



**ISPA**  
INSTITUTO UNIVERSITÁRIO  
CIÊNCIAS PSICOLÓGICAS, SOCIAIS E DA VIDA

*Go with the Flow: O impacto do *Flow* em contexto  
de Trabalho nas Experiências de Recuperação  
e no Bem-Estar Laboral*

ALEXANDRA MARGARIDA LOURENÇO FILIPE

Nº 17831

**Orientador de Dissertação:**

PROF. DOUTORA TERESA C. D'OLIVEIRA

**Coordenador de Seminário de Dissertação:**

PROF. DOUTORA TERESA C. D'OLIVEIRA

**Tese submetida como requisito parcial para a obtenção do grau de:**

MESTRE EM PSICOLOGIA

Especialidade em Psicologia Social e das Organizações

Dissertação de Mestrado realizada sob a orientação do Professor Doutora Teresa C. D'Oliveira, apresentada no ISPA – Instituto Universitário para obtenção de grau de Mestre na especialidade de Psicologia Social e das Organizações conforme despacho da DGES, nº 19673/2006 publicado em Diário da República 2ª série de 26 de Setembro, 2006.

## AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar gostaria de agradecer à minha orientadora, à Professora Doutora Teresa D' Oliveira. Agradeço por toda a dedicação, apoio, disponibilidade e patilha de conhecimentos que me deu ao longo deste percurso. Queria também agradecer ao Professor Bruno Rodrigues por toda a paciência que teve e pela sua preciosa ajuda na análise dos resultados deste estudo.

Aos meus queridos colegas Ana Alves que esteve sempre ao meu lado ao longo destes cinco anos, à Carolina Rodrigues e ao Tiago Guerreiro, foi uma luta dura, mas vencemos sempre juntos e em todos os momentos.

Aos meus amigos de sempre, porque os “amigos são pequenos abrigos onde nos podemos sempre abrigar”. Desculpem as ausências e os estados de mal-humorados, e obrigada sobretudo pela força e motivação que sempre me deram.

A todos os participantes do meu estudo, o meu mais sincero obrigado, sem a vossa participação este estudo não teria chegado até onde chegou.

Por último, um agradecimento muito especial aos meus pais, a quem dedico este trabalho! Obrigada por sempre acreditaram em mim, me apoiaram, e me incentivaram mesmo quando a vontade e a motivação se iam a baixo...Obrigada por serem quem são, obrigada pela educação e formação que me deram, obrigada porque sem vocês este sonho não seria possível!

A todos MUITO OBRIGADA!

## RESUMO

Este estudo tem como objetivo analisar o impacto do *Flow* em contexto de trabalho no bem-estar laboral, e na forma como as pessoas experienciam a sua recuperação no trabalho e fora dele. Neste sentido um total de 265 participantes estiveram envolvidos neste estudo, provenientes da população em geral que trabalha há pelo menos um ano no mesmo local de trabalho. Utilizou-se o *The Work-Related Flow Inventory – WOLF* para avaliar o *flow* em contexto de trabalho (Bakker, 2008), adaptada por Filipe & D’Oliveira (2013), para medir o bem-estar no trabalho *Work and Well-being survey – UWES* (Schaufeli & Bakker, 2003), e para medir as experiências de recuperação *The Recovery Experience* (Sonnentag & Fritz, 2007), adaptada por D’Oliveira (2012).

Tendo em conta as variáveis acima descritas, foi proposto um modelo de investigação, onde se explorou o efeito mediador que as experiências de recuperação exercem sobre a relação entre o *flow* em contexto de trabalho e o bem-estar no trabalho.

Em simultâneo, este estudo tem também como objetivo uma validação cruzada dos resultados composta por duas fases, com a finalidade de se obter um teste mais forte do modelo. Assim, a amostra foi dividida em duas, em que na fase exploratória foi utilizada a amostra A, e numa fase confirmatória foi utilizada a amostra B, confirmando assim os resultados.

Os resultados, sugerem uma não confirmação do modelo de investigação proposto, devido à ausência de relação estatisticamente significativa entre as experiências de recuperação e o bem-estar no trabalho. Apesar de não ter sido identificado um modelo de mediação, os resultados apontam para a relevância das variáveis em estudo, tendo sido apontados efeitos diretos entre o *flow* em contexto de trabalho e as experiências de recuperação, como também com bem-estar no trabalho.

**Palavras-Chave:** *Flow* em contexto de trabalho; Bem-Estar no Trabalho; Experiências de Recuperação.

ABSTRAT

This study aims to analyze, within workplace environment context, the impact of the Flow in the well-being at work, and in how people experience their recovery at work and outside it. To support this, a total of 265 participants from the general population who work in the same workplace for at least one year were involved in this study. It was used the The Work-Related Flow Inventory - WOLF to evaluate the flow in the context of work (Bakker, 2008), adapted by Filipe & D'Oliveira (2013), to measure the well-being at work Work and Well-being survey - UWES (Schaufeli & Bakker, 2003), and to measure the recovery experiences The Recovery experience (Sonnentag & Fritz, 2007), adapted by D'Oliveira (2012).

Regarding the variables described above, we proposed a research model, which explored the mediating effect that recovery experiences have on the relationship between the flow in the workplace and welfare at work.

Simultaneously, this study also aims to cross validate the results, this is broken into two phases in order to obtain a more accurate result of the test model. Thus, the sample was divided into two, sample A was used in the exploratory phase and sample B was used in a confirmatory, thus confirming the results.

The results suggest a non-confirmation of the proposed research model, due to the absence of a statistically significant relationship between the recovery experiences and well-being at work. Although no model of mediation was identified, the results point to the relevance of the variables under study, showing direct effects between the flow in the context of work and the recovery experiences, aswell as with well-being at work.

**Key words:** Flow in the workplace; Work Well-being; Recovery Experience

## ÍNDICE

Introdução.....	9
1.O Conceito de <i>Flow</i> e o <i>Flow</i> em contexto de Trabalho .....	9
2. Bem-estar: Bem-Estar no Trabalho .....	11
3. Experiências de Recuperação.....	12
4.Objetivos de Estudo .....	14
Método.....	16
Participantes .....	16
<i>Design</i> .....	17
Caracterização dos Instrumentos e qualidades métricas.....	18
Flow em contexto de trabalho.....	18
Bem-Estar no Trabalho.....	20
Experiências de Recuperação.....	22
Procedimento.....	25
Resultados.....	25
Estatística Descritiva.....	26
Correlações.....	27
Análise de Equações Estruturais.....	30
Discussão.....	36
Referências .....	44
Anexo A: Revisão de Literatura.....	52
Anexo B: Caracterização da Amostra.....	67
Anexo C: Questionário Aplicado.....	75
Anexo D: Qualidades Métricas- Escala de Flow em contexto de Trabalho.....	83
Anexo E: Qualidades Métricas- Escala de Bem-Estar no Trabalho.....	90
Anexo F: Qualidades Métricas- Escala de Experiências de Recuperação.....	99
Anexo G: Qualidades Métricas- Estatística Descritiva das dimensões.....	112

Anexo H: Correlações.....	113
Anexo I: Análise de Equações Estruturais.....	117

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Modelo Teórico de Investigação .....	15
Figura 2: Modelo Geral.....	31
Figura 3: Modelo Regressão Linear Múltipla Univariada entre as dimensões <i>Flow</i> em contexto de Trabalho e BET .....	32
Figura 4: Modelo Regressão Linear Múltipla Multivariada entre as dimensões do <i>Flow</i> em contexto de Trabalho e Experiências de Recuperação .....	33
Figura 5: Modelo Regressão Linear Múltipla Multivariada entre as dimensões das Experiências de Recuperação e o BET .....	34

## Introdução

A qualidade de vida no trabalho é um tema básico nos dias de hoje, para trabalhadores e organizações, no entanto é também fundamental e de extrema relevância para a pesquisa psicológica, no sentido em que é importante perceber como alcançar e preservar (caso exista) essa qualidade de vida (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). É na continuação do que foi mencionado, que o presente estudo pretende se direcionar. Neste sentido, tem como objetivo explorar a relação entre os seguintes conceitos: *Flow* no contexto de Trabalho, Bem-Estar no Trabalho e Experiências de Recuperação, com o intuito de perceber qual será o impacto do *Flow* no contexto de trabalho nestes conceitos para a obtenção de uma melhor qualidade de vida, quer no trabalho, quer fora dele.

De seguida será realizado um breve resumo dos conceitos-chave em estudo, onde posteriormente estarão mais detalhados no anexo A.

### ***1. O Conceito de Flow e o Flow em contexto de Trabalho***

*Flow* é considerado um tipo de experiência específica, caracterizado por ser bastante cativante e agradável, em que as pessoas querem experienciar apenas para se sentirem bem, mesmo que não tenha nenhuma consequência para elas mesmas (Csikszentmihalyi, 1990). Para que este estado seja experienciado é necessário que os desafios encontrados combinem com a capacidade de enfrenta-los, promovendo a gratificação, um sentimento de controlo e uma maior probabilidade de aprender novas competências. Assim, se os desafios da atividade exceder o nível individual das capacidades do indivíduo, irá ocorrer mais frustração do que *flow*. Se a atividade não desafiar as capacidades do indivíduo, o resultado será o tédio. Por outro lado, se os desafios e as aptidões estiverem equilibrados, mas não exceder um determinado nível de dificuldade e complexidade, é provável que haja apatia (Csikszentmihalyi, 1990).

São vários os autores que abordam o conceito de *Flow*, e o tentam definir, contudo o grande impulsionador deste conceito e que mais relevância lhe deu foi Csikszentmihalyi, também



apelidado como o “pai” do *flow*, que o descreve como uma sensação holística que as pessoas sentem quando fazem com total envolvimento (Csikszentmihalyi, 1990).

Csikszentmihalyi (1990) indica como preditores do *flow* oito componentes, sendo elas uma fusão de ação e conscientização; clareza dos objetivos; feedback positivo sobre os progressos realizados; concentração na tarefa; sentido de controlo sobre as suas ações; perda de autoconsciência reflexiva; intensa concentração e foco no momento presente; e por fim a experiência autotélica, que se baseia na tendência em aproveitar a vida e fazer as coisas por si mesmas, não tendo qualquer tipo de objetivo externo.

Grande parte das pesquisas de Csikszentmihalyi tem-se centrado essencialmente na experiência de *flow* em atividades desportivas, de lazer, voluntárias e prazerosas. No entanto, esta experiência tem também sido relacionada frequentemente em tarefas relacionadas ao trabalho, em oposição às atividades de lazer (Csikszentmihalyi & LeFevre, 1989).

Para além de todo o trabalho de Csikszentmihalyi, Bakker (2005, 2008, 2010), voltou a dar um novo enfoque ao *flow* mas numa perspetiva mais laboral. Em conformidade com o que já foi anteriormente mencionado neste estudo sobre a sua definição, o *flow* em contexto de trabalho é definido como uma experiência de curta duração, onde o ponto mais alto de trabalho é caracterizado por uma absorção, prazer na atividade que se está a realizar, e numa motivação intrínseca no trabalho. Sendo que, a *absorção* refere-se a um estado de concentração total, onde os trabalhadores estão totalmente imersos no seu trabalho, esquecendo-se de tudo à sua volta (Csikszentmihalyi, 1990); o *prazer* no trabalho é o resultado das avaliações cognitivas e afetivas da experiência de *flow*, as pessoas gostam de seu trabalho e sentem-se felizes fazendo juízos positivos sobre a sua qualidade de vida (Diener, 2000); e por fim, a *motivação intrínseca* no trabalho que indica o desejo de realizar uma atividade relacionada com um trabalho certo, pelo simples facto de essa atividade ser recompensadora de si mesmas, obtendo assim, prazer e satisfação.

Segundo Csikszentmihalyi (2004), a função do trabalho pode ser entendida como estabilizador da identidade, no sentido em que é experienciado por cada um de forma diferente, para uns poderá ser apenas um meio de sobrevivência, para outros é o que faz sentir-se realizados, em que continuariam a trabalhar mesmo que não dependessem do salário para sobreviver. O valor do trabalho difere de pessoa para pessoa, e é o sentimento que têm perante o seu trabalho e a sua vida, como o controle, prazer, motivação, angustia, stress, que

irão ser refletidos na própria pessoa. Assim pode-se compreender que a experiência do *flow* depende de muitas variáveis para ocorrer, e não depende, pura e simplesmente, da existência ou não de um emprego na vida do indivíduo. As possibilidades de ocorrência de *flow* no trabalho dependem também do desafio e do apoio recebido, como, também, de oportunidades de aprender, de utilizar o máximo da capacidade pessoal, de interagir e de contribuir para o bem coletivo. Caso estas condições não estejam presentes no trabalho, este será fonte de alienação e de conformismo. Segundo Csikszentmihalyi (2004), existem três situações que determinam a motivação do trabalhador em relação à sua experiência do trabalho: a primeira situação dependerá das condições do local de trabalho; a segunda refere-se aos valores que o trabalho representa para a sociedade; e, a última condição diz respeito ao juízo do trabalhador sobre a contribuição do seu trabalho, independentemente do que as outras pessoas possam pensar.

Quando se fala em *flow* no contexto de trabalho, torna-se pertinente falar numa possível relação entre este conceito e o conceito de “Envolvimento do Trabalho” (*Work Engagement*). Estes dois conceitos, advêm ambos da Psicologia Positiva, fazendo referência a estados positivos dos indivíduos nos seus locais de trabalho, como também ao envolvimento nas atividades que desempenham, partilhando também a componente *Absorção*, o que pode levar a que sejam confundidos. O Envolvimento no Trabalho (*Work Engagement*) é caracterizado por um ser um estado mental positivo de realização, que contém vigor, dedicação e absorvimento (Schaufeli, Salanova, González-Romá & Bakker, 2002). É conhecido também, como sendo um indicador afectivo-motivacional do Bem-Estar no Trabalho (Schaufeli & Salanova, 2007). Tendo por base a abordagem da Psicologia Positiva, o BET pode ser avaliado com base nos aspetos positivos do *Work Engagement* (WE), nomeadamente níveis elevados de vigor, dedicação e absorvimento. Assim, o “Vigor” designa um estado caracterizado por elevados níveis de energia e resiliência mental, durante o desempenho do trabalho, pela vontade de investir esforço no mesmo e pela persistência face a dificuldades; a “Dedicação” caracterizado por sentimentos de significado, entusiasmo, inspiração, orgulho e desafio; e o “Absorvimento” (ou absorção) refere-se à concentração total e a um estado de envolvimento feliz no trabalho (Schaufeli & Bakker, 2003). É importante ainda salientar que, será com base nestes “aspetos positivos” do WE que posteriormente se irá estudar o BET.

## **2. Bem-estar: Bem-Estar no Trabalho**

Segundo Moneta (2004) o *flow* tem um impacto direto sobre o bem-estar, promovendo a experiência de felicidade. Algumas pesquisas têm associado as experiências de *flow* com o efeito positivo do bem-estar subjetivo, mais concretamente com a abordagem hedonista (Bloch, 2002). Em conformidade com o que já foi referido anteriormente neste estudo, o *flow* ocorre quando os indivíduos percebem que há um equilíbrio entre o desafio de uma situação e as suas próprias capacidades para lidar com esse desafio. Quando esse equilíbrio é alcançado os indivíduos experimentam uma ou várias características de *flow*, como a perda de noção de tempo, elevados níveis de concentração, clareza nas metas. Em contrapartida, quando os indivíduos se apercebem da sua incapacidade perante os desafios apresentados pode resultar em experiências de tédio, ansiedade ou apatia (Csikszentmihalyi, 1990). No entanto, as experiências de *flow* são sugeridas como sendo intensamente gratificantes, permitindo que os indivíduos se sintam intensamente envolvidos nas atividades, estendendo as suas capacidades até altos níveis. São experiências que dão repetidamente a oportunidade de realizar tarefas desafiadoras, trazendo consigo benefícios para os indivíduos (humor positivo, elevados níveis de satisfação, altos níveis de auto-eficiência e autoestima elevada) (Ceja e Navarro, 2011). Esta abordagem do BE é definida a partir de três dimensões: os afetos positivos (experienciar emoções e humores agradáveis e de prazer), os afetos negativos (experienciar emoções e humores desagradáveis, tais como ansiedade, depressão, e pessimismo), e a satisfação com a vida (julgamentos globais da vida, nomeadamente com a satisfação profissional) (Diener, 2000). Neste sentido e segundo os autores Eisenberger, Jones, Stinglhamber, Shanock e Randall (2005), o *flow* é associado mais especificamente com o humor positivo e num maior desempenho, especialmente entre a alta necessidade de empreendedores.

Por outro lado, o *flow* pode também ser considerado como um momento da abordagem eudaimonica do bem-estar. Esta abordagem é baseada no funcionamento psicológico positivo, tendo em comum com o *flow* vários aspetos, como a sensação de controlo e domínio sobre a tarefa, clareza nos seus propósitos, crença de que se possui as capacidades necessárias para um bom desempenho, envolvimento e relacionamento com a tarefa, e uma sensação de prazer (Csikszentmihalyi & Csikszentmihalyi, 1988).

O Bem-Estar no Trabalho (BET) é considerado um “misto” de ambas as abordagens, podendo-se então concluir que o *flow* poderá estar associado positivamente ao bem-estar no trabalho, sendo este um dos focos deste estudo. Este conceito apoia-se tal como o *flow* na

Psicologia Positiva, este mais concretamente na Psicologia da Saúde Ocupacional, que tende a aplicar a psicologia em contexto organizacional de forma a melhorar a vida no trabalho (Avey, Luthans, Smith & Palmer, 2010). O BET tem então como principal objetivo, avaliar o bem-estar em contexto laboral, ou seja, pretende compreender os processos que contribuem para que as pessoas tenham estados mentais positivos nas organizações e identificar que indicadores contribuem para a manutenção da saúde e do bem-estar em geral (Siqueira & Padovam, 2008).

### ***3. Experiências de Recuperação***

O termo “Recuperação” advém da necessidade que o indivíduo tem depois de ter despendido esforços e recursos internos para satisfazer as exigências que lhe são propostas, neste caso ao longo de um dia de trabalho. Segundo Sonnentag e Natter (2004), o esforço que nos é exigido pode causar reações de tensão no indivíduo, podendo comprometer tanto o bem-estar, como também aspetos relacionados com o desempenho, tornando assim a recuperação condição necessária para a sua proteção. Neste sentido, o restauro dos recursos, alcançável através da suspensão das solicitações dirigidas a esses mesmos recursos ou, adicionalmente, através do investimento em recursos de outra ordem, torna-se indispensável para a manutenção do bem-estar (Sonnentag & Natter, 2004). A recuperação durante e depois do trabalho, é também um fator importante que irá ser determinante para que as experiências de *flow* vão alimentar os recursos de energia dos trabalhadores que outrora foram dispêndios (Demerouti, Bakker, Sonnentag e Fullagar, 2012), conseguindo assim uma melhor e mais rápida recuperação.

As Experiências de Recuperação é um termo usado para caracterizar atributos associados com atividades fora do trabalho que contribuam para a recuperação, e que compreendem experiências como o distanciamento psicológico do trabalho, relaxamento, experiência de domínio e o controlo durante o tempo de lazer (Sonnentag & Fritz, 2007).

O *Distanciamento psicológico* consiste em estar fisicamente fora do local de trabalho (Sonnentag & Fritz, 2007). Distanciamento implica não estar ocupado com questões relacionadas ao trabalho, tais como receber chamadas relacionadas com o trabalho no telefone em casa ou estar ativamente a envolverem-se em atividades relacionadas com o trabalho. O *Relaxamento* é um processo associado às atividades de lazer (Sonnentag & Fritz, 2007), proveniente de atividades que promovem o relaxamento do corpo e da mente (Grossman,

Niemann, Schmidt, & Walach, 2004). As *Experiências de Domínio* referem-se a atividades fora do trabalho, que distraem do trabalho, fornecendo experiências desafiadoras e oportunidades de aprendizagem em outros domínios. Exemplos típicos incluem, ter uma aula de língua, escalar uma montanha, ou aprender um novo *hobby* (Fritz & Sonnentag, 2006). O *Controlo* pode ser a capacidade que uma pessoa tem para escolher uma ação a partir de duas ou mais opções. A experiência de *controlo durante o tempo de lazer* pode satisfazer então, o desejo de controlo, aumentando a auto-eficácia e os sentimentos de competência, que por sua vez irão promover o bem-estar.

As pausas que as pessoas fazem durante o seu dia de trabalho, poderão ser importantes para o *flow*, pois até nestas pausas a experiência de *flow* poderá ocorrer. Quando os indivíduos tentam recuperar, fazendo pausas durante a execução das suas tarefas de trabalho, a ativação de energia é reduzida e, portanto, não interfere na energia que deve ser readquirida (Demerouti, Bakker, Sonnentag e Fullagar, 2012). Em contrapartida, tendo em conta que o *flow* representa uma total absorção na atividade que executa, fazer pausas longas durante o trabalho também pode entrar em conflito com a experiência de *flow*, constituindo uma interrupção na experiência ótima (Strongman & Burt, 2000). Neste sentido, é esperado que o *flow* atue como um fator de proteção contra a insuficiente recuperação e, assim, haverá um forte efeito favorável do *flow* sobre a energia quando a recuperação é baixa (comparativamente com a alta) (Demerouti, et. Al., 2012).

O mesmo acontece quando a recuperação se dá fora do local de trabalho, neste sentido é esperado que o *flow* em contexto de trabalho seja associado a uma maior quantidade de energia no final do dia. Isto ocorre quando os funcionários conseguem se separar do trabalho enquanto estão em casa, em comparação com os dias em que eles não conseguem separar (Demerouti, et. Al., 2012). Tal como já foi referido, existem algumas componentes que adotadas pelos indivíduos podem fazer com que haja recuperação dos seus esforços físicos e mentais de trabalho, neste caso conseguir separar mentalmente do trabalho fará com que a pessoa recupere mais depressa depois de um dia de trabalho. O Distanciamento Psicológico interfere com o processo de recuperação, quando os recursos utilizados no trabalho ainda estão cognitivamente despertos em casa. Em contraste, quando os indivíduos psicologicamente se separam de seu trabalho, não há mais exigências funcionais impostas ao seu sistema psicológico (Sonnentag & Fritz, 2007). É ainda de salientar que, no tempo de lazer em que os indivíduos estão em casa, a experiência de *flow* já foi finalizada porque, os

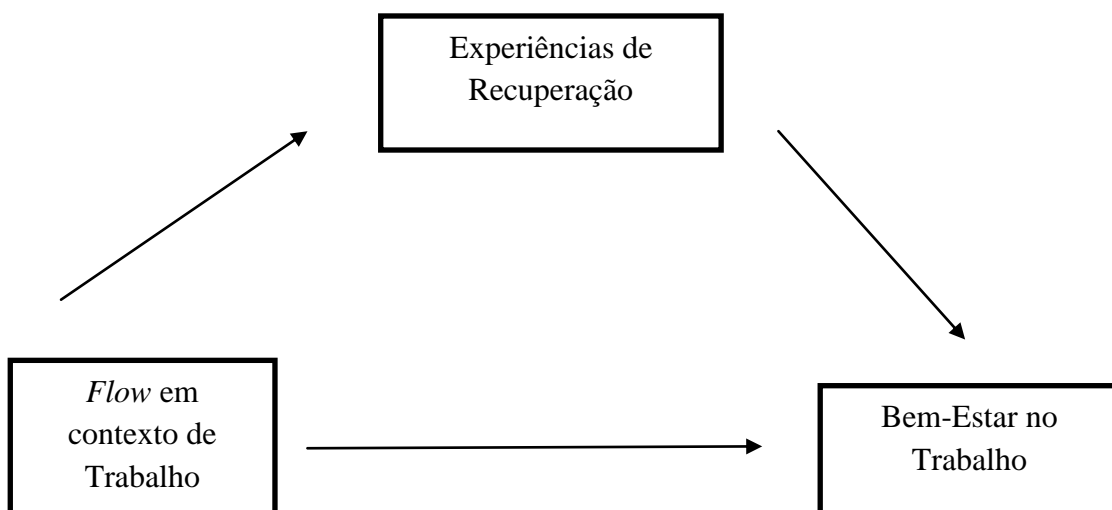
indivíduos passaram várias horas em atividades de lazer durante o tempo em que fizeram pausas no seu espaço laboral (Demerouti, et. Al., 2012).

#### 4. *Objetivos de Estudo*

O enquadramento teórico apresentado sustenta a pertinência de se realizar o presente estudo, que tem como objetivo analisar as possíveis relações do *Flow* em contexto de trabalho com o Bem-Estar laboral e com as Experiências de Recuperação. Mais concretamente, pretende-se verificar se indivíduos que experienciam frequentemente o *flow* irão apresentar melhores níveis de bem-estar no trabalho, e conseguindo também obter assim, melhores experiências de recuperação.

Neste sentido será proposto um modelo onde se irá analisar se as experiências de recuperação são mediadoras da relação entre o *flow* em contexto de trabalho e o bem-estar laboral, e ainda o impacto positivo do *flow* em contexto de trabalho no bem-estar laboral.

Figura 1: Modelo Teórico de Investigação



## **Método**

### ***Participantes***

A presente investigação é constituída por 265 participantes, provenientes da população em geral, oriundos de diferentes sectores de atividade. Este número total de participantes foi dividido aleatoriamente em dois grupos, com o intuito de se obter uma validação cruzada dos resultados, obtendo-se assim duas amostras. A amostra A é composta pelos primeiros 132 participantes, e a amostra B composta pelos restantes 133 participantes. Neste sentido, numa primeira fase (amostra A) serão exploradas as dimensões em estudo, e posteriormente na segunda fase (amostra B) pegando nos resultados obtidos, irá ser feita uma análise mais detalhada, obtendo-se resultados mais minuciosos.

O método de amostragem utilizado é não aleatório por conveniência, pois os sujeitos escolhidos são os que estão mais disponíveis para preencherem o questionário (Hill & Hill, 2002). É ainda de salientar, que definiu-se um critério de exclusão, os participantes teriam de estar a trabalhar na empresa/organização num período mínimo de um ano, com o objetivo de poderem expressar melhor o sentimento que têm face ao seu trabalho na organização onde trabalham e terem uma rotina fixa.

Relativamente ao género dos participantes, estes têm em média 67,4 % do sexo feminino e 32,6% do sexo masculino na Amostra A. Na Amostra B 65,4% do sexo feminino, 33,8% do sexo masculino.

Quanto às idades, estas estão compreendidas entre 21 e 61 na amostra A, onde se verificou uma média de idades de 35,81 (DP= 8,8); na amostra B estão compreendidas entre 22 e 69 anos, com uma média de 42,50 (DP=11,1).

No que se refere às habilitações literárias dos participantes em estudo, estas estão compreendidas entre o 1º ciclo e doutoramento nos dois grupos. Assim obteve-se um nível de qualificação menos elevado (até ao 9º ano) de 5,3 %, e um nível de qualificação mais elevada, ou seja, Mestrado ou Doutoramento de 10,6% na amostra A. Na amostra obteve-se um nível de qualificação menos elevado (até ao 9º ano) de 32,6%, e um nível de qualificação mais elevada de 3%.

Relativamente à antiguidade dos participantes na organização, na amostra A, as respostas variam entre 1 e 43 anos, e na amostra B, entre 1 e os 42 anos. Já no que diz respeito à antiguidade dos participantes a executarem a sua função, varia entre 1 e 38 anos em ambas as amostras.

No que diz respeito ao tipo de contrato de trabalho, na amostra A 79,5% o tipo de contrato é permanente e 20,5% temporário, na amostra B 91% é permanente e 8,3% é temporário.

Relativamente à variável “nos seus tempos livres, participa em alguma atividade”, 32,6% dos participantes da amostra A dizem não ter qualquer tipo de ocupação específica, e 67,4% dos participantes dizem ter. Na amostra B, 50,4% dizem não ter nenhuma ocupação, e 48,9% afirmam ter. Para os participantes que dizem ter ocupação nos tempos livres, em ambas as amostras, estas ocupações divergem entre voluntariado, atividades físicas, cursos e dança. O número de vezes que praticam estas atividades varia entre uma a sete vezes por semana. Já no que diz respeito, à variável “quando pratica estas atividades”, as respostas variam entre, ao fim de semana 20,5% e durante a semana 79,5%, na amostra A, na amostra B, 15% ao fim de semana e 84,2% durante a semana. Por fim, na variável “em que altura do dia”, na amostra A, 50,8% responderam que era de manhã, 28% à tarde e 21,2% à noite, na amostra B, responderam 82,7% da parte da manhã, 5,3% à tarde e 11,3% à noite.

### ***Design***

O presente estudo é quantitativo (Fortin, 1999), considera-se transversal e correlacional, sendo caracterizado por todos os dados serem recolhidos num só momento, pelas variáveis não serem manipuladas, e por não se conseguir estabelecer uma ordem causal entre as variáveis consideradas no presente estudo (Bryman & Cramer, 2003).

Por fim, é de salientar que recorreu-se à metodologia por inquérito, através de um questionário (Anexo C) (Robson, 1993).



## ***Caracterização dos Instrumentos e Qualidades Métricas***

No presente estudo foi utilizado um questionário dividido em duas partes, em que a primeira é composta por dados sociodemográficos, como o gênero, idade, habilitações literárias. A segunda parte é constituída por três escalas, sendo elas, *The Work-Related Flow Inventory – WOLF*, *Work and Well-being survey – UWES* e o Questionário de Experiências de Recuperação, que se propõem a avaliar as variáveis em estudo.

No questionário foi solicitado aos participantes que se expressassem numa escala de tipo *Lickert*, de sete pontos, que varia entre 1: Nunca a 7: Sempre, e outras duas de cinco pontos, de acordo com o seu modo de discordância ou concordância (1: Discordo totalmente; 2: Discordo; 3: Não concordo, Nem discordo; 4: Concordo; 5: Concordo Totalmente, com os itens que são mencionados. De seguida, será apresentada a operacionalização das variáveis presentes na investigação:

### ***Flow em contexto de Trabalho***

Para operacionalizar o *Flow* em contexto de trabalho utilizou-se a versão portuguesa do *The Work-Related Flow Inventory* (WOLF), construída por Bakker (2008), adaptada por Filipe & D' Oliveira (2013), surgindo a escala "*Flow em contexto de Trabalho*". Verificou-se em estudos publicados pelo mesmo autor quanto à sua consistência interna das suas dimensões, um *Alpha de Cronbach* que varia entre 0,90-0,75. Esta escala é então composta por 3 dimensões (Absorção (4 itens), Prazer no Trabalho (4 itens), Motivação Intrínseca no Trabalho (5 itens)), com um total de 13 itens, e tem como objetivo perceber como os participantes experienciam o seu trabalho. Esta experiência é avaliada segundo a escala de *Likert* em que 1- Nunca; 2- Quase Nunca; 3- Às vezes; 4- Regularmente; 5- Muitas vezes; 6- Muitos Frequentemente; 7- Sempre.

Foi verificado primeiramente a consistência interna da escala, que segundo Marôco (2010) consiste na qualidade em garantir com um determinado grau de exatidão e confiança a medida efetuada, permitindo ao investigador saber se a escala está a medir uma única ideia e se os itens que compõem a escala têm consistência interna, os seus valores podem variar entre 0 e 1, não assumindo valores negativos. Assim para um N=132 e um total de 13 itens, obteve-se um *alpha-Cronbach* com um valor de 0.932, considerado muito bom.

Prosseguiu-se então para a validade através da Análise Fatorial Exploratória (AFE), esta concentrou-se em duas dimensões, resultando num KMO=0,913, considerado muito bom segundo Marôco (2010), e explicando 67,21% da variância total. Na análise foi considerado um valor de saturação de 0.55 para a inserção dos itens nas dimensões. Através da tabela 1 é possível verificar o número de itens que saturam em cada dimensão, bem como a sua consistência interna e a % de variância.

Tabela 1: Matriz com Rotação Varimax de Fatores e respectivas consistências internas do *Flow* em contexto de trabalho

	<b>Motivação Intrínseca e Prazer</b>	<b>Absorção</b>
<b>1</b>	,134	<b>,805</b>
<b>2</b>	,506	<b>,664</b>
<b>3</b>	,209	<b>,769</b>
<b>4</b>	,208	<b>,857</b>
<b>5</b>	<b>,635</b>	,627
<b>6</b>	<b>,727</b>	,557
<b>7</b>	<b>,707</b>	,539
<b>8</b>	<b>,728</b>	,510
<b>9</b>	<b>,656</b>	,251
<b>10</b>	<b>,686</b>	,089
<b>11</b>	<b>,741</b>	,219
<b>12</b>	<b>,730</b>	,177
<b>13</b>	<b>,759</b>	,196
<b>Alpha Cronbach</b>	,922	,857
<b>% de Variância</b>	57,040	10,165

Analisando a tabela acima exposta, foi possível visualizar que os resultados não vão ao encontro da estrutura fatorial proposta pela literatura. Assim, esta remetia para três dimensões (Absorção, Prazer e Motivação Intrínseca), em contrapartida, os itens deste estudo apenas saturaram em duas dimensões. Na primeira dimensão (Absorção) os itens saturados estão coerentes com a literatura, na segunda verificou-se uma mistura das restantes duas, sendo por isso designada por “Motivação Intrínseca/Prazer”.

## *Sensibilidade*

A sensibilidade de um questionário depende da sua capacidade para discriminar os sujeitos face aos diferentes itens e dimensões a avaliar (Pestana & Gageiro, 2003).

Segundo Maroco (2010), de forma a garantir a sensibilidade da escala não deve haver uma violação grosseira da normalidade (Assimetria  $< |3|$ ; Achatamento  $< |8|$ ). Estes valores encontram-se organizados na tabela abaixo. Assim, segundo a tabela 2, é possível verificar que ambas as dimensões seguem uma distribuição normal.

Tabela 2: Normalidade das dimensões do Flow em contexto de trabalho

	Assimetri a	Erro Padrão Assimetri a	Assimetria/ Erro Padrão	Achatamento	Erro Padrão Achatamento	Curtose/ Erro Padrão
<b>Motivação Intrínseca/Prazer</b>	-0,409	0,211	-1,93	-0,469	0,419	-1,12
<b>Absorção</b>	-0,265	0,211	-1,25	-0,628	0,419	-1,49

## ***Bem-estar no Trabalho (BET)***

Relativamente ao BET, este foi avaliado pela versão portuguesa do *Work and Well-being survey – UWES*, construída por Schaufeli e Bakker (2003) afere o envolvimento no trabalho (*Work Engagement*). Esta escala é composta por 17, e tem como objetivo perceber o nível de bem-estar dos sujeitos em contexto de trabalho. Verificou-se quanto à sua consistência interna um *Alpha de Cronbach* de 0,96, sendo que esta escala na sua totalidade está dividida em três fatores: 1- Vigor ( $\alpha = 0,84$ ); 2- Dedicção ( $\alpha = 0,89$ ); 3- Absorção ( $\alpha = 0,79$ ). Todos os fatores apresentam um *Alpha de Cronbach*  $\geq 0,7$ , logo apresentam boa validade interna (Schaufeli & Bakker, 2003).

Foi verificado a consistência interna da escala, assim para um  $N=132$  e um total de 17 itens, obteve-se um *alpha-Cronbach* com um valor de 0.949, considerado muito bom segundo Marôco (2010).

Posteriormente, foi averiguado a validade através da AFE, esta concentrou-se em duas dimensões, resultando num KMO=0,942, considerado muito bom segundo Marôco (2010), e explicando 63,23% da variância total. Na análise foi considerado um valor de saturação de 0.55 para a inserção dos itens nas dimensões. Através da tabela 2 é possível verificar o número de itens que saturam em cada dimensão, bem como a sua consistência interna e a % de variância.

Tabela 3: Matriz com Rotação Varimax de Fatores e respectivas consistências interna do BET

	<b>Vigor e Dedicção</b>	<b>Resiliência e Interesse</b>
<b>1</b>	<b>,625</b>	,562
<b>2</b>	,544	<b>,647</b>
<b>3</b>	<b>,646</b>	,454
<b>4</b>	<b>,672</b>	,516
<b>5</b>	<b>,733</b>	,508
<b>6</b>	<b>,744</b>	,065
<b>7</b>	<b>,803</b>	,432
<b>8</b>	<b>,663</b>	,530
<b>9</b>	,412	<b>,561</b>
<b>10</b>	,458	<b>,748</b>
<b>11</b>	,515	<b>,686</b>
<b>12</b>	,339	<b>,681</b>
<b>13</b>	<b>,642</b>	,558
<b>14</b>	<b>,721</b>	,422
<b>15</b>	,061	<b>,645</b>
<b>16</b>	<b>,560</b>	-,041
<b>17</b>	,004	<b>,596</b>
<b>Alpha Cronbach</b>	,933	,870
<b>% de Variância</b>	57,015	6,215

Depois de analisado a tabela 3, verifica-se que os resultados obtidos não vão ao encontro da escala original por Schaufeli & Bakker (2003). Segundo a literatura esta escala remete para três dimensões, sendo que, neste estudo apenas foram apuradas duas dimensões. Estas dimensões foram designadas por “Vigor/Dedicção” e “Resiliência/Interesse”, uma vez que os itens saturados em cada dimensão serem uma mistura das três dimensões propostas. Assim, depois de uma leitura exhaustiva de cada item chegou-se até estas designações.

## Sensibilidade

Verificando novamente a sensibilidade, agora para a escala de BET, é possível verificar novamente que ambas as dimensões seguem uma distribuição normal.

Tabela 4: Normalidade das dimensões de BET

	Assimetria	Erro Padrão Assimetria	Assimetria/ Erro Padrão	Achatamento	Erro Padrão Achatamento	Curtose/ Erro Padrão
<b>Vigor/Dedicação</b>	0,346	0,211	1,64	-1,17	0,419	-2,79
<b>Resiliência/Interesse</b>	-0,800	0,211	3,79	1,106	0,419	2,64

## Experiências de Recuperação

As *Experiências de Recuperação* são avaliadas pela versão portuguesa da escala *The Recovery Experience*, construída por Sonnentag & Fritz (2007), adaptada por D' Oliveira (2012), surgindo assim a escala “*Horários, Atividades do Trabalho, Recuperação e Descanso*”. Este instrumento é composto por 16 itens, divididos em quatro fatores: Distanciamento Psicológico ( $\alpha=0.84$ ); Relaxamento ( $\alpha=0.85$ ); Experiências de Domínio ( $\alpha=0.79$ ); Controlo do tempo de lazer ( $\alpha=0.85$ ).

Foi verificado a consistência interna da escala, assim para um  $N=132$  e um total de 16 itens, obteve-se um *alpha-Cronbach* com um valor de 0.880, considerado bom segundo Marôco (2010).

Após averiguado a Validade da escala através da AFE, esta concentrou-se em quatro dimensões, resultando num  $KMO=0.818$ , considerado bom segundo Marôco (2010). Tendo em conta o nível de saturação assumido (0,55), foi necessário remover os itens 2 e 9. Neste sentido, prosseguiu-se novamente à AFE, que se concentrou novamente em quatro dimensões, resultando num  $KMO=0.818$ , que explica 70,07% da variância total. Através da tabela 3 é possível verificar o número de itens que saturam em cada dimensão, bem como a sua consistência interna e a % de variância.

Tabela 5: Matriz com Rotação Varimax de Fatores e respetiva consistência interna das dimensões de Experiências de Recuperação

	<b>Distanciamento</b>	<b>Relaxamento</b>	<b>Domínio</b>	<b>Controlo</b>
	<b>Psicológico</b>			
<b>1</b>	,176	,218	,226	<b>,807</b>
<b>3</b>	<b>,794</b>	,157	-,108	,123
<b>4</b>	,182	,201	-,016	<b>,791</b>
<b>5</b>	<b>,830</b>	,165	-,091	,114
<b>6</b>	<b>,592</b>	,224	,087	,180
<b>7</b>	,060	,064	<b>,850</b>	-,114
<b>8</b>	,061	-,047	<b>,786</b>	,317
<b>10</b>	<b>,825</b>	,188	,189	,044
<b>11</b>	,249	<b>,826</b>	,126	,099
<b>12</b>	,215	<b>,836</b>	,169	,271
<b>13</b>	,325	,373	,191	<b>,605</b>
<b>14</b>	,145	<b>,820</b>	-,034	,245
<b>15</b>	,006	,193	<b>,741</b>	,149
<b>16</b>	<b>,673</b>	,009	,183	,364
<b>Alpha Cronbach</b>	,839	,861	,745	,776
<b>% de Variância</b>	37,799	14,201	10,494	7,558

Analisando os resultados obtidos, pode-se confirmar a estrutura fatorial da escala original em estudo por Sonnentag & Fritz (2007), obtendo assim, as dimensões Distanciamento Psicológico, Relaxamento, Domínio e Controlo.

#### *Sensibilidade*

Tendo por base a tabela 6, pode-se aferir que todas as dimensões da presente escala seguem uma distribuição normal.

Tabela 6: Normalidade das Dimensões das Experiências de Recuperação

	Assimetria a	Erro Padrão Assimetria a	Assimetria/ Erro Padrão	Achatamento	Erro Padrão Achatamento	Curtose/ Erro Padrão
<b>Distanciamento</b>	-0,121	0,211	0,57	-0,347	0,419	-0,83
<b>Psicológico</b>						
<b>Relaxamento</b>	-0,800	0,211	3,79	1,106	0,419	1,89
<b>Domínio</b>	-0,613	0,211	-2,48	0,445	0,419	1,06
<b>Controlo</b>	-0,523	0,211	-2,90	0,084	0,419	0,20

### ***Procedimento***

Numa primeira fase, para a recolha de dados, recorreu-se à plataforma *online Google Docs*. O questionário *online* (Anexo C) foi direcionado para a população em geral, tendo apenas como critérios de exclusão, participantes que não estejam a trabalhar e que não estejam a trabalhar na mesma organização há pelo menos um ano, com o intuito de poder avaliar melhor a rotina dos participantes.

Assim que o questionário ficou disponível na plataforma *online*, este foi divulgado através da rede social *Facebook*, através de amigos que foram passando o *link* do mesmo a outros amigos, e ainda com o fim de obter mais participantes, alguns questionários foram distribuídos em mão. Em todos os questionários foi garantido o total anonimato dos participantes, e a confidencialidade dos dados recolhidos, assegurando que seriam utilizados apenas para fins académicos, podendo ser disponibilizados aos próprios a pedido.

## Resultados

Em conformidade com o que já foi referido anteriormente, os resultados do presente estudo estão divididos em duas fases. Numa primeira fase, foi feito o estudo do Modelo de Medida, para à posteriori se passar para o estudo do Modelo Estrutural através da Análise de Equações Estruturais (AEE). O estudo dos modelos de medida foi efetuado através da Análise Fatorial Exploratória (AFE), previamente apresentado na descrição das medidas. O estudo do modelo estrutural iniciou-se com a análise das correlações com as dimensões em estudo.

A análise estatística foi processada pelo SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versão 20.0 para Windows, e pelo *Analysis of Moments Structures* (AMOS) versão 19.

### 1. Descritiva

Primeiramente realizou-se uma análise descritiva geral, onde se poderá analisar na tabela abaixo apresentada, com as três escalas anunciadas ao longo do estudo.

Tabela 6: Estatística Descritiva

<b>Instrumento</b>	<b>Dimensões</b>	<b>N</b>	<b>Mínimo</b>	<b>Máximo</b>	<b>M</b>	<b>DP</b>
<b>Flow em contexto de Trabalho</b>	1.Motivação Intrínseca e Prazer	132	1.11	6.75	4.40	1.28
	2.Absorção	132	1	7	4.31	1.18
<b>Bem-Estar no Trabalho</b>	1.Vigor e Dedicção	132	1	4.90	3.32	.77
	2.Resiliência e Interesse	132	1.40	5	3.66	.62
<b>Experiências de Recuperação</b>	1.Distanciamento Psicológico	132	1.40	5	3.27	.86
	2.Relaxamento	132	1	5	3.64	.79
	3.Dominio	132	2	5	3.92	.61
	4.Controlo	132	1	5	3.56	.88



Analisando a tabela 6, pode-se verificar quanto à escala de *Flow*, que a dimensão Motivação Intrínseca/Prazer (n= 132), em média ( $\mu = 4.4007$ ; SD = 1.28736) os participantes responderam “Regularmente”, numa cotação que varia de 1 a 7 (1 – Nunca; 2- Quase Nunca; 3- Às vezes; 4- Regularmente; 5- Muitas vezes; 6 – Muito Frequentemente; 7 – Sempre). Quanto à Absorção (n= 132), em média ( $\mu = 4.3106$ ; SD = 1.18560) verifica-se que os participantes responderam “Regularmente”, numa cotação que varia de 1 a 7.

Relativamente à escala de BET, verifica-se quanto à dimensão Vigor/Dedicação (n=132), em média ( $\mu = 3.3212$ ; SD = .77549) os participantes responderam “ Não concordo nem Discordo”, numa cotação que varia de 1 a 5 (1-Discordo Totalmente; 2- Discordo; 3- Não concordo nem discordo; 4- Concordo; 5- Concordo Totalmente). No que diz respeito à dimensão Resiliência/Interesse (n=132), verifica-se em média ( $\mu = 3.6721$ ; SD = .65922) os participantes responderam “Concordo”, numa cotação que varia de 1 a 5.

Por fim, no que diz respeito à escala de Experiências de Recuperação, a dimensão Distanciamento Psicológico (n=132), em média ( $\mu = 3.2682$ ; SD = .85563) verificou-se que os participantes responderam “Não concordo nem discordo”, numa cotação que varia de 1 a 5. Na dimensão Relaxamento (n=132), em média ( $\mu = 3.6364$ ; SD = .78736) constatou-se que os participantes responderam “Concordo”, numa cotação que varia de 1 a 5. Quanto à dimensão Domínio (n=132), em média ( $\mu = 3,9217$ ; SD = ,61486), verifica-se que os participantes perante uma cotação de 1 a 5 responderam “Concordo”. Por último, quanto à dimensão Controlo (n=132), em média ( $\mu = 3.5606$ ; SD = .87789) os participantes responderam “Concordo”, tendo por base uma cotação de 1 a 5.

## 2. Correlações

De seguida irá ser estudado a direção e intensidade das relações/associações entre as variáveis em estudo. Segundo Bryman & Cramer (2003) os valores das correlações variam entre ]-1; +1[, como tal, quanto mais próximos estiverem de |1|, mais forte será a associação entre as variáveis. Contudo, se o coeficiente de correlação apresentar um valor zero ( $R=0$ ), considera-se que existe uma ausência de relação entre as variáveis. É também importante salientar que, se o coeficiente de correlação apresentar valores positivos, considera-se que as variáveis variam no mesmo sentido; se o coeficiente for negativo, considera-se que variam em sentido inverso.

Na seguinte tabela, foi verificado se existiria uma associação significativa entre a pergunta 5 (“Considera as atividades que faz como gratificantes e desafiadoras?”), uma questão criada adicionalmente nas questões sociodemográficas, a fim de perceber se poderia ser um preditor do *Flow* em contexto de trabalho. Contudo através desta análise, foi possível verificar que não existem correlações significativas entre a pergunta 5 e as duas dimensões do *flow* em contexto de trabalho (Motivação Intrínseca/Prazer e Absorção), concluindo-se que a pergunta adicionada não é um preditor do *flow*.

Tabela 7: Correlações entre a pergunta 5 e o Flow em contexto de Trabalho

	1	2	3
1. Pergunta 5: “Considera as atividades que faz como gratificantes e desafiadoras?”	1		
2. Motivação Intrínseca/Prazer	,142	1	
3. Absorção	,150	,000	1

\*\* . Correlação significativa para um nível 0,01; \* . Correlação significativa para um nível 0,05

Posteriormente, fazendo uma interpretação das correlações/associações obtidas entre as dimensões das escalas em estudo, verificou-se que a dimensão Motivação Intrínseca/Prazer estabelece uma correlação negativa muito fraca com o *Distanciamento Psicológico* ( $r=-.277$ ),

o que significa que quanto mais Motivação Intrínseca/Prazer houver menor será o Distanciamento Psicológico do Trabalho. Estabelece também, associação positiva fraca com o *Controlo* ( $r=.227$ ), e uma correlação positiva fraca com o *Vigor/Dedicação* ( $r=.479$ ) e com a *Resiliência/Interesse* ( $r=.485$ ), o que mais uma vez sugere que, quanto maior o nível de *Flow* no trabalho, maior será o Controlo, Vigor/Dedicação e Resiliência/Interesse no mesmo.

No que diz respeito à segunda dimensão da escala do *Flow* em contexto de Trabalho, a Absorção, estabelece uma correlação muito fraca e negativa com o *Distanciamento Psicológico* ( $r=-.222$ ), o que indica que quanto maior for o nível de Absorção, menor será o Distanciamento Psicológico; estabelece uma correlação positiva muito fraca com o *Domínio* ( $r=.207$ ) e com a *Resiliência/Interesse* ( $r=.294$ ), e uma correlação moderada com o *Vigor/Dedicação* ( $r=.501$ ), o que significa que quanto maior for o nível de Absorção nas atividades que executa, maior será o Domínio, Resiliência/Interesse e o Vigor/Dedicação.

Relativamente à escala de BET, na dimensão Vigor/Dedicação, verifica-se que tem uma correlação fraca com a *Motivação Intrínseca/Prazer* ( $r=.479$ ) e uma correlação moderada com a *Absorção* ( $r=.501$ ), no entanto tem também uma correlação negativa fraca com o *Distanciamento Psicológico* ( $r=-.435$ ), o que indica que, quanto maior for o Vigor/Dedicação que as pessoas têm no seu trabalho, menor será o Distanciamento Psicológico. Esta dimensão tem também uma associação positiva muito fraca com o *Controlo* ( $r=.181$ ), assim quanto maior for o Vigor/Dedicação, maior também será o Controlo que conseguem exercer. A segunda dimensão da escala de BET, a Resiliência/Interesse, tem uma correlação positiva fraca com a *Motivação Intrínseca/Prazer* ( $r=.485$ ), o que demonstra que quanto mais houver Resiliência/Interesse no trabalho, mais haverá Motivação Intrínseca/Prazer. Tem também uma correlação positiva mas muito fraca com a *Absorção* ( $r=.294$ ) e com o *Domínio* ( $r=.254$ ).

Na escala de Experiências de Recuperação, a dimensão Distanciamento Psicológico, estabelece uma associação negativa muito fraca com a *Motivação Intrínseca/Prazer* ( $r=-.277$ ) e com a *Absorção* ( $r=-.222$ ), e uma associação fraca com o *Vigor/Dedicação*, o que demonstra que quanto maior for o Distanciamento Psicológico menor será a Motivação Intrínseca/Prazer, Absorção e o Vigor/Dedicação. Relativamente à dimensão Relaxamento, verifica-se que não estabelece nenhuma correlação significativa com nenhuma dimensão. Por sua vez, dimensão Domínio, estabelece uma correlação positiva muito fraca com a *Absorção* ( $r=-.222$ ) e com a *Resiliência/Interesse* ( $r=.254$ ), indicando que quanto maior for o Domínio, maior será a Absorção e a Resiliência/Interesse. Por fim, o Controlo estabelece uma correlação positiva

muito fraca com a *Motivação Intrínseca/Prazer* ( $r=.227$ ) e com o *Vigor/Dedicação* ( $r=.181$ ), o que significa que quanto maior for o Controlo exercido sobre o seu trabalho, maior será a *Motivação Intrínseca/Prazer* e o *Vigor/Dedicação* que as pessoas sentirão.

De um modo geral, podemos observar que existe associações entre todas as dimensões, exceto a dimensão *Relaxamento* que não apresenta associação com nenhuma dimensão. Nas próximas análises, serão tidas em conta as associações obtidas entre as dimensões, à exceção da dimensão *Relaxamento*, que por não se verificar associação com nenhuma outra dimensão não será mais contemplada.

Tabela 8: Correlações entre as dimensões das escalas em estudo

<b>Dimensões em estudo</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>
1. Motivação Intrínseca/Prazer	1							
2. Absorção	0,00	1						
3. Distanciamento Psicológico	<b>-,277**</b>	<b>-,222*</b>	1					
4. Relaxamento	0,86	-,006	,000	1				
5. Domínio	0,76	<b>,207*</b>	,000	,000	1			
6. Controlo	<b>,227**</b>	,145	,000	,000	,000	1		
7. Vigor/Dedicação	<b>,479**</b>	<b>,501**</b>	<b>-,435**</b>	,042	,095	<b>,181*</b>	1	
8. Resiliência/Interesse	<b>,485**</b>	<b>,294**</b>	-,003	,063	<b>,254**</b>	,144	,000	1

\*\* . Correlação significativa para um nível 0,01; \* . Correlação significativa para um nível 0,05

### 3. *Análise de Equações Estruturais*

Nesta segunda fase do estudo recorreu-se à análise de Modelos de Equações Estruturais (*Structural Equation Modelling*), com a finalidade de confirmar os resultados anteriormente obtidos na Amostra A, bem como o modelo e as hipóteses de investigação anteriormente estabelecidas. “O Modelo de Equações Estruturais, ou Análise de Equações Estruturais (AEE) é uma técnica de modelação generalizada, utilizada para testar a validade de modelos teóricos que definem relações causais, hipotéticas, entre variáveis” (Marôco, 2010, p.3). Tendo em consideração os valores elevados de fiabilidade das dimensões em estudo, optou-se por analisar os modelos seguintes através do método da Path Analysis (Marôco & Garcia-Marques, 2006). Com fiabilidades elevadas ( $\alpha > 0,7$ ), a utilização da Path Analysis em detrimento da análise através de variáveis latentes não apresenta diferenças na significância das estimativas (Marôco, 2010).

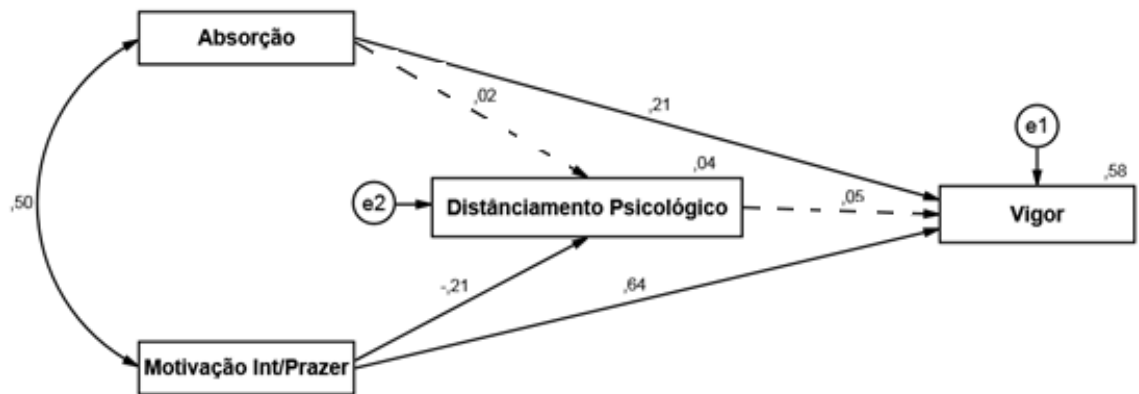
Antes de proceder à AEE, foram validados os pressupostos (Marôco, 2010) para a aplicação dos diferentes modelos: 1) Ausência de *outliers*, avaliada através da “*Distância de Mahalanobis*” ( $D^2$ ); 2) Ausência de multicolinearidade entre os preditores foi verificada pela estatística *Variance Inflation Factor* ( $VIF < 5$ ), e 3) normalidade das dimensões, onde nenhuma dimensão apresentou um desvios grosseiros à distribuição normal (demonstrado no capítulo Instrumentos).

Os modelos seguintes foram construídos e adaptados tendo em consideração as correlações/associações significativas que as dimensões estabelecem entre si. Neste sentido, algumas dimensões foram excluídas do modelo de Mediação (*Relaxamento, domínio, Controlo, Resiliência e Interesse*). A variável Experiências de Recuperação será representada apenas pela dimensão “Distanciamento Psicológico”, assim como a variável Bem-estar no Trabalho será representada apenas pela dimensão “Vigor/Dedicação”.

Para testar a primeira hipótese de investigação:

***As Experiências de Recuperação têm um efeito mediador na relação entre o Flow em contexto de trabalho e o Bem-Estar laboral***

**Figura 2: Modelo Geral**



Legenda:  $\longrightarrow$  Relação entre preditores e critério significativa  
 $- \longrightarrow$  Relação entre preditores e critério não significativa

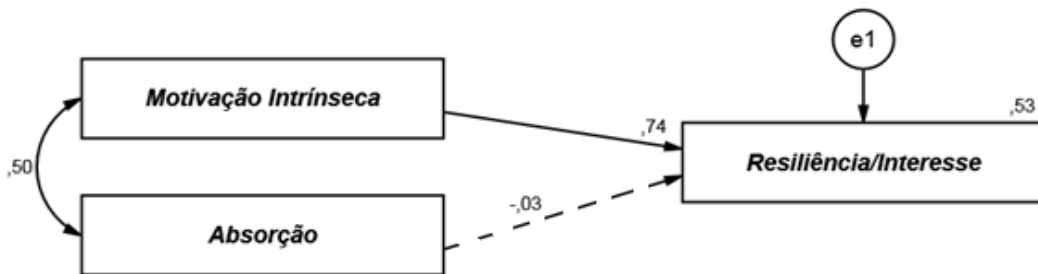
O modelo explica 58% da variabilidade do Vigor. Com exceção das trajetórias “Distanciamento Psicológico  $\rightarrow$  Vigor” ( $\beta = 0,038$ ;  $Z = 0,858$ ;  $p = 0,391$ ), “Absorção  $\rightarrow$  Distanciamento Psicológico” ( $\beta = 0,014$ ;  $Z = 0,175$ ;  $p = 0,861$ ), todas as restantes trajetórias são estatisticamente significativas. Assim, não é possível verificar o efeito mediador do distanciamento psicológico na relação das dimensões do *flow em contexto de trabalho* sobre o *vigor/dedicação*. Contudo, é possível apurar que a Motivação Intrínseca/Prazer ( $\beta = 0,513$ ;  $Z = 9,750$ ;  $p < 0,001$ ) e a Absorção ( $\beta = 0,130$ ;  $Z = 3,237$ ;  $p = 0,001$ ) incrementam positivamente o vigor/dedicação. Salienta-se ainda o impacto negativo que a Motivação Intrínseca/Prazer apresenta sobre o distanciamento psicológico, isto é à medida que os níveis de Motivação Intrínseca/Prazer aumentam diminui o Distanciamento Psicológico ( $\beta = -0,216$ ;  $Z = -2,111$ ;  $p = 0,035$ ).

A dimensão do *flow* que mais contribui para a variabilidade do *Vigor /Dedicação* é a *Motivação Intrínseca /Prazer* ( $b = 0,63$ ).

Tendo em consideração um dos objetivos deste estudo, a relação entre o *Flow* em contexto de trabalho e o BET, analisou-se à posteriori um modelo que retratasse os efeitos em questão. Salienta-se, que apesar no modelo anterior já ter sido verificado a relação das dimensões do flow sobre o vigor/dedicação, o mesmo não foi apurado para a variável Resiliência. A variável Resiliência não estabeleceu uma associação significativa com a variável mediadora DP, daí não ter sido considerada no modelo anterior.

***O Flow em contexto de trabalho tem um impacto positivo no Bem-Estar laboral.***

**Figura 3:** Modelo Regressão Linear Múltipla Univarida entre as dimensões Flow em contexto de Trabalho e BET



Legenda: —> Relação entre preditores e critério significativa  
 - -> Relação entre preditores e critério não significativa

O modelo explica 53% da variabilidade do Resiliência/Interesse.

Através da AEE pode constatar-se que a dimensão *Absorção* não tem efeito significativo na dimensão *Resiliência/Interesse* ( $\beta = -0,015$ ;  $Z = -0,421$ ;  $p = 0,674$ ); em contrapartida a dimensão *Motivação Intrínseca/Prazer* revela-se um bom preditor, exercendo efeito significativo e positivo sobre a dimensão a dimensão *Resiliência/Interesse*, ( $\beta = 0,502$ ;  $Z =$

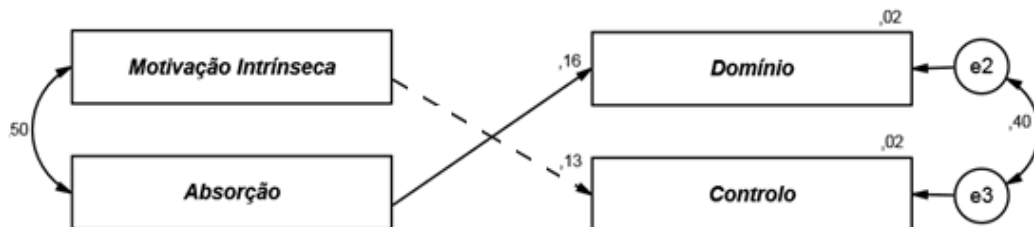
10,745;  $p=0,001$ ). O que demonstra que quanto maior o nível de *Flow* no trabalho (Motivação Intrínseca/Prazer) maior será o BET (Resiliência/Interesse).

***O Flow em contexto de Trabalho exerce um impacto positivo sobre as Experiências de Recuperação.***

Para testar esta hipótese:

Através da análise das correlações de *Pearson*, foi possível constatar que a dimensão *Relaxamento*, da variável Experiências de Recuperação não se correlacionava com nenhuma dimensão da variável *Flow* em contexto de Trabalho, assim sendo, esta dimensão não será contemplada no modelo seguinte.

**Figura 4:** Modelo Regressão Linear Múltipla Multivariada entre as dimensões *Flow* em contexto de Trabalho e Experiências de Recuperação



Legenda: —→ Relação entre preditores e critério significativa  
 - -→ Relação entre preditores e critério não significativa

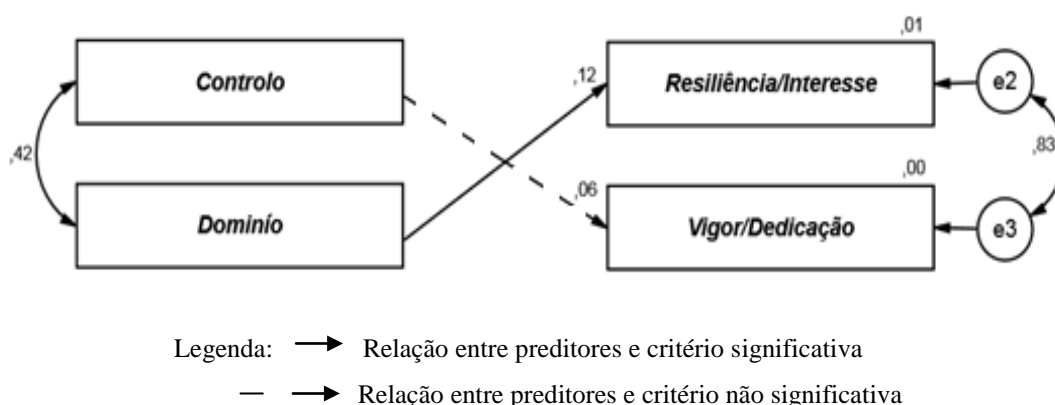
No modelo em análise apenas a trajetória *Absorção* → *Domínio* é significativa ( $\beta=0,098$ ;  $Z= 1,962$ ;  $p=0,05$ ), apresentando um efeito positivo.



## *As Experiências de Recuperação incrementam positivamente o Bem-Estar Laboral*

Prosseguiu-se a um modelo de Regressão Linear Multivariada, entre as dimensões *Controlo e Domínio* das Experiências de Recuperação sobre as dimensões *Resiliência e Interesse e Vigor/Dedicação* do BET.

Figura 7: Modelo de Regressão Linear Múltipla Multivariada entre as dimensões das Experiências de Recuperação e o BET



Finalmente, verificou-se que não existe um efeito significativo na trajetória *Controlo*  $\rightarrow$  *Vigor/Dedicação* ( $\beta = 0,048$ ;  $Z = 1,214$ ;  $p = 0,225$ ). Contudo, a trajetória *Domínio*  $\rightarrow$  *Resiliência/Interesse* ( $\beta = 0,100$ ;  $Z = 2,342$ ;  $p = 0,019$ ) têm um efeito significativo. O que significa que quanto maior for os níveis de Domínio, maior será também a Resiliência/Interesse.

Depois de analisados os resultados, foi pertinente a construção de uma tabela para melhor perceber as dimensões presentes nos modelos em estudo e os efeitos significativos/não significativos existentes entre elas.

Tabela 10: Considerações finais aos resultados

		<b>Dimensões</b>	<b>Considerações</b>
<b>Flow → BET</b>	Motivação Intrínseca/Prazer	Vigor-Dedicação	Efeito Significativo
		Resiliência Interesse	Efeito Significativo
	Absorção	Vigor-Dedicação	Efeito Significativo
		Resiliência Interesse	Não Significativo
<b>Flow → Experiências de Recuperação</b>	Motivação Intrínseca/Prazer	Distanciamento Psicológico	Efeito Significativo
		Controlo	Não Significativo
	Absorção	Distanciamento Psicológico	Não Significativo
		Domínio	Efeito Significativo
<b>Experiências de Recuperação → BET</b>	Distanciamento Psicológico	Vigor/Dedicação	Não Significativo
	Controlo	Vigor/Dedicação	Não Significativo
	Domínio	Resiliência/Interesse	Efeito Significativo

## Discussão

O presente estudo teve como objetivo principal, verificar o impacto do *Flow* em contexto de Trabalho no BET (Bem-Estar no Trabalho), bem como nas Experiências de Recuperação. Tendo apresentado um modelo no qual se estuda o impacto da relação *Flow* no BET mediado pelas Experiências de Recuperação.

Tal como descrito, o trabalho adotou uma estratégia de validação cruzada de acordo com a qual, as qualidades métricas das escalas foram inicialmente estudadas numa primeira amostra e o modelo testado numa segunda amostra. Assim foi realizada uma validação das qualidades métricas das três escalas em estudo, bem como uma análise fatorial a todas as escalas, com o intuito de discriminar todas as suas dimensões, para obter uma análise mais fina em termos de fatores preditivos. Após esta análise obteve-se um total de 8 dimensões (Motivação Intrínseca/Prazer, Absorção, Vigor/Dedicação, Resiliência/Interesse, Distanciamento Psicológico, Relaxamento, Domínio, Controlo) provenientes das três escalas. Os resultados obtidos confirmaram a estrutura fatorial da escala original apenas para as Experiências de Recuperação por Sonnentag & Fritz (2007), (com a exceção de dois itens que tiveram de ser eliminados por saturarem abaixo de 0.55), sendo elas o Distanciamento Psicológico, Relaxamento, Domínio e Controlo. Tal como Sonnentag et. al. têm vindo a referir, mais uma vez o Distanciamento Psicológico parece ser considerado o preditor mais significativo das experiências de recuperação (Sonnentag, Demerouti, Mojza & Bakker, 2012).

Em relação à escala de *Flow* em contexto de Trabalho, desenvolvida por Bakker (2008), a literatura remetia para uma estrutura com três dimensões (i.e, Motivação Intrínseca, Prazer e Absorção). Os resultados obtidos sugerem uma estrutura bidimensional, os itens saturados na primeira dimensão associados à Absorção e os itens saturados na segunda dimensão relacionados com à Motivação Intrínseca e o Prazer (i.e, saturam todos numa única dimensão). Este fato poderá ser explicado pelas similitudes entre os itens de cada dimensão, tendo em conta que, para que haja Motivação Intrínseca, terá de haver previamente prazer na atividade que vamos realizar.

No que diz respeito à escala de BET proposta por Schaufeli e Bakker (2003), a literatura remetia para três dimensões, e mais uma vez obteve-se apenas duas sugeridas pelos resultados. Uma vez que itens saturados em cada dimensão eram um misto entre as três

dimensões propostas pela literatura, as dimensões foram designadas de *Vigor/Dedicação* e *Resiliência/Interesse*. Assim sendo, foi designado por “ Vigor/Dedicação” dado que uma leitura exaustiva de cada item percebeu-se que a dimensão remetia mais a vitalidade do indivíduo e para a sua dedicação às tarefas; “Resiliência/Interesse” porque mais uma vez, após a leitura dos itens verificou-se que remetia para a persistência no trabalho, no interesse que o indivíduo tem pelas atividades que realiza e na forma como vê o trabalho. Em suma, uma possível explicação pela saturação dos itens, poderá ser pelo fato de os resultados estarem mais voltados para a experiência do indivíduo em si, para aquilo que de alguma forma lhe dá prazer fazer, do que propriamente no trabalho em si.

Quanto à consistência interna das três escalas, pode-se concluir que de uma forma geral apresentam uma consistência interna bastante favorável, uma vez que os *Alphas de Cronbach* variam entre .880 e .949.

De forma, a esclarecer as relações entre as dimensões em estudo procedeu-se à realização de correlações, indicando uma correlação/associação estatisticamente significativa entre as dimensões que compõem as três escalas. Tendo em consideração estes resultados, a dimensão *Relaxamento* não contém nenhuma associação com nenhuma outra dimensão, não sendo contemplada nos modelos confirmatórios.

No questionário aplicado, foi introduzido uma outra questão quantitativa (“Considera as atividades que faz como gratificantes e desafiadoras?”), com o intuito de introduzir um indicador adicional que permitisse perceber como as pessoas avaliam as atividades exercidas no seu trabalho, e se tal avaliação poderia ser considerada um preditor do *flow* no trabalho. Esta variável foi analisada quanto a sua relação com o *flow* em contexto de trabalho através de uma análise de correlações, tendo-se constatado que não existia uma relação significativa desta variável com nenhuma das duas dimensões do *Flow*. Dado este resultado, esta variável não esteve contemplada em nenhum modelo confirmatório.

Tendo em conta o que foi referido anteriormente, o modelo de investigação proposto, tinha como objetivo verificar o efeito mediador das Experiências de Recuperação na relação do Flow em contexto de Trabalho com o BET. Assim, com o intuito de confirmar este modelo, procedeu-se à AEE, onde se pôde constatar que as duas dimensões do *flow* em contexto de Trabalho (Absorção, Motivação Intrínseca/Prazer) explicam 58% a variabilidade do *Vigor/Dedicação*. No entanto não existe um efeito estatisticamente significativo entre o

*Distanciamento Psicológico* (Experiências de Recuperação) e o *Vigor/Dedicação* (BET). Assim sendo, e visto que não existe um efeito mediador das Experiências de Recuperação (*Distanciamento Psicológico*) na relação do *Flow* em contexto de Trabalho (*Absorção, Motivação Intrínseca/Prazer*) e o BET (*Vigor/Dedicação*), pôde-se concluir que o modelo de investigação “*As Experiências de Recuperação têm um efeito mediador na relação entre o Flow em contexto de trabalho e o Bem-Estar laboral*” não foi confirmado. No entanto, e segundo os resultados obtidos, verificou-se que existem relações significativas diretas, assim quanto maior for o nível de *Motivação Intrínseca/Prazer* menor será o *Distanciamento Psicológico* que o indivíduo terá do seu trabalho. Segundo Sonnentag & Fritz (2007), estar psicologicamente afastado do trabalho é um aspeto crucial de qualquer processo de recuperação, não existindo recuperação quando isto não acontece. De alguma forma, os resultados sugerem que o *flow* poderá funcionar como um fator de proteção à recuperação – indivíduos que experienciam o *flow* no seu local de trabalho, sentem-se felizes, tendo prazer e motivação a executar as suas tarefas, mesmo quando passam longas horas envolvidos nas mesmas. A literatura sugere que a experiência de *flow* no trabalho pode implicar um efeito energético de *flow* que irá transbordar para a vida extra - trabalho (Demerouti et. al, 2012), fazendo com que não se consigam distanciar do seu trabalho.

Assim, quando há experiência de *flow* a ativação dos recursos de energia será menor, e poderão até ser repostos todos os recursos despendidos anteriormente, alcançando assim o bem-estar. Neste sentido, justifica-se que não se consiga distanciar do seu trabalho durante as suas pausas. Paralelamente, ao ter longas pausas durante o trabalho e abstraindo-se deste, pode entrar em conflito com a experiência de *flow* e constituir uma interrupção da experiência ótima (Strongman & Burt, 2000). A literatura propõe ainda que, no que diz respeito à recuperação, nomeadamente ao *distanciamento psicológico* fora do local de trabalho, a literatura diz-nos que a experiência de *flow* já pode ter terminado, visto que as pessoas passaram várias horas em atividade de lazer durante as suas pausas de trabalho, no entanto ainda podem experienciar efeitos secundários.

Os resultados sugerem, ainda, que as pessoas com maiores níveis de *flow* no trabalho (nomeadamente de *Absorção e Motivação Intrínseca/Prazer*, terão também um maior *Vigor/Dedicação* em relação às atividades que desempenham no seu trabalho, o que vai ao encontro do que foi mencionado anteriormente por Demerouti et. al., (2012). Pessoas que experienciam o *flow* no seu trabalho, sendo este um estado altamente motivador, irão

consumir menos recursos energéticos e reconstituir os seus recursos afetivos (Trougakos, Beal, Green & Weiss, 2008), havendo assim um maior nível de vigor e dedicação no seu trabalho, promovendo o bem-estar laboral.

Relativamente à refutação do segundo modelo, recorreu-se novamente à AEE, a um modelo de regressão linear múltipla multivariada, em que as duas dimensões *Flow* em contexto de Trabalho (Motivação Intrínseca/Prazer e Absorção) são tidas como variáveis preditores da dimensão Resiliência/Interesse do BET. É pertinente referir, que a dimensão “Vigor/Dedicação” não foi analisada neste modelo por já ter sido estudada no modelo anterior, não havendo assim necessidade de voltar a repetir a análise. Através da análise deste modelo, constatou-se que apenas a *Motivação Intrínseca/Prazer* tem um efeito significativo sobre a Resiliência/Interesse. Desta forma, a dimensão *Motivação Intrínseca/Prazer* explica 53% da variabilidade da *Resiliência/Interesse*. Assim, o modelo “*O Flow em contexto de trabalho tem um impacto positivo no Bem-Estar laboral*” está apenas parcialmente confirmado, visto que existe um efeito significativo entre a *Motivação Intrínseca/Prazer* e a *Resiliência/Interesse*, não havendo efeito significativo entre a *Absorção* e a *Resiliência/Interesse*.

Embora a dimensão Vigor/Dedicação não tenha sido contemplada neste modelo, no modelo anterior verificou-se que as duas dimensões do *flow* em contexto de trabalho (*Motivação Intrínseca/Prazer*) estabeleciam um efeito significativo com esta dimensão. Assim, pode-se concluir, que o *flow* é preditor do BET, não havendo apenas efeito significativo entre as dimensões “*Absorção*” e “*Resiliência/Interesse*”.

Estes resultados vão ao encontro das propostas de Steele e Fullagar (2009), segundo as quais, o *flow* está positivamente relacionado com a saúde física e destacam a importância do *flow* como uma emoção positiva em trabalhar. Igual posição é adotada por Bakker (2005, 2008), para quem o *flow* representa uma emoção positiva no trabalho, estando relacionado com um maior vigor e menos cansaço, pois constrói recursos pessoais e resiliência que ajuda a combater possíveis agressões e eventos que sejam desgastantes (Demerouti et. al.,2012). Constata-se assim, que de acordo com a literatura maiores níveis de *flow* no trabalho estão associados a um maior nível de BET.

Relativamente à não aceitação do terceiro modelo “*O Flow em contexto de Trabalho exerce um impacto positivo sobre as Experiências de Recuperação*” recorreu-se mais uma vez à

AEE, onde se realizou um modelo de regressão linear múltipla multivariada. Através da análise da tabela das correlações, foi verificado que a dimensão “*Relaxamento*” da variável Experiências de Recuperação, não tinha associações significativas com nenhuma dimensão em estudo, e assim sendo essa dimensão não será contemplada no seguinte modelo, o mesmo acontece à dimensão “*Distanciamento Psicológico*”, que foi analisada no primeiro modelo. A AEE permitiu, verificar que neste modelo a única dimensão que estabelece uma relação significativa é a *Absorção* sobre o *Domínio*. Assim podemos mais uma vez constatar que o modelo está apenas parcialmente confirmado, sendo que a única dimensão das Experiências de Recuperação que não tem o *flow* como seu preditor é o “Controlo”.

Tendo em conta os resultados obtidos no primeiro modelo, quanto maior o nível de *flow* experienciado no trabalho, nomeadamente de motivação intrínseca/prazer, menor será a capacidade dos indivíduos para se distanciarem do seu trabalho. No entanto neste terceiro modelo, verificou-se quanto mais absorvidos tiverem pelo seu trabalho mais experiências de domínio terão. Neste sentido, este resultado poderá ser fundamentado pelo fato de que, pessoas absorvidas e envolvidas no seu trabalho tenderam a procurar outras atividades para que os ajude a desenvolver mais as suas competências no seu trabalho, no entanto quando estão motivados e a obter prazer nas atividades que estão a realizar não conseguem distanciar-se das mesmas.

Relativamente ao quarto modelo em estudo (“*As Experiências de Recuperação incrementam positivamente o Bem-Estar Laboral*”) recorreu-se novamente à AEE, onde se realizou um modelo de regressão linear múltipla multivariada. Através do modelo, foi possível verificar, que apenas existe efeito significativo entre o *Domínio* e a *Resiliência/Interesse*. Mais uma vez, é importante salientar que a dimensão “*Distanciamento Psicológico*” não está integrada neste modelo por já ter sido analisada no primeiro modelo, verificando-se que não estabelece relação significativa com o *Vigor/Dedicação* (única dimensão que estabelecia uma associação significativa (tabela9)). Desta forma, pode-se concluir que o quarto modelo não está confirmado, pois a única dimensão das Experiências de Recuperação que tem um efeito significativo sobre o BET, mais concretamente sobre a *Resiliência/Interesse*, é o *Domínio*.

Tendo em conta os resultados acima descritos, poderá se constatar que indivíduos que experienciam experiências de *Domínio* fora do local de trabalho, como aprender um novo *hobby* ou um curso de uma outra língua, conseguem se distrair do trabalho, restaurando os recursos despendidos ao longo de um dia de trabalho. Segundo a literatura, o restauro dos

recursos, alcançável através da suspensão das solicitações dirigidas a esses mesmos recursos, ou adicionalmente, através do investimento em recursos de outra ordem, torna-se indispensável para a manutenção do bem-estar (Sonntag & Natter, 2004).

É de salientar, que após a análise dos modelos efetuados e conforme pode ser verificado na tabela 10, conclui-se na AEE que as trajetórias: Absorção e Resiliência/Interesse, Motivação Intrínseca/Prazer e Controle, Absorção e Distanciamento Psicológico, Controle e Vigor/Dedicação, Distanciamento Psicológico e Vigor/Dedicação, não são significativas como anteriormente as correlações realizadas o demonstrava.

### **Contribuição dos resultados para a literatura**

A experiência de *flow* no trabalho não é um tema ainda muito explorado, mas tal como já foi verificado, poderá dar um grande contributo à vida laboral das pessoas como também às organizações. Neste sentido, o desenvolvimento de investigações sobre esta temática poderá estar na origem do desenvolvimento de estratégias nos locais de trabalho que permitam às organizações, estimular experiências de *flow* nos trabalhadores, impulsionando uma melhor qualidade de vida. Trabalhadores que experienciam *flow* durante as suas atividades laborais, poderão ser mais felizes tendo influencia na sua produtividade.

As organizações devem também organizar o trabalho de modo a que permita aos seus funcionários dedicar mais tempo à sua vida pessoal, assim ajudaria a que se desligassem do trabalho e ter mais controlo sobre o seu tempo (Demerouti et. al.,2012).

No que diz respeito a implicações teóricas deste trabalho, e não obstante uma vasta literatura acerca da experiência do *flow* em si e em contextos como desporto e arte, poucos recursos existem sobre a experiência no local de trabalho. Adicionalmente será importante referir que uma multiplicidade de constructos parece abordar as experiências significativas que podem decorrer do trabalho: *flow*, *engagement*, bem-estar, entre outros. Neste trabalho foi possível efetuar uma distinção conceptual entre a experiência de *flow* em contexto de trabalho do *work engagement* sendo proposto que estudos futuros abordem de forma mais detalhada o domínio conceptual abarcado por estes conceitos.

No que diz respeito a implicações metodológicas decorrentes deste trabalho, várias sugestões podem ser apontadas.



Como primeira implicação verificada, aponta-se a escala de BET utilizada, este instrumento tem em conta os aspetos positivos de *Work Engagement*, podendo correr o risco de não conseguir avaliar puramente o BET. Estes dois conceitos aparecem com alguma regularidade apontados como um só.

Tendo por base os resultados obtidos e a própria literatura, a experiência de *flow* no trabalho é um bom preditor do bem-estar e das experiências de recuperação. Neste sentido, sugeria que este mesmo modelo de investigação seja replicado e analisado ao longo de um dia inteiro de trabalho dos indivíduos, pois assim obter-se-ia uma visão mais abrangente de como são os processos e atividades detentoras da experiência de *flow* influenciam a saúde e bem-estar dos funcionários durante um dia inteiro de trabalho.

Para estudos futuros, sugeria também que fossem exploradas as atividades que os indivíduos praticam durante ou após o seu dia de trabalho para recuperarem. Com o propósito de se obter uma maior exploração das atividades de recuperação.

De um ponto de vista aplicado, a presente investigação veio contribuir para esclarecer a relação entre os três constructos, bem como mostrar uma forma de promover a felicidade, satisfação, motivação, melhores desempenhos e maximizando a saúde física, mental e psicológica de todos os trabalhadores, e conseqüentemente o progresso organizacional. As organizações deveriam assim criar estratégias no próprio local de trabalho que incrementem experiências de *flow* nos trabalhadores, impulsionando uma melhor qualidade de vida.

Atualmente os conceitos relatados são cada vez mais explorados e analisados, contudo o *flow* em contexto de trabalho ainda não é um conceito com muito enfoque entre as organizações. As organizações são cada vez mais, mais competitivas entre si, e acabam por esquecer as necessidades dos seus trabalhadores. Neste sentido, este estudo veio não só dar um maior enfoque a estes constructos, mas sobretudo uma recomendação às organizações. Pessoas que experienciam o *flow* obterão um maior bem-estar laboral e uma necessidade de recuperação. Este estudo permitirá também que as organizações consigam perceber se os seus trabalhadores sentem prazer e satisfação com aquilo que fazem, ou se simplesmente trabalham naquele local por razões monetárias. Assim, propõe-se que as organizações devem pensar mais nas necessidades dos seus trabalhadores, devem perceber/conhecer as competências dos seus colaboradores e procurem atividades em que essas competências são

necessárias. Acredita-se que estratégias como um feedback claro e imediato perante o desempenho dos colaboradores, coaching da supervisão e formação contínua, poderão preparar e potenciar cada vez mais os trabalhadores enfrentar os desafios. Trabalhadores motivados, felizes, são mais produtivos, o que irá beneficiar também o próprio desenvolvimento das organizações no mercado de trabalho.

Como conclusão geral desta investigação, é importante referir que ao longo dos resultados obtidos, verifica-se que existe sobretudo, uma maior ligação entre a pessoa e o gosto que tem com as atividades que executa diariamente, do que com o trabalho e os fatores que advêm dele (e.g. cansaço, stress). Deste modo justifica-se a associação negativa com as experiências de recuperação. As pessoas não se preocupam em recuperar do seu trabalho, mas sim no prazer e satisfação que as atividades lhe podem dar.

## Referências

Albuquerque, A. S. & Tróccoli, B. T. (2004). Desenvolvimento de uma escala de bem-estar subjetivo. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 20, 153-164.

Avey, J., Luthans, F., Smith, R., & Palmer, N. (2010). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15 17-28. doi:10.1037/a0016998.

Bakker, A. B. (2005). Flow among music teachers and their students: The crossover of peak experiences. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 62-44.

Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 170-180.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309-328. doi: 10.1108/026839

Bakker, A. B. (2008). Development and validation of the work-related flow inventory (WOLF). *Journal of Vocational Behavior*, 72, 400-414. doi:10.1016/j.jvb.2007.11.007.

Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 147-154. doi:10.1002/job.515.

Bloch, C. (2002). Moods and the quality of life. *Journal of Happiness Studies*, 3, 101-128.

Bryman, A., & Cramer, D., (2003). *Análise de Dados em Ciências Sociais. Introdução às Técnicas Utilizando o SPSS para Windows*. Oeiras: Celta Editora.

Ceja, L. & Navarro, J. (2011). Dynamic patterns of flow in the workplace: characterizing within-individual variability using a complexity science approach. *Journal of Organizational Behavior*, 32, 627-651.

Csikszentmihalyi, M. (1985) *Emergent motivation and the evolution of the self, in Motivation in Adulthood*, Jai Press, Greenwich, pp.93-113.

Csikszentmihalyi, M. & Csikszentmihalyi, I. (1988) *Optimal Experience. Psychological studies of Flow in Consciousness*. Cambridge University Press, New York, pp.251-265.

Csikszentmihalyi, M. & LeFevre, J. (1989). Optimal experience in work and leisure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56, 815-822. doi: 10.1002/job.760

Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The psychology of optimal experience*. New York: Harper and Row.

Csikszentmihalyi, M. (1999). If we are so rich, why aren't we happy? *American Psychologist*, 54, 821-827.

Csikszentmihalyi, M. *Gestão qualificada*. Porto Alegre: Artmed, 2004.

Daniels, K. (2000). Measures of five aspects of affective well-being at work. *Human Relations*, 53, 275-294.

De Bloom, J., Kompier, M. A. J., Geurts, S. A. E., De Weerth, C., Taris, T.W., & Sonnentag, S. (2009). Do we recover from vacation? Meta-analysis of vacation effects on health and well-being. *Journal of Occupational Health*, 51, 13–25.

Delle Fave, A. & Massimini, F. (2003). Optimal experience in work and leisure among teachers and physicians: Individual and bio-cultural implications. *Leisure Studies*, 22, 323-342. doi: 10.1080/02614360310001594122.

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands - Resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499-512. doi:10103/0021-9010863 499.

Demerouti, E., Bakker, A. B., Geurts, A. E. G., & Taris, T. W. (2009). Daily recovery from work-related effort during non-work time. *Occupational Stress and Well Being*, 7, 85-123. doi:10.1108/51479-3555(2009)0000007006.

Demerouti, E., Bakker, A. B., Sonnentag, S., Fullagar, C. J. (2012). Work-related flow and energy at work and at home: A study on the role of daily recovery. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 276-295. doi: 10.1002/job.760.

Diener, E. e Diener, C. (1996). Most people are happy. *Psychological Science*, 7, 181-185.

Diener, E., Oishi, S., Lucas, R., & Smith, H. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125, 276-302. doi:10.1037/0033-2909.125.2.276

Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness, and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55, 34-43. doi:10.1037//0003-066X.55.1.34

Edwards, J. R. (1996). Na examination of competing versions of the person-environment fit approach to stress. *Academy of Management Journal*, 39, 292-339.

Ellis, G. D., Voelkl, J. E., & Morris, C. (1994). Measurement and analyses issues with explanation of variance in daily experience using the flow model. *Journal of Leisure Research*, 26, 256-337.

Eisenberger, R., Jones, J., Stinglhamber, E., Shanock, L., & Randall, A. T. (2005). Flow experiences at work: For high need achievers alone? *Journal of Organizational Behavior*, 26, 755-775. DOI:10.1002/job.337

Etzion, D., Eden, D., & Lapidot, Y. (1998). Relief from job stressors and burnout: Reserve service as a respite. *Journal of Applied Psychology*, 83 577-585.

Filipe, A. M. & D' Oliveira, T. C. (2013). Versão portuguesa da escala do *The Work-Related Flow Inventory* (WOLF). Lisboa: Trabalho não publicado.

Fortin, F. (1999). *O processo de investigação: da conceção à realização*. Loures: Lusociência.

Fredrickson, B. L., Mancuso, R. A., Branigan, C., & Tugade, M. M. (2000). The undoing effect of positive emotions. *Motivation and Emotions*, 24, 237-258.

Fritz, C., & Sonnentag, S. (2006). Recovery, well-being, performance-related outcomes: The role of workload and vacation experiences. *Journal of Applied Psychology*, 91, 936-5.

Fuller, J. A., Stanton, J. M., Fisher, G. G., Spitzmuller, C., Russell, S. S., & Smith, P. C. (2003). A lengthy look at the daily grind: Time series analyses of events, mood, stress, and satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 88, 1019-1033.

Geurts, S. A. E. & Sonnentag, S. (2006). Recovery as an explanatory mechanism in the relation between acute stress reactions and chronic health impairment. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 32, 482-492.

Ghani, J. A., & Deshpande, S. P. (1994). Task characteristics and the experience of optimal flow in human- computer interaction. *The Journal of Psychology*, 128, 381-391.

Grossman, P., Niemann, L., Schmidt, S., & Walach, H. (2004). Mindfulness-based stress reduction and health benefits: A meta-analysis. *Journal of Psychosomatic Research*, 59, 35-43.

Hill, M. M., & Hill, A. (2002). *Investigação por Questionário*. Lisboa: Edições Sílabo.

Makikangas, A., Bakker, A. B., Aunola, K., Demerouti, E. (2010). Job resources and flow at work: Modelling the relationship via latent growth curve and mixture model methodology. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 795-814.

Meijman, T. F., & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workland. In P. J. Drenth & H. Thierry, & C. J. de Wolf, *Handbook of work and Organizational Psychology* (Vol.2, pp. 5-33). England: Redwood, Ltd.

Moneta, G. B. (2004). The flow experience across cultures. *Journal of Happiness Studies*, 5, 115-121.

Maroco, J. & Garcia-Marques, T. (2006). Qual a fiabilidade do alpha de Cronbach? Questões antigas e soluções modernas? *Laboratório de Psicologia*, 4 (1), 65-90.

Maroco, J. (2010). *Análise Estatística com utilização do SPSS*. Lisboa: Edições Sílabo.

Maroco, J. (2010). *Análise de estruturais. Fundamentos teóricos, software e aplicações*. Pêro Pinheiro: Report Number, LDA.

Paschoal, T., & Tamayo, A. (2008). Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho. *Avaliação Psicológica*, 7, 11-22.

Pestana, M. H. & Gameiro, J. N. (2003). *Análise de dados para ciências sociais*. (3ªed). Lisboa: Edições Sílabo.

Ryff, C. D. (1989) Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of Psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1069-1081.

Ryff, C. D. & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 719-727. doi:10.1037/0022-3514.69.4.719

Robson, C. (1993) *Real World Research - USA*. Blackwell.

Salanova, M., Bakker, A. B., Llorens, S. (2006). Flow at work: evidence for an upward spiral of personal and organizational resources. *Journal of Happiness Studies*, 7, 1-22. doi: 10.1007/s10902-005-8854-8

Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzales-Roma, V. & Bakker, A. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.

Schaufeli, W., & Bakker, A. (2003). *UWES: Work engagement scale- Preliminary manual*: Utrecht University.

Schaufeli, W., Bakker, A. & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire. *Educational and Psychological Measurement*, 66 (4), 701-716. doi: 10.1177/0013164405282471

Schaufeli, W., & Salanova, M. (2007). Efficacy or inefficacy, that's the question: Burnout and work engagement, and their relationships with efficacy beliefs. *Anxiety, Stress & Coping: An International Journal*, 20(2), 177-196.

Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55, 5-14. doi:10.1037/0003-066X55.15.

Siqueira, M., & Padovam, V. (2008). Bases teóricas de bem-estar subjectivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 24, 201-209.

Sonnentag, S., & Natter, E. (2004). Flight attendants' daily recovery from work: Is there no place like home? *International Journal of Stress Management*, 11, 366-391.

Sonnentag, S., & Bayer, U. V. (2005). Switching off mentally: Predictors and consequences of psychological detachment from work during off-job time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 393-414.

Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The Recovery Experience Questionnaire: Development and Validation of a Measure for Assessing Recuperation and Unwinding From Work. *Journal of Occupational Health Psychology*, vol.12, 3, 204–221. doi:10.1037/1076-8998.12.3.204.

Sonnentag, S., Demerouti, E., Mojza, E. J., & Bakker, B. A., (2012). Reciprocal relations between recovery and work engagement: the moderating role of job stressors. *Journal of Applied Psychology*, 97 (4), 842-853.

Stelle, J. P., & Fullagar, C. J. (2009). Facilitators and outcomes of student engagement in a college setting. *The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 143, 5-27.

Strongman, K. T., & Burt, C. D. B. (2000). Taking breaks from work: An exploratory inquiry. *Journal of Psychology*, 134, 229-243.

Trougakos, J. P., Beal, D. J., Green, S. G., & Weiss, H. M. (2008). Making the break count: An episodic examination of recovery activities, emotional experiences, and positive affective displays. *Academy of Management Journal*.

Van Horn, J., Taris, T., Schaufeli, W., & Schreurs, P. (2004). The structure of occupational well-being: A study among Dutch teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 365-375. doi: 10.1348/0963179041752718

Warr, P. (1994). A conceptual framework for the study of work and mental health. *Work & Stress*, 8, (2), 84-97.



Waterman, A. (1993). Two conceptions of happiness: contrasts of personal expressiveness (Eudaimonia) and (Hedonic) enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64, 678-691. doi: 10.1037/0022-3514.64.4.678

Wright, T. A. (2003). Positive organizational behavior: an idea whose time has truly come. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 437-442. doi:10.1002/job.197

## ANEXOS

## ANEXO A – REVISÃO DA LITERATURA

### *O conceito de Flow e o Flow em contexto de Trabalho*

A qualidade de vida dos indivíduos no seu local de trabalho, é um tema básico dos trabalhadores e das organizações, mas que por vezes, acaba por ser esquecido em detrimento da racionalidade económica, e na forma como cada vez mais vêm o ser humano, ou seja, como um instrumento de produção. É neste sentido que está um dos enfoques da preocupação da Psicologia Positiva, tendo como objetivo reparar as más qualidades da vida para a construção de qualidades positivas, que permitam com que o equilíbrio psíquico seja mantido, garantido também a saúde mental e o bem-estar (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Os inúmeros estudos realizados por Csikszentmihalyi sobre o *flow* ressaltam a importância fundamental do trabalho para a qualidade de vida das pessoas, através da forma como esta presente nas suas vidas. Assim sendo, no que diz respeito à escolha e à recriação do trabalho, as pesquisas sobre Psicologia Positiva são fundamentais para que se possa pensar em atividades laborais criadoras da experiência de *flow*.

Cada vez mais as pessoas associam a qualidade das suas experiências com as situações quotidianas, estas desempenham um papel fundamental neste processo, na sua formação do comportamento e na sua seleção psicológica. Tem-se vindo a observar através de vários estudos, que os indivíduos preferem investir a sua atenção e os seus recursos psíquicos em atividades associadas com estados gratificantes e desafiadores da consciência, em particular com uma experiência prazerosa (Csikszentmihalyi & Csikszentmihalyi, 1988). Esta experiência que é relatada, e caracterizada pela perceção de um equilíbrio entre altos desafios ambientais e as adequadas competências pessoais a esses desafios; uma profunda concentração e foco no momento presente; grande envolvimento; prazer; um *feedback* claro e imediato sobre o curso da atividade; e motivação intrínseca, que faz com que a atividade acabe por ser recompensadora por si mesma (Deci & Ryan, 1985) (cit. por Delle Fave & Massimini, 2003).

Quando se fala em *flow* é imprescindível associar este conceito a Csikszentmihalyi (1990), este autor foi considerado o “pai” do *Flow*, descrevendo-o sempre como sendo um estado em que as pessoas estão intensamente envolvidas numa atividade que lhes dá um enorme prazer,

e que nada mais parece importar à sua volta. O *flow* é também caracterizado, por ser uma experiência momentânea caracterizada por uma concentração intensa e focada sobre o que se está fazendo no momento presente, sendo que esta experiência reflete envolvimento numa atividade em que se esteja motivado intrinsecamente (Nakamura & Csikszentmihalyi, 2005) (cit. por Makikangas, Bakker, Aunola & Demerouti, 2010).

Sendo o *flow* uma experiência ótima, e conforme já foi referido, para que este estado seja experienciado é então necessário que os desafios encontrados combinem com a capacidade de enfrentá-los, promovendo assim a gratificação, um sentimento de controle e uma maior probabilidade de adquirir novas competências. Em contrapartida, se os desafios da atividade excederem o nível individual das capacidades, irá ocorrer mais frustração do que *flow*. Se pelo contrário, as atividades não desafiarem as capacidades do indivíduo, o resultado será o tédio. Por outro lado, os desafios e capacidades estiverem equilibrados, mas não exceder um determinado nível de dificuldade e complexidade, é provável que haja apatia. Neste sentido, as pessoas que conhecem as suas aptidões podem procurar atividades em que estas são necessárias, e assim, exercer um papel ativo para elevar os seus níveis de satisfação e prazer, como, por exemplo, aprender a transformar as ocupações em atividades criadoras do *flow*, e a pensar em formas de tornar mais agradáveis as relações com pais, amigos e até mesmo no trabalho. Em suma, a experiência de *Flow* só ocorre quando o balanço entre os desafios e capacidades exceder um nível que é típico para as experiências diárias, sendo este o principal preditor do *flow*, sugerido por Csikszentmihalyi (1990).

Paralelamente Csikszentmihalyi (1990), sugere também, que para além deste preditor existem oito componentes da experiência de *flow*, sendo elas uma  *fusão de ação e conscientização* (Um envolvimento na tarefa é um comportamento, tornando-se automático e espontâneo, havendo pouca consciência de si mesmo para além do que se está fazendo),  *clareza dos objetivos* (Tem de haver um forte senso do que se vai fazer),  *feedback positivo sobre os progressos realizados* (As atividades em si devem fornecer um claro e imediato feedback sobre os progressos para que consigam alcançar as suas metas),  *concentração na tarefa* (A atenção e as energias estão muito bem focadas na tarefa e há uma ausência da distração),  *sentido de controlo sobre suas ações* (Há uma sensação de exercício de controlo, mesmo sem ter que tentar e estar no controlo. As pessoas em estado de *flow* relatam que se sentem com controlo, mas assim que a sua atenção se desvia para tentar manter o controlo perdem o sentido de *flow*),  *perda de autoconsciência reflexiva* (Os indivíduos perdem a preocupação

com o seu eu e focam-se apenas na atividade), *intensa concentração e foco no momento presente* (Os indivíduos estão tão envolvidos nas atividades que parece que há uma transformação do tempo, perdem completamente a consciência das horas, e por fim a *experiência autotélica* que Csikszentmihalyi (1990) a apelidou a partir de duas palavras gregas, “auto” que significa eu, e “telos” que significa meta. Estas experiências ótimas são um fim em si mesmos, e são tão agradáveis que se tornam intrinsecamente motivadoras).

Contudo, nem sempre a experiência de *flow* ocorre durante todo o tempo. Quando isso acontece, é comum as pessoas sentirem *stress*, apatia, conformismo, ou até, episódios de desespero, por sentirem que foi tempo perdido.

A experiência de *flow* foi estudada inicialmente, entre pintores, alpinistas, dançarinos e músicos. A grande maioria da pesquisa de Csikszentmihalyi, têm-se centrado essencialmente na experiência de *flow* em atividades desportivas, de lazer, voluntárias e prazerosas. No entanto, esta experiência tem também sido relacionada frequentemente em tarefas relacionadas ao trabalho, em oposição às atividades de lazer (Csikszentmihalyi & LeFevre, 1989).

É importante salientar, que este conceito tem sido estudado por vários autores, que têm ao longo do tempo tentado defini-lo:

Tabela 1: Definições de Flow

Definição de Flow	Autores
Sensação holística que as pessoas sentem quando fazem com total envolvimento.	Csikszentmihalyi (1990)
Uma experiência ótima que é a consequência de uma situação em que desafios e habilidades são iguais, essa situação facilita a ocorrência de fluxo de fenômenos relacionados, como efeito positivo, excitação e motivação intrínseca.	Ellis, Voelkl & Morris (1994)
Uma experiência de concentração total e de prazer que as pessoas têm durante a experiência de flow.	Ghani & Deshpande (1994)
“um estado de espírito, por vezes experimentada por pessoas que estão profundamente envolvidos em algum evento, objeto ou atividade... estão completamente e totalmente imersos na mesma... Na verdade, o tempo pode parecer ter parado e nada mais parece interessar enquanto está envolvido.”	Lutz & Guiry (1994)
Uma experiência de pico e de curta duração que se caracteriza por uma grande absorção, prazer no trabalho, e motivação intrínseca.	Bakker (2005,2008, 2010)

Em suma, constata-se que a maioria das definições sobre o *flow*, referem que, o prazer, a motivação intrínseca, e a absorção total nas atividades exercidas são os aspetos fulcrais para a ocorrência na experiência do *flow*.

Mais recentemente, e usando estas três dimensões essenciais, Bakker (2005, 2008, 2010) deu um maior enfoque a este conceito, tentando estudá-lo e aplicá-lo no contexto de trabalho. Em conformidade com o que já foi anteriormente relatado, o *flow* em contexto de trabalho é definido como uma experiência de curta duração, onde o pico de trabalho é caracterizado por uma absorção total, prazer na atividade que se está a realizar, e numa motivação intrínseca naquilo que se faz. Assim, a *absorção* refere-se a um estado de concentração total, onde os trabalhadores estão totalmente imersos no seu trabalho, esquecendo-se de tudo à sua volta (Csikszentmihalyi, 1990); o *prazer* no trabalho é o resultado das avaliações cognitivas e afetivas da experiência de *flow*, as pessoas gostam do seu trabalho e sentem-se felizes fazendo juízos positivos sobre a sua qualidade de vida (Diener, 2000); e por fim, a *motivação intrínseca* no trabalho que indica o desejo de realizar uma atividade relacionada com um

trabalho certo, pelo simples facto de essa atividade ser recompensadora de si mesmas, obtendo assim, prazer e satisfação. Empregados intrinsecamente motivados são constantemente interessados no trabalho em que estão envolvidos (Salanova, Bakker & Llorens, 2006). Os empregados quando se sentem cativados nas tarefas que executam desejam continuar a executar o seu trabalho a todo o custo (Csikszentmihalyi, 1997) (cit. por Salanova, Bakker & Llorens, 2006).

Segundo Seligman e Csikszentmihalyi (2000) os trabalhadores estão envolvidos no seu trabalho, quando as suas atividades laborais são consideradas especiais e há bom equilíbrio entre as atividades que são exigidas com as capacidades e a própria personalidade destes. Para os mesmos autores, este envolvimento corresponde à conceção de *flow* proposta por Csikszentmihalyi, pois a relação entre capacidades e desafios está presente nesta conceção de trabalho. Este equilíbrio que se fala existe, por exemplo, quando um consultor experiente em seleção de pessoas lhe é pedido que encontre um trabalho para um indivíduo não qualificado, num mercado de trabalho com pouca oferta, ou quando os funcionários de uma empresa de remoção de destroços são capazes de remover um naufrágio a partir do fundo do mar com intenso esforço em circunstâncias meteorológicas difíceis. Estas metas poderão ser alcançadas quando os funcionários têm certas capacidades (Edwards, 1996), ou têm uma quantidade suficiente de recursos no seu trabalho, (e.g., o apoio dos colegas, feedback de desempenho, bom material, e *coaching* de supervisão) (Bakker & Demerouti, 2007). Pesquisas sobre o Modelo das Exigências de Trabalho – Recursos (JD-R) (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001) mostrou que os recursos de trabalho têm uma contribuição positiva para o envolvimento e desempenho dos indivíduos. Além disso, recursos como as oportunidades para o autodesenvolvimento e um *feedback* do desempenho permitem que os funcionários consigam lidar melhor com as exigências do seu trabalho (Bakker, Demerouti, & Euwema, 2005).

Segundo Csikszentmihalyi 2004, a função do trabalho pode ser entendida como um estabilizador da identidade, podendo-se compreender que a experiência do *flow* depende de muitas variáveis para ocorrer, e não depende, pura e simplesmente, da existência ou não de um emprego na vida da pessoa. As possibilidades de ocorrência de *flow* no trabalho também dependem do desafio e do apoio recebido, como, também, de oportunidades de aprender, de utilizar o máximo da capacidade pessoal, de interagir e de contribuir para o bem coletivo. Caso estas condições não estejam presentes no trabalho, este será fonte de alienação e de

conformismo. Trabalhar com feliz e motivado enquanto se vai ao encontro das necessidades da sociedade, poderá ser a descrição mais fidedigna de como o *flow* funciona no trabalho (Csikszentmihalyi 2004). Segundo este autor, existem três situações que determinam a motivação do trabalhador em relação à sua experiência no trabalho: a primeira situação dependerá das condições do local de trabalho; a segunda refere-se aos valores que o trabalho representa para a sociedade; e a última condição diz respeito ao juízo do trabalhador sobre a contribuição do seu trabalho, independente do que possam pensar outras pessoas.

### **Flow em contexto de Trabalho, Envolvimento no Trabalho e Bem-Estar no Trabalho**

Quando se fala em *flow* no contexto de trabalho, torna-se pertinente falar numa possível relação entre este conceito e o conceito de “Envolvimento do Trabalho” (*Work Engagement*). Estes dois conceitos, advêm ambos da Psicologia Positiva, fazendo referência a estados positivos dos indivíduos nos seus locais de trabalho, como também ao envolvimento nas atividades que desempenham, partilhando também alguns aspetos, nomeadamente a dimensão “absorção”, o que pode levar a que sejam confundidos. “Engagement” (o “envolvimento”) pode-se definir como “um estado mental positivo de realização, caracterizado por vigor, dedicação e absorvimento” (Schaufeli, Salanova, González-Romá & Bakker, 2002). Em contexto laboral, trabalhadores envolvidos possuem um sentimento de ligação energética e efetiva com o seu trabalho e consideram-se capazes de lidar bem com as exigências que este lhes impõe (Baker, Schaufeli, & Salanova, 2006).

O *work engagement* é também um indicador afetivo-motivacional do Bem-Estar no Trabalho (Schaufeli & Salanova, 2007). Segundo a abordagem da Psicologia Positiva, centrada no estudo das forças e capacidades humanas e no funcionamento ótimo, o BET pode ser avaliado com base nos aspetos positivos do *Work Engagement*, nomeadamente níveis elevados de vigor, dedicação e absorvimento. Assim, o “Vigor” designa um estado caracterizado por elevados níveis de energia e resiliência mental, durante o desempenho do trabalho, pela vontade de investir esforço no mesmo e pela persistência face a dificuldades; a “Dedicação” refere-se a um elevado envolvimento no trabalho, caracterizado por sentimentos de significado, entusiasmo, inspiração, orgulho e desafio; e o “Absorvimento” (ou absorção) refere-se à concentração total e a um estado de enlevamento/ envolvimento feliz no trabalho,



dando a sensação ao indivíduo de que o tempo passa rápido, sendo-lhe difícil desprender-se do mesmo (Schaufeli & Bakker, 2003).

Sendo um dos objetivos deste estudo, perceber as possíveis relações entre o *flow* em contexto de trabalho e o Bem-Estar no Trabalho, a partir da posterior análise, vai poder-se verificar que existe um impacto do *flow* sobre este. Segundo Moneta (2004), o *flow* tem um impacto direto sobre o bem-estar, promovendo a experiência de felicidade. O *flow* contribui assim, para a criação de conhecimento sobre dois aspetos que têm uma importância central para o bem-estar (Diener, 2000). Este fornece insights valiosos sobre a natureza, origens e consequências da experiência ideal no local de trabalho e desvenda as condições que atuam como obstáculos ou facilitadores para a experiência ideal. É então importante aprofundar este conceito para ver o impacto no *flow* neste e vice-versa.

### ***Bem-Estar: Bem-Estar no Trabalho (BET)***

O estudo e a compreensão da felicidade é um dos aspetos positivos da experiência humana que estão entre as principais preocupações da Psicologia para o século XXI. Felicidade e Bem-estar são termos que se misturam na literatura científica e, geralmente, são considerados como sinónimos.

Apesar de ser um constructo bastante estudado, inicialmente não havia um consenso em relação à sua definição. O primeiro conceito a ser introduzido foi o Bem-estar Subjetivo, e em seguida o Bem-estar Psicológico, em que a principal diferenciação entre ambos, era a percepção de felicidade adotada (Paschoal & Tamayo, 2008). É com base nestes dois conceitos que mais tarde surge o Bem-Estar no trabalho, sendo este o conceito irá ser estudado.

A ideia de felicidade a que o *Bem-Estar Subjetivo* se baseia advém da abordagem *hedónica*. Segundo esta abordagem, o bem-estar subjetivo é como um fenómeno amplo que inclui respostas emocionais do indivíduo e julgamentos globais sobre a sua satisfação com a vida. As respostas emocionais correspondem a emoções e humores, denominados de afeto, e representam avaliações e reações do indivíduo sobre eventos atuais da sua vida (Diener, Oishi, Lucas & Smith, 1999).

Waterman (1993) formula uma abordagem, onde mais uma vez, o termo de felicidade aparece associado ao bem-estar. A *abordagem Hedônica*, esta associada ao predomínio de

sentimentos de prazer, alegria, exaltação, satisfação no seu global, a curto prazo, ou seja, esta relacionada com o prazer versus desprazer, que decorre dos julgamentos sobre os elementos positivos e negativos da vida de cada sujeito. Por sua vez, a *Abordagem Eudaimonica*, é caracterizada como uma avaliação de prazer mais imediato, fortemente relacionadas com as experiências de realização pessoal e no pleno funcionamento das potencialidades individuais.

O Bem-Estar Subjetivo é definido a partir de três dimensões: os *afetos positivos* (Experienciar emoções e humores agradáveis e de prazer), os *afetos negativos* (Experienciar emoções e humores desagradáveis e de desprazer) e a *satisfação com a vida* (Julgamentos globais de vida, nomeadamente com a satisfação profissional) (Diener, 2000). Este mesmo autor, associa os afetos positivos e negativos a uma dimensão emocional, pois representam avaliações e reações do indivíduo sobre eventos atuais da vida, e associa ainda a satisfação com a vida a uma dimensão cognitiva, visto estar relacionado com os julgamentos que os próprios indivíduos fazem da sua vida. Posto isto, pode-se concluir que, um indivíduo terá um elevado bem-estar subjetivo, quando perceber maioritariamente emoções e humores agradáveis e menores emoções e humores desagradáveis, execute atividades interessantes, e que estejam satisfeitos com a sua vida.

O conceito de *Bem-Estar Psicológico*, adota por sua vez, uma abordagem *eudaimonica*.

Esta abordagem refere-se também à felicidade, não só à felicidade hedónica, mas também à realização do potencial pessoal e das metas fundamentais da vida (Paschoal & Tamayo, 2008). Este conceito foi introduzido por Ryff (1989), onde propõe que o bem-estar seja entendido o funcionamento positivo global do indivíduo, e mais tarde reformulado por Ryff e Keyes (1995). Estes autores propuseram que pessoas com um elevado bem-estar apresentam altos índices de *auto-aceitação* (atitudes positivas do indivíduo em relação a si mesmo), têm um relacionamento positivo com as outras pessoas (satisfação e confiança na relação com os outros), autonomia (autodeterminação, independência e auto-regulação do comportamento), *domínio do ambiente* (habilidade do indivíduo para escolher ou criar situações adequadas às condições pessoais), *propósito de vida* (senso de direção que contribui para a perceção de que a vida é significativa) e *crescimento pessoal* (desenvolvimento potencial do indivíduo e da sua expansão como pessoa). Estas são as seis dimensões que definem o bem-estar psicológico.

Em suma, pode-se constatar que o bem-estar subjetivo está associado a avaliações subjetivas que os indivíduos fazem das suas vidas, num dado momento, tendo em conta as emoções positivas ou negativas e a satisfação com a vida, já o bem-estar psicológico está associado a uma avaliação da vida a médio e a longo prazo, ou seja, os indivíduos têm uma percepção do nível de bem-estar necessário para se estar bem na vida.

O *Bem-Estar no Trabalho* (BET), tem como principal objetivo definir e operacionalizar o bem-estar em contexto laboral, ou seja, pretende compreender os processos que contribuem para que os indivíduos tenham estados mentais positivos nas organizações, e identificar que indicadores contribuem para a manutenção da saúde e do bem-estar em geral (Siqueira & Padovam, 2008). Neste conceito, é de destacar Warr (1994), que sugeriu um modelo sobre saúde mental para avaliar o bem-estar laboral. Onde neste modelo, propõe cinco dimensões para a definição da saúde mental, sendo elas: o *afecto* (Referindo-se às emoções e humores), *aspiração* (Interesse do indivíduo pelo seu ambiente e por atividades pessoalmente significativas), *autonomia* (Capacidade que os sujeitos têm em resistir, às pressões do ambiente externo), *competência* (Habilidade do indivíduo para enfrentar com sucesso as exigências e os problemas do dia a dia), e o *funcionamento integrado* (Funcionamento do indivíduo como um todo, e a sua relação com os restantes fatores).

Mais recentemente, Van Horn, Taris, Shaufeli e Schreurs (2004), propuseram um modelo baseado no bem-estar psicológico e o bem-estar em geral. Estes autores partem do pressuposto de que o bem-estar no trabalho consiste na avaliação positiva das várias características do trabalho e inclui aspetos afetivos, motivacionais, comportamentais, cognitivos e psicossomáticos, propondo então cinco dimensões: a dimensão afetiva, o bem-estar profissional, o bem-estar social, a dimensão cognitiva e a dimensão psicossomática. Em conformidade, a *dimensão afetiva* do bem-estar no trabalho é caracterizada pelos afetos, exaustão emocional, satisfação no trabalho e comprometimento organizacional. Por sua vez, a *dimensão do bem-estar social*, engloba a despersonalização derivada de um esgotamento profissional e para as relações sociais, como atitudes negativas ou positivas em relação aos colegas de trabalho. A *dimensão profissional*, por sua vez assume um aspeto motivacional, remetendo para a autonomia, aspiração e competência no trabalho. A autonomia, refere-se à liberdade que o trabalhador para tomar as suas próprias decisões no trabalho, a aspiração é representada pela busca de desafios no trabalho e a competência no trabalho remete para a percepção do trabalhador em lidar eficazmente com os problemas de trabalho. A *dimensão*

*cognitiva* remete para o funcionamento cognitivo do empregado, mais especificamente ao quanto o empregado consegue processar novas informações e concentrar-se no trabalho. Por fim, a *dimensão psicossomática* aparece associada à ausência ou presença de queixas psicossomáticas, como dores de cabeça e de costas. Estes mesmos autores, conseguiram verificar através de um estudo com uma amostra de professores holandeses, que todas estas dimensões se encontram relacionadas, e que a dimensão afetiva é a mais representativa, tornando-se o aspecto central do bem-estar no trabalho, e a satisfação um importante fator para o bem-estar. Indicam também, que o bem-estar é essencialmente refletido no estado emocional do trabalhador.

Daniels (2000), um outro investigador na área do bem-estar no trabalho, propõe que o conceito de bem-estar no trabalho seja baseado exclusivamente nas emoções, pois apenas considera que o bem-estar no trabalho seja abordado numa perspectiva afetiva, nomeadamente nas emoções positivas relativas ao trabalho. Sugerindo assim, cinco fatores apoiados nas emoções positivas e negativas: ansiedade (ex. deprimido) versus prazer (ex. feliz, alegre); tédio (ex. entediado) versus entusiasmado (ex. otimista, motivado); cansaço (ex. cansado) versus vigor (ex. ativo); e cólera (agressivo) versus palidez (paciente). Mais uma vez, tal como Van Horn, et. al.,(2004) conseguiram apurar nos seus estudos, o bem-estar no trabalho é composto essencialmente por uma dimensão afetiva.

Depois de analisados os modelos referidos anteriormente, é possível verificar que o BET é essencialmente associado aos afetos, às emoções e à percepção de que o indivíduo no seu trabalho, expressa e desenvolve as suas aptidões, conseguindo alcançar as metas ao longo da sua vida. Posto isto, podemos concluir que este conceito inclui tanto aspetos afetivos (emoções e humores), como cognitivos (percepção de expressividade e realização) e engloba também os aspetos centrais das abordagens hedonista e eudaimonica.

Algumas pesquisas têm associado as experiências de *flow* com o efeito positivo do bem-estar subjetivo, mais concretamente com a abordagem hedonista (Bloch, 2002). Tal como já foi referido, o *flow* ocorre quando os indivíduos percebem que há um equilíbrio entre o desafio de uma situação e as suas próprias habilidades para lidar com esse desafio. Quando esse equilíbrio é alcançado os indivíduos experimentam uma ou várias características de *flow*, como a perda de noção de tempo, elevados níveis de concentração, clareza nas metas. Em contrapartida, quando os indivíduos percebem as incongruências entre desafios e habilidades, pode resultar em experiências de tédio, ansiedade ou apatia (Csikszentmihalyi, 1990). No

entanto, as experiências de *flow* são sugeridas como sendo intensamente gratificantes, permitindo que os indivíduos se sintam intensamente envolvidos nas atividades, estendendo as suas habilidades até altos níveis. São experiências que dão repetidamente a oportunidade de realizar tarefas desafiadoras, trazendo consigo benefícios para os indivíduos (humor positivo, elevados níveis de satisfação, altos níveis de auto-eficiência e auto-estima elevada) (Ceja e Navarro, 2011). Neste sentido, o *flow* é associado mais especificamente com o humor positivo e num maior desempenho, especialmente entre a alta necessidade de empreendedores (Eisenberger, Jones, Stinglhamber, Shanock & Randall, 2005).

Por outro lado, o *flow* pode também ser considerado como um momento da abordagem eudaimonica do bem-estar. Sendo que é composto de muitos dos mesmos aspetos de bem-estar psicológico, como a sensação de controlo e domínio sobre a tarefa, clareza nos seus propósitos, crença de que se possui as habilidades necessárias para um bom desempenho, envolvimento e relacionamento com a tarefa, e uma sensação de prazer (Csikszentmihalyi & Csikszentmihalyi, 1988).

As experiências de *flow* são maioritariamente associadas à abordagem hedónica (humores positivos, satisfação), mas também à abordagem eudaimonica (sensação de prazer, envolvimento naquilo a que se propõe a fazer). Sendo que o Bem-Estar no Trabalho é considerado um “misto” de ambas as abordagens, podendo se concluir então que o *flow* poderá estar associado positivamente ao bem-estar no trabalho.

Um outro conceito importante neste estudo será as Experiências de Recuperação, que segundo a análise posteriormente realizada permitirá demonstrar que a recuperação durante e depois do trabalho será um bom preditor de bem-estar. O restauro dos recursos, alcançável através da suspensão das solicitações dirigidas a esses mesmos recursos ou, adicionalmente, através do investimento em recursos de outra ordem, torna-se indispensável para a manutenção do bem-estar (Sonnetag & Natter, 2004).

### ***Experiências de Recuperação***

A recuperação refere-se a um processo durante o qual sistemas funcionais individuais que foram chamados durante uma experiência stressante retornam aos seus níveis pré-stressor. As pessoas podem ser diferentes em relação às atividades específicas que experimentam para

recuperar, mas as experiências psicológicas cruciais subjacentes à recuperação são relativamente constante entre as pessoas. Por exemplo, uma pessoa pode recuperar do *stress* no trabalho fazendo uma caminhada, enquanto outros podem recuperar lendo um livro. Embora as atividades sejam diferentes, os processos subjacentes (e.g., relaxamento) são bastante semelhantes (Meijman e Mulder, 1998).

A recuperação é assim um processo psicofisiológico de relaxar depois de despender algum esforço (Geurts & Sonnentag, 2006). Após este processo, os indivíduos sentem-se renovados, não só a nível fisiológico (redução da atividade cardiovascular), mas também a nível cognitivo e afetivo, através da recuperação do humor afetado ou a redução de tensão psicológica (Sonnentag & Fritz, 2007).

A importância das experiências de recuperação têm sido demonstrada por vários autores, com o intuito de melhor compreender a importância da recuperação, foram propostas duas teorias de processos de recuperação, o Modelo Esforço-Recuperação, e a Teoria de Conservação de Recursos, como também uma regulação do humor. Este oferece uma visão mais específica sobre os processos que são relevantes para a recuperação, a sua reparação é uma das principais funções de recuperação (Fuller, Stanton, Fisher, Spitzmuller, Russell & Smith, 2003).

Segundo o Modelo Esforço-Recuperação, os gastos de esforço no trabalho leva a que surja reações como a fadiga ou ativação fisiológica. Sob condições normais, uma vez que o indivíduo não é mais exposto ao trabalho ou exigências semelhantes, as reações de carga são reservados e recuperação ocorre. De acordo com este modelo, é uma condição importante para a recuperação que os sistemas funcionais tributados não voltem mais a ser chamados durante o trabalho (Meijman & Mulder, 1998).

Por sua vez, a Teoria da Conservação de Recursos, assume que as pessoas esforçam-se para obter, manter e proteger seus recursos. Os recursos podem ser entidades externas, tais como objetos ou ativos financeiros, bem como atributos internos, tais como características pessoais ou energias. O *stress* ameaça estes recursos e como consequência pode prejudicar a saúde e bem-estar. Para recuperar do *stress*, as pessoas têm de ganhar novos recursos e restaurar os recursos ameaçados ou perdidos.

Em suma, o Modelo de Esforço-Recuperação e a Teoria da Conservação de Recursos sugerem dois processos complementares de como ocorre a recuperação. Primeiro, é importante que se

abstenham de exigências do trabalho e evitar atividades que invocam os mesmos sistemas funcionais ou recursos internos como as exigidas no trabalho. Em segundo lugar, ganhando novos recursos internos, tais como a energia, a autoeficácia ou de humor positivo, adicionalmente ajuda a restaurar os recursos ameaçados.

Sonnentag e Fritz (2007) usam o termo experiências de recuperação para caracterizar atributos associados com atividades fora do trabalho que contribuam para a recuperação. Estas experiências de recuperação compreendem então, experiências como o distanciamento psicológico do trabalho, relaxamento, experiência de domínio e o controlo durante o tempo de lazer.

O *Distanciamento psicológico*, consiste em estar fisicamente fora do local de trabalho pode não ser suficiente (Sonnentag & Fritz, 2007). Estar psicologicamente afastado do trabalho é um aspeto crucial de qualquer processo de recuperação. Etzion, Éden, e Lapidot (1998) introduziram o termo distanciamento para descrever a capacidade que o individuo tem de estar longe da situação de trabalho. Distanciamento implica não estar ocupado com questões relacionadas ao trabalho, tais como receber chamadas relacionadas com o trabalho no telefone em casa ou estar ativamente a envolverem-se em atividades relacionadas com o trabalho.

O *Relaxamento* é um processo que está associado a atividades de lazer (Sonnentag & Fritz, 2007). O mesmo pode resultar de atividades deliberadamente escolhidas visando o relaxamento do corpo e da mente, como o relaxamento muscular progressivo (Jacobson, 1938) (cit. por Sonnentag & Fritz, 2007) ou a meditação (Grossman, Niemann, Schmidt, & Walach, 2004).

As *Experiências de Domínio* referem-se a atividades fora do trabalho, que distraem do trabalho, fornecendo experiências desafiadoras e oportunidades de aprendizagem em outros domínios. Essas atividades oferecem oportunidades para experimentar competência e proficiência. Exemplos típicos incluem, ter uma aula de língua, escalar uma montanha, ou aprender um novo *hobby* (Fritz & Sonnentag, 2006).

As pessoas gostam de deter o controlo de tudo o que acontece nas suas vidas. Assim, o Controlo pode ser a capacidade que uma pessoa tem para escolher uma ação a partir de duas ou mais opções. A experiência de *controlo durante o tempo de lazer* pode satisfazer então, o desejo de controlo, aumentando a autoeficácia e os sentimentos de competência, que por sua vez irão promover o bem-estar.

A recuperação durante e depois do trabalho é um fator importante que determina se as experiências de *flow* vão alimentar os recursos de energia dos empregados. Como também, segundo De Bloom, Kompier, Geurts, De Werth, Tarris & Sonnentag (2009) a recuperação diária assume um papel mais crucial para o Bem-Estar e a saúde, mais até do que os períodos de férias, cujos efeitos desvanecem rapidamente.

Segundo um estudo de Trougakos, Beal, Green e Weiss (2008) constataram que os funcionários que se envolviam em atividades, como por exemplo, dormir, relaxar e socializar, durante os intervalos do trabalho apresentavam níveis mais elevados de emoções positivas e níveis mais baixos de emoções negativas durante estas pausas, e até níveis mais elevados de afeto positivo após os intervalos. No entanto, nem todas as quebras são benéficas para a recuperação. Trougakos *et al.*, (2008) encontraram que o envolvimento em tarefas (e.g., fazer recados, preparando-se para as próximas reuniões) durante os intervalos foi associado a emoções negativas. Até mesmo quando nos envolvemos em atividades sociais durante a pausa de almoço, está positivamente relacionada com a fadiga diária. Segundo os autores anteriormente enunciados, para que recuperação durante uma pausa de trabalho, as pessoas deveram utilizar este tempo para se envolver em atividades que reduzam a exigências de recursos de energia e permitir a oportunidade para que esses recursos sejam recuperados.

Quando os indivíduos tentam recuperar, fazendo pausas durante a execução das suas tarefas de trabalho, a ativação é reduzida e, portanto, não interfere na energia que deve ser readquirida (Demerouti, et. al., 2012). Em contrapartida, e tendo em conta que o *flow* representa a absorção total na atividade que executa, fazer pausas longas durante o trabalho também pode entrar em conflito com a experiência de *flow*, constituindo uma interrupção na experiência ótima (Strongman & Burt, 2000). Assim é esperado, que o *flow* atue como um fator de proteção contra a insuficiente recuperação e, assim, haverá um forte efeito favorável do *flow* sobre a energia quando a recuperação é baixa (comparativamente com a alta) (Demerouti, et. al., 2012).

O mesmo acontece quando a recuperação se dá em casa, neste sentido é esperado que o *flow* em contexto de trabalho seja associado a uma maior quantidade de energia no final do dia. Isto ocorre quando os funcionários conseguem se separar do trabalho enquanto estão em casa, em comparação com os dias em que eles não conseguem separar (Demerouti, et. al., 2012). Tal como já foi referido, existem algumas estratégias que os indivíduos podem adotar para que haja recuperação dos seus esforços físicos e mentais de trabalho, neste caso conseguir



separar mentalmente do trabalho fará com que a pessoa recupere mais depressa depois de um dia de trabalho. No entanto, este Distanciamento Psicológico interfere com o processo de recuperação, quando os recursos utilizados no trabalho ainda estão cognitivamente despertos em casa. Em contraste, quando os indivíduos psicologicamente se separam de seu trabalho, não há mais exigências funcionais impostas ao seu sistema psicológico (Sonnentag & Fritz, 2007). É ainda de salientar que, no tempo de lazer em que os indivíduos estão casa, a experiência de *flow* já foi finalizada porque, os indivíduos passaram várias horas em atividades de lazer durante o tempo em que fizeram pausas no seu espaço laboral (Demerouti, et. al., 2012).

## ANEXO B – CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

Foram analisadas as duas amostras em estudo, sendo que cada uma destas tabelas corresponde respectivamente a cada uma das amostras.

Tabela1: Género (Amostra A)

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Feminino	89	67,4	67,4	67,4
	Masculin o	43	32,6	32,6	100,0
	Total	132	100,0	100,0	

Tabela2: Género (Amostra B)

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Feminino	89	67,4	67,4	67,4
	Masculin o	43	32,6	32,6	100,0
	Total	133	100,0	100,0	

Tabela 3: Idade (Amostra A)

	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
idade 2. Qual a sua idade? (em anos)	132	21	61	35,81	8,847
Valid N (listwise)	132				

Tabela 4: Idade (Amostra B)

	N	Mínimu m	Maxim um	Mean	Std. Deviation
idade 2. Qual a sua idade? (em anos)	132	22	69	42,50	11,085
Valid N (listwise)	132				

Tabela 5: Habilitações Literárias (Amostra A)

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Até ao 9º ano	7	5,3	5,3	30,3
10º-12º	33	25,0	25,0	25,0
Bacharelato ou licenciatura	71	53,8	53,8	84,1
Mestrado ou doutoramento	14	10,6	10,6	94,7
Pós graduação	7	5,3	5,3	100,0
Total	132	100,0	100,0	

Tabela 6: Habilitações Literárias (Amostra B)

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Até ao 9º ano	43	32,3	32,6	66,7
10º-12º	45	33,8	34,1	34,1
Bacharelato ou licenciatura	37	27,8	28,0	94,7
Mestrado ou doutoramento	4	3,0	3,0	97,7
Pós graduação	3	2,3	2,3	100,0
Total	132	99,2	100,0	
Missin g System	1	,8		
Total	133	100,0		

Tabela 7: Tipo de Contrato (Amostra A)

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Permanente	105	79,5	79,5	79,5
Valid	Temporário	27	20,5	20,5	100,0
	Total	132	100,0	100,0	

Tabela 8: Tipo de Contrato (Amostra B)

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Permanente	121	91,0	91,7	91,7
Valid	Temporário	11	8,3	8,3	100,0
	Total	132	99,2	100,0	
Missin g	System	1	,8		
	Total	133	100,0		

Tabela 9: Considera as actividades que faz como gratificantes e desafiadoras?

(Amostra A)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	3	12	9,1	9,1	9,1
Valid	4	74	56,1	56,1	65,2
	5	46	34,8	34,8	100,0
	Total	132	100,0	100,0	

Tabela 10: Considera as atividades que faz como gratificantes e desafiadoras?

(Amostra B)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	2	7	5,3	5,3
	3	27	20,3	25,6
Valid	4	43	32,3	57,9
	5	56	42,1	100,0
Total	133	100,0	100,0	

Tabela 11: Tempo na Organização (Amostra A)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	entre 1 e 5 anos	68	51,5	51,5
	entre 6 e 10 anos	15	11,4	62,9
	entre 11 e 15 anos	28	21,2	84,1
Valid	entre 16 e 20 anos	12	9,1	93,2
	entre 21 e 30 anos	8	6,1	99,2
	>30 anos	1	,8	100,0
Total	132	100,0	100,0	

Tabela 12: Tempo na Organização (Amostra B)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	entre 1 e 5 anos	39	29,3	29,5
	entre 6 e 10 anos	11	8,3	37,9
	entre 11 e 15 anos	28	21,1	59,1
Valid	entre 16 e 20 anos	19	14,3	73,5
	entre 21 e 30 anos	27	20,3	93,9
	>30 anos	8	6,0	100,0
Total	132	99,2	100,0	
Missing	System	1	,8	
Total	133	100,0		

Tabela 13: Tempo Função (Amostra A)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	entre 1 e 5 anos	73	55,3	55,3
	entre 6 e 10 anos	28	21,2	76,5
	entre 11 e 15 anos	18	13,6	90,2
	entre 16 e 20 anos	6	4,5	94,7
	entre 21 e 30 anos	7	5,3	100,0
	Total	132	100,0	

Tabela 14: Tempo Função (Amostra B)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3 entre 1 e 5 anos	44	33,1	33,3
	entre 6 e 10 anos	17	12,8	46,2
	entre 11 e 15 anos	2	17,3	63,6
	entre 16 e 20 anos	3	10,5	74,2
	entre 21 e 30 anos	14	18,8	93,2
	27 >30 anos	25	6,8	100,0
	Total	132	99,2	
Missing	System	1	,8	
	Total	133	100,0	

Tabela 15: Função de chefia ou supervisão (Amostra A)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Não	84	63,6	63,6
	Sim	48	36,4	100,0
	Total	132	100,0	

Tabela 16: Função  
de chefia ou supervisão (Amostra B)

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Não	97	72,9	73,5	73,5
Valid	Sim	35	26,3	26,5	100,0
	Total	132	99,2	100,0	
Missing	System	1	,8		
	Total	133	100,0		

Tabela 17: Nos tempos livres, participa em alguma atividade  
como hobbies, cursos de línguas, voluntariado ou atividade  
desportiva (Amostra A)

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Não	43	32,6	32,6	32,6
Valid	Sim	89	67,4	67,4	100,0
	Total	132	100,0	100,0	

Tabela 18: Nos tempos livres, participa em alguma atividade como  
hobbies, cursos de línguas, voluntariado ou atividade desportiva  
(Amostra B)

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Não	67	50,4	50,8	50,8
Valid	Sim	65	48,9	49,2	100,0
	Total	132	99,2	100,0	
Missing	System	1	,8		
	Total	133	100,0		

Tabela 19: Quando pratica estas atividades (Amostra A)

		Frequen cy	Percen t	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	Ao fim-de- semana	27	20,5	20,5	20,5
	Durante a semana	105	79,5	79,5	100,0
Total		132	100,0	100,0	

Tabela 20: Quando pratica estas atividades (Amostra B)

		Frequen cy	Percen t	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	Ao fim-de- semana	20	15,0	15,2	15,2
	Durante a semana	112	84,2	84,8	100,0
	Total	132	99,2	100,0	
Missi ng	System	1	,8		
Total		133	100,0		

Tabela 21: Quantas vezes por semana (Amostra A)

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 ou 2 vezes	48	36,4	58,5	58,5
	3 ou 4 vezes	25	18,9	30,5	89,0
	>4vezes	9	6,8	11,0	100,0
	Total	82	62,1	100,0	
Missin g	System	50	37,9		
Total		132	100,0		



Tabela 22: Quantas vezes por semana (Amostra B)

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	2 1 ou 2 vezes	39	29,3	60,0	60,0
Valid	7 3 ou 4 vezes	16	12,0	24,6	84,6
	22 >4vezes	10	7,5	15,4	100,0
	Total	65	48,9	100,0	
Missin g	System	68	51,1		
	Total	133	100,0		

Tabela 23: Em que altura do dia (Amostra A)

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Manhã	67	50,8	50,8	50,8
	Noite	37	28,0	28,0	78,8
Valid	Tarde	28	21,2	21,2	100,0
	Total	132	100,0	100,0	

Tabela 24: Em que altura do dia (Amostra B)

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Manhã	110	82,7	83,3	83,3
	Noite	7	5,3	5,3	88,6
Valid	Tarde	15	11,3	11,4	100,0
	Total	132	99,2	100,0	
Missin g	System	1	,8		
	Total	133	100,0		

## ANEXO C – Questionário Aplicado

### Questionário Aplicado Online

Caro(a) Participante,

Sou estudante do Mestrado Integrado em Psicologia Social e das Organizações, no Instituto Superior de Psicologia Aplicada - Instituto Universitário, e encontro-me neste momento a desenvolver a minha dissertação de mestrado. O objetivo da presente investigação é perceber qual o sentimento dos indivíduos face ao seu trabalho e o impacto que pode ter na sua vida laboral. Para o efeito, é solicitado que responda às questões com a maior sinceridade e espontaneidade, tal como o seu anonimato também será totalmente garantido.

Caso queira receber os resultados da presente investigação ou esclarecimento de alguma dúvida, pode solicita-lo através do seguinte email: [margaridaalfilipe@gmail.com](mailto:margaridaalfilipe@gmail.com)

Muito obrigada pela sua participação.

Margarida Filipe

#### PARTE I

Serão apresentadas de seguida algumas questões demográficas e outras relacionadas com o tipo de atividades que desenvolve no seu dia-a-dia.

1. Qual o seu sexo?

2. Qual a sua idade? (em anos)

3. Indique quais as suas habilitações literárias completas.

4. Qual a sua função na empresa/organização em que trabalha?

**5. Considera as actividades que faz no seu trabalho como gratificantes e desafiadoras?**

1 2 3 4 5

Muito pouco gratificante e desafiadora

Extremamente gratificante e desafiadora

**6. Qual o departamento a que pertence?**

**7. Qual o tipo de contrato de trabalho que tem?**

**8. Há quanto tempo trabalha na sua empresa/organização? (em anos)**

**9. Há quanto tempo executa as suas funções?**

**10. Exerce funções de chefia ou supervisão?**

**11. Nos seus tempos livres, participa em alguma atividade como hobbies, cursos de línguas, voluntariado ou atividade desportiva?** Caso tenha respondido que sim, responda também à pergunta 12.

**12. Qual a atividade que pratica?**

**13. Quando pratica estas atividades?**

Ao fim-de-semana

**14. Quantas vezes por semana?**

## PARTE II

As seguintes perguntas referem-se à maneira como experimentou o seu trabalho durante as duas últimas semanas. Por favor, responda assinalando a opção que melhor traduz a sua opinião, tendo em conta que 1 = nunca; 2 = quase nunca; 3 = às vezes; 4 = regularmente; 5 = muitas vezes; 6 = muito frequentemente; 7 = sempre.

**1. Quando estou a trabalhar, eu não penso em mais nada.**

1 2 3 4 5 6 7

---

Nunca        Sempre

---

**2. Eu deixo-me levar pelo meu trabalho.**

1 2 3 4 5 6 7

---

Nunca        Sempre

---

**3. Quando estou a trabalhar, eu esqueço-me de tudo ao meu redor.**

1 2 3 4 5 6 7

---

Nunca        Sempre

---

**4. Estou totalmente imerso no meu trabalho.**

1 2 3 4 5 6 7

---

Nunca        Sempre

---

**5. O meu trabalho dá-me uma sensação boa.**

1 2 3 4 5 6 7

---

Nunca        Sempre

---

**6. Eu faço o meu trabalho com muito prazer.**

1 2 3 4 5 6 7

---

Nunca        Sempre

---

**7. Sinto-me feliz durante o meu trabalho.**

1 2 3 4 5 6 7

---

Nunca        Sempre

---

**8. Eu sinto-me alegre quando estou a trabalhar.**

1 2 3 4 5 6 7

---

Nunca        Sempre

---

**9. Eu continuaria a fazer este trabalho, mesmo que eu receba menos salário.**

1 2 3 4 5 6 7

Nunca        Sempre

**10. Eu acho que também quero trabalhar no meu tempo livre.**

1 2 3 4 5 6 7

Nunca        Sempre

**11. Eu trabalho porque gosto.**

1 2 3 4 5 6 7

Nunca        Sempre

**12. Quando eu estou a trabalhar em algo, estou a fazer isso por mim próprio (a).**

1 2 3 4 5 6 7

Nunca        Sempre

**13. A minha motivação resulta do trabalho em si, e não pela recompensa que tenho por isso.**

1 2 3 4 5 6 7

Nunca        Sempre

Seguidamente vai encontrar várias afirmações relativas à forma como se sente quando gozou dias de folga (por exemplo, fim-de-semana). Indique em que medida a afirmação descreve a sua opinião, utilizando a escala apresentada que varia entre discordo totalmente e concordo totalmente.

**14. Eu sinto que posso decidir o que fazer.**

Discordo  
Totalmente

Discordo

Não concordo  
nem discordo

Concordo

Concordo  
Totalmente

**15. Eu aprendo coisas novas.**

Discordo  
Totalmente

Discordo

Não concordo  
nem discordo

Concordo

Concordo  
Totalmente

**16. Eu esqueço-me do trabalho.**

Discordo Totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo Totalmente
<b>17. Eu decido sobre os meus horários.</b>				
Discordo Totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo Totalmente
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>18. Eu não penso no trabalho de todo.</b>				
Discordo Totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo Totalmente
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>19. Eu consigo descontrair e relaxar.</b>				
Discordo Totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo Totalmente
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>20. Eu procuro desafios intelectuais.</b>				
Discordo Totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo Totalmente
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>21. Eu faço coisas que me desafiam.</b>				
Discordo Totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo Totalmente
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>22. Eu decido eu próprio como vou passar o meu tempo.</b>				
Discordo Totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo Totalmente
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>23. Eu consigo distanciar-me do meu trabalho.</b>				
Discordo Totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo Totalmente
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>24. Eu faço coisas relaxantes.</b>				
Discordo Totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo Totalmente
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>25. Eu aproveito o tempo para relaxar.</b>				
Discordo Totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo Totalmente
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Discordo Totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo Totalmente
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**26. Eu trato das coisas da maneira como eu quero.**

Discordo Totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo Totalmente
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**27. Eu uso o tempo para lazer.**

Discordo Totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo Totalmente
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**28. Eu faço algo para alargar os meus horizontes.**

Discordo Totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo Totalmente
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**29. Eu consigo fazer uma pausa das exigências do trabalho.**

Discordo Totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo Totalmente
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

As perguntas que se seguem dizem respeito a como se sente no seu trabalho. Responda utilizando uma escala que varia entre discordo totalmente e concordo totalmente, assinalando a resposta que melhor traduz a sua opinião.

**30. No meu trabalho sinto-me cheio de energia.**

Discordo Totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo Totalmente
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**31. O trabalho que realizo é cheio de significado e de propósito.**

Discordo Totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo Totalmente
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**32. O "tempo voa" quando estou a trabalhar.**

Discordo Totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo Totalmente
------------------------	----------	------------------------------	----------	------------------------

Discordo Totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo Totalmente
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>33. No trabalho sinto-me com força e vigor (vitalidade).</b>				
Discordo Totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo Totalmente
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>34. Estou entusiasmado com o meu trabalho.</b>				
Discordo Totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo Totalmente
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>35. Quando estou a trabalhar esqueço tudo o que se está a passar em meu redor.</b>				
Discordo Totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo Totalmente
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>36. O meu trabalho inspira-me</b>				
Discordo Totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo Totalmente
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>37. Quando me levanto de manhã, tenho vontade de ir trabalhar.</b>				
Discordo Totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo Totalmente
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>38. Sinto-me feliz quando trabalho intensamente.</b>				
Discordo Totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo Totalmente
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>39. Estou Orgulhoso com o trabalho que realizo.</b>				
Discordo Totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo Totalmente
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>40. Sinto-me envolvido com o trabalho que faço.</b>				
Discordo Totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo Totalmente
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>41. Posso continuar a trabalhar por longos períodos de tempo.</b>				
Discordo Totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo Totalmente
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



Discordo Totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo Totalmente
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**42. Para mim o meu trabalho é desafiador.**

Discordo Totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo Totalmente
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**43. "Deixo-me levar" pelo meu trabalho.**

Discordo Totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo Totalmente
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**44. No meu trabalho sou uma pessoa mentalmente resiliente.**

Discordo Totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo Totalmente
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**45. É difícil desligar-me do meu trabalho.**

Discordo Totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo Totalmente
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**46. No meu trabalho, sou persistente mesmo quando as coisas não vão bem.**

Discordo Totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo Totalmente
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Grata pela sua colaboração.

## ANEXO D- Escala de *Flow* em contexto de Trabalho

### *Fiabilidade da Escala*

Para um N= 132 e um total de 13 itens calculou-se o *alpha-Cronbach* obtendo assim um valor de 0.932, considerado um *alpha-Cronbach* muito bom segundo Hill e Hill (2000).

Tabela 25: Consistência Interna (Flow em Contexto de Trabalho)

Cronbach's Alpha	N of Items
,932	13

Tabela 26: Estatística Item-Total (Flow em contexto de Trabalho)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
F1	52,89	206,819	,552	,931
F2	51,92	198,627	,770	,925
F3	52,88	204,855	,592	,930
F4	52,47	203,167	,648	,928
F5	52,20	193,965	,845	,922
F6	51,97	189,892	,878	,920
F7	52,17	192,771	,843	,922
F8	52,14	193,651	,845	,922
F9	52,93	195,026	,609	,931
F10	53,98	202,740	,532	,933
F11	52,32	194,707	,662	,928
F12	52,06	202,668	,627	,929
	52,25	196,906	,660	,928

### *Sensibilidade dos Itens*

Procedeu-se de seguida à análise da sensibilidade de cada item meramente para perceber se cada item abrange a amplitude da escala de medida (1- Nunca; 2- Quase nunca; 3- Às vezes; 4- Regularmente; 5- Muitas vezes; 6- Muito frequentemente; 7 – Sempre). Podendo-se

verificar que, a grande maioria das respostas dos participantes variam entre “Regularmente” e “Muitas Vezes”, e nenhum item viola grosseiramente a normalidade, Assimetria  $<|3|$  e Achatamento  $<|8|$ .

Tabela 27: Sensibilidade dos Itens

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão	Assimetria	Kurtosis		
	Estatístic a	Estatístic a	Estatístic a	Estatístic a	Estatística	Estatístic a	Erro padrão	Estatístic a	Erro padrão
F1	132	1	7	3,96	1,411	,002	,211	-,322	,419
F2	132	1	7	4,93	1,410	-,724	,211	,236	,419
F3	132	1	7	3,97	1,435	-,324	,211	-,649	,419
F4	132	1	7	4,38	1,412	-,286	,211	-,305	,419
F5	132	1	7	4,64	1,489	-,468	,211	-,699	,419
F6	132	1	7	4,88	1,602	-,592	,211	-,461	,419
F7	132	1	7	4,67	1,541	-,416	,211	-,686	,419
F8	132	1	7	4,70	1,502	-,594	,211	-,393	,419
F9	132	1	7	3,92	1,914	-,025	,211	-1,115	,419
F10	132	1	7	2,87	1,691	,590	,211	-,609	,419
F11	132	1	7	4,53	1,801	-,432	,211	-,687	,419
F12	132	1	7	4,79	1,478	-,290	,211	-,670	,419
F13	132	1	7	4,60	1,698	-,509	,211	-,630	,419
N válido (de lista)	132								

### ***Validade da Estrutura Fatorial da Escala***

Após a realização da análise fatorial, esta concentrou-se em duas dimensões, resultando num KMO= 0,913, que explica 67,21% da variância total, assumindo sempre um nível de saturação de 0.55. A primeira dimensão, “*Motivação Intrínseca e Prazer*” (itens F5, F6, F7, F8, F9, F10, F11, F12, F13), explica 57,04% da variância, a segunda dimensão, “*Absorção*” (itens F1, F2, F3, F4), explica 10,16% da variância.

**AFE**

Tabela 28: KMO e Teste de Esfericidade de Bartlett's (Flow em contexto de Trabalho)

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,913
Approx. Chi-Square		1373,956
Bartlett's Test of Sphericity	Df	78
	Sig.	,000

Tabela 29: Variância Explicada Total (Flow em contexto de Trabalho)

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	7,415	57,040	57,040	7,415	<b>57,040</b>	57,040	4,881	37,548	37,548
2	1,321	10,165	67,205	1,321	<b>10,165</b>	67,205	3,855	29,658	67,205
3	,790	6,074	73,279						
4	,654	5,027	78,307						
5	,623	4,794	83,100						
6	,507	3,903	87,004						
7	,418	3,216	90,219						
8	,389	2,990	93,209						
9	,309	2,379	95,588						
10	,259	1,990	97,578						
11	,162	1,248	98,827						
12	,097	,750	99,576						
13	,055	,424	100,000						

Tabela 30: Matriz Componente Rodada (Flow em contexto de Trabalho)

	Component	
	1	2
F1.	,134	<b>,805</b>
F2	,506	<b>,664</b>
F3.	,209	<b>,769</b>
F4.	,208	<b>,857</b>
F5	<b>,635</b>	,627
F6	<b>,727</b>	,557
F7	<b>,707</b>	,539
F8.	<b>,728</b>	,510
F9	<b>,656</b>	,251
F10	<b>,686</b>	,089
F11.	<b>,741</b>	,219
F12	<b>,730</b>	,177
F13	<b>,759</b>	,196

Posteriormente, procedeu-se ao cálculo do *alpha-Cronbach* das duas dimensões extraídas da Análise Fatorial. Na dimensão “*Motivação Intrínseca e Prazer*” o *alpha* foi de 0.922, que segundo Hill e Hill, 2000, é considerado muito bom. No que diz respeito à dimensão “*Absorção*” o *alpha* foi de 0.857, que segundo os mesmos autores acima anunciados, é considerado bom.

Tabela 31: Consistência Interna\_Dimensão  
(Motivação Intrínseca e Prazer)

Cronbach's Alpha	N of Items
,922	9

Tabela 32: Consistência Interna\_ Itens (Motivação Intrínseca e Prazer)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
F5	34,96	107,121	,808	,908
F6	34,73	103,391	,868	,903
F7	34,93	105,209	,843	,905
F8	34,90	105,616	,854	,905
F9	35,69	106,124	,620	,921
F10.	36,73	111,250	,564	,923
F11	35,08	105,903	,677	,916
F12	34,82	111,936	,643	,918
F13	35,01	107,382	,681	,915

Tabela 33: Consistência Interna\_Dimensão (Absorção)

Cronbach's Alpha	N of Items
,857	4

Tabela 34: Consistência Interna\_Itens (Absorção)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
F1.	13,28	13,669	,655	,837
F2.	12,31	13,330	,697	,820
F3	13,27	13,345	,676	,829
F4	12,86	12,668	,779	,785

### *Sensibilidade das Dimensões*

Tendo em conta que o número de participantes do presente estudo,  $N=132 > N=50$ , foi realizado o teste de Kolmogorov-Smirnov (K-S) para a dimensão “*Motivação Intrínseca e Prazer*”, onde foi possível observar, que a distribuição é normal, uma vez que o valor  $p > 0.05$ , ( $p= 0.136$ ). Relativamente à Assimetria =  $-0.409$  e o Achatamento =  $-0.469$ , compreendemos que estamos perante uma distribuição normal, onde também se pode confirmar através do histograma abaixo apresentado.

Tabela 35: Teste de Kolmogorov-Smirnov

		V_Motivação_ Intrinseca
N		132
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Média	4,4007
	Desvio padrão	1,28736
Most Extreme Differences	Absoluto	,101
	Positive	,048
	Negative	-,101
Kolmogorov-Smirnov Z		1,159
Sig. Assint. (2 caudas)		,136

Figura 1: Histograma Dimensão\_ Motivação Intrínseca/ Prazer

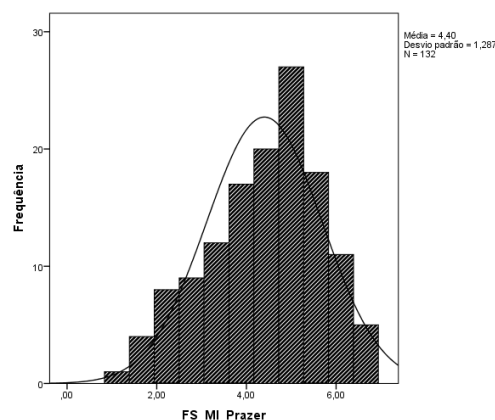


Tabela 36: Estatísticas descritivas

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão	Assimetria	Kurtosis
	Estatística	Estatística	Estatística	Estatística	Estatística	Estatística	Estatística
		Erro	Erro			Erro	Erro
		padrão	padrão			padrão	padrão
FS_MotivaçãoI_Prazer	132	1,11	6,78	4,4007	1,28736	-,409	,211
N válido (de lista)	132						

De seguida, foi realizado novamente o teste de Kolmogorov-Smirnov (K-S) para a dimensão “Absorção”, onde foi possível observar, que a distribuição é normal, uma vez que o valor  $p > 0.05$ , ( $p = 0.696$ ). Relativamente à Assimetria =  $-0.265$  e ao Achatamento =  $-0.628$ ,

compreendemos que estamos perante uma distribuição normal, onde também se pode confirmar através do histograma abaixo apresentado.

Tabela 37: Teste de Kolmogorov-Smirnov

FS_ABSORÇÃO REGR factor score 2 for analysis 1		
N		132
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,00000000
Most Extreme Differences	Absolute	,062
	Positive	,037
	Negative	-,062
Kolmogorov-Smirnov Z		,709
Asymp. Sig. (2-tailed)		,696

Figura 2: Histograma Dimensão\_ Absorção

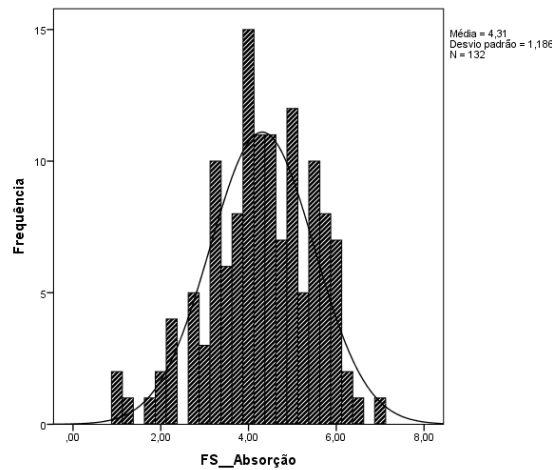


Tabela 38: Estatística Descritiva Absorção

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Skewness	Kurtosis
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic
FS_ABSORÇÃO							
REGR factor score 2 for analysis 1	132	-2,35011	2,11503	0E-7	1,00000000	-,265	,211
Valid N (listwise)	132						



## ANEXO E – Escala Bem-Estar no Trabalho

### *Fiabilidade da Escala*

Para um N= 132 e um total de 17 itens calculou-se o *alpha-Cronbach* obtendo assim um valor de 0.949, considerado um *alpha* muito bom segundo Hill e Hill (2000).

Tabela 39: Consistência Interna (Bem-Estar no Trabalho)

Cronbach's Alpha	N of Items
,949	17

Tabela 40: Estatística Item-Total (Bem-Estar no Trabalho)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	55,44	125,848	,809	,945
B2	55,25	123,667	,798	,944
B3	55,38	123,176	,744	,946
B4	55,49	125,113	,809	,944
B5	55,44	121,833	,854	,943
B6	56,01	129,638	,552	,949
B7	55,56	122,095	,862	,943
B8	55,83	119,864	,822	,944
B9	55,31	126,091	,641	,948
B10	55,20	124,530	,801	,945
B11	55,14	124,381	,814	,944
B12	55,34	126,704	,669	,947
B13	55,26	123,101	,818	,944
B14	55,40	124,320	,788	,945
B15	55,27	133,720	,451	,950
B16	55,79	132,400	,353	,954
B17	54,95	136,559	,373	,951

### *Sensibilidade dos itens*

Procedeu-se novamente à análise da sensibilidade de cada item meramente para perceber se cada item abrange a amplitude da escala de medida (1- Discordo Totalmente; 2- Discordo; 3- Não concordo nem discordo; 4- Concordo; 5- Concordo Totalmente). Podendo-se verificar que, a grande maioria das respostas dos participantes variam entre “Não concordo nem discordo” e “Concordo”, e nenhum item viola grosseiramente a normalidade, Assimetria  $<|3|$  e Achatamento  $<|8$ .

Tabela 41: Sensibilidade dos itens

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão	Assimetria	Kurtosis		
	Estatística	Estatística	Estatística	Estatística	Estatística	Estatística	Erro	Estatística	Erro
	ca	ca	ca	ca	ca	ca	padrão	ca	padrão
B1	132	1	5	3,45	,841	-,769	,211	,385	,419
B2	132	1	5	3,63	,968	-1,037	,211	,863	,419
B3	132	1	5	3,50	1,059	-,528	,211	-,295	,419
B4	132	1	5	3,39	,880	-,796	,211	,159	,419
B5	132	1	5	3,44	1,006	-,654	,211	-,301	,419
B6	132	1	5	2,87	,903	,006	,211	-,730	,419
B7	132	1	5	3,32	,983	-,629	,211	-,163	,419
B8	132	1	5	3,05	1,148	-,658	,211	-,726	,419
B9	132	1	5	3,58	1,027	-1,109	,211	,951	,419
B10	132	1	5	3,68	,919	-1,180	,211	1,379	,419
B11	132	1	5	3,73	,915	-1,388	,211	2,107	,419
B12	132	1	5	3,54	,944	-,939	,211	,716	,419
B13	132	1	5	3,62	,977	-,970	,211	,725	,419
B14	132	1	5	3,48	,945	-,871	,211	,473	,419
B15	132	1	5	3,61	,728	-,437	,211	,670	,419
B16	132	1	5	3,09	1,030	-,312	,211	-,731	,419
B17	132	2	5	3,93	,569	-,518	,211	1,698	,419
N válido (de lista)	132								

### ***Validade da Estrutura Fatorial da Escala***

Após a realização da análise fatorial, esta concentrou-se em duas dimensões, resultando num KMO= 0.942, que explica 63,23% da variância total, assumindo sempre um nível de saturação de 0.55.

A primeira dimensão, “*Vigor e Dedicção*” (itens B1, B3, B4, B5, B6, B7, B9, B10, B11, B13,B14), explica 57,01% da variância, a segunda dimensão, “*Resiliência e Interesse*” (itens B12, B15), explica 6,21% da variância.

### **AFE**

Tabela 42: KMO e Teste de Esfericidade de Bartlett's (Bem-estar no Trabalho)

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,942
	Approx. Chi-Square	1723,579
Bartlett's Test of Sphericity	Df	136
	Sig.	,000

Tabela 43: Variância Explicada Total (Bem-estar no Trabalho)

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
	1	9,693	57,015	57,015	9,693	<b>57,015</b>	57,015	5,740	33,768
2	1,057	6,215	63,230	1,057	<b>6,215</b>	63,230	5,009	29,463	63,230
3	,999	5,879	69,109						
4	,847	4,984	74,094						
5	,737	4,336	78,429						
6	,570	3,354	81,784						
7	,516	3,038	84,822						
8	,440	2,588	87,410						
9	,387	2,277	89,687						
10	,357	2,100	91,787						
11	,304	1,786	93,573						
12	,294	1,728	95,301						
13	,221	1,302	96,603						
14	,177	1,042	97,646						
15	,150	,881	98,526						
16	,137	,804	99,330						
17	,114	,670	100,000						

Tabela 44: Matriz Componente Rodada (Bem-estar no Trabalho)

	Component	
	1	2
B1	<b>,625</b>	,562
B2	,544	<b>,647</b>
B3	<b>,646</b>	,454
B4	<b>,672</b>	,516
B5	<b>,733</b>	,508
B6	<b>,744</b>	,065
B7	<b>,803</b>	,432
B8	<b>,663</b>	,530
B9	,412	<b>,561</b>
B10	,458	<b>,748</b>
B11	,515	<b>,686</b>
B12	,339	<b>,681</b>
B13	<b>,642</b>	,558
B14	<b>,721</b>	,422
B15	,061	<b>,645</b>
B16	<b>,560</b>	-,041
B17	,004	<b>,596</b>

De seguida, procedeu-se ao cálculo do *alpha-Cronbach* das duas dimensões extraídas da análise fatorial. Relativamente à “*Vigor e Dedicção*” o *alpha* foi de 0.933, sendo considerado muito bom (Hill & Hill, 2000), por sua vez a dimensão “*Resiliência e Interesse*” obteve um *alpha* de 0.870, sendo considerada pelo autor acima descrito, como bom.

Tabela 45: Consistência Interna\_dimensão  
(Vigor e Dedicção)

Cronbach's Alpha	N of Items
,933	10

Tabela 46: Consistência Interna\_itens (Vigor e Dedicção)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	29,74	50,486	,776	,925
B3	29,69	48,463	,737	,927
B4	29,79	49,703	,805	,924
B5	29,75	47,467	,864	,920
B6	30,31	52,078	,580	,934
B7	29,86	47,519	,882	,919
B8	30,14	46,504	,808	,923
B13	29,56	48,725	,789	,924
B14	29,71	49,008	,798	,923
B16	30,09	53,638	,382	,944

Tabela 47: Consistência Interna\_dimensão (Resiliência e Interesse)

Cronbach's Alpha	N of Items
,870	7

Tabela 48: Consistência Interna\_itens (Resiliência e Interesse)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B2	22,08	14,758	,753	,836
B9	22,12	15,329	,611	,858
B10	22,02	14,694	,817	,826
B11	21,97	14,869	,792	,830
B12	22,17	15,285	,693	,845
B15	22,10	17,906	,463	,872
B17	21,77	19,047	,387	,879

## Sensibilidade das Dimensões

Através do teste de Kolmogorov-Smirnov (K-S) realizado para a dimensão “*Vigor e Dedicção*” podemos compreender, que não segue uma distribuição é normal uma vez que o valor  $p < 0,05$ , ( $p = 0.032$ ). Relativamente à Assimetria =  $-0.826$ , e o Achatamento =  $.309$ ), compreendemos que não estamos perante uma distribuição normal, facto que também se pode confirmar através do histograma abaixo apresentado.

Tabela 49: Teste Kolmogorov-Smirnov Dimensão-  
\_Vigor/Dedicção

		V_Vigor
N		132
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Média	3,3212
	Desvio padrão	,77549
Most Extreme Differences	Absoluto	,125
	Positive	,083
	Negative	-,125
Kolmogorov-Smirnov Z		1,439
Sig. Assint. (2 caudas)		,032

Figura 3: Histograma Vigor/Dedicção

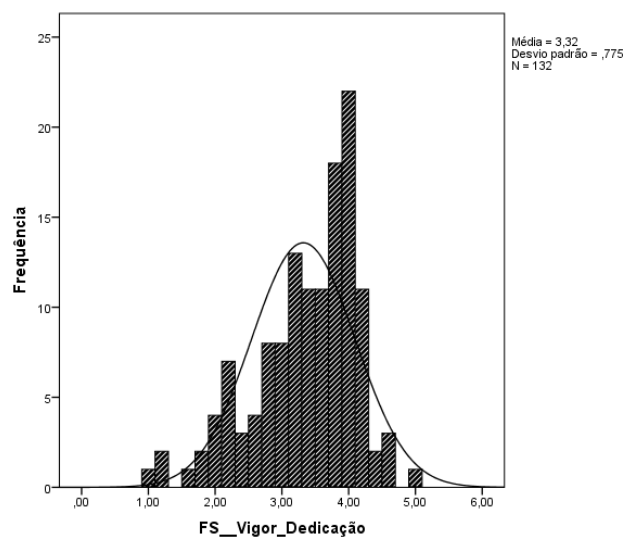


Tabela 50: Estatística descritiva

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão	Assimetria	Kurtosis
	Estatística	Estatística	Estatística	Estatística	Estatística	Estatística	Erro padrão
V_Vigor-Dedicação	132	1,00	4,90	3,3212	,77549	-,826	,211
N válido (de lista)	132						

Repetindo novamente o mesmo processo, foi possível verificar que a dimensão “*Resiliência e Interesse*” não segue uma distribuição normal, uma vez que o valor de  $p < 0.05$  ( $p=0.000$ ). Relativamente à Assimetria=  $-0.800$  e o Achatamento=  $1.106$ , assim compreendemos que não estamos perante uma distribuição normal, facto que também se pode confirmar através do histograma abaixo apresentado.

Tabela 51: Teste Kolmogorov-Smirnov Dimensão\_Resiliência/Interesse

V_Resiliência_Interesse		
N		132
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Média	3,6576
	Desvio padrão	,62249
Most Extreme Differences	Absoluto	,181
	Positive	,132
	Negative	-,181
Kolmogorov-Smirnov Z		2,084
Sig. Assint. (2 caudas)		,000

Figura 4: Histograma Dimensão\_Resiliência/Interesse

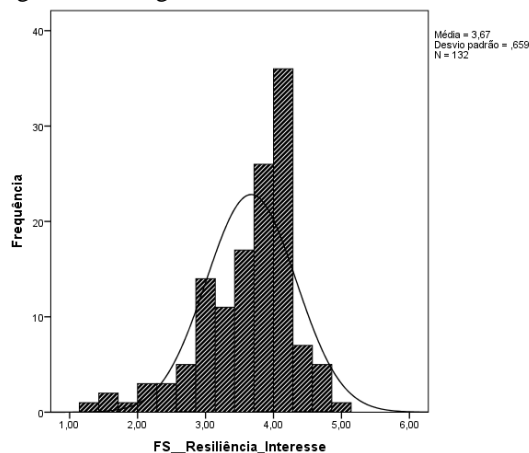




Tabela 52: Estatística descritiva

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão	Assimetria	Kurtosis		
	Estatística	Estatística	Estatística	Estatística	Estatística	Estatística	Erro padrão	Estatística	Erro padrão
V_Resiliência_I nteresse	132	1,40	5,00	3,6576	,62249	-,800	,211	1,106	,419
N válido (de lista)	132								

## ANEXO F – Escala Experiências de Recuperação

### *Fiabilidade da Escala*

Para um N= 132 e um total de 16 itens calculou-se o *alpha-Cronbach* obtendo assim um valor de 0.880, considerado um *alpha* bom segundo Hill e Hill (2000).

Tabela 53: Consistência Interna  
(Experiências de Recuperação)

Cronbach's Alpha	N of Items
,880	16

Tabela 54: Estatística Item-Total (Experiência de Recuperação)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
R1	53,67	73,275	,640	,869
R2	53,44	79,485	,376	,879
R3	54,55	72,296	,512	,875
R4	54,03	72,243	,522	,875
R5	54,79	72,520	,544	,873
R6	53,61	75,630	,514	,874
R7	53,52	81,061	,224	,884
R8	53,50	79,275	,382	,879
R9	53,68	73,455	,679	,867
R10	54,09	71,686	,611	,870
R11	53,74	75,338	,600	,871
R12	53,83	73,198	,688	,867
R13	53,89	73,185	,699	,867
R14	53,80	75,920	,526	,873
R15	53,48	79,824	,357	,879
R16	53,75	75,288	,568	,872

### *Sensibilidade dos Itens*

Mais uma vez, procedeu-se à análise da sensibilidade de cada item meramente para perceber se cada item abrange a amplitude da escala de medida (1- Discordo Totalmente; 2- Discordo; 3- Não concordo nem discordo; 4- Concordo; 5- Concordo Totalmente). Podendo-se verificar que, a grande maioria das respostas dos participantes variam entre “Não concordo nem discordo” e “Concordo”, e nenhum item viola grosseiramente a normalidade, Assimetria  $<|3|$  e Achatamento  $<|8$ .

Tabela 55: Sensibilidade dos Itens

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão	Assimetria	Kurtosis		
	Estatísti ca	Estatísti ca	Estatísti ca	Estatísti ca	Estatística	Estatísti ca	Erro padrão	Estatísti ca	Erro padrão
R1	132	1	5	3,75	,976	-,879	,211	,564	,419
R2	132	1	5	3,98	,731	-1,406	,211	4,146	,419
R3	132	1	5	2,88	1,266	,300	,211	-1,045	,419
R4	132	1	5	3,39	1,253	-,501	,211	-,838	,419
R5	132	1	5	2,64	1,187	,434	,211	-,712	,419
R6	132	1	5	3,82	,940	-,973	,211	,839	,419
R7	132	2	5	3,90	,799	-,639	,211	,286	,419
R8	132	1	5	3,92	,748	-,988	,211	2,026	,419
R9	132	1	5	3,74	,913	-,807	,211	,702	,419
R10	132	1	5	3,33	1,150	-,470	,211	-,707	,419
R11	132	1	5	3,68	,850	-,927	,211	1,213	,419
R12	132	1	5	3,60	,923	-,707	,211	,249	,419
R13	132	1	5	3,54	,911	-,728	,211	,452	,419
R14	132	1	5	3,63	,894	-1,013	,211	1,012	,419
R15	132	2	5	3,94	,718	-,538	,211	,549	,419
R16	132	1	5	3,67	,895	-,862	,211	,745	,419
N válido (de lista)	132								

### *Validade da Estrutura Fatorial da Escala*

Após a realização da análise fatorial, esta concentrou-se em quatro dimensões, resultando num KMO= 0.818, que explica 67,54% da variância total, assumindo sempre um nível de saturação de 0.55. Tendo em conta o nível de saturação assumido, os itens R2 e R9 foram eliminados sendo  $< 0.55$ .

Foi novamente realizado a análise fatorial, concentrando-se novamente em quatro dimensões, resultando num KMO= 0.818, que explica 70,05% da variância total.

A primeira dimensão, “*Distanciamento Psicológico*” (itens R3, R5, R6, R10, R16), explica 37,79% da variância, a segunda dimensão, “*Relaxamento*” (itens R11, R12, R14), explica 14,20% da variância, o “*Domínio*” (itens R7, R8, R15), que explica 10,49% da variância, e o “*Controlo*” (itens R1, R4, R13), explica 7,56% da variância.

## Primeira AFE

Tabela 56: KMO e teste de Bartlett's (Experiências de Recuperação)

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.			,818
Bartlett's Test of Sphericity		Approx. Chi-Square	1074,575
		Df	120
		Sig.	,000

Tabela 57: Variância Explicada Total

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	5,995	37,467	37,467	5,995	37,467	37,467	3,278	20,488	20,488
2	2,249	14,054	51,521	2,249	14,054	51,521	2,648	16,552	37,040
3	1,491	9,319	60,840	1,491	9,319	60,840	2,481	15,504	52,544
4	1,073	6,707	67,547	1,073	6,707	67,547	2,400	15,003	67,547
5	,906	5,660	73,207						
6	,702	4,386	77,593						
7	,645	4,030	81,623						
8	,552	3,450	85,073						
9	,457	2,855	87,928						
10	,412	2,573	90,501						
11	,372	2,322	92,823						
12	,320	1,997	94,820						
13	,269	1,680	96,500						
14	,228	1,428	97,928						
15	,179	1,119	99,047						
16	,152	,953	100,000						

Tabela 58: Matriz Componente Rodada (Experiências de Recuperação)

	Component			
	1	2	3	4
R1	,188	,195	,810	,239
<b>R2</b>	<b>-,125</b>	<b>,225</b>	<b>,441</b>	<b>,531</b>
R3	,778	,159	,122	-,108
R4	,214	,181	,761	-,030
R5	,820	,172	,112	-,095
R6	,580	,214	,169	,100
R7	,086	,050	-,136	,835
R8	,072	-,066	,326	,797
<b>R9</b>	<b>,336</b>	<b>,435</b>	<b>,503</b>	<b>,216</b>
R10	,825	,196	,036	,179
R11	,246	,825	,113	,134
R12	,210	,827	,287	,187
R13	,364	,372	,597	,164
R14	,153	,810	,228	-,033
R15	,049	,180	,120	,717
R16	,708	,004	,311	,148

## AFE Final

Tabela 59: KMO e teste de Bartlett's Final (Experiências de Recuperação sem os itens R2 e R9)

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,818
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	871,099
	Df	91
	Sig.	,000

Tabela 60: Variância Explicada Total Final (Experiências de Recuperação sem os itens R2 e R9)

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared			Rotation Sums of Squared		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Loadings			Loadings		
				Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	5,292	37,799	37,799	5,292	<b>37,799</b>	37,799	3,110	22,214	22,214
2	1,988	14,201	52,000	1,988	<b>14,201</b>	52,000	2,460	17,573	39,787
3	1,469	10,494	62,495	1,469	<b>10,494</b>	62,495	2,119	15,139	54,926
4	1,058	7,558	70,053	1,058	<b>7,558</b>	70,053	2,118	15,127	70,053
5	,739	5,275	75,328						
6	,684	4,886	80,214						
7	,614	4,388	84,602						
8	,466	3,325	87,928						
9	,375	2,679	90,606						
10	,358	2,554	93,160						
11	,289	2,063	95,223						
12	,274	1,954	97,177						
13	,218	1,557	98,734						
14	,177	1,266	100,000						

Tabela 61: Matriz Componente Rodada Final (Experiências de Recuperação sem os itens R2 e R9)

	Component			
	1	2	3	4
R1	,176	,218	,226	<b>,807</b>
R3	<b>,794</b>	,157	-,108	,123
R4	,182	,201	-,016	<b>,791</b>
R5	<b>,830</b>	,165	-,091	,114
R6	<b>,592</b>	,224	,087	,180
R7	,060	,064	<b>,850</b>	-,114
R8	,061	-,047	<b>,786</b>	,317
R10	<b>,825</b>	,188	,189	,044
R11	,249	<b>,826</b>	,126	,099
R12	,215	<b>,836</b>	,169	,271
R13	,325	,373	,191	<b>,605</b>
R14	,145	<b>,820</b>	-,034	,245
R15	,006	,193	<b>,741</b>	,149
R16	<b>,673</b>	,009	,183	,364

### *Fidelidade das Dimensões*

Posteriormente, procedeu-se ao cálculo do *alpha-Cronbach* das quatro dimensões extraídas da análise fatorial. Relativamente à “*Distanciamento Psicológico*” o *alpha* foi de 0.839, sendo considerado bom, a dimensão “*Relaxamento*” obteve um *alpha* de 0.861 considerado bom, a dimensão “*Domínio*”  $\alpha= 0.745$  considerado razoável, e a dimensão “*Controlo*”  $\alpha= 0.776$  considerado razoável (Hill & Hill, 2000).

Tabela 62: Consistência Interna\_dimensão  
(Distanciamento Psicológico)

Cronbach's Alpha	N of Items
,839	5

Tabela 63: Consistência itens\_dimensão (Distanciamento  
Psicológico)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlatio n	Cronbach' s Alpha if Item Deleted
R3	13,46	11,060	,670	,801
R5	13,70	11,095	,733	,779
R6	12,52	13,732	,530	,835
R10	13,01	11,397	,719	,784
R16	12,67	13,644	,583	,823

Tabela 64: Consistência Interna\_dimensão  
(Relaxamento)

Cronbach's Alpha	N of Items
,861	3

Tabela 65: Consistência Itens\_dimensão (Relaxamento)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlatio n	Cronbach' s Alpha if Item Deleted
R11	7,23	2,803	,722	,821
R12	7,31	2,399	,814	,731
R14	7,28	2,753	,683	,856

Tabela 66: Consistência Interna\_dimensão  
(Domínio)

Cronbach's Alpha	N of Items
,745	3

Tabela 67: Consistência Itens-Total\_dimensão (Domínio)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlatio n	Cronbach's Alpha if Item Deleted
R7	7,86	1,615	,565	,669
R8	7,84	1,677	,602	,623
R15	7,83	1,824	,548	,686

Tabela 68: Consistência Interna\_dimensão  
(Controlo)

Cronbach's Alpha	N of Items
,776	3



Tabela 69: Consistência Itens\_dimensão (Controlo)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
R1	6,93	3,541	,675	,636
R4	7,28	2,850	,603	,741
R13	7,15	3,971	,599	,721

### *Sensibilidade das Dimensões*

Tendo em conta que o número de participantes do presente estudo,  $N=132 > N=50$ , foi realizado o teste de Kolmogorov-Smirnov (K-S) para a dimensão “*Distanciamento Psicológico*”, onde foi possível observar, que a distribuição é normal, uma vez que o valor  $p > 0.05$ , ( $p= 0.106$ ). Relativamente à Assimetria = -0.121 e o Achatamento = -.347, compreendemos que estamos perante uma distribuição normal, onde também se pode confirmar através do histograma abaixo apresentado.

Tabela 70: Teste Kolmogorov-Smirnov

		V_Distanciame nto_Psicológic o
N		132
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Média	3,2682
	Desvio padrão	,85563
Most Extreme Differences	Absoluto	,105
	Positive	,105
	Negative	-,059
Kolmogorov-Smirnov Z		1,212
Sig. Assint. (2 caudas)		,106

Figura 5: Histograma Dimensão\_Distanciamento Psicológico

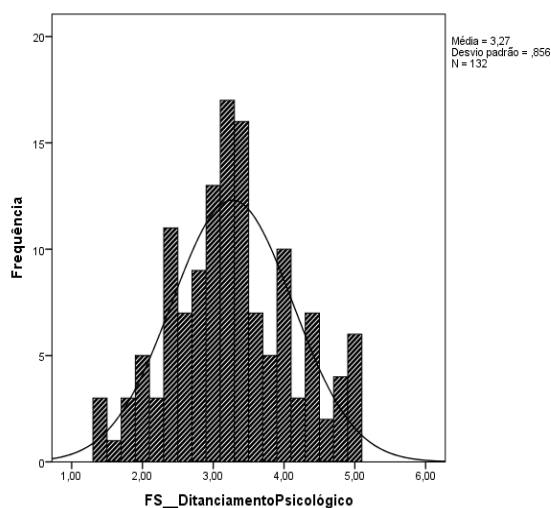


Tabela 71: Estatística descritiva

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão	Assimetria	Kurtosis		
	Estatística	Estatística	Estatística	Estatística	Estatística	Estatística	Erro padrão	Estatística	Erro padrão
V_Distanciamento Psicológico	132	1,40	5,00	3,2684	,85636	-0,121	,211	-.347	,419
N válido (de lista)	132								

Procedeu-se ao mesmo processo para a dimensão “*Relaxamento*”, onde se verificou que não existe uma distribuição normal, uma vez que o valor  $p < 0,05$ , ( $p = 0,000$ ). Relativamente à Assimetria =  $-0,523$  e o Achatamento =  $0,445$ , compreendemos que não estamos perante uma distribuição normal, onde mais uma vez também se pode confirmar através do histograma abaixo apresentado.

Tabela 72: Teste Kolmogorov-Smirnov

		V_Relaxamen
N		132
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Média	3,6364
	Desvio padrão	,78736
Most Extreme Difference	Absoluto	,216
	Positive	,148
	Negative	-,216
Kolmogorov-Smirnov Z		2,479
Sig. Assint. (2 caudas)		,000

Figura 6: Histograma Dimensão\_Relaxamento

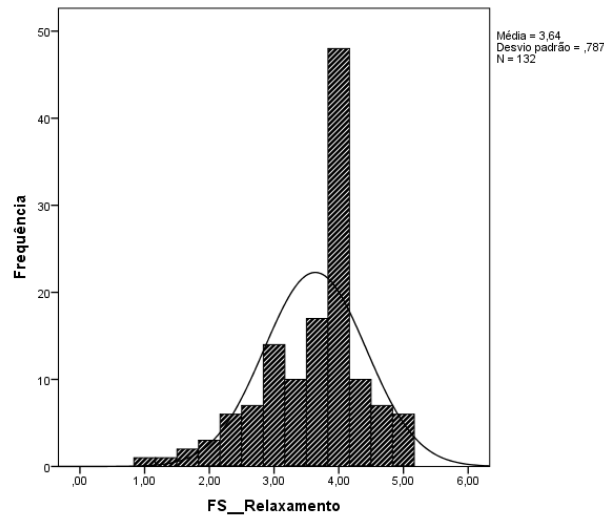


Tabela 73: Estatística descritiva

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão	Assimetria	Kurtosis
	Estatística	Estatística	Estatística	Estatística	Estatística	Estatística	Estatística
	ca	ca	ca	ca	ca	ca	ca
V_Relaxamento	132	1,00	5,00	3,6364	,78736	-,857	,211
N válido (de lista)	132						

No que diz respeito à dimensão “*Domínio*”, verificou-se mais uma vez que esta dimensão não contempla uma distribuição normal, uma vez que  $p < 0.05$ , ( $p = 0.000$ ). Relativamente à Assimetria =  $-0.523$  e o Achatamento =  $0.445$ , compreendemos que não estamos perante uma

distribuição normal, onde também se poderá confirmar através do histograma abaixo apresentado.

Tabela 74: Teste Kolmogorov-Smirnov

		V_Dominio
N		132
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Média	3,9217
	Desvio padrão	,61486
Most Extreme Differences	Absoluto	,202
	Positive	,161
	Negative	-,202
Kolmogorov-Smirnov Z		2,323
Sig. Assint. (2 caudas)		,000

Figura 7: Histograma Dimensão\_Domínio

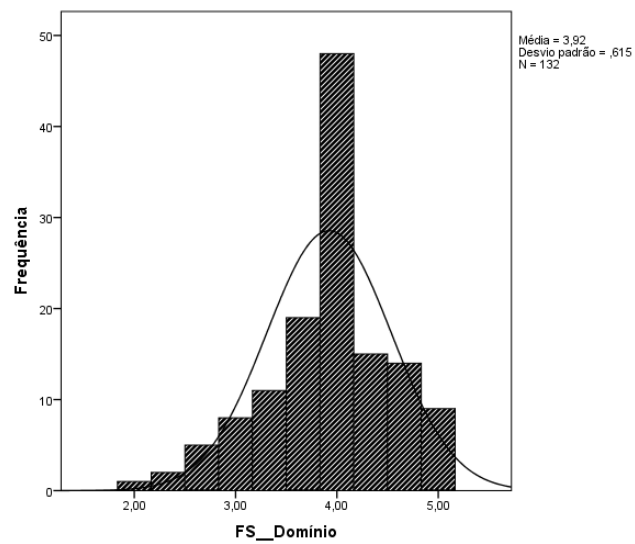


Tabela 75: Estatísticas descritivas

	N	Ínimo	Máximo	Média	Desvio padrão	Assimetria	Kurtosis
	Estatística	Estatística	Estatística	Estatística	Estatística	Estatística	Erro padrão
V_Dominio	132	2,00	5,00	3,9217	,61486	-,523	,211
N válido (de lista)	132						

Mais uma vez, em relação à dimensão “*Controlo*”, verificou-se que existe distribuição normal, tendo em conta que  $p < 0.05$ , ( $p = 0.002$ ). Relativamente à Assimetria =  $-0.613$  e o Achatamento =  $0.084$ , compreendemos que estamos perante uma distribuição normal, onde também se pode confirmar através do histograma abaixo apresentado.

Tabela 76: Teste Kolmogorov-Smirnov

		V_Controlo
	N	132
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Média	3,5606
	Desvio padrão	,87789
	Absoluto	,162
Most Extreme Differences	Positive	,104
	Negative	-,162
Kolmogorov-Smirnov Z		1,858
Sig. Assint. (2 caudas)		,002

Figura 8: Histograma Dimensão\_Controlo

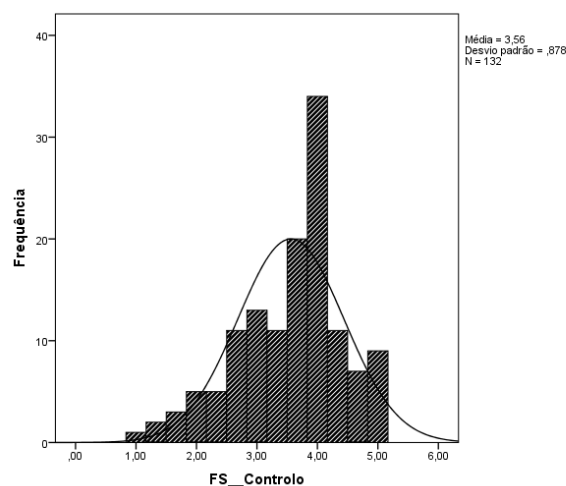


Tabela 77: Estatística descritiva

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão	Assimetria	Kurtosis		
	Estatísti ca	Estatísti ca	Estatísti ca	Estatísti ca	Estatística	Estatísti ca	Erro padrão	Estatísti ca	Erro padrão
V_Controlo N válido (de lista)	132 132	1,00	5,00	3,5606	,87789	-,613	,211	,084	,419

## ANEXO G – Estatística Descritiva das dimensões

Tabela 78: Estatística Descritiva dimensões

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Motivação Intrínseca/Prazer	132	1,11	6,78	4,4007	1,28736
Absorção	132	1,00	7,00	4,3106	1,18560
Vigor/Dedicação	132	1,00	4,90	3,3212	,77549
Resiliência/Interesse	132	1,29	5,00	3,6721	,65922
Distanciamento Psicológico	132	1,40	5,00	3,2682	,85563
Relaxamento	132	1,00	5,00	3,6364	,78736
Domínio	132	2,00	5,00	3,9217	,61486
Controlo	132	1,00	5,00	3,5606	,87789
N válido (de lista)	132				

## ANEXO H – Correlações

Foi adicionada uma questão às questões sociodemográficas, com o intuito de perceber se poderia ser um preditor de *Flow* em contexto de Trabalho. No entanto, verificou-se que a questão adicionada (“Considera as atividades que faz como gratificantes e desafiadoras?”) não se correlaciona significativamente com nenhuma dimensão da escala do *Flow* em contexto de Trabalho.

Tabela 79: Correlações na relação da pergunta 5 com o Flow em contexto de Trabalho

		5. Considera as atividades que faz como gratificantes e desafiadoras?	Motivação Intrínseca/Prazer	Absorção
Considera as atividades que faz como gratificantes e desafiadoras?	Pearson Correlation	1	,142	,150
	Sig. (2-tailed)		,104	,086
	N	132	132	132
Motivação Intrínseca/Prazer	Pearson Correlation	,142	1	,000
	Sig. (2-tailed)	,104		1,000
	N	132	132	132
Absorção	Pearson Correlation	,150	,000	1
	Sig. (2-tailed)	,086	1,000	
	N	132	132	132



Tabela 80: Correlações entre as dimensões em estudo

		Motivação Intrínseca/Prazer	Absorção	Distanciamento Psicológico	Relaxamento	Domínio	Controlo	Vigor/Dedicação	Resiliência/Interesse
Motivação Intrínseca/Prazer	Pearson Correlation	1	,000	-,277**	,086	,076	,227**	,479**	,485**
	Sig. (2-tailed)		1,000	,001	,324	,388	,009	,000	,000
	N	132	132	132	132	132	132	132	132
Absorção	Pearson Correlation	,000	1	-,222*	-,006	,207*	,145	,501**	,294**
	Sig. (2-tailed)	1,000		,010	,948	,017	,097	,000	,001
	N	132	132	132	132	132	132	132	132
Distanciamento Psicológico	Pearson Correlation	-,277**	-,222*	1	,000	,000	,000	-,435**	-,003

	Sig. (2-tailed)	,001	,010		1,000	1,000	1,000	,000	,970
	N	132	132	132	132	132	132	132	132
	Pearson Correlation	,086	-,006	,000	1	,000	,000	,042	,063
Relaxamento	Sig. (2-tailed)	,324	,948	1,000		1,000	1,000	,630	,471
	N	132	132	132	132	132	132	132	132
	Pearson Correlation	,076	,207*	,000	,000	1	,000	,095	,254**
Domínio	Sig. (2-tailed)	,388	,017	1,000	1,000		1,000	,280	,003
	N	132	132	132	132	132	132	132	132
	Pearson Correlation	,227**	,145	,000	,000	,000	1	,181*	,144
Controlo	Sig. (2-tailed)	,009	,097	1,000	1,000	1,000		,038	,099
	N	132	132	132	132	132	132	132	132
	Pearson Correlation	,479**	,501**	-,435**	,042	,095	,181*	1	,000
Vigor/Dedicação	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,630	,280	,038		1,000
	N	132	132	132	132	132	132	132	132

	Pearson Correlation	,485**	,294**	-,003	,063	,254**	,144	,000	1
Resiliência/Interesse	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,970	,471	,003	,099	1,000	
	N	132	132	132	132	132	132	132	132

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## ANEXO I – Análise Equações Estruturais

### *Modelo Geral*

Tabela 81: Análise das Regressões

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Distanciamento Psicológico	←-	Absorção	,014	,079	,175	,861	
Distanciamento Psicológico	←-	Motivação Intrínseca/Prazer	-,216	,102	-2,111	,035	
Vigor/Dedicação	←-	Absorção	,130	,040	3,237	,001	
Vigor/Dedicação	←-	Motivação Intrínseca/Prazer	,513	,053	9,750	***	
Vigor/Dedicação	←-	Distanciamento Psicológico	,038	,044	,858	,391	

Tabela 82: Análise das Regressões Estandarizadas

			Estimate
Distanciamento Psicológico	<---	Absorção	,017
Distanciamento Psicológico	<---	Motivação Intrínseca/Prazer	-,207
Vigor/Dedicação	<---	Absorção	,210
Vigor/Dedicação	<---	Motivação Intrínseca/Prazer	,644
Vigor/Dedicação	<---	Distanciamento Psicológico	,049

Tabela 83: Coeficientes

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1,320	,243		5,435	,000		
1 V_Absorção	,130	,041	,210	3,200	,002	,754	<b>1,326</b>
V_MIP	,513	,053	,644	9,639	,000	,730	<b>1,370</b>
V_DP	,038	,045	,049	,848	,398	,960	<b>1,041</b>

a. Dependent Variable: V\_Vigor

### *Segundo Modelo - Impacto do Flow em contexto de trabalho sobre o BET*

Tabela 84: Análise das Regressões

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Resiliência/Interesse ←-	Motivação Intrínseca/Prazer	,502	,047	10,745	***	
Resiliência/Interesse ←-	Absorção	-,015	,036	-,421	,674	

Tabela 85: Análise das Regressões Estandarizadas

		Estimate
Resiliência/Interesse <---	Motivação Intrínseca/ Prazer	,740
Resiliência/Interesse <---	Absorção	-,029

Tabela 86: Coeficientes

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Coefficients		Coefficients				
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	2,369	,150		15,800	,000		
1 V_MIP	,502	,047	,740	10,663	,000	,754	<b>1,326</b>
V_Absorçã o	-,015	,037	-,029	-,418	,677	,754	<b>1,326</b>

a. Dependent Variable: V\_Resiliência

***Terceiro Modelo - O impacto positivo do Flow em contexto de trabalho sobre as Experiências de Recuperação***

Tabela 87: Análise das Regressões

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Controlo	←- Motivação Intrínseca/Prazer	,131	,083	1,583	,114	
Domínio	←- Absorção	,098	,050	1,962	,050	

Tabela 88: Análise das Regressões Estandarizadas

		Estimate
Controlo	<--- Motivação Intrínseca/ Prazer	,128
Domínio	<--- Absorção	,158

Tabela 89: Coeficientes

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Coefficients		Coefficients				
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	3,071	,249		12,350	,000		
1 V_MIP	,184	,078	,230	2,359	,020	,754	<b>1,326</b>
V_Absorção	,036	,061	,058	,599	,550	,754	<b>1,326</b>

a. Dependent Variable: V\_Domínio

Tabela 90: Coeficientes

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Coefficients		Coefficients				
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	3,054	,327		9,343	,000		
1 V_MIP	,204	,103	,197	1,991	,049	,754	<b>1,326</b>
V_Absorção	,002	,080	,002	,022	,982	,754	<b>1,326</b>

a. Dependent Variable: V\_Controlo

***Quarto Modelo - As Experiências de Recuperação incrementam positivamente o Bem-Estar Laboral***

Tabela 91: Análise das Regressões

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Vigor/Dedicação	←-	Controlo	,048	,039	1,214	,225	
Resiliência/Interesse	←-	Domínio	,100	,043	2,342	,019	

Tabela 92: Análise das Regressões Estandarizadas

			Estimate
Vigor/Dedicação	<---	Controlo	,063
Resiliência/Interesse	<---	Domínio	,121

Tabela 93: Coeficientes

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2,624	,281		9,328	,000		
1 V_Control o	,141	,059	,216	2,415	,017	,822	<b>1,217</b>
V_Dominí o	,196	,076	,231	2,579	,011	,822	<b>1,217</b>

a. Dependent Variable: V\_Resiliência

Tabela 94: Coeficientes

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2,268	,337		6,738	,000		
1 V_Control o	,157	,070	,204	2,233	,027	,822	<b>1,217</b>
V_Dominí o	,190	,091	,191	2,093	,038	,822	<b>1,217</b>

a. Dependent Variable: V\_Vigor