

Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Instituto de Psicologia

Programa de Pós-Graduação em Psicologia

**Relações entre *Flow* e Engajamento no Trabalho: Análise da Influência dos  
Recursos Individuais e do Contexto Laboral**

**LARISSA SANFORD AYRES FARINA**

Porto Alegre, Fevereiro de 2018

Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Instituto de Psicologia

Programa de Pós-Graduação em Psicologia

**Relações entre *Flow* e Engajamento no Trabalho: Análise da Influência dos Recursos Individuais e do Contexto Laboral**

**LARISSA SANFORD AYRES FARINA**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para obtenção do Grau de Mestre em Psicologia.

Orientador: Professor Doutor Claudio Simon Hutz

Porto Alegre, Fevereiro de 2018.

## **Agradecimentos**

Gostaria de agradecer em primeiro lugar à pessoa que sempre me apoiou para que o sonho de me tornar Mestre em Psicologia se tornasse realidade, que me cobriu quando não podia estar em casa com a minha filha ou que me acudiu quando precisava de apoio, carinho e estímulo... E que, agora, continua me apoiando, enquanto escrevo essas palavras, ficando com a nossa filha recém nascida...muito obrigada meu marido querido Thiago Farina.

Gostaria de agradecer ao professor Cláudio Hutz, que também sempre me incentivou, mesmo antes de eu passar na prova de seleção, dizendo para não desistir. Meu orientador que até os últimos dias da escrita dessa dissertação sempre estimulou minhas ideias e contribuiu para o meu crescimento e desenvolvimento como profissional na área da Psicologia.

Agradeço aos meus queridos colaboradores, Gabriel, Natália, Thamires e Laisla, que me acompanharam ao longo de 2017, me encontrando todas as sextas-feiras, sempre contribuindo com seu trabalho árduo e de excelência. Além deles, também agradeço a todos do grupo do Laboratório de Mensuração.

Agradeço aos meus colegas e professores que contribuíram muito na minha formação e, especialmente, aos professores Ana Cláudia Vazquez, Wagner Machado e Marco Teixeira. À professora Ana, que me ajudou desde o desenvolvimento da minha primeira ideia até a construção do projeto e que, especialmente, me estimulou a construir um instrumento de pesquisa. Ao professor Wagner Machado que me ensinou muito sobre Análise de Redes e contribuiu muito com sua paciência nos momentos quem que ninguém entendia direito o que ele falava. Ao professor Marco, que sempre me desafiou a buscar a excelência em tudo o que faço.

Agradeço também à Clarissa Freitas e à Rita Devotto por contribuírem abertamente com seus textos, conhecimentos e divulgação da minha pesquisa.

Agradeço mais uma vez à minha família, minhas filhas que por algumas vezes aguentaram a minha ausência, aos meus pais e aos meus sogros que auxiliaram com as meninas durante esse processo.

Obrigada também a todos que responderam as escalas, divulgaram e ajudaram esse trabalho a se tornar realidade.

## Sumário

<b>Agradecimentos .....</b>	<b>3</b>
<b>Resumo da Dissertação .....</b>	<b>7</b>
<b>Dissertation Abstract.....</b>	<b>8</b>
<b>CAPÍTULO I – Introdução da Dissertação .....</b>	<b>9</b>
<b>Referências .....</b>	<b>13</b>
<b>CAPÍTULO II.....</b>	<b>14</b>
<b>ESTUDO I – Relações entre <i>Flow</i> e Engajamento no Trabalho .....</b>	<b>14</b>
Resumo.....	17
Abstract .....	18
Resumen.....	19
Introdução .....	Erro! Indicador não definido.
Psicologia Positiva .....	Erro! Indicador não definido.
Psicologia Positiva Organizacional e do Trabalho .....	Erro! Indicador não definido.
Método.....	Erro! Indicador não definido.
Resultados .....	Erro! Indicador não definido.
Discussão .....	Erro! Indicador não definido.
<i>Flow</i> no trabalho.....	Erro! Indicador não definido.
Engajamento no trabalho.....	Erro! Indicador não definido.
Recursos individuais .....	Erro! Indicador não definido.
Recursos e demandas do trabalho .....	Erro! Indicador não definido.
<i>Flow</i> e engajamento no trabalho .....	Erro! Indicador não definido.
Considerações Finais .....	Erro! Indicador não definido.
Referências.....	Erro! Indicador não definido.
Tabelas .....	Erro! Indicador não definido.
Tabela 1 .....	Erro! Indicador não definido.
Tabela 2 .....	Erro! Indicador não definido.
Tabela 3 .....	Erro! Indicador não definido.
Tabela 4 .....	Erro! Indicador não definido.
<b>ESTUDO II – Construção e Validação do Questionário de Recursos e Demandas Laborais.....</b>	<b>20</b>
Resumo.....	22
Abstract .....	23
Introdução .....	Erro! Indicador não definido.
Método.....	Erro! Indicador não definido.
<i>Instrumento</i> .....	Erro! Indicador não definido.
<i>Procedimentos</i> .....	Erro! Indicador não definido.
<i>Participantes</i> .....	Erro! Indicador não definido.
<i>Análise de Dados</i> .....	Erro! Indicador não definido.
Resultados e Discussão .....	Erro! Indicador não definido.
Considerações Finais .....	Erro! Indicador não definido.
Referências.....	Erro! Indicador não definido.
Figuras .....	Erro! Indicador não definido.
<i>Figura 1</i> .....	Erro! Indicador não definido.
Tabelas .....	Erro! Indicador não definido.
Tabela 1 .....	Erro! Indicador não definido.

<i>Figura 2</i> .....	Erro! Indicador não definido.
Tabela 2 .....	Erro! Indicador não definido.
<b>Anexos</b> .....	Erro! Indicador não definido.
<b>Anexo A</b> .....	Erro! Indicador não definido.

### **ESTUDO III – Relações entre *Flow* e Engajamento no Trabalho: Análise da Influência dos Recursos Individuais e do Contexto Laboral..... 24**

<b>Resumo</b> .....	26
<b>Abstract</b> .....	26
<b>Introdução</b> .....	Erro! Indicador não definido.
<b>Método</b> .....	Erro! Indicador não definido.
<i>Participantes</i> .....	Erro! Indicador não definido.
<i>Instrumentos e materiais</i> .....	Erro! Indicador não definido.
<i>Procedimentos</i> .....	Erro! Indicador não definido.
<i>Análise de dados</i> .....	Erro! Indicador não definido.
<b>Resultados</b> .....	Erro! Indicador não definido.
Flow e engajamento no trabalho .....	Erro! Indicador não definido.
Flow, contexto de trabalho e recursos individuais.....	Erro! Indicador não definido.
Engajamento, contexto de trabalho e recursos individuais .....	Erro! Indicador não definido.
Análises das correlações bivariadas entre Flow, Engajamento e Variáveis Sociodemográficas .....	Erro! Indicador não definido.
Análises de Rede entre <i>Flow</i> , Engajamento e Variáveis Sociodemográficas..	Erro! Indicador não definido.
<b>Discussão</b> .....	Erro! Indicador não definido.
Flow e engajamento no trabalho .....	Erro! Indicador não definido.
Flow, contexto de trabalho e recursos individuais.....	Erro! Indicador não definido.
Engajamento, contexto de trabalho e recursos individuais .....	Erro! Indicador não definido.
Flow, Engajamento e Variáveis Sociodemográficas .....	Erro! Indicador não definido.
<b>Considerações Finais</b> .....	Erro! Indicador não definido.
<b>Considerações Éticas</b> .....	Erro! Indicador não definido.
<b>Referências</b> .....	Erro! Indicador não definido.
<b>Figuras</b> .....	Erro! Indicador não definido.
<i>Figura 1</i> .....	Erro! Indicador não definido.
<i>Figura 2</i> .....	Erro! Indicador não definido.
<i>Figura 3</i> .....	Erro! Indicador não definido.
<i>Figura 4</i> .....	Erro! Indicador não definido.
<i>Figura 5</i> .....	Erro! Indicador não definido.
<i>Figura 6</i> .....	Erro! Indicador não definido.
<b>Tabelas</b> .....	Erro! Indicador não definido.
Tabela 1 .....	Erro! Indicador não definido.
Tabela 2 .....	Erro! Indicador não definido.
Tabela 3 .....	Erro! Indicador não definido.
Tabela 4 .....	Erro! Indicador não definido.
Tabela 5 .....	Erro! Indicador não definido.
Tabela 6 .....	Erro! Indicador não definido.
Tabela 7 .....	Erro! Indicador não definido.
Tabela 8 .....	Erro! Indicador não definido.
<b>Anexos</b> .....	Erro! Indicador não definido.
<b>Anexo A</b> .....	Erro! Indicador não definido.
<b>Anexo B</b> .....	Erro! Indicador não definido.
<b>Anexo C</b> .....	Erro! Indicador não definido.
<b>Anexo D</b> .....	Erro! Indicador não definido.
<b>Anexo E</b> .....	Erro! Indicador não definido.

<b>Anexo F</b> .....	<b>Erro! Indicador não definido.</b>
<b>Anexo G</b> .....	<b>Erro! Indicador não definido.</b>
<b>Anexo H</b> .....	<b>Erro! Indicador não definido.</b>

<b>CAPÍTULO III – Conclusão e Considerações Finais</b> .....	<b>13</b>
<b>Considerações Finais da Dissertação</b> .....	<b>28</b>

### **Resumo da Dissertação**

Dentre as investigações realizadas em Psicologia Positiva Organizacional, encontram-se as concepções de *flow* e engajamento no trabalho, que podem ser utilizadas para se criar excelentes condições de funcionamento, tanto para as empresas, quanto para os trabalhadores. No entanto, esse é um processo complexo que se relaciona com recursos internos e externos às pessoas e, por isso, ao mesmo tempo em que têm o potencial de motivar ações competentes, pode gerar tensões excessivas, potencialmente prejudiciais à saúde. OBJETIVO: Com o intuito de colaborar para o desenvolvimento do conhecimento e aplicações práticas nessa área, esse estudo teve como propósito central investigar as relações entre os conceitos de *flow* e engajamento no trabalho e analisar a influência dos recursos pessoais e do contexto laboral em cada um desses construtos. MÉTODO: Participaram deste estudo 317 profissionais, selecionados por conveniência. Os participantes responderam um Questionário Sociodemográfico e sete escalas que permitiram medir: *flow*, engajamento, recursos individuais e contexto de trabalho. A coleta de dados se deu por meio eletrônico. Foi realizada análise ponderada de rede, englobando todas as variáveis dessa pesquisa, em que foram estudadas as correlações e a magnitude das mesmas. RESULTADOS: Os achados geraram recomendações e sugeriram aplicações das concepções de *flow* e engajamento no trabalho através do investimento nos recursos individuais e laborais, com o conseqüente desenvolvimento de um funcionamento ótimo dos indivíduos e grupos nas organizações. CONTRIBUIÇÃO: Os resultados indicaram que as relações entre empresa e colaborador podem ser essenciais, tanto para o sucesso da instituição, como para a qualidade de vida e a performance dos seus funcionários.

PALAVRAS-CHAVE: *flow*, engajamento, recursos individuais, contexto laboral

### **Dissertation Abstract**

From the results found in researches carried out in the labor field, it is understood that the relationship between company and employee could be essential, both for the success of the institution, as well as for the quality of life of its employees. Among the investigations carried out in Positive Organizational Psychology are the concepts of flow and engagement at work, which can be used to create excellent working conditions, both for the companies and workers. However, this is a complex process that relates to people's internal and external resources and has the potential to motivate competent actions or generate excessive tensions potentially harmful to health. **OBJECTIVE:** In order to collaborate in the development of knowledge and practical applications in this area, the main purpose of this study was to investigate the relationships between the concepts of flow and engagement in the workplace and to analyze the influence of personal resources and the labor context in each one of these constructs. **METHOD:** 317 professionals, selected by convenience, participated in this study. Participants answered a Socio-Demographic Questionnaire and seven scales that allowed measuring: flow, engagement, individual resources and job demands-resources. Data collection was by electronic means. A network analysis was conducted, constituting all the variables proposed in this research, in which their relationships and their magnitude were studied. **RESULTS:** The findings generated recommendations and suggested applications of the concepts of flow and engagement in work through investment in individual and work resources, with the consequent development of optimal functioning of individuals and groups in organizations. **CONTRIBUTION:** The results indicated that the relationship between company and employee can be essential, both for the success of the institution, for the quality of life and the performance of its employees.

**KEY WORDS:** flow, engagement, individual resources, work context

## **CAPÍTULO I**

### **Introdução da Dissertação**

Segundo alguns autores, a Psicologia Positiva (PP) foi assim chamada pela primeira vez por Maslow, em 1954, em seu livro *Motivação e Personalidade*. Já nessa época, o autor sugeriu que a Psicologia, além do legado de reparar, poderia também se ater aos aspectos saudáveis dos indivíduos, para que fosse possível se obter uma visão mais integrada dos seres humanos (Hutz & Pacico, 2016; Snyder & Lopez, 2009). Percebe-se não existe uma unanimidade entre os autores sobre como e quando esse campo de estudo surgiu, porém é claro que somente na última metade do século passado é que a construção do conhecimento sobre as qualidades das pessoas se fortificou (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000; Snyder & Lopez, 2009; Hutz & Pacico, 2016).

A ciência da experiência subjetiva, traços e instituições positivas surge, então, para potencializar a qualidade de vida e prevenir as patologias. Antes disso, o foco no estudo de aspectos negativos era preponderante frente aos demais, resultando na falta de pesquisa e reflexão a respeito dos pontos que se concentram na melhora da vida das pessoas (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000; Snyder & Lopez, 2009). Ao se analisar a história, percebe-se que, possivelmente, esse enfoque na correção de problemas tenha se dado a partir de acontecimentos como as guerras mundiais. Fatos traumáticos proporcionaram vivências extremamente desagradáveis e provavelmente desencadearam a necessidade de se tratar os males por eles ocasionados (Luthans, 2002; Hutz & Pacico, 2016). Sendo assim, após anos de soma de conhecimentos e desenvolvimento de práticas voltadas para a recuperação da saúde, a Psicologia Positiva aparece com o objetivo de complementar a ciência psicológica. Essa abordagem, a partir de então, passa a incluir o estudo das características positivas dos seres humanos que também são consideradas importantes para a compreensão global dos indivíduos (Gable & Haidt, 2005; Snyder & Lopez, 2009; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).

A partir da perspectiva da PP, pesquisadores em prevenção da saúde descobriram que existem qualidades nas pessoas que têm sido associadas a uma diminuição da doença mental, tais como: coragem, otimismo, habilidades interpessoais, fé, trabalho ético, esperança, honestidade, perseverança, a capacidade de entrar em *“flow”* e ter *“insight”*, entre outras (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000; Snyder & Lopez, 2009). Isto posto, a PP atualmente tem como principal finalidade expandir os estudos e práticas com foco nas competências humanas, a fim de compreender e conhecer como desenvolvê-las nas pessoas. É interessante notar que apesar desse enfoque nas qualidades humanas, essa abordagem também não deixa de lado os dilemas e as dificuldades que fazem parte da vida dos indivíduos (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000; Snyder & Lopez, 2009).

Desde então, o movimento da Psicologia Positiva têm estimulado novas pesquisas e aplicações nas ciências psicológicas (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Uma de suas áreas que tem recebido destaque é a Psicologia Positiva Organizacional e do Trabalho (PPOT). Frente à nova realidade e perspectivas da conjuntura laboral, as necessidades organizacionais voltaram-se às pessoas. Dessa forma, profissionais que buscam aperfeiçoamento, estejam preocupados com o autoconhecimento e em como colocar seus talentos em prática ganham destaque nas organizações e, ao mesmo tempo, sentem-se mais realizados com suas atividades laborais (Donaldson & Ko, 2010; Bakker & Schaufeli, 2008; Luthans, 2002).

Assim sendo, a PPOT surge com intensão de criar espaços em que as qualidades humanas possam ser vivenciadas, através de estudos e performances que abordem essas questões no ambiente laboral (Donaldson & Ko, 2010; Luthans, 2002). Esse novo espaço de construção do conhecimento, nos últimos anos, aparece com os seguintes nomes: Psicologia Organizacional Positiva (POP), Comportamento Organizacional Positivo (COP) e *Positive Organizational Scholarship* (POS) (Carlomagno, 2016b; Donaldson & Ko, 2010; Luthans, 2002).

As investigações e intervenções com foco nas forças dos recursos humanos no serviço e as suas capacidades psicológicas é o que se refere ao COP. Essas aptidões podem ser medidas, desenvolvidas e efetivamente gerenciadas para alavancar o desenvolvimento nas organizações. Estudos com esse enfoque demonstram que características como esperança, otimismo, autoeficácia e resiliência teriam relação com satisfação, felicidade e comprometimento no contexto laboral. Pesquisas também apontam que atributos como gentileza, humor e generosidade parecem estar conectados com alta performance profissional (Donaldson & Ko, 2010; Carlomagno, 2016b; Luthans, 2002).

Por outro lado, a POS tem o enfoque no estudo das instituições, seus membros, processos, características e resultados assertivos. Dessa forma, tem por objetivo entender o que move o comportamento saudável e possibilita às empresas chegarem a novos níveis de desenvolvimento. Esse foco busca estudar as organizações em que o bem-estar das pessoas torna-se indicador de sucesso e é essa dinâmica positiva que possibilita efeitos satisfatórios, como o alto desempenho individual e organizacional. COP e POS apresentam-se baseados na Psicologia Positiva e demonstram a importância dos processos científicos na área organizacional (Donaldson & Ko, 2010; Carlomagno, 2016b). Nesse estudo, de acordo com os autores Donaldson e Ko (2010), Carlomagno (2016a) e Luthans

(2002), entende-se que a POP inclui ambas as perspectivas em termos de tópicos de investigação, enfoque e nível de análise. Assim sendo, a presente investigação segue a definição de POP dos autores acima, considerando-se que esse entendimento contribui para o trabalho, pois agrega tanto os recursos pessoais como também os laborais.

De acordo com essa abordagem, com a finalidade de melhorar o bem-estar laboral, pesquisas demonstram que as empresas e os profissionais que possibilitam a vivência de *flow* e engajamento no trabalho aproximam-se da experiência de excelente funcionamento almejada. Dessa maneira, dentre os construtos estudados no campo da POP, estão esses dois conceitos e suas concepções (Nielsen & Cleal, 2010; Perschel, 2010; Vazquez et al., 2015; Bakker & Schaufeli, 2008). Esse estudo abordará ambos os construtos, suas relações entre si e suas correlações com os recursos individuais e do trabalho.

Com o intuito de melhor esclarecer cada um deles e suas interseções, essa dissertação está organizada em três capítulos. O Capítulo I engloba a Introdução da Dissertação; o Capítulo II refere-se aos três estudos dessa dissertação e o Capítulo III traz a Conclusão Geral. O Estudo I, intitulado “Relações entre Flow e Engajamento no Trabalho”, diz respeito à Revisão de Literatura dessa pesquisa, em que são clarificados os principais conceitos abordados: *flow* e engajamento no trabalho, recursos individuais e contexto laboral (recursos e demandas). O Estudo II, intitulado “Construção e Validação do Questionário de Recursos e Demandas Laborais”, apresenta os passos seguidos para a confecção de um instrumento de medida do contexto laboral, a partir da abordagem teórica descrita no Estudo I. Finalmente, no Estudo III, cujo título é “Relações entre Flow e Engajamento no Trabalho: Análise da Influência dos Recursos Individuais e do Contexto Laboral” refere-se à investigação que avalia a relação entre as variáveis dessa dissertação. Todos os estudos são compostos por fundamentação teórica, método, resultados, discussão e considerações finais. Como fechamento, o Capítulo III traz na conclusão uma breve análise dessa produção científica, principais contribuições e recomendações para futuras pesquisas.

### Referências

- Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2008). Editorial Positive Organizational Behavior : Engaged employees in flourishing organizations, *154*, 147–154. <http://doi.org/10.1002/job>
- Carlomagno, L. L. L. (2016). Liderança Positiva. In Corrêa, A. P. (Org). *Psicologia Positiva Teoria e Prática* (232-239). São Paulo: Leader.
- Carlomagno, L. L. L. (2016). Psicologia Positiva Aplicada às Organizações. In Seibel, B. L., Poletto, M., & Koller, S. H. (Orgs). *Psicologia Positiva Teoria, Pesquisa e Intervenção* (pp. 209-224). Curitiba: Juruá.
- Donaldson, S. I., & Ko, I. (2010). Positive organizational psychology, behavior, and scholarship: A review of the emerging literature and evidence base. *The Journal of Positive Psychology*, *5*(3), 177–191. <http://doi.org/10.1080/17439761003790930>
- Gable, S. L., & Haidt, J. (2005). What (and why) is positive psychology? *Review of General Psychology*, *9*(2), 103–110. <http://doi.org/10.1037/1089-2680.9.2.103>
- Hutz, C. S., & Pacico, J. C., (2016). Psicologia Positiva: avanços de uma nova abordagem. In Corrêa, A. P. (Org.). *Psicologia Positiva Teoria e Prática* (78-84). São Paulo: Leader.
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, *23*, 695–706. <https://doi.org/10.1002/job.165>
- Nielsen, K., & Cleal, B. (2010). Predicting flow at work: investigating the activities and job characteristics that predict flow states at work. *Journal of Occupational Health Psychology*, *15*(2), 180–190. <http://doi.org/10.1037/a0018893>
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, *55*(1), 5–14. <http://doi.org/10.1037//0003-066X.55.1.5>
- Snyder, C. R., & Lopez, S. J. (2009). *Psicologia Positiva*. Porto Alegre: Artmed.

## **CAPÍTULO II**

### **ESTUDO I**

Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Instituto de Psicologia

Programa de Pós-Graduação em Psicologia

**Relações entre *Flow* e Engajamento no Trabalho**

Título abreviado sugerido: Relações entre *Flow* e Engajamento

**LARISSA SANFORD AYRES FARINA<sup>1</sup>**

**GABRIEL DOS REIS RODRIGUES**

**CLAUDIO S. HUTZ**

Artigo de Revisão de Literatura

Endereço para correspondência com o Editor: Rua Ramiro Barcelos, 2600, Térreo

CEP 90035003

Telefones: 51 3308.5261 / 51 9 8221.0882

Email: lari.ayres.farina@gmail.com

Porto Alegre

Setembro, 2017

**Relações entre *Flow* e Engajamento no Trabalho**

**Relationships between Flow and Engagement at Work**

**Relaciones entre el *Flow* y el Compromiso en el Trabajo**

Título abreviado sugerido: Relações entre *Flow* e Engajamento

**Resumo**

À luz da Psicologia Positiva Organizacional e do Trabalho, *flow* e engajamento estão relacionados aos vínculos de bem-estar e sucesso empresarial. OBJETIVO: Esse estudo examina as relações entre *flow* e engajamento no trabalho e apresenta as principais conceituações a respeito deles. MÉTODO: Para isso, foi realizada uma revisão de literatura. A coleta de dados baseou-se na procura por produções com os descritores “*flow*” e “engajamento”, “recurso pessoais”, “recursos do trabalho” e termos relacionados. Essa busca resultou em 49 estudos, os quais foram lidos e classificados de acordo com informações sobre conteúdo, ano da publicação, definições, tipos e conceitos associados. RESULTADOS: Dentre os achados, *flow* e engajamento estão ligados a resultados superiores nos negócios das empresas, no desempenho do trabalhador e em sua satisfação de vida. CONCLUSÃO: Os estudos apontam para uma ampla gama de aplicações, mas ainda há necessidade de novas pesquisas.

PALAVRAS-CHAVE: *Flow*; engajamento; recursos pessoais; recursos do trabalho.

**Abstract**

In the light of Positive Organizational and Work Psychology, flow and engagement are related with well-being and business success. **OBJECTIVE:** This study examines the relationships between flow and engagement at work and presents the main concepts about them. **METHOD:** A literature review was carried out. Data collection was based on the research for studies with the descriptors "flow" and "engagement", "personal resource", "labor resources" and related terms. This search resulted in 49 studies, which were read and classified according to information about approach, year of publication, definitions, types and associated concepts. **RESULTS:** Among the findings, flow and engagement are linked to superior results in business, worker performance and life satisfaction. **CONCLUSION:** Studies point to a wide range of applications, but there is still a need for further research.

**KEY WORDS:** Flow; Engagement; Personal resources; Job resources.

## **Resumen**

Según la Psicología Positiva Organizacional y del Trabajo, *flow* y compromiso están relacionados con los vínculos de bienestar y éxito empresarial. **OBJETIVO:** Este estudio examina las relaciones entre *flow* y compromiso en el trabajo y presenta las principales concepciones acerca de ellos. **MÉTODO:** Para ello, se realizó una revisión de la literatura. La recogida de datos se hizo a partir de los descriptores "*flow*" y "compromiso", "recurso personal", "recursos del trabajo" y términos relacionados. Esta búsqueda resultó en 49 estudios, los cuales fueron leídos y clasificados de acuerdo con el contenido, año de publicación, definiciones, tipos y conceptos asociados. **RESULTADOS:** Entre los hallazgos, *flow* y compromiso están asociados a mejores resultados en los negocios de las empresas, en el desempeño del trabajador y en su satisfacción de vida. **CONCLUSIÓN:** Los estudios revelan una amplia gama de aplicaciones, pero todavía hay necesidad de nuevas investigaciones.

**PALABRAS CLAVE:** *Flow*; Compromiso; Recursos personales; Recursos del trabajo.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

## **ESTUDO II**

Construção e Validação do Questionário de Recursos e Demandas Laborais

**NOTA TÉCNICA**

Universidade Federal do Rio Grande do Sul  
Instituto de Psicologia  
Programa de Pós-Graduação em Psicologia

Construção e Validação do Questionário de Recursos e Demandas Laborais

**LARISSA SANFORD AYRES FARINA<sup>1</sup>**

**GABRIEL DOS REIS RODRIGUES**

**NATÁLIA KLUWE FAGUNDES**

**THAMIRES CARAFINI**

**LAISLA SOARES**

**WAGNER DE LARA MACHADO**

**CLAUDIO S. HUTZ**

Artigo Nota Técnica

Endereço para correspondência com o Editor: Rua Ramiro Barcelos, 2600, Térreo

CEP 90035003

Telefones: 51 3308.5261 / 51 9 8221.0882

Email: lari.ayres.farina@gmail.com

**Porto Alegre**  
**Fevereiro, 2018**

**Resumo**

Apesar do modelo de Recursos e Demandas de Trabalho (RDT) gerar inúmeras pesquisas teóricas relevantes, não existe instrumento proposto que mensure os diversos recursos e demandas hipotetizados. **OBJETIVO:** Baseando-se no modelo RDT, esse estudo tem como objetivo a construção e validação do Questionário de Recursos e Demandas de Trabalho (QRDT). **MÉTODO:** Os itens foram criados apoiados em uma análise de literatura e passaram por diversas reformulações. A versão final do instrumento continha 44 itens. O QRDT foi respondido por 317 participantes entre 20 e 65 anos. **RESULTADOS:** No R, uma Análise Fatorial Exploratória (AFE) com rotação *oblimin* foi conduzida, extraíndo-se 8 fatores. O coeficiente alfa dos fatores foi igual ou acima a .80, exceto para dois fatores. Não houve diferenças significativas entre homens e mulheres. **CONCLUSÃO:** Sugere-se que mais estudos utilizando o QRDT sejam produzidos, colaborando para uma validade mais robusta e contribuindo para a qualidade de vida no trabalho.

**PALAVRAS-CHAVE:** Recursos de Trabalho; Modelo RDT; Psicologia Organizacional; Psicometria.

**Abstract**

Although the Job Demands-Resources model (JDR) generates numerous relevant theoretical research, there's no proposed instrument that measures the various hypothesized demands and resources. **OBJECTIVE:** Based on the RDT model, this study aims to construct and validate the Questionnaire of Job Demands-Resources (QJDR). **METHOD:** The items were created upon a literature review and underwent several reformulations. The final version of the instrument contained 44 items. The QJDR was answered by 317 participants between 20 and 65 years old. **RESULTS:** In R, na Exploratory Factor Analysis (EFA) with *oblimin* rotation was conducted, extracting 8 factors. The coefficient alpha for the factor was equal or above .80, except for 2 of the factors. There were no significant differences between men and women. **CONCLUSION:** It is suggested that more studies using QJDR be produced, collaborating for a more robust validity and contributing to the quality of life at work.

**KEY WORDS:** Job Resources, JDR Model; Organizational Psychology; Psychometrics.

## **ESTUDO III**

**Relações entre *Flow* e Engajamento no Trabalho: Análise da Influência dos Recursos Individuais e do Contexto Laboral**

Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Instituto de Psicologia

Programa de Pós-Graduação em Psicologia

**Relações entre *Flow* e Engajamento no Trabalho: Análise da Influência dos Recursos Individuais e do Contexto Laboral**

Título abreviado sugerido:

**LARISSA SANFORD AYRES FARINA<sup>1</sup>**

**GABRIEL DOS REIS RODRIGUES**

**NATÁLIA KLUWE FAGUNDES**

**THAMIRES CARAFINI**

**LAISLA SOARES**

**WAGNER DE LARA MACHADO**

**CLAUDIO S. HUTZ**

Artigo

**Fevereiro, 2018**

## Resumo

As vivências de *flow* e engajamento se relacionam com atributos pessoais e laborais, gerando resultados superiores nos negócios, no desempenho dos trabalhadores e na satisfação de vida. OBJETIVO: Este estudo visou investigar as relações entre *flow* e engajamento no trabalho e suas associações com características pessoais e laborais. MÉTODO: A amostra foi formada por 317 participantes (66,9% do sexo feminino) com idade média de 39,72 anos (DP = 10,8), que responderam um questionário sócio demográfico e escalas que permitiram medir as variáveis alvo. Para análise de dados, foi realizada análise de rede. RESULTADOS: Os dados evidenciaram diferenças significativas entre *flow* e engajamento no trabalho. Observou-se que alguns recursos individuais e do trabalho predizem *flow* e outras engajamento. Alguns desses fatores exercem influência indireta nos referidos construtos. CONCLUSÃO: Os resultados apontam para a importância de se promover um ambiente de trabalho que estimule os recursos pessoais e os recursos laborais para se potencializar as vivências de *flow* e engajamento nesse contexto.

PALAVRAS-CHAVE: *flow*; engajamento; recursos pessoais; recursos do trabalho, demandas do trabalho.

## Abstract

The experience of flow and engagement have been related to personal and work attributes, generating superior results in business, employee performance and life satisfaction. PURPOSE: This study aimed to investigate the relationship between flow and engagement in the work context and its associations with personal and work characteristics. METHOD: The sample consisted of 317 participants (66.9% female) with a mean age of 39.72 years (SD = 10.8), who answered a socio-demographic survey and scales that allowed to measure the target variables. A network analysis was performed to interpret the data. RESULTS: The data showed significant differences between flow and labor engagement. It was observed that some of the individual and work resources predict flow and others predict engagement. Some of these factors have an indirect influence on these constructs. CONCLUSION: The results point to the importance of promoting a work environment that stimulates personal and labor resources to enhance the flow and engagement experiences in this context.

KEY WORDS: flow; engagement; personal resources; work resources, job demands.

## **CAPÍTULO III**

### **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

### **Considerações Finais da Dissertação**

No decorrer dessa dissertação explanou-se sobre a teoria e os achados mais relevantes em cada um de seus estudos. Ademais, as limitação de cada um deles e os possíveis questionamentos que ainda possam ter ficado e que precisariam de novas investigações foram apontados. Dessa maneira, a seguir apresenta-se como foram se constituindo os passos dessa produção científica.

Conforme exposto na Introdução da Dissertação, as concepções de *flow* e engajamento laborais e suas relações com recursos individuais e contexto de trabalho (recursos e demandas) formaram o cerne das discussões deste estudo. Dentre os achados da Psicologia Positiva Organizacional e do Trabalho (PPOT) optou-se por se trabalhar com essas variáveis devido a sua relevância já demonstrada em estudo anteriores, tanto em avanços teóricos como também em intervenções práticas para o ambiente laboral. Por outro lado, ainda são poucas as pesquisas nessa área na ciência brasileira e mundial, o que indicou um espaço para investigações inovadoras na área da PPOT. Assim sendo, esta dissertação teve como objetivo geral investigar as relações entre os conceitos de *flow* e engajamento no trabalho e analisar a influência dos recursos pessoais e do contexto laboral em cada um desses construtos.

Em um primeiro momento, realizou-se uma revisão de literatura, o que permitiu se fazer uma análise dos temas até então desenvolvidos, clareando e conectando pontos ainda não investigados conjuntamente em pesquisas anteriores. Além disso, se especificou as questões teóricas envolvidas, a linha de estudo que se pretendeu seguir e se reafirmou a importância do assunto para a PPOT. Logo após, verificou-se ainda a falta de uma medida de recursos e demandas do trabalho para o Brasil, construindo-se evidências de validade e fidedignidade para um instrumento que pudesse medir as variáveis de contexto. Posteriormente, operacionalizou-se as variáveis em escalas

aplicadas em 317 profissionais de todo o Brasil. Os dados encontrados foram examinados através de análises de rede, que possibilitou apresentar-se achados por meio de indução, o que permitiu-se trazer à tona contribuições teórico-práticas às concepções de *flow* e engajamento no trabalho.

Os resultados propiciaram se apontar e amparar empiricamente os principais facilitadores para a promoção de *flow* e engajamento no trabalho. Essas descobertas demonstraram que a predição desses construtos não se sustenta apenas em fatores internos ou externos às pessoas e/ou às organizações, mas sim na influência mútua que essas variáveis formam em um ambiente organizacional. Por conseguinte, esse estudo demonstrou a importância de se levar em consideração a inter-relação dessas variáveis ao se propor futuras intervenções para promoção de bem-estar no contexto laboral.

Finalmente, essa dissertação trouxe à tona novas perspectivas para a busca de um equilíbrio na relação entre a empresa e seus funcionários. Espera-se novas pesquisas sejam realizadas e intervenções sejam propostas de forma a trazer benefícios não somente para o sucesso da organização, mas também para a qualidade de vida e o desempenho de seus profissionais.