



UNIVERSIDADE
FERNANDO
PESSOA

ADAPTAÇÃO CULTURAL E LINGUÍSTICA DO *THE WORK-RELATED FLOW INVENTORY* (WOLF) PARA A POPULAÇÃO PORTUGUESA.

[Cultural and linguistic adaptation of The Work-reLated Flow Inventory (WOLF) for the Portuguese population.]

Dissertação

[Mestrado em Psicologia Clínica e da Saúde]

Tomé Morais Soares

Orientadora:

Prof^ª. Doutora Isabel Silva

Outubro 2024



**UNIVERSIDADE
FERNANDO
PESSOA**

ADAPTAÇÃO CULTURAL E LINGUÍSTICA DO *THE WORK-RELATED FLOW INVENTORY* (WOLF) PARA A POPULAÇÃO PORTUGUESA.

[Cultural and linguistic adaptation of The Work-reLated Flow Inventory (WOLF) for the Portuguese population.]

Dissertação

[Mestrado em Psicologia Clínica e da Saúde]

Tomé Morais Soares

Orientadora:

Prof^ª. Doutora Isabel Silva

Agradecimentos

Ao meu núcleo familiar, à minha esposa e à minha filha, cujo apoio incansável e motivação inabalável foram fundamentais desde o início desta jornada. Sem a presença constante e o encorajamento de ambas, os meus sucessos não teriam sido possíveis. A sua dedicação e compreensão foram a base sobre a qual construí cada conquista, e tenho presente e eternamente reconhecido por cada momento do apoio e amor incondicional.

À Prof^ª. Doutora Isabel Silva, a minha orientadora excecional durante a dissertação de Mestrado, dirijo as minhas mais sinceras e profundas palavras de agradecimento. A sua dedicação incessante e o seu compromisso exemplar na Universidade Fernando Pessoa, aliado à constante troca de informação e formação, foram cruciais para o sucesso da minha dissertação. A sua simpatia, gentileza e disponibilidade, conjugadas com um profissionalismo incomparável, serviram como um farol iluminador ao longo deste percurso. As sugestões perspicazes e o vasto conhecimento que generosamente compartilhou não apenas enriqueceram a minha investigação, mas também abriram novos e promissores horizontes que acompanharão no meu desenvolvimento profissional e pessoal ao longo de toda a vida. A sua influência transcendeu o mero âmbito académico, deixando uma marca duradoura e transformadora no meu caminho, pelo que serei incessantemente grato.

À Dra. Helena Vilaça, cuja profunda envolvência no projeto CAOJ transformou a minha visão sobre o voluntariado, abrindo-me os olhos para novas dimensões de empatia e compromisso. A sua generosidade e incansável apoio ao meu projeto foram além do que eu poderia esperar, conseguindo reunir mais de cem participantes para este estudo através do modelo de bola de neve. A magnitude da minha gratidão é difícil de expressar em palavras, pois trata-se de uma Mulher verdadeiramente extraordinária, cujo coração transborda humanidade e respeito. A Dra. Helena Vilaça não é apenas uma inspiração, mas um exemplo vivo do poder do altruísmo e da dignidade.

Ao Dr. Luís Pimentel, cuja inspiração foi determinante na minha escolha de seguir o caminho da Psicologia. A sua paixão pela profissão, aliada aos exemplos e dedicação, acendeu em mim a escolha de me tornar psicólogo. A sua influência em me acompanhar em momentos anteriores, fez nascer a índole que estaria escondida no meu inconsciente, um bem que me deixará eternamente empenhado, pois não apenas me orientou num propósito de vida, mas também moldou o profissional que aspiro ser.

Aos Professores da UFP que me orientaram ao longo de todo o meu percurso acadêmico, desde a Licenciatura ao Mestrado, manifesto a minha mais profunda gratidão. Sem a vivacidade, bondade e dedicação com que generosamente dedicaram o seu tempo, o meu desenvolvimento acadêmico não teria alcançado a mesma profundidade. As pequenas conversas e debates que tive o privilégio de partilhar com as Professoras, assim como as valiosas recomendações de literatura, especialmente em formato de livro em papel, foram fundamentais para o meu crescimento. Cada leitura sugerida foi uma oportunidade de mergulhar no conhecimento dos grandes autores de notoriedade científica. Gostaria ainda de expressar que todas as Professoras tiveram um impacto profundo em mim, um “*rippling*”, como Ervin Yalom descreve generosamente nas suas obras. Na essência, as vossas ações, palavras e comportamentos estenderam-se muito além do que eu poderia imaginar, moldando não só a minha vida, mas também a capacidade que agora tenho de transferir para os outros. Este impacto, duradouro e por vezes ainda desconhecido, reflete-se na aptidão que hoje conduzo para transmitir a terceiros o que de melhor recebi de vós, Exmas. Professoras Doutoras.

À proficiência dos orientadores de Estágio Académico: à Dra. Marisa Regada, a minha Orientadora de Estágio que a tempo inteiro na Unidade de Cuidados Continuados e em Consultas Externas com Crianças, sendo sempre incansável pelo excelente rumo prestado ao longo deste percurso. A simpatia, a gentileza, a acessibilidade, o profissionalismo e sobretudo por todas as sugestões e conhecimentos transmitidos que me abriram horizontes para todo o sempre. Ao Prof^o. Doutor Luís Santos, pelo acompanhamento, apoio e disponibilidade, a estimulação constante na minha colaboração para qualquer atividade, quer deste o tempo como estudante, quer como orientador de estágio em consulta externa. À Prof^a. Doutora Rute Meneses, pela disponibilidade, paciência, confiança, partilha de conhecimentos, pelo exemplo de profissionalismo que me transmitiu como pessoa, como professora, como psicóloga, como investigadora e tendo sido uma terceira orientadora, nomeada como responsável pelo Estágio.

Quero ainda evidenciar o agradecimento a duas Professoras que extrapolaram a sua identidade enquanto professoras, e me orientaram em momentos difíceis como foi a doença da Covid19, que para além de me prejudicar fisicamente, me afetou dolorosamente mentalmente. À Professora Zélia Teixeira, que esteve sempre disponível em me expurgar nas melhorias da doença e desorientação que permaneci durante alguns meses, e na amabilidade que diretamente ajudou o meu núcleo familiar. À Professora

Marta Matos, que nos momentos árdus do esquecimento provocado pela Covid, me norteou para a realidade, fortalecendo e ressignificando o meu *mindset* que havia construído sobre um conjunto de crenças e atitudes na relação comigo e com o mundo ao meu redor. Ajudou-me visceralmente na forma como pensava, agia e reagia a diferentes situações que a Covid me havia transferido do meu inconsciente.

À minha família alargada e amigos, desejo manifestar o meu profundo reconhecimento pela paciência e compreensão em relação à minha ausência em diversos eventos. O vosso apoio contínuo foi essencial durante esta nova jornada que comecei. Sem a vossa compreensão e encorajamento, não teria conseguido atingir os meus objetivos com a mesma força e determinação. O vosso apoio foram fundamentais para que eu pudesse seguir em frente e alcançar os meus propósitos com o máximo empenho.

Índice

RESUMO	1
MÉTODO	17
Participantes	17
Procedimento	19
Material.....	21
RESULTADOS.....	22
DISCUSSÃO.....	29
REFERÊNCIAS	34

Índice de Quadros

Quadro 1.....	17
Quadro 1 (continuação).....	18
Quadro 2.....	22
Quadro 2 (continuação).....	23
Quadro 3.....	23
Quadro 3 (continuação).....	24
Quadro 4.....	25
Quadro 5.....	26
Quadro 6.....	27
Quadro 6 (continuação).....	28
Quadro 6 (continuação).....	29

Índice de Figuras

Figura 1	8
Figura 2	9
Figura 3	15

Índice de Anexos

Anexo 1 – Questionário Sociodemográfico

Anexo 2 – Inventário do *Flow* no trabalho (*The Work-reLated Flow Inventory (WOLF)*)
+ versão em formato para impressão em papel

Anexo 3 – *Satisfaction With Life Scale (SWLS)*

Anexo 4 – *Hospital Anxiety and Depression Scale (HADS)*

Anexo 5 – Declaração de Assentimento Informado

Índice de siglas

AFE – Análise Fatorial Exploratória

e.g. – Exemplo

i.e. – Isto é

UFP – Universidade Fernando Pessoa

WOLF – *Work-reLated Flow*

RESUMO

O *Work-related Flow Inventory* (WOLF) mede o *flow* no trabalho, definido como uma experiência de pico de curto prazo caracterizada por concentração, prazer no trabalho e motivação intrínseca no trabalho. O conceito de *flow* no ambiente de trabalho tem despertado um interesse cada vez maior nas ciências sociais, especialmente na psicologia moderna e na sociologia. O objetivo do estudo foi à adaptação cultural e linguística do WOLF para a população portuguesa. Foi estudada uma amostra de conveniência constituída por 357 participantes, adultos empregados, com idades entre 20 e 79 anos ($M= 46$; $DP= 12,3$) que foram convidados a responder à versão portuguesa do WOLF, desenvolvida a partir da tradução independente, seguida da construção de uma versão final de consenso e respetiva análise cognitiva. Responderam ainda, à escala de satisfação com a vida e à escala de ansiedade e depressão hospitalar. O questionário revelou apresentar elevada fidelidade para o instrumento global e considerado ($\alpha 0,90$), bem como para as suas subescalas: concentração ($\alpha 0,75$), prazer no trabalho $\alpha (0,95)$ e motivação intrínseca para o trabalho ($\alpha 0,76$). A análise dos valores mínimos, máximos, assimetria e curtose, médias e medianas, revelou que os itens do inventário apresentam boa sensibilidade, assim como uma boa fidelidade, validade interna e externa convergente discriminante, boas propriedades psicométricas, sendo útil para investigação e prática, divulgando fatores psicológicos, sociais ou contextuais, independentemente da profissão, idade ou sexo. WOLF é uma escala breve de 13 itens, facilitando uma avaliação do bem-estar e *flow* no trabalho dos profissionais.

Palavras-chave: adaptação cultural e linguística, escala, validade, *flow*, prazer e satisfação no trabalho, motivação intrínseca

Um dos principais conceitos que emergiram do campo da psicologia positiva é o *flow*, termo este introduzido por Csikszentmihalyi em meados dos anos 70 para descrever o estado em que um indivíduo está extremamente envolvido na atividade realizada e nada mais importa naquele momento (Csikszentmihalyi, 1975).

Atualmente o trabalho é visto como uma atividade qualificada e como uma expressão da atividade humana (Csikszentmihalyi, 2022), que deverá ser enquadrada do ponto de vista cultural e social e o que circunda o trabalho.

Csikszentmihalyi (2022) constatou que muitas pessoas continuariam a trabalhar mesmo que não precisassem. Um estudo na Europa revelou que, mesmo os trabalhadores alemães que menos gostavam do trabalho, eram mais felizes. Isto levanta questões sobre a relevância do trabalho na nossa consciência e qual o seu impacto na qualidade de vida e bem-estar, além da necessidade de lidar com as ambiguidades.

Numa alusão filosófica de Aristóteles, Csikszentmihalyi (2022) mostra que o trabalho como o conhecemos atualmente simplesmente não existia evocando que “para os caçadores-coletores, o trabalho estava integrado aos outros aspetos da vida” (p. 61), que o trabalho devia ser evitado e que o “ócio era considerado uma virtude” (p. 61) e que um homem que não precisasse de trabalhar poderia ser feliz, demonstrando que cerca de 20% da população adulta daquela época não precisava de o fazer “acreditando haver alcançado a plenitude” (p. 61). Neste paradoxo, torna-se importante analisar a evolução das atividades laborais ao longo da história e os valores contraditórios associados, e que ainda hoje influenciam o nosso comportamento (Csikszentmihalyi, 2022). No entanto, “após séculos de complacência, estas classes ociosas retiraram-se da vida pública e dedicaram-se ao luxo e entretenimento” (Csikszentmihalyi, 2022, p. 62). Há cerca de quinhentos anos na Europa “o trabalho para a maioria das pessoas começou a mudar radicalmente” (p. 62).

Com os avanços tecnológicos, o trabalho passou a ser visto como uma atividade qualificada e uma expressão da criatividade humana, em vez de um mero esforço físico que um animal poderia realizar melhor, ainda que apenas “através da atividade produtiva realizamos o nosso potencial humano” (Csikszentmihalyi, 2022, p. 62), sem contradizer a ideia de Aristóteles de que só o “lazer libertava os homens” (p. 62) que em pleno século XIX, o trabalho oferecia mais opções criativas do que o ócio. Esta reflexão leva a repensar o significado do trabalho e, com a frase de que “sabemos que ele é um dos elementos mais importantes de nossas vidas, mas trabalhamos com a sensação de que era melhor não trabalhar” (p. 63).

De acordo com estudos realizados da avaliação do *flow* no trabalho apresenta-se como necessária para a vida humana, pois está ligada a um aumento da produtividade, satisfação e motivação intrínseca dos trabalhadores. Esta experiência não só contribui para um ambiente de trabalho mais positivo e criativo, mas também ajuda a reduzir o stress e o *burnout*, permitindo que os trabalhadores atinjam o seu potencial permanecendo mais produtivos e satisfeitos com as suas tarefas. Neste sentido, compreender o *flow* possibilita às organizações adotar estratégias que promovam este estado, resultando em benefícios tanto para os trabalhadores quanto para um desempenho global mais elevado dentro da organização.

Bakker (2008), ao desenvolver o Inventário de *Work-related Flow* (WOLF), baseou-se efetivamente no conceito de *flow* de Csikszentmihalyi, mas adaptou-o especificamente para o contexto do trabalho. O que Bakker quis demonstrar com este inventário inclui: 1) Aplicabilidade ao trabalho: o conceito de *flow* pode ser aplicado e medido de forma específica no ambiente de trabalho; 2) Dimensões do *flow* no trabalho: identificou três dimensões principais do *flow* no contexto laboral: a) a “*absorption*”, que na adaptação cultural e linguística para a população portuguesa foi traduzida como concentração; b) o prazer no trabalho, entendido como satisfação intrínseca com as tarefas; c) a motivação intrínseca, que representa o desejo de realizar a atividade pelo seu próprio bem; 3) Mensurabilidade: desenvolveu uma ferramenta para medir a confiabilidade e validade da experiência de *flow* no trabalho; 4) Relação com resultados positivos: demonstrou que o *flow* no trabalho está associado a resultados positivos, como maior produtividade, criatividade e bem-estar; 5) Fatores facilitadores: identificou os fatores organizacionais e pessoais que facilitam a experiência de *flow* no trabalho; 6) Diferenças individuais: explorou como diferentes pessoas experimentam o *flow* no trabalho e quais variáveis influenciam essas diferenças; 7) Ferramenta para organizações: forneceu uma ferramenta que pode ser utilizada por organizações para melhorar o ambiente de trabalho e o envolvimento (*engagement*) dos funcionários; 8) Ligação entre recursos e *flow*: demonstrou como os recursos do trabalho (e.g., autonomia e *feedback*) se relacionam com a experiência de *flow*. Desta forma, Bakker (2008) procurou operacionalizar e adaptar o conceito de *flow* para o contexto específico do trabalho, criando uma ferramenta prática para medir e compreender o estado no ambiente profissional, com o objetivo de melhorar o bem-estar e o desempenho dos trabalhadores.

Bakker (2008) expandiu e refinou o conceito original de *flow* de Csikszentmihalyi em todos os seus estudos, tornando-o aplicável e mensurável no contexto específico do

trabalho, ao mesmo tempo que o integrou em teorias mais amplas sobre o funcionamento organizacional tais como os estudos sobre todas as profissões e atividades desportivas como o golfe, atletismo e natação, entre outros, que a experiência de *flow* pode surgir em qualquer situação em que haja atividade, mencionando a criação de arte e tocar música (Csikszentmihalyi, 1997, 1998). Neste sentido, a versão original menciona-se a palavra “*absorption*” referindo-se a um estado de concentração total, em que os trabalhadores estão totalmente imersos no seu trabalho (Bakker, 2008), reforçado pela mesma conceção de Csikszentmihalyi (2008), em que o tempo passa depressa e esquecem-se de tudo o que os rodeia. Sendo esta ideia reforçada pelo que os trabalhadores que apreciam o seu trabalho e se sentem satisfeitos fazem juízos positivos sobre a qualidade na sua atividade profissional e este prazer ou felicidade é o resultado de avaliações cognitivas e afetivas da experiência de *Flow* (Diener, 1996, 2000). Por último, a motivação intrínseca refere-se à realização de uma determinada atividade relacionada ao trabalho com o objetivo de experimentar o prazer e a satisfação inerentes à atividade e os trabalhadores estão intrinsecamente motivados e continuamente interessados na sua atividade laboral motivados pelos aspetos intrínsecos às tarefas querendo continuar o seu trabalho concentrado naquilo que executam (Bakker, 2008).

O conceito de concentração está seguramente relacionado com a expressão “*absorption*”, mas não são exatamente equivalentes, analisada a questão detalhadamente pela similaridade em que ambas envolvem um foco intenso na tarefa em mãos, i.e., tanto a “*absorption*” como a concentração implicam uma redução da atenção a estímulos irrelevantes. Pela diferença e profundidade, “*absorption*”, como definida por Bakker (2008), tende a ser mais imersiva do que a simples concentração o que se reconhece numa fusão mais completa entre a pessoa e a atividade. Não esquecendo, porém, que o estado mental “*absorption*” no contexto de *flow* envolve uma perda da autoconsciência e da noção do tempo, algo que nem sempre ocorre com a concentração, podendo ainda estar relacionada com a duração. A expressão “*absorption*” no *flow* tende a ser um estado mais sustentado, enquanto a concentração pode ser mais momentânea ou intermitente (Bakker, 2008). A experiência emocional no *flow* está frequentemente associada a emoções positivas, enquanto a concentração tende a ser emocionalmente neutra em que no contexto do trabalho, refere-se às tarefas laborais. A concentração, por si só, não constitui necessariamente um estado de *flow*. O que demonstrámos com os nossos resultados é que, embora a “*absorption*” e a concentração partilhem algumas características, “*absorption*” como definida no contexto do *Flow* do Inventário WOLF (Bakker, 2008) é um conceito

mais amplo e profundo na qual representa um estado de imersão total na tarefa que vai além da simples focalização da atenção, daí culturalmente para a população portuguesa se optou pela palavra concentração, sendo ela em todo ou em parte de origem cognitiva/atenção. A palavra “*absorption*” como Bakker (2008) a define, engloba a concentração, mas também inclui outros elementos que caracterizam a experiência mais holística do *flow* no trabalho.

Csikszentmihalyi (2008), descobriu que existem diferentes formas das pessoas passarem o tempo, estando ligadas aquelas que gostam muito das atividades físicas como caminhar ou com uma tendência de fazer outras coisas que envolvem o corpo. Estas pessoas experimentam o *flow* em diferentes atividades e os resultados indicam que as preferências individuais por atividades sociais, imaginativas ou físicas influenciam significativamente a experiência de *flow* e a autopercepção. A investigação revelou padrões interessantes de correlação entre as categorias de atividade e variáveis como alienação e autoimagem. Indivíduos com alta frequência de microfluxos, i.e., momentos curtos de intensa concentração e prazer numa atividade, onde a pessoa perde a noção do tempo, mostra que a forma como as pessoas passam o tempo livre influencia muito como elas se sentem e como se veem (Csikszentmihalyi, 2008). Convém lembrar que quando as pessoas descrevem experiências de *flow* profundo, como escalar, dançar, compor ou jogar xadrez, a única coisa que classificam como mais semelhante é a experiência de desenhar ou descobrir algo novo. Aparentemente, as atividades de microfluxo também promovem sentimentos criativos semelhantes aos disponíveis nos padrões de *flow* mais estruturados demonstrando a importância de entender como as pessoas estruturam o seu tempo livre e como as escolhas influenciam a sua experiência de vida e a sua percepção de si mesmas. (Csikszentmihalyi, 1975).

Havendo tarefas exigentes, independentemente da profissão que exijam muita atenção, sem colocar a vida em risco, uma tarefa exigente remete-nos para o trabalho do cirurgião (Csikszentmihalyi, 1975, 1990, 2008). Esta atividade profissional consiste em eventos distintos com um início e fim claramente definidos. A operação cirúrgica requer concentração total, fornece *feedback* imediato, tem critérios inequívocos de certo e errado. Resultado das suas características estruturais, espera-se que a cirurgia seja vivenciada como prazerosa. A medicina está no topo da hierarquia de *status* na nossa sociedade e a cirurgia é uma das especialidades mais valorizadas dentro da profissão. Além disso, as recompensas financeiras certamente não são negligenciáveis (Csikszentmihalyi, 2008). Para os cirurgiões, a prática de curar pessoas representa uma

reafirmção das suas competências, demonstrando que estão aptos a enfrentar os desafios inerentes à sua profissão relatando que prefeririam realizar cirurgias por um salário modesto a exercer qualquer outra atividade por uma remuneração elevada. Este dado sugere que, para os cirurgiões entrevistados, a própria atividade cirúrgica é vista como a recompensa mais significativa na sua carreira (Csikszentmihalyi, 2008). As recompensas intrínsecas podem ser comparadas a oportunidades de ação e diversão. Se um cirurgião sente tédio, relaxamento, *flow* ou ansiedade durante uma operação depende da relação entre a sua habilidade e a complexidade / desafio do caso (Figura 1). A relação da experiência do cirurgião pode ser influenciada por três fatores: o tipo de operação, a fase da operação e o papel do cirurgião na operação. Os cirurgiões relataram sentir tédio (*boredom*, Figura 2) em casos muito rotineiros ou pouco desafiantes. Além disso, os aspetos mais mecânicos da cirurgia, como a incisão e a sutura, são considerados aborrecidos por alguns cirurgiões. O tédio também é comum quando o cirurgião atua como assistente e não como executante principal, i.e., quando não está diretamente envolvido, nem é responsável. Os cirurgiões sentem tédio, porque as suas competências não estão a ser plenamente utilizadas (Csikszentmihalyi, 2008). O *flow* está presente em alguns casos de rotina, mas é mais provável que exista quando o cirurgião está envolvido numa operação que para ele seja desafiante / difícil (Desafios, Figura 1) e que está a decorrer com sucesso. O tipo de operação que produz *flow*, no entanto, varia de cirurgião para cirurgião, (Habilidades, Figura 1) dependendo da experiência, especialidade, tipo de prática e competências do indivíduo. Clareza de objetivos e *feedback*, podemos encontrar na concentração como um resultado do *feedback* constante, no qual informa o cirurgião de como está a executar a tarefa e, assim, lhe permite fazer correções instantâneas nos movimentos (Csikszentmihalyi, 2008).

O *flow* como uma demonstração de que o estado ideal da experiência interna é alcançada quando há uma perfeita ordem na consciência e de harmonia da energia psíquica, i.e., a nossa atenção e foco mental é dedicada a objetivos realistas e alcançáveis. Nesta situação, a pessoa encontra-se em plena sintonia e as suas competências estão perfeitamente alinhadas com as oportunidades de ação que surgem a cada momento. Este equilíbrio entre competência e desafio resulta numa sensação de controlo, satisfação e envolvimento profundo com a atividade que está a ser realizada, promovendo numa experiência de *flow* contínuo e otimizado (Csikszentmihalyi, 2020).

Na Figura 1, podemos analisar o conceito de *flow* que foi introduzido por Csikszentmihalyi no qual descreve os momentos em que estamos completamente

envolvidos numa tarefa desafiadora, mas realizável. Quando estamos em *flow*, o nosso nível de habilidade/capacidade e o desafio/estímulo equilibram-se. Durante este estado, a atenção é focada, a autoconsciência desaparece, e a noção de tempo é distorcida, i.e., não nos apercebemos de que o tempo passa e tudo o que fazemos tem valor intrínseco. Neste mesmo sentido o *flow* surge de um estado mental quando as nossas habilidades encontram desafios à medida. Se os desafios são excessivos, a preocupação e a ansiedade tomam conta. Por outro lado, se são muito simples, o tédio e a apatia instalam-se. É na zona intermediária, onde desafios e habilidades se equilibram, que experimentamos o *flow*, num estado de concentração intenso e de prazer, onde perdemos a noção do tempo e nos sentimos completamente imersos na atividade ou tarefa. Em contraste com a monotonia do dia a dia, marcada por ansiedade e tédio, os momentos de *flow* oferecem picos de atividade e significado, tornando a vida mais rica e gratificante. Em oposição entre *flow* e rotina, enquanto a rotina é marcada pela alternância entre a ansiedade de desafios excessivos e o tédio de tarefas muito simples, o *flow* representa um ponto de equilíbrio ideal. Neste estado, os desafios são suficientemente grandes para nos manter envolvidos, mas ao ponto de nos sobrecarregar. A combinação perfeita entre desafios e habilidades resulta numa experiência profundamente gratificante, onde a noção do tempo se perde e atua como um íman para o desenvolvimento de novos desafios e habilidades/capacidades. Idealmente, estaríamos em constante crescimento e usufruindo do que fazemos, mas infelizmente, muitas vezes sentimo-nos entediados e apáticos demais para entrar na zona de *flow* (Csikszentmihalyi, 2022).

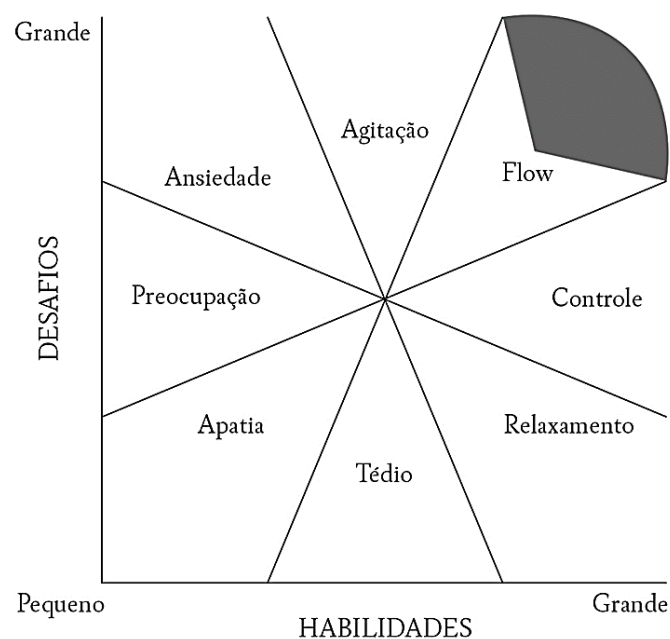


Figura 1

A qualidade enquanto função da relação entre desafios e habilidades na experiência de *flow*, ocorre quando ambas as variáveis são altas.

Fonte: *Flow: Guia prático, como encontrar o foco ideal no trabalho e na vida. Adaptado de Massimini e Carli (1988) e Csikszentmihalyi (1990), (Csikszentmihalyi, 2022, p. 41).*

Habitualmente, o conceito de estado de *flow* tem sido conceptualizado e avaliado como resultado de um equilíbrio entre a exigência das tarefas e o nível de competência do indivíduo (Eisenberger, Jones, Stinglhamber, Shanock, & Randall, 2005; Fave et al., 2003). As investigações indicaram que diferentes combinações entre os níveis percebidos de habilidades e desafios podem resultar em consequências menos favoráveis (Eisenberger et al., 2005). Por exemplo, quando as competências do indivíduo são percebidas como superiores aos desafios apresentados pela atividade, pode surgir o tédio. A percepção de baixas capacidades em relação a desafios elevados pode gerar ansiedade, enquanto a interação entre baixas capacidades percebidas e desafios moderados pode conduzir à apatia (Eisenberger et al., 2005). Contudo, outras investigações sugeriram que as competências percebidas e os desafios são uma condição necessária, mas não suficiente, para o estado de *flow* e desde os trabalhos iniciais de Csikszentmihalyi (1975, 2000) propôs a noção de personalidade autotélica como um construto psicológico que descreve indivíduos com uma propensão natural a vivenciar o estado de *flow*. Esta característica é caracterizada pela procura ativa de atividades desafiadoras e envolventes, realizadas por prazer e não por obrigação, e pela capacidade de encontrar uma gratificação intrínseca nessas mesmas experiências. Indivíduos autotélicos possuem habilidades cognitivas e metacognitivas que lhes permitem modular a concentração, regular as emoções e otimizar o desempenho nas mais diversas situações, facilitando assim a ocorrência e a manutenção do estado de *flow* (Nakamura & Csikszentmihalyi, 2002). A teoria do *flow* postula que a experiência ideal ocorre quando o que é solicitado numa tarefa coincidem com as capacidades do indivíduo. Quando os desafios superam as habilidades, a pessoa desenvolve ansiedade. Por outro lado, se as habilidades excedem as o que é solicitado numa tarefa, o tédio prevalece (Figura 1). Esta relação não é linear, mas sim curvilínea, sugerindo que um ponto ótimo de desafio é necessário para que a experiência de *flow* seja maximizada. A tarefa deve ser desafiadora o suficiente para envolver o indivíduo, mas não tão desafiadora a ponto de gerar preocupação. Em suma, a experiência de *flow* é otimizada quando há um equilíbrio entre os desafios de uma tarefa e as habilidades do indivíduo e na relação entre estes dois elementos é curvilínea, e um

nível intermediário de desafio é decisiva para a ocorrência de *flow* (Bakker & Daniels, 2013).

Abuhamdeh (2020) realizou estudos relevantes na área do *flow*, desenvolvendo um modelo de quadrantes, conforme ilustrado na Figura 2. Neste modelo, o *flow* é descrito como uma condição em que o desafio percebido e a habilidade percebida são ambos elevados. Este conceito baseia-se nos trabalhos anteriores de Csikszentmihalyi (1988) e outros autores (Massimini & Carli, 1988), que também usaram a abordagem dos quadrantes para representar o *flow*. No entanto, Abuhamdeh (2020) sugere que estas características do *flow* só são claramente observadas em situações de elevado envolvimento, onde as pessoas estão profundamente imersas na atividade, o que pode explicar por que estudos anteriores não identificaram estas características, possivelmente por não se focarem em contextos de envolvimento intenso.

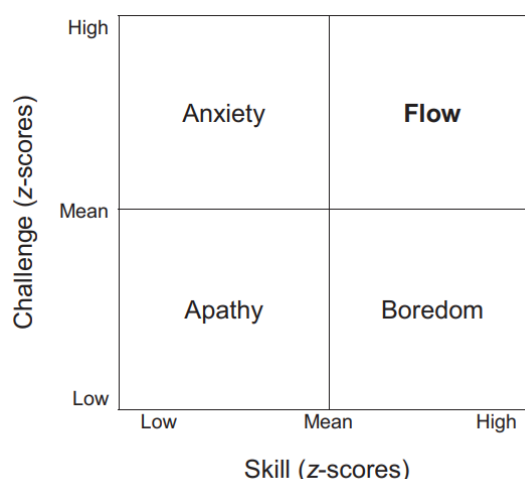


Figura 2

O modelo quadrante de Flow. As pontuações de desafio e de habilidades representam pontuações z dentro da pessoa.

Fonte: *Investigating the “Flow” Experience: Key Conceptual and Operational Issues*, (Abuhamdeh, 2020, p. 4).

Nestes estudos, o estado de *flow* é caracterizado por diversas dimensões: 1) um equilíbrio entre a percepção das habilidades do indivíduo e os desafios da tarefa, resultando numa redução da tensão e confiança no controlo da situação; 2) a ausência de pedidos contraditórios na atividade, que é coesa e proporciona um *feedback* claro; 3) a presença de uma lógica interna na atividade; 4) uma elevada concentração na tarefa devido à limitação dos estímulos externos; 5) uma alteração na percepção do tempo pelo indivíduo; 6) a sensação de fusão entre a pessoa e a tarefa. Estes elementos refletem uma componente

funcional do estado de *flow* com uma conotação positiva, explicando a propensão das pessoas a envolverem-se nas atividades que proporcionam recompensas internas.

Outras investigações que enquadraram o conceito de *flow* no contexto do lazer, como em atividades artísticas ou desportivas, os resultados indicam que as pessoas têm maior probabilidade de vivenciar o estado de *flow* durante o seu trabalho (Csikszentmihalyi, 1975, 2008). Neste sentido, Csikszentmihalyi destacou que as condições precursoras do *flow* numa combinação de elevadas competências e desafios, surgem aproximadamente três vezes mais frequentemente no contexto laboral do que noutros domínios de atividade laboral. Representam em cerca de 50% do tempo de trabalho (em comparação com 18% no lazer), inclusive entre os trabalhadores manuais (Hektner, Schmidt, & Csikszentmihalyi, 2007).

Paradoxalmente Kelloway e Day (2005), no seu estudo sobre o bem-estar (*Healthy*) no local de trabalho, demonstraram que funcionários que satisfazem os requisitos para desencadear o estado de *flow* podem ter um aumento no nível de stress. Em segundo lugar, a motivação do indivíduo pode representar uma variável moderadora na relação entre as condições de *flow* e os resultados negativos/positivos, havendo possíveis diferenças nos efeitos entre entrar no estado de *flow* por motivação intrínseca, i.e., quando o trabalho é realizado pelo próprio ato de trabalhar, e ou, quando o trabalho é realizado para alcançar benefícios materiais. Por último, a intensa concentração característica do *flow* pode, na realidade, prejudicar o desempenho em determinadas circunstâncias (Lyubomirsky, et al. 2005), voltando ao exemplo da execução de uma cirurgia exigente o que envolve as condições de *flow* mencionadas anteriormente (Bakker & Daniels, 2013). Contudo, espera-se que os cirurgiões demonstrem não apenas competência técnica, mas também competências não técnicas, como capacidades de tomada de decisão ou comunicação (Yule, et al. 2006). Portanto, embora o estado de *Flow* possa melhorar o desempenho técnico, também pode influenciar a manifestação dessas competências não técnicas (Bakker & Daniels, 2013).

Outras investigações revelaram uma correlação entre o estado de *flow* no trabalho e o índice de potencial motivacional, i.e., um conjunto de competências diversas, identidade e significado da tarefa, *feedback* organizacional e autonomia laboral (Demerouti, 2006). Além disso, um estudo conduzido por Eisenberger et al. (2005) evidenciou que a combinação de elevadas competências e desafios percebidos está associada a um humor positivo, interesse nas tarefas e espontaneidade organizacional, ou na disposição do trabalhador em oferecer sugestões construtivas para ajudar os colegas e

entre os funcionários focados em objetivos. Fagerlind et al. (2013) destacam a relevância da autonomia laboral e da aplicação de competências para potenciar a probabilidade de alcançar o bem-estar e entrar no estado de *flow* no contexto laboral por parte dos trabalhadores. Quando um indivíduo tem a oportunidade de exercer controlo sobre as suas atividades laborais, resulta não só num aumento de recursos sociais, mas também promove o crescimento e desenvolvimento no ambiente de trabalho, ao passo que a ausência de controlo sobre o trabalho não permite aos trabalhadores beneficiar destes recursos no seu todo (Fagerlind et al., 2013).

Salanova et al. (2006) e Engeser e Rheinberg (2008) contribuem significativamente para a compreensão da relação entre o estado de *flow* e o desempenho no trabalho. Ambos os estudos evidenciam um vínculo bidirecional entre estas duas variáveis, sugerindo que o estado de *flow* não apenas influencia a eficácia do trabalhador, mas também é influenciado por fatores como a autoeficácia. Esta relação, segundo Engeser e Rheinberg (2008), pode ser explicada pela natureza altamente funcional do *flow*, que promove a procura por desafios e a excelência no desempenho.

Csikszentmihalyi (2022), considera que podemos mudar a narrativa sobre o trabalho considerando-o como uma oportunidade de crescimento, aprendizagem e realização pessoal. Ao adotar esta nova perspetiva, podemos aumentar as oportunidades de encontrar *flow* em todas as áreas da vida. Csikszentmihalyi (2022) quando aborda o tema "Paradoxo do Trabalho" (p. 60), onde as pessoas relatam mais experiências de *flow* no trabalho do que em casa, mesmo se não estiverem satisfeitas com as suas profissões, sugere que a narrativa cultural sobre o trabalho como uma obrigação pode ser impeditivo para que as pessoas possam encontrar *flow* em muitas outras áreas da vida, não só a profissional.

Na adaptação cultural e linguística do *The Work-Related Flow Inventory* (WOLF) segundo Bakker (2008), *flow* é um estado de consciência em que as pessoas ficam totalmente envolvidas numa atividade emergindo intensamente. Csikszentmihalyi (2022) recorre ao que sentimos quando estamos totalmente vivos, envolvidos com o que fazemos e em harmonia com o ambiente que nos rodeia, ocorrendo mais facilmente quando cantamos, dançamos, praticamos desporto, lemos um bom livro ou temos uma boa conversa, e em simultâneo acontecer quando trabalhamos.

O fenómeno do estado de *flow* investigado por Bakker (2008) foi apenas orientado para o contexto do trabalho. O propósito primordial consistia em desenvolver um instrumento de medida confiável e válido para avaliar as experiências de estado de *flow*

no ambiente laboral/profissional. As definições mais destacadas do estado de *flow* no contexto laboral partilham três elementos essenciais: o próprio estado de *flow*, i.e., uma concentração (*absorption*) total numa atividade, o prazer no trabalho e a motivação intrínseca. Estes elementos constituem os pilares fundamentais habitualmente investigados no estudo do estado de *flow* (Csikszentmihalyi, 1975, 1988, 1997; Csikszentmihalyi & Rathunde, 1993; Larson & Richards, 1994). Quando aplicado ao ambiente laboral, o estado de *flow* pode ser concetualizado como uma experiência temporária de elevada intensidade no trabalho, caracterizada pela completa concentração (*absorption*) na tarefa, satisfação na atividade e motivação intrínseca para o trabalho (Bakker, 2005).

Os estudos de Veenhoven (1984) vem reforçar estes elementos que constituem os pilares fundamentais como o prazer nas atividades laborais contribui para uma avaliação positiva da qualidade de vida profissional, assim como Diener (1996, 2000) complementa essa ideia ao afirmar que a sensação de prazer ou felicidade no trabalho está relacionada a avaliações cognitivas e afetivas da experiência de *flow*. Por sua vez, Deci e Ryan (1985) definem a motivação intrínseca como a busca por prazer e satisfação inerentes à tarefa. Harackiewicz e Elliot (1998) corroboram a ideia, destacando que os trabalhadores intrinsecamente motivados demonstram um interesse contínuo e um fascínio pelas atividades laborais. Integrando as ideias destes autores, a relação entre aquilo que é o prazer no trabalho, como sendo uma experiência positiva e sua relação com a qualidade de vida, a experiência de *flow* como uma sensação de prazer e felicidade associada a estados de imersão e concentração (*absorption*) nas tarefas e por último a motivação intrínseca, na busca por prazer e satisfação inerentes ao trabalho o que impulsiona um interesse e um envolvimento dos próprios trabalhadores.

A Psicologia Positiva tem gerado um interesse crescente nos domínios da Psicologia Clínica e da Saúde, Psicologia das Organizações, nas Empresas e Instituições Públicas, indicando não apenas na maximização de resultados financeiros e na produtividade, mas também numa melhoria das experiências positivas no trabalho dos seus colaboradores com o objetivo de promover para que estes alcancem o seu próprio potencial (Mills et al., 2013). No seguimento de entrevistas a empregados de algumas classes profissionais, Csikszentmihalyi (2008) concluiu que a experiência de *flow* “*is so gratifying that people are willing to do it for its own sake, with little concern for what they will get out of it, even when it is difficult, or dangerous*” (p. 71), no sentido em que

é notável e inspirador ver como as pessoas são capazes de dedicar-se a uma causa sem esperar nada em troca.

Tendo por base todas as investigações, Bakker (2008) direcionou o conceito de *flow* para contexto laboral, definindo-o como uma experiência de pico de curta duração, caracterizada pelo prazer no trabalho, motivação intrínseca no trabalho e o *flow* como dimensões fundamentais. As definições do estado de *flow* partilham três componentes essenciais, no *flow* onde o tempo é distorcido e passa rapidamente enquanto o indivíduo se concentra exclusivamente na tarefa em questão, no prazer no trabalho, indicando que os trabalhadores que desfrutam das suas tarefas e atividades tendem a avaliar positivamente o seu trabalho em geral. No estudo com Salanova, Bakker e Llorens, (2006) revelam: “*Taken together, these findings suggest that work motivation and job satisfaction can both be outcomes as well as predictors of organizational resources, such that enhanced well-being results in more favorable organizational resources over time*” (p. 6), sugerindo que a motivação e a satisfação no trabalho e os recursos organizacionais estão interligados num sistema dinâmico, com um aumento no bem-estar dos colaboradores, que por sua vez levam a uma otimização dos recursos organizacionais, o que reforça a motivação e a satisfação, criando um ciclo de melhoria contínua e não por pressões ou exigências externas. “*In addition, the hypothesis that flow at work may lead to more personal and organizational resources over time is consistent*” (Salanova, Bakker, & Llorens, 2006, p. 6).

No inventário original desenvolvido por Bakker (2008), *WOrk-reLated Flow* (WOLF) o autor divide o seu trabalho em 2 Estudos. No Estudo 1, os resultados apresentados entre 7 amostras de trabalhadores empregados com o total de (N = 1346) de diferentes grupos profissionais para a validade fatorial e confiabilidade do WOLF. No Estudo 2, examinou a validade do WOLF em maior detalhe entre algumas das amostras respetivamente nas correlações positivas entre um índice de *flow* geral e as três dimensões de *flow* que confirmam a validade convergente do WOLF, para além disso, os resultados do Estudo 2 fornecem evidências para o construto e validade preditiva do WOLF usando cinco características do trabalho como preditores de *flow* e outras classificações de desempenho nos resultados. Concretamente, o *flow* foi operacionalizado com um conjunto de questões originalmente de 16 itens/afirmações. Estes itens foram concebidos por Bakker analisados quanto à validade facial, tendo reunido cinco psicólogos organizacionais que também contribuíram com o seu *feedback* sobre o estilo linguístico. Com base nas análises fatoriais exploratórias e análises de fidelidade, este conjunto foi

reduzido para 13 itens. Nestes itens são medidos três dimensões de *flow*: “*absorption*” (4 itens), prazer no trabalho (4 itens) e motivação intrínseca para o trabalho (5 itens). No estudo de Bakker (2008) os participantes indicaram com que frequência experimentaram elementos de *Flow* em cada escala de Likert de sete pontos (1 = nunca, 2 = quase nunca, 3 = às vezes, 4 = regularmente, 5 = frequentemente, 6 = muito frequentemente, 7 = sempre). A experiência de *Flow* refere-se a um curto período de tempo, ou seja, dias ou semanas anteriores (Bakker, 2008).

Bakker (2008) realizou uma revisão da literatura, tendo concluído que é possível discriminar entre três dimensões de *flow* independentes. No Estudo 1, seleciona sete amostras de trabalhadores de diferentes grupos profissionais e convida-os a preencher um questionário para a medição do *flow* no trabalho. No que refere o autor, os dados da primeira amostra foram utilizados para análise fatorial exploratória. Seguidamente na estrutura fatorial encontrada na primeira amostra foi validada de forma cruzada com as outras seis amostras. A fidelidade do WOLF foi determinada pelo cálculo das consistências internas das subescalas para cada amostra e pela análise das cargas teste-reteste em cada uma das amostras. Bakker (2008) procurou nas quatro das sete amostras, investigar em que condições os indivíduos apresentam o *flow* durante o trabalho e neste sentido utilizou modelo *Job Demands-Resources* (JD-R) (Bakker & Demerouti, 2007). Evidencia que os trabalhos altamente exigentes causam tensão e problemas de saúde como a exaustão e queixas psicossomáticas, enquanto altos níveis de recursos no trabalho levam à motivação (Bakker et al., 2003c), assim como o envolvimento no trabalho e o esgotamento (*burnout*) (Schaufeli & Bakker, 2004) e *flow* relacionado ao trabalho (Bakker, 2005). Com base nestes pressupostos no modelo JD-R (Figura 3), foram recolhidos informações sobre a validade de construto das três dimensões de *Flow*. Dos requisitos, as quatro amostras foram selecionadas e correlacionados com as três dimensões do *flow* na qual se esperava que a pressão do trabalho e as exigências emocionais se correlacionassem positivamente com a “*absorption*” e negativamente com o prazer do trabalho, no qual concluiu que se deve ao facto de um elevado esforço externo exigir uma elevada concentração. No entanto, a exposição contínua a uma elevada pressão de trabalho com clientes exigentes, provavelmente também causará tensão, que, de acordo com o modelo JD-R, prejudica o prazer no trabalho, não se esperando uma relação única entre as duas exigências profissionais e a motivação intrínseca para o trabalho. Além disso, previu-se que a autonomia, o apoio social e as oportunidades de autocrescimento se correlacionariam positivamente com cada uma das três dimensões do *flow*, porque os

recursos no trabalho permitem que os funcionários atinjam os seus objetivos relacionados com o trabalho e iniciem o processo motivacional (Bakker & Demerouti, 2007).

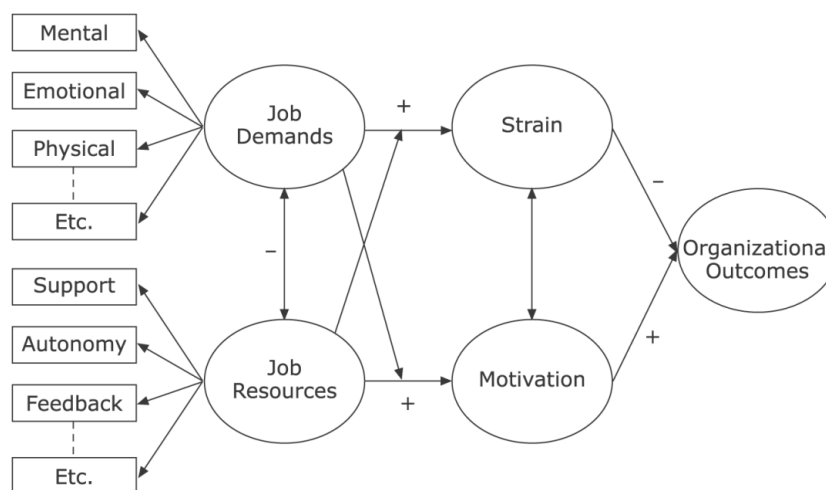


Figura 3

The Job Demands-Resources model

Fonte: *The Job Demands-Resources model: state of the art*, (Bakker & Demerouti, 2007, p. 313)

O modelo JD-R representado na Figura 3, propõe que os recursos do trabalho, como *feedback*, autonomia e apoio social, atuam como motivadores tanto intrínsecos quanto extrínsecos. Ao promover o crescimento e a satisfação de necessidades básicas, eles aumentam o envolvimento no trabalho e o desempenho. Por outro lado, a falta desses recursos pode gerar cinismo e prejudicar o alcance dos objetivos. Em ambos os casos, a presença desses recursos está associada a um maior envolvimento no trabalho e a um desempenho superior, enquanto sua ausência pode levar a uma atitude cínica e a resultados menos satisfatórios. O modelo JD-R destaca a importância dos recursos do trabalho como fatores motivacionais. Ao proporcionar oportunidades de desenvolvimento, autonomia e apoio social, esses recursos aumentam o envolvimento dos colaboradores e contribuem para o sucesso organizacional. A ausência desses recursos, por sua vez, pode gerar desmotivação e prejudicar o desempenho. Os recursos do trabalho, de acordo com o modelo JD-R, atuam como antecedentes do envolvimento no trabalho, mediando a relação entre as características do trabalho e os resultados individuais e organizacionais (Meijman & Mulder, 1998).

Bakker (2008) investigou a validade convergente do WOLF através do cálculo de correlações entre as três dimensões do *flow* e uma medida geral comumente usada para a avaliação do *flow*, que em sequência, foi correlacionado com a satisfação no trabalho. O

suporte empírico para a validade convergente do WOLF foi encontrada em cada uma das três dimensões do *flow* correlacionou-se positivamente com o índice de *flow* geral, pois esperava-se que os profissionais satisfeitos relatassem níveis elevados de *flow* no sentido em que era admissível que os empregados satisfeitos relatassem particularmente mais prazer no trabalho, uma vez que as variáveis se referem ao prazer no trabalho (Bakker, 2008). Neste sentido, Bakker (2008) sustenta a validade preditiva do instrumento do *flow* examinada e relacionando o *flow* com o desempenho, com a de Csikszentmihalyi (2003) no princípio de que os profissionais satisfeitos e intrinsecamente motivados ao estarem concentrados pelo seu trabalho também têm um melhor desempenho. No entanto, pesquisas anteriores mostraram que estados afetivos e desempenho no trabalho se correlacionaram de forma direta com a explicação que os investigadores e aqueles que avaliam o desempenho dos gerentes ou supervisores, atribuem significados diferentes ao desempenho no trabalho (Organ, 1977).

No estudo em que se avalia o desempenho dos subordinados, os gerentes parecem incluir não apenas o desempenho formal do trabalho, i.e., o desempenho na função, mas também o desempenho extrafunção. Este último tipo de desempenho diz respeito ao comportamento que excede o cumprimento normal da tarefa. Previu-se que o desempenho em função se relaciona significativamente com o prazer do trabalho e com a “*absorption*”, pois este último componente da experiência de *flow* implica uma elevada concentração e dedicação às atividades de trabalho (Csikszentmihalyi, 2008). Em contraste, o desempenho extrafunção era esperado principalmente de funcionários intrinsecamente motivados (Bakker, 2008). Relativamente aos estados afetivos referenciados acima, corroboram com a versão italiana de Zito et al., 2016, mantendo a mesma correlação emocional.

O presente estudo português tem resultados com semelhanças, das quais não teremos a certeza se pela cultura ou países do sul da europa possam ter esta correlação emocional para o trabalho como uma vertente de prazer e não de motivação intrínseca, em comparação com os restantes países examinados para o presente estudo. O principal objetivo deste estudo foi desenvolver a adaptação cultural e linguística do *The Work-Related Flow Inventory* (WOLF) desenvolvido por Bakker (2008) para a população adulta portuguesa. Como objetivos específicos, pretendeu-se ainda: a) descrever o *flow* no contexto de trabalho; b) avaliar a fidelidade, a validade e a sensibilidade do instrumento.

MÉTODO

Neste estudo, desde a autorização da versão original da Holanda do autor Arnold Bakker (2008), foram analisadas as adaptações do inventário *Work-reLated Flow* (WOLF), as versões de Itália (I-WOLF) de Zito et al., (2016); a versão da China de Chen et al., (2016); a versão da Croácia para o estudo (WOLF-S) Ljubin-Golub & Rijavec (2017); a versão de Itália para desporto Zito & Colombo (2018); a versão da Roménia de Bădoiu & Oprea (2018); e a versão do Brasil de Freitas et al. (2019), como exibido no Quadro 6. Desta forma foi possível de serem examinadas cada uma das versões acima descritas para uma adaptação linguística e cultural do *The Work-reLated Flow Inventory* (WOLF) dedicada à população portuguesa.

Participantes

Foi estudada uma amostra de conveniência constituída por 357 participantes. Neste estudo foram incluídos indivíduos adultos empregados, com domínio da língua portuguesa com idades compreendidas entre 20 e os 79 anos ($M= 46$; $DP= 12,3$).

No Quadro 1 estão descritos os dados de caracterização sociodemográfica dos participantes. De modo detalhado está apresentado o Sexo, o Estado Civil, a Escolaridade, no Trabalho por (no formato de trabalho sendo ele por conta própria, conta de outrem ou de ambas) e por último na categoria das subgrandes profissões do Catálogo das Profissões Portuguesas (CPP) divulgadas pelo INE (2010).

Quadro 1

Dados sociodemográficos dos participantes, total N=357

Dados sociodemográficos (N=357)	%	n
Sexo		
Feminino	65,6	231
Masculino	33,8	119
Prefiro não responder	0,6	7
Estado civil		
Casados ou em união de facto	54,6	195
Solteiros	25,5	91
Divorciados ou separados	10,6	38
Viúvos	2	7
Prefiro não responder	7,3	26

Quadro 1 (continuação)*Dados sociodemográficos dos participantes, total N=357*

Dados sociodemográficos (N=357)	%	n
Escolaridade		
3º Ciclo do Ensino Superior / Doutoramento	7,1	25
2º Ciclo do Ensino Superior / Mestrado	22,4	80
1º Ciclo do Ensino Superior / Licenciatura	39,2	140
Ensino Secundário (do 10º ao 12º ano)	21,3	76
3º Ciclo do Ensino Básico (do 7º ao 9º ano)	5,6	20
2º Ciclo do Ensino Básico / Ensino Preparatório (5º e 6º ano)	2,2	8
1º Ciclo do Ensino Básico / Escola Primária (1ª à 4ª classe)	0,8	3
Prefiro não responder	1,4	5
Trabalho por		
Conta própria	14,9	53
Conta de outrem	67,8	242
Conta própria e conta de outrem	10,6	38
Prefiro não responder	6,7	24
Profissões		
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivo	6,7	24
Especialistas das atividades intelectuais e científicas	52,9	189
Técnicos e profissões de nível intermédio	12,3	44
Pessoal administrativo	3,1	11
Trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores	16,8	60
Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices	1,7	6
Trabalhadores não qualificados	1,4	5
Prefiro não responder	5,1	18

Os participantes (N=357), são maioritariamente do sexo feminino (n=231), casados ou a viver em união de facto (n=195), com um nível de escolaridade situado entre o ensino secundário e o mestrado (n=196), trabalham por conta de outrem (n=242) e maioritariamente pertencem ao grupo de atividade profissional [Especialistas das atividades intelectuais e científicas] (n=189).

Procedimento

Foi obtida autorização do autor para procedermos à adaptação cultural e linguística do seu inventário para a população portuguesa. Foi solicitada autorização para administração da *Hospital Anxiety Depression Scale* (Pais-Ribeiro et al., 2008).

Foram obtidos os pareceres positivos da Comissão de Ética da Universidade Fernando Pessoa para a realização do presente estudo e ainda da Comissão de Ética do Hospital Escola da UFP, para a divulgação do mesmo questionário, pelo mesmo método de correio eletrónico.

O primeiro passo do processo de adaptação cultural e linguística da versão portuguesa do WOLF foi a tradução do questionário do inglês por dois investigadores com o domínio sobre o construto e com conhecimentos de psicometria. A partir dessas duas traduções, foi construída uma versão de consenso entre os dois investigadores. Esta versão foi alvo de análise cognitiva por vinte e sete pessoas. A bateria de avaliação foi informatizada e disponibilizada através da plataforma *Typeform* online.

Definiu-se inicialmente que seria cumprido o critério proposto por Pais-Ribeiro (2010) de avaliação de pelo menos dez participantes por item do questionário, que para o estudo seriam de cento e trinta participantes.

Os Participantes deste estudo foram contactados maioritariamente pelas redes sociais, em especial pela plataforma de comunicação *online* WhatsApp, tendo sido enviado um convite à participação o link para o questionário. Foi ainda encaminhado pela lista de correio eletrónico (*Mailing List*) do Gabinete de Comunicação e Imagem da Universidade Fernando Pessoa, solicitando que fossem contactados os docentes e funcionários e que os mesmos fizessem o favor de divulgar o estudo aos seus contactos pessoais (modelo bola de neve - *Snowball*).

Na apresentação do estudo está o esclarecimento aos participantes e a obtenção obrigatória do Assentimento Informado e garantida toda a confidencialidade. No estudo, não existe qualquer espaço ou campo que permitisse a identificação dos participantes. Após o preenchimento das escalas, os dados foram guardados eletronicamente em suporte digital, com as necessárias medidas de segurança criptográfica para assegurar a confidencialidade. O acesso e armazenamento dos dados são exclusivos do investigador, e após a conclusão do estudo, os dados serão eliminados.

Pela utilização da plataforma *Typeform*, na sua versão paga, o que proporcionou uma maior versatilidade, criatividade visual e rapidez na resposta para o participante, na

qual foi possível obter um retorno de muitos dos participantes, apurando-se pelos participantes respostas pelo mesmo meio de comunicação online WhatsApp, que as questões estavam organizadas numa leitura rápida e as opções de escolha múltipla estavam claramente visíveis e relacionadas com o tema a que se propunha estudar. Com apenas um clique na opção desejada, o questionário avançava automaticamente para a próxima afirmação, acelerando o tempo sem a necessidade em clicar na tecla [seguinte], terminando o questionário na sua totalidade, o participante teria apenas em clicar na tecla [submeter], onde concluía apresentando uma imagem congratulando o participante e agradecendo pela sua participação neste estudo, exibindo as informações adicionais de contacto e esclarecimentos caso houvesse necessidade. A viabilidade da utilização da plataforma *Typeform*, permitiu a utilização pelo *smartphone*, sendo fácil a sua utilização como preenchimento, podendo o participante mover para cima ou para baixo, alterar a resposta, avançar caso não se aplicasse a si, tendo sido determinante para que houvesse uma adesão acima do estimado como suficiente para o estudo (Pais-Ribeiro, 2010), num curto espaço de tempo. Além disso, esta plataforma assegurou uma maior encriptação e confidencialidade dos dados recolhidos, bem como diversas opções para exportação dos resultados, incluindo a migração dos dados para Excel, e posteriormente após a codificação, e feitas as respetivas análises para obtenção de resultados. Foram ainda recolhidos uma multiplicidade de informações que a plataforma *Typeform* fornece pelo investimento realizado, proporcionando alternativas de observação e análise para os investigadores, quer para o presente momento de estudo, quer para posteriores reutilização dos dados para posteriores investigações (OPP, 2019, 2022).

Para verificar se os dados apresentam uma distribuição normal, podemos realizar as seguintes análises, conforme recomendado por Marôco (2011): 1) Comparação de Média e Mediana: se a média e a mediana forem próximas, isso indica que a distribuição dos dados é simétrica e, conseqüentemente, pode se aproximar de uma curva normal; 2) Análise de Mínimo e Máximo: é importante verificar se os valores mínimo e máximo dos dados estão dentro da faixa esperada, de acordo com o instrumento de medida utilizado (neste caso, 1 a 7). Isto garante que os dados não estejam distorcidos por valores extremos; 3) Avaliação da Assimetria e Curtose: a assimetria indica o grau de simetria da distribuição dos dados. Valores próximos de zero indicam simetria, enquanto valores positivos ou negativos indicam assimetria à direita ou à esquerda, respetivamente. A Curtose, por outro lado, mede o achatamento da curva de distribuição. Valores próximos

de zero indicam uma curva normal. É recomendável que os valores de assimetria e Curtose não ultrapassem 1 em módulo (valor absoluto).

Material

Questionário Sociodemográfico (Anexo 1) desenvolvido para o presente estudo com objetivo de recorrer apenas a dados referentes: Sexo, Idade, Estado civil, Escolaridade, Trabalho por e Profissão. Esta última foi usada a base de dados disponibilizada em formato Excel pelo INE (2010) representado o Catálogo das Profissões Portuguesas (CPP), num total de 1081 opções incluindo a opção “Prefiro não responder”. Estas foram depois separadas representativamente nas categorias profissionais representadas no Quadro 1.

The Work-related Flow Inventory, WOLF: instrumento desenvolvido para a população portuguesa foi desenvolvido por Bakker com o objetivo de medir o *Flow* no trabalho. É constituído por 13 itens, organizados em 3 subescalas: concentração, prazer no trabalho e motivação intrínseca no trabalho. A versão original apresenta boas qualidades psicométricas. Como comparação, existem apenas pequenas nuances nas subescalas: concentração/*absorption* α 0,80; prazer/satisfação no trabalho α 0,90; motivação intrínseca para o trabalho α 0,75, do estudo original holandês de 2008.

Satisfaction With Life Scale (SWLS) (Anexo 3): escala desenvolvida por Ed Diener, em 1985, com o objetivo de avaliar Satisfação com a Vida do participante como um todo e mostra uma boa validade convergente e com outros tipos de avaliações de bem-estar subjetivo. Optou-se por utilizar a versão portuguesa disponibilizada por Diener (1985) no presente estudo a escala apresenta α 0,87, confirmando a sua fidelidade.

Hospital Anxiety and Depression Scale (HADS) (Anexo 4): versão portuguesa de Pais-Ribeiro et al., desenvolvida em 2007. A HADS é um instrumento de triagem e, conseqüentemente, auxílio de intervenção para doentes portugueses em ambulatório. A versão portuguesa apresenta ainda boa validade facial, boa consistência interna e validade de construto. No presente estudo apresentou valores de Alfa de Cronbach de 0,82 para a Ansiedade e 0,75 para a Depressão, valores que confirmam uma boa consistência interna.

RESULTADOS

O tempo médio de preenchimento foi de 8 minutos e 48 segundos. Houve 961 visualizações, 582 participantes que iniciaram o questionário, mas não o levaram até ao fim, participando e concluindo com sucesso um total de 357 submissões.

Os itens que teoricamente compõem a subescala concentração, encontram-se mais fortemente correlacionados com esta subescala, do que com as restantes. De uma forma geral tem uma boa Fidelidade, tem uma boa Validade Interna Convergente Discriminante. Depois dos quadros avaliando a Validade Externa Discriminante, apresenta que quanto maior são os valores de WOLF, menor é a Ansiedade e a Depressão. E, Validade Externa Convergente com a Satisfação com a Vida, quanto maior uma, menor é a outra. Resultado como negativas fracas com a ansiedade e depressão, no entanto referir que não estamos a avaliar o humor.

Existem variáveis que estão positivamente correlacionadas com o *flow*, as que têm maior correlação com a Satisfação com a Vida (SWLS) apresentam mais *flow* e negativamente correlacionadas com o *flow*, na Ansiedade e Depressão (HADS). Verifica-se na Concentração e no Prazer no trabalho, ligeiramente a subir apresentando um domínio mais emocional ou afetivo como é representada na versão italiana de Zito et al. (2016).

A análise estatística comprovou a robustez do Inventário WOLF, demonstrando uma boa fidelidade em todos os itens. Na qual se pondera que, mesmo observando os itens 1 e 10 que apresentassem uma menor correlação, a sua exclusão não traria benefícios, pelo contrário, resultaria na perda de informações relevantes para a compreensão do construto em estudo.

No quadro 2 são apresentadas as correlações item-subescala corrigida para sobreposição.

Quadro 2

Correlação questão/item-subescala corrigida para sobreposição

Questões	Subescala Concentração	Subescala Prazer	Subescala Motivação
1- Quando estou a trabalhar, não penso em mais nada	0,31	0,25	0,24
2- Deixo-me levar pelo meu trabalho	0,56	0,44	0,42

Quadro 2 (continuação)*Correlação questão/item-subescala corrigida para sobreposição*

Questões	Subescala Concentração	Subescala Prazer	Subescala Motivação
3- Quando estou a trabalhar, esqueço-me de tudo o que está à minha volta	0,44	0,31	0,32
4- Estou totalmente envolvido no meu trabalho	0,67	0,58	0,48
5- O meu trabalho faz-me sentir bem	0,5	0,79	0,62
6- Faço o meu trabalho com muito prazer	0,46	0,78	0,62
7- Sinto-me feliz durante o meu trabalho	0,47	0,81	0,65
8- Sinto-me alegre quando estou a trabalhar	0,44	0,78	0,64
9- Continuaria a fazer este trabalho, mesmo que recebesse um salário inferior	0,41	0,58	0,63
10- Descobri que também quero trabalhar nos meus tempos livres	0,16	0,15	0,27
11- Trabalho porque gosto de o fazer	0,45	0,65	0,74
12- Quando estou a trabalhar em algo, faço-o por mim próprio/a	0,34	0,45	0,54
13- A minha motivação resulta do próprio trabalho e não do que recebo por ele	0,45	0,56	0,68

Como regra geral, um α coeficientes superiores a 0,07 indica que o nível de fiabilidade é suficientemente bom, concentração, prazer e motivação intrínseca no trabalho, correlacionam-se moderadamente entre si.

O Quadro 3 demonstra que os dados apresentam uma distribuição normal tanto para a qualidade de vida quanto para o *Flow*, indicando que a maioria dos participantes obteve pontuações moderadas, com um pequeno número de participantes encaixando-se numa faixa de entrada e um pequeno grupo com valores muito elevados. Os pressupostos revelam uma normal sugerindo que o instrumento apresenta uma boa sensibilidade.

Quadro 3*Análise descritiva dos valores dos itens*

	M	Med	Assimetria	Curtose	DP	Min	Max
1- Quando estou a trabalhar, não penso em mais nada	3,64	3	0,223	-0,674	1,524	1	7
2- Deixo-me levar pelo meu trabalho	4,53	5	-0,055	-0,849	1,382	1	7

Quadro 3 (continuação)*Análise descritiva dos valores dos itens*

	M	Med	Assimetria	Curtose	DP	Min	Max
3- Quando estou a trabalhar, esqueço-me de tudo o que está à minha volta	3,42	3	0,318	-0,659	1,546	1	7
4- Estou totalmente envolvido no meu trabalho	4,76	5	-0,182	-0,656	1,412	1	7
5- O meu trabalho faz-me sentir bem	4,7	5	-0,057	-0,955	1,494	1	7
6- Faço o meu trabalho com muito prazer	4,99	5	-0,295	-0,873	1,522	1	7
7- Sinto-me feliz durante o meu trabalho	4,76	5	-0,093	-0,983	1,46	1	7
8- Sinto-me alegre quando estou a trabalhar	4,74	5	-0,095	-0,855	1,438	1	7
9- Continuaria a fazer este trabalho, mesmo que recebesse um salário inferior	3,35	3	0,416	-0,953	1,877	1	7
10- Descobri que também quero trabalhar nos meus tempos livres	2,63	2	0,934	0,346	1,533	1	7
11- Trabalho porque gosto de o fazer	4,58	5	-0,281	-0,626	1,612	1	7
12- Quando estou a trabalhar em algo, faço-o por mim próprio/a	4,81	5	-0,243	-0,756	1,544	1	7
13- A minha motivação resulta do próprio trabalho e não do que recebo por ele	4,31	4	-0,112	-0,799	1,718	1	7

Constata-se que os valores da média e da Mediana são praticamente sobreponentes, os menores de Assimetria e de Curtose não ultrapassam a unidade e as respostas variam entre os dois extremos da escala de resposta.

Conforme descrito no Quadro 4, as subescalas do WOLF (Concentração, Prazer e Motivação Intrínseca no Trabalho) apresentam uma correlação moderada entre si, indicando que estes aspetos da experiência de trabalho que se encontram interligados.

Quadro 4

Correlação com as subescalas de WOLF com a idade

		Concentração	Prazer no Trabalho	Motivação Intrínseca	Idade
WOLF Concentração	<i>r</i>	1	,505	,499	,211
	<i>p</i>		<0,0001	<0,0001	0,003
WOLF Prazer no Trabalho	<i>r</i>	,505	1	,679	,174
	<i>p</i>	<0,0001		<0,0001	0,010
WOLF Motivação Intrínseca	<i>r</i>	,499	,679	1	,179
	<i>p</i>	<0,0001	<0,0001		0,009

Há uma correlação estatisticamente significativa positiva fraca entre a idade e o *flow* nomeadamente: Concentração ($p=0,003$), Prazer no trabalho ($p=0,010$), Motivação Intrínseca ($p=0,009$), i.e., quanto maior é a idade, maior são as experiências de *flow*.

Procedeu-se ao cálculo do teste t-student, que demonstra não existirem diferenças estatisticamente significativas entre homens e mulheres em relação às Subescalas: Concentração ($p>0,05$), Prazer no Trabalho ($p>0,05$) e Motivação Intrínseca ($p>0,05$). Esta ocorrência corrobora a transversalidade do instrumento, evidenciando que a experiência de *flow* no trabalho transcende as diferenças de sexo demonstrando a aplicabilidade transversal do instrumento.

O teste de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) apresentou um valor de 0,92, no qual indica que existem condições muito boas para a realização de análise fatorial. O teste de esfericidade de Bartlett, por sua vez, revela um valor de qui-quadrado aproximado de 2568,674 de realização com 78 graus de liberdade e um nível de significância (p) de <0,0001. Este resultado indica que a matriz de correlação dos dados difere significativamente da matriz identidade, ou seja, há correlações suficientes entre as variáveis para justificar a realização da análise fatorial. Neste sentido, a análise fatorial exploratória, utilizando a rotação Oblimin apresentado no Quadro 5, revelou uma estrutura de três componentes subjacentes dos dados do Inventário de WOLF. Estes componentes foram interpretados como representando: 1) concentração no trabalho; 2) prazer no trabalho; 3) motivação intrínseca no trabalho.

O primeiro componente, composto pelos itens 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12 e 13 que avalia um nível elevado de concentração dos participantes em relação às suas atividades profissionais. O segundo componente, por sua vez, composto pelos itens 1, 2, 3 e 4 está

relacionado ao prazer no trabalho. Finalmente, o terceiro componente, captura um aspeto relacionado ao trabalho pela motivação intrínseca na resposta “10 - Descobri que também quero trabalhar nos meus tempos livres” apresenta uma carga fatorial elevada no método de Rotação Oblimin de 0,93. Embora os valores se distingam, fazem no fator esperado nesta análise utilizando rotação Oblimin dos 13 itens.

Os resultados da análise fatorial corroboram a hipótese de que o Inventário de WOLF captura diferentes dimensões da experiência relacionada com o trabalho. A identificação destes componentes podem auxiliar na compreensão dos fatores que influenciam o prazer e o desempenho no trabalho. Além disso, esta análise pode servir como base para futuras pesquisas que investiguem a relação entre estes componentes e outros construtos psicológicos.

Quadro 5

Análise em componentes principais com Rotação Oblimin

	Componente		
	1	2	3
1 - Quando estou a trabalhar, não penso em mais nada	0,223	0,636	-0,024
2 - Deixo-me levar pelo meu trabalho	0,459	0,810	0,211
3 - Quando estou a trabalhar, esqueço-me de tudo o que está à minha volta	0,309	0,829	0,162
4 - Estou totalmente envolvido no meu trabalho	0,624	0,737	0,169
5 - O meu trabalho faz-me sentir bem	0,892	0,429	0,113
6 - Faço o meu trabalho com muito prazer	0,895	0,381	0,156
7 - Sinto-me feliz durante o meu trabalho	0,930	0,385	0,130
8 - Sinto-me alegre quando estou a trabalhar	0,901	0,363	0,141
9 - Continuaria a fazer este trabalho, mesmo que recebesse um salário inferior	0,685	0,366	0,366
10 - Descobri que também quero trabalhar nos meus tempos livres	0,237	0,116	0,931
11 - Trabalho porque gosto de o fazer	0,803	0,393	0,406
12 - Quando estou a trabalhar em algo, faço-o por mim próprio/a	0,599	0,281	0,425
13 - A minha motivação resulta do próprio trabalho e não do que recebo por ele	0,727	0,411	0,385

A escolha da rotação Oblimin justifica-se pela expectativa de que os construtos subjacentes ao *flow* pudessem estar correlacionados. A solução resultante, com três fatores bem definidos e alinhados com a estrutura teórica proposta por Bakker (2008),

confirma essa hipótese. A rotação Oblimin permitiu uma interpretação mais precisa dos dados, revelando uma estrutura fatorial que reflete a complexidade do construto *flow*.

Para determinar a melhor solução fatorial, foram comparadas diferentes rotações (Varimax e Oblimin) com base nos artigos de WOLF desde a versão original de Bakker (2008) até às diferentes adaptações como a italiana de Zito et al., (2016) e Zito e Colombo (2018), versão romena de Bădoiu e Oprea (2018) e versão chinesa de Chen, et al. (2016). A rotação Oblimin permite correlações entre os fatores, revelou uma estrutura mais clara e ponderada, com três fatores que correspondem aos construtos teóricos propostos. A rotação Varimax, por sua vez, resultou numa solução mais difícil de interpretar, com cargas fatoriais mais complexas.

A solução fatorial final, obtida com a rotação Oblimin, apresenta uma estrutura clara. Os três fatores identificados, a saber, concentração (*absorption*), prazer no trabalho e motivação intrínseca, possuem razoável consistência interna, conforme indicado pelos coeficientes alfa de Cronbach.

No Quadro 6, a consistência do Alfa de Cronbach, apesar da variação no número de participantes entre os estudos, o Alfa de Cronbach no mantém-se alto em termos estatísticos. Indicando a alta confiabilidade interna das escalas, mesmo com diferentes amostras.

Quadro 6

Adaptação, validação, construção da escala/inventário WOLF, de vários países

Autor /Data	País	Versão	N	Alfa de Cronbach (α)			
				Total	Concentração	Prazer no trabalho	Motivação Intrínseca
Versão do presente estudo (2024)	Portugal	Adaptação cultural e linguística do The Work-reLated Flow Inventory (WOLF) para a população portuguesa para a população portuguesa	357	0,90	0,75	0,95	0,76

Quadro 6 (continuação)*Adaptação, validação, construção da escala/inventário WOLF, de vários países*

Autor /Data	País	Versão	N	Alfa de Cronbach (α)			
				Total	Concentração	Prazer no trabalho	Motivação Intrínseca
Bakker, A. (2008)	Holanda	The work- related flow inventory: Construction and initial validation of the WOLF	1346	0,90	0,80	0,90	0,75
Zito, et al. (2016)	Itália	A two-step study for the Italian adaptation of the work- related flow (Wolf) inventory: The I-Wolf	293	0,82	0,82	0,87	0,70
Chen, et al. (2016)	China	The Chinese Version of WORK- reLated Flow Inventory (WOLF): An Examination of Reliability and Validity	202	0,87	0,80	0,92	0,68
Ljubin Golub, T., & Rijavec, M. (2017)	Croácia	Validation of the Study- Related Flow Inventory (WOLF-S)	394	0,91	0,85	0,88	0,84
Bădoiu & Oprea (2018)	Romêni a	The WOrk- related Flow (WOLF) inventory: Romanian adaptation	224	-	-	-	-

Quadro 6 (continuação)

Adaptação, validação, construção da escala/inventário WOLF, de vários países

Autor /Data	País	Versão	N	Alfa de Cronbach (α)			
				Total	Concentração	Prazer no trabalho	Motivação Intrínseca
Zito, et al. (2018)	Itália	The Italian adaptation of the work- related flow inventory (WOLF) to sport: The I- WOLFS scale	1300	-	-	-	-
Freitas, et al. (2019)	Brasil	Work- Related Flow Inventory: Evidence of Validity of the Brazilian Version	640	0,95	0,84	0,95	0,86

DISCUSSÃO

O presente estudo português tem resultados com semelhanças, das quais não teremos a certeza se pela cultura ou países do sul da europa possam ter esta correlação emocional para o trabalho como uma vertente de prazer e não de motivação intrínseca, em comparação com os restantes países examinados para o presente estudo. O principal objetivo deste estudo foi desenvolver a adaptação cultural e linguística do *The Work-Related Flow Inventory* (WOLF) desenvolvido por Bakker (2008) para a população adulta portuguesa. Como objetivos específicos, pretendeu-se ainda: a) descrever o *flow* no contexto de trabalho; b) avaliar a fidelidade, a validade e a sensibilidade do instrumento.

O instrumento para avaliação do *flow* validada com 357 participantes das diferentes categorias de profissões existentes em Portugal apresentado no Quadro 1. O Alfa de Cronbach (α) da adaptação cultural e linguística do *The Work-reLated Flow Inventory*, WOLF para a população portuguesa revelou-se com α 0,90 do total dos 13 itens, valor proporcionalmente igual ao do original de Bakker (2008).

No Quadro 4, é evidenciada uma correlação estatisticamente significativa positiva fraca, i.e., quanto maior é a idade, maior são as experiências de *flow*. No Quadro 6, demonstra que não existem diferenças estatisticamente significativas entre ambos os sexos em relação às Subescalas. Significando que a experiência de *flow* no trabalho supera as diferenças relacionadas à idade e ao sexo, indicando assim uma aplicabilidade transversal deste instrumento. No quadro 4, destaca a natureza multifacetada da motivação no trabalho e a importância de considerar diversas dimensões ao avaliar o envolvimento e a satisfação dos indivíduos na vida profissional.

A opção de escolha pela rotação Oblimin, Quadro 5, justifica-se pela expectativa de que os construtos subjacentes ao *flow* pudessem estar correlacionados. A solução resultante, com três fatores bem definidos e alinhados com a estrutura teórica proposta por Bakker (2008), confirma essa hipótese. A rotação Oblimin permitiu uma interpretação mais precisa dos dados, revelando uma estrutura fatorial que reflete a complexidade do construto *flow*. Para determinar a melhor solução fatorial, foram comparadas diferentes rotações (Varimax e Oblimin). A rotação Oblimin, que permite correlações entre os fatores, revelou uma estrutura mais clara e ponderada, com três fatores que correspondem aos construtos teóricos propostos. Pode ser uma peculiaridade da cultura portuguesa, reconhecendo que a Motivação Intrínseca se teoriza como estando relacionada a aspetos afetivos. Na verdade, a escala apresenta-se organizada em dois fatores principais, na qual numa primeira análise sugere que a escala pode ser estruturada em dois fatores principais, em vez dos três originalmente propostos. No fator 1, como dimensão emocional e motivação intrínseca, sendo que o primeiro fator parece agrupar itens relacionados à dimensão emocional e à motivação intrínseca, sugerindo uma interconexão entre esses aspetos. Já no fator 2, reúne itens que se concentram na atenção focada, indicando a importância deste aspeto na escala. Já no item questionável, como sendo o terceiro item da escala, apresenta fragilidade na sua interpretação, pois pode ter significados distintos daqueles originalmente pretendidos por Bakker (2008). A AFE com rotação Oblimin revelou a estrutura dualista do construto de emoção. Nesta etapa da análise, o item 10 da adaptação e validação para a população portuguesa da motivação intrínseca, que avalia a concentração e o prazer no trabalho, parece sobrepor-se a ambas as dimensões. Isto pode ser resultado da ambiguidade cultural deste item. Pois na versão Italiana (Zito et al., 2016) corrobora com análise fatorial exploratória de rotação Oblimin, mostraram uma estrutura de dois fatores, sobrepondo prazer no trabalho e motivação intrínseca. Uma vez mais não refletiram a estrutura esperada por Bakker (2008), mas estão de acordo com as indicações

teóricas dos autores Davis, Bagozzi e Warshaw (1992), que sugeriram o prazer como um tipo de motivação intrínseca (Zito et al., 2016).

Do quadro 6, quanto às subescalas de concentração/*absorption*, prazer e motivação intrínseca no trabalho demonstram grande similaridade em relação aos valores originais do inventário WOLF, proposto por Bakker (2008). Essa consistência transcende os 18 anos da adaptação e aplicação nos diferentes países onde as escalas foram utilizadas, como a holandesa, italiana, chinesa, croata, romena, brasileira e atual adaptação portuguesa.

Posso ainda referir que a robustez deste instrumento, face à similaridade das subescalas em diferentes contextos reforça a ideia de que o inventário WOLF avalia com precisão os conceitos que se propõe a medir, independentemente do país ou da amostra específica.

No entanto, uma limitação do presente estudo é que não incluímos um grupo de profissionais específico que se pode acreditar que tenham uma pontuação extremamente elevada de *flow*, como por exemplo os [Especialistas das atividades intelectuais e científicas], com um número significativo de participantes (n=189), pois Csikszentmihalyi (2008), revela que as profissões específicas como a dos cientistas ditos "normais" (p. 135) são impulsionados pelos desafios intelectuais que encontram no seu trabalho, os cientistas ditos "revolucionários" (p. 135) são aqueles que quebram os paradigmas teóricos estabelecidos para criar novos, são ainda mais motivados pelo prazer. O que impede muitas dessas pessoas de aprimorar ainda mais as suas competências é a crença de que nunca conseguirão tornar-se verdadeiros cientistas "profissionais" (p. 138) e, por isso, consideram que o seu *hobby* não deve ser levado a sério. No entanto, não há motivação melhor para praticar ciência do que o sentido de ordem que ela proporciona à mente de um investigador. Se o critério para avaliar o seu valor for o estado de *flow*, e não o sucesso ou reconhecimento, a ciência pode contribuir significativamente para a qualidade de vida e bem-estar (Csikszentmihalyi, 2008).

O estudo revela que as pessoas estruturam o seu cotidiano de diferentes formas, dependendo da interação social, da fantasia ou de atividades físicas. As áreas de atividade social e cinestésica são homogêneas internamente e se excluem mutuamente. Indivíduos mais envolvidos em atividades sociais tendem a ser menos alienados, mas têm uma visão mais negativa de si mesmos, enquanto aqueles focados em atividades físicas mostram maior alienação, mas descrevem-se de maneira mais positiva. Isso sugere uma interação

complexa entre padrões de *flow* e traços de personalidade, onde a relação entre alienação e autoimagem é inversa (Csikszentmihalyi, 1975).

O declínio da criatividade devido à privação sugere que o microfluxo pode ser uma forma de microcriatividade, sendo a escolha de como padronizar a experiência uma manifestação básica do processo criativo. Atividades de microfluxo parecem promover sentimentos criativos semelhantes aos das experiências de *flow* mais estruturadas, como escalar, dançar ou compor (Csikszentmihalyi, 1975).

Na literatura os resultados apontam para uma ausência de diferenças significativas nos resultados em função da profissão e ao sexo dos participantes, sugerindo que as descobertas neste estudo podem ser difundidas para uma população mais ampla. A transversalidade dos fatores nomeadamente na independência dos resultados relacionados com os dados sociodemográficos indicam que os fatores que influenciam as variáveis podem estar relacionados com aspetos universais da experiência humana, transcendendo as características demográficas específicas. A análise devolvida pelos dados pode revelar fatores psicológicos, sociais ou contextuais que, independentemente da profissão, do sexo ou da idade, cooperam nos resultados estudados. Comprovando a investigação de Bakker (2008), a análise reforça que os resultados demonstram uma relação positiva entre os níveis de *Flow* no trabalho e os níveis nas três dimensões: concentração, prazer no trabalho e motivação intrínseca, na qual poderemos ainda referenciar que a intensidade das dimensões e *flow*, apresentam níveis elevados como um indicador final de *Work-Related Flow* (WOLF).

Na validação da adaptação cultural e linguística para a versão portuguesa do WOLF, o estudo fornece evidências robustas sobre a validade de construto da versão portuguesa do questionário WOLF, sendo um instrumento que mede a experiência de *Flow* no trabalho. Os resultados demonstram que o WOLF é uma ferramenta confiável e válida para avaliar concentração, prazer no trabalho, motivação intrínseca e o nível geral de *Flow*. As vantagens do uso do WOLF para a população portuguesa, o WOLF é uma escala breve de 13 itens e de fácil aplicação, permitindo a avaliação eficiente do bem-estar, do envolvimento no trabalho e da motivação dos profissionais.

Sendo possível uma avaliação diária dos níveis de *flow* possibilitava a exploração e identificação do desenvolvimento de melhores recursos no contexto de trabalho. Evidenciando as implicações para a prática, as informações obtidas com o WOLF podem ser utilizadas como evidências para o planeamento de intervenções que promovam a saúde, o bem-estar e a segurança dos trabalhadores. Desta forma, podemos considerar que

o WOLF pode ser uma ferramenta valiosa para psicólogos, gestores e profissionais de Recursos Humanos que procurem aprimorar o ambiente de trabalho e aumentar a produtividade.

Finalmente, seria teoricamente interessante e experimentalmente relevante analisar aspetos da experiência do *Work-Related Flow*, como questões teóricas adaptadas ao instrumento em investigação nomeadamente: 1) Relação entre prazer no trabalho e motivação intrínseca, levantar a hipótese: existe uma correlação entre o prazer no trabalho e a motivação intrínseca para manter o estado de *flow* embora se sabendo que o *flow* não pode ser mantido por longos períodos de tempo? e em análise: comparar a correlação entre prazer no trabalho e motivação intrínseca; verificar se a combinação dos três fatores (concentração, prazer e motivação intrínseca) se resume a apenas dois (concentração e prazer) em Portugal; analisar se a cultura portuguesa prioriza aspetos afetivos em detrimento da motivação intrínseca. 2) Envolvimento total nas tarefas laborais, levantar a hipótese: as pessoas sentem-se totalmente envolvidas pelas tarefas laborais por si mesmas ou por outros motivos (e.g., o baixo rendimento monetário que existe no país)? E em análise: investigar os motivos do envolvimento nas tarefas laborais (prazer intrínseco, significado externo, etc.); explorar se o baixo rendimento de Portugal influencia o envolvimento no trabalho. 3) Análise do *flow* entre os Especialistas em Atividades Intelectuais e Científicas (n=189), levantar a hipótese: será possível desenvolver um instrumento para analisar o *flow* entre especialistas em atividades intelectuais e científicas em Portugal? E em análise: Adaptar o instrumento WOLF para avaliar o *flow* neste grupo específico; recolher os dados e analisar os resultados do *Flow* entre estes profissionais. 4) Correlação entre *flow* e experiências positivas no trabalho e levantar a hipótese: Existe correlação entre o estado de *flow* e as experiências positivas vivenciadas ao longo do dia de trabalho? E em análise: medir a frequência e intensidade do *flow* e das experiências positivas no trabalho; analisar a correlação entre as duas variáveis. 5) Relação entre *flow*, envolvimento no trabalho e tarefas, e levantar a hipótese: O *flow* é precursor do envolvimento no trabalho, ou seja, a sensação da tarefa ser vital leva à dedicação ao trabalho? E em análise: investigar a ordem temporal entre *flow* e envolvimento no trabalho; verificar se o *flow* leva ao envolvimento ou se o envolvimento leva ao *flow*; identificar outros fatores que influenciam o envolvimento no trabalho. Serão certamente questões que futuramente serão objeto de estudo.

REFERÊNCIAS

- Abuhamdeh, S. (2020). Investigating the “Flow” Experience: Key Conceptual and Operational Issues. *Frontiers in Psychology, 11*, 158. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00158>
- Bădoiu, A. & Oprea, Bogdan. (2018). The Work-reLated Flow (WOLF) inventory: Romanian adaptation. *Psihologia Resurselor Umane, 16*, 94-106. <https://doi.org/10.24837/pru.2018.2.489>
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Sixma, H., Bosveld, W., & Van Dierendonck, D. (2000). Patient demands, lack of reciprocity, and burnout: A five-year longitudinal study among general practitioners. *Journal of Organizational Behavior, 21*, 425–441. [https://doi.org/10.1002/\(sici\)1099-1379\(200006\)21:4<425::aid-job21>3.0.co;2-](https://doi.org/10.1002/(sici)1099-1379(200006)21:4<425::aid-job21>3.0.co;2-)
- Bakker, A. B., Demerouti, E., De Boer, E., & Schaufeli, W. B. (2003a). Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of Vocational Behavior, 62*, 341–356. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00030-1](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00030-1)
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. (2003c). Dual processes at work in a call centre: An application of the job demands - resources model. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 12*, 393–417. <https://doi.org/10.1080/13594320344000165>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., Taris, T., Schaufeli, W. B., & Schreurs, P. (2003b). A multi-group analysis of the job demands - Resources Model in Four Home Care Organizations. *International Journal of Stress Management, 10*, 16–38. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.10.1.16>
- Buchanan, R., & Csikszentmihalyi, M. (1991). Flow: The Psychology of Optimal Experience. *Design Issues, 8*(1), 80. <https://doi.org/10.2307/1511458>
- Bakker, A. (2005). Flow among music teachers and their students: The crossover of peak experiences. *Journal of Vocational Behavior, 66*, 26-44. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.11.001>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management, 43*(1), 83–104. <https://doi.org/10.1002/hrm.20004>
- 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. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.2.170>

- Bakker, A. B. (2008). The work-related flow inventory: Construction and initial validation of the WOLF. *Journal of Vocational Behavior*, 72(3), 400-414. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.11.007>
- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99(2), 274-284. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.99.2.274>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., Veldhoven, M. V., & Xanthopoulou, D. (2010). Beyond the demand-control model. *Journal of Personnel Psychology*, 9(1), 3-16. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000006>
- Bakker, A. B., & Daniels, K. (2013). *A day in the life of a happy worker*. Psychology Press.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014a). Job Demands–Resources Theory. *Work and Wellbeing: A Complete Reference Guide*, (pp. 1-28). <https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell019>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014b). Job Demands–Resources Theory. *Work and Wellbeing: A Complete Reference Guide*, (pp. 37-64). <https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell019>
- Catley, D., & Duda, J. L. (1997). Psychological antecedents of the frequency and intensity of flow in golfers. *International Journal of Sport Psychology*, 28(4), 309–322
- Chen, Y., Yu, X., & Huang, B. (2016). *The Chinese Version of WOrk-reLated Flow Inventory (WOLF): An Examination of reliability and validity*. In *Proceedings of the 2016 International Conference on Humanities and Social Science* (pp. 554-558). <https://doi.org/10.2991/hss-26.2016.94>
- Clarke, S. G., & Haworth, J. T. (1994). “Flow” experience in the daily lives of sixth-form college students. *British Journal of Psychology*, 85(4), 511–523. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8295.1994.tb02538.x>
- Cornum, R., Matthews, M. D., & Seligman, M. E. P. (2011). Comprehensive Soldier Fitness: Building resilience in a challenging institutional context. *American Psychologist*, 66(1), 4–9. <https://doi.org/10.1037/a0021420>
- Csikszentmihalyi, M. (1975). *Beyond boredom and anxiety*. Jossey-Bass.

- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The psychology of optimal experience*. Harper & Row.
- Csikszentmihalyi, M. (1997). *Finding flow: The psychology of engagement with everyday life*. Harper Collins Publishers.
- Csikszentmihalyi, M. (2003). *Good business. Leadership, Flow, and the making of meaning*. Viking.
- Csikszentmihalyi, M. (2007a). *Creativity: Flow and the Psychology of Discovery and Invention*. Harper Collins Publishers.
- Csikszentmihalyi, M. (2007b). *The Evolving Self: A Psychology for the Third Millennium*. Harper Collins Publishers.
- Csikszentmihalyi, M. (2008). *Flow: The psychology of optimal experience*. Harper Collins Publishers.
- Csikszentmihalyi, M. (2014). *Flow and the Foundations of Positive Psychology*. Springer
- Csikszentmihalyi, M. (2020). *Flow: a psicologia do alto desempenho e da felicidade*. Objetiva.
- Csikszentmihalyi, M. (2022). *Flow Guia Prático: como encontrar o foco ideal no trabalho e na vida*. Objetiva.
- Csikszentmihalyi, M., & Csikszentmihalyi, I. S. (1988). *Optimal experience: Psychological studies of flow in consciousness*. Cambridge University Press.
- Csikszentmihalyi, M., & Larson, R. (1987). Validity and Reliability of the Experience-Sampling Method. *The Journal of Nervous and Mental Disease*, 175(9), 526–536. <https://doi.org/10.1097/00005053-198709000-00004>
- Csikszentmihalyi, M., & Larson, R. (1992). Validity and reliability of the experience sampling method. *The Experience of Psychopathology: Investigating Mental Disorders in their Natural Settings*, 43–57. Cambridge University Press.
- Csikszentmihalyi, M., & LeFevre, J. (1989). Optimal experience in work and leisure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(5), 815–822. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.56.5.815>
- Csikszentmihalyi, M., Rathunde, K., & Whalen, S. (1993). *Talented teenagers: The roots of success and failure*. Cambridge University Press.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-1-4899-2271-7>

- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology, 86*(3), 499-512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Demerouti, E. (2006). Job characteristics, flow, and performance. The moderating role of conscientiousness. *Journal of Occupational Health Psychology, 11*, 266-280. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.11.3.266>
- Davis, F. D., Bagozzi, R. P., & Warshaw, P. R. (1992). Extrinsic and Intrinsic Motivation to Use Computers in the Workplace. *Journal of Applied Social Psychology, 22*(14), 1111-1132. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.1992.tb00945.x>
- Diener, E., Emmons, R.A., Larsen, R.J., Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of personality assessment, 49*(1), 71-75. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13
- Diener, E., & Diener, C. (1996). Most people are happy. *Psychological Science, 7*(3), 181-185. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.1996.tb00354.x>
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist, 55*(1), 34-43. <https://doi.org/10.1037//0003-066x.55.1.34>
- Edwards, J. R. (1996). An examination of competing versions of the person-environment fit approach to stress. *Academy of Management Journal, 39*(2), 292-339. <https://doi.org/10.2307/256782>
- Eisenberger, R., Jones, J. R., Stinglhamber, F., Shanock, L., & Randall, A. T. (2005). Flow experiences at work: For high need achievers alone? *Journal of Organizational Behavior, 26*, 755-775. <https://doi.org/10.1002/job.337>
- 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*(4), 256-337. <https://doi.org/10.1080/00222216.1994.11969966>
- Engeser, S., & Rheinberg, F. (2008). Flow, performance and moderators of challenge-skill balance. *Motivation and Emotion, 32*(3), 158-172. <https://doi.org/10.1007/s11031-008-9102-4>
- Fagerlind, A.-C., Gustavsson, M., Johansson, G., & Ekberg, K. (2013). Experience of work-related flow: Does high decision latitude enhance benefits gained from job resources? *Journal of Vocational Behavior, 83*(2), 161-170. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.03.010>

- Fave, A. D., Bassi, M., & Massimini, F. (2003). Quality of Experience and Risk Perception in High-Altitude Rock Climbing. *Journal of Applied Sport Psychology, 15*(1), 82–98. <https://doi.org/10.1080/10413200305402>
- Freitas, C. P. P., Damásio, B. F., Haddad, E. J., & Koller, S. H. (2019). Work-related Flow Inventory: Evidence of validity of the Brazilian version. *Paidéia, 29*, e2901. <https://doi.org/10.1590/1982-4327e2901>
- Harackiewicz, J. M., & Elliot, A. J. (1998). The joint effects of target and purpose goals on intrinsic motivation: A mediational analysis. *Personality and Social Psychology Bulletin, 24*(7), 675–689. <https://doi.org/10.1177/0146167298247001>
- Hektner, J. M., Schmidt, J. A., & Csikszentmihalyi, M. (2007). *Experience sampling method: Measuring the quality of everyday life*. SAGE Publications.
- Jackson, S. A., & Marsh, H. W. (1996). Development and validation of a scale to measure optimal experience: The flow state scale. *Journal of Sport and Exercise Psychology, 18*(1), 17–35. <https://doi.org/10.1123/jsep.18.1.17>
- Kastrup, V. (2007). O funcionamento da atenção no trabalho do cartógrafo. *Psicologia & Sociedade, 19* (1), 15-22. <https://doi.org/10.1590/S0102-71822007000100003>
- Kelloway, E. K., & Day, A. L. (2005). Building healthy workplaces: What we know so far. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue Canadienne des Sciences du Comportement, 37*(4), 223–235. <https://doi.org/10.1037/h0087259>
- Kowal, J., & Fortier, M. S. (1999). Motivational determinants of flow: Contributions from self-determination theory. *The Journal of Social Psychology, 139*(3), 355–368. <https://doi.org/10.1080/00224549909598391>
- Ljubin-Golub, T., & Rijavec, M. (2017). Validation of the Study-Related Flow Inventory (WOLF-S). *Croatian Journal of Education, 19*(1), 147-173. <https://doi.org/10.15516/cje.v19i1.2194>
- Larson, R., & Richards, M. H. (1994). *Divergent realities: The emotional lives of mothers, fathers, and adolescents*. Basic Books.
- Marôco, J. (2011). *Análise Estatística com o SPSS (5ª ed.)*. ReportNumber.
- Massimini, F., & Carli, M. (1988). The systematic measurement of flow in daily experience. In Csikszentmihalyi, M. & Csikszentmihalyi, I. S. (Eds.), *Optimal experience: Psychological studies of flow in consciousness* (pp. 288–306). Cambridge University Press.

- Meijman, T.F. & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. In Drenth, P.J., Thierry, H. and de Wolff, C.J. (Eds), *Handbook of Work and Organizational Psychology*, 2(2), 5-33. <https://doi.org/10.4324/9780203765425>
- Meyers, M. C., van Woerkom, M., & Bakker, A. (2013). The added value of the positive: A literature review of positive psychology interventions in organizations. *The European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(5), 618-632. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.694689>
- Mills, M. J., Fleck, C. R., & Kozikowski, A. (2013). Positive psychology at work: A conceptual review, state-of-practice assessment, and a look ahead. *The Journal of Positive Psychology*, 8, 153-164. <https://doi.org/10.1080/17439760.2013.776622>
- Nakamura, J., & Csikszentmihalyi, M. (2002). The concept of Flow. *Handbook of positive psychology*, (pp. 89-105). Oxford University Press.
- Ordem dos Psicólogos Portugueses (2019). *Pareceres da comissão de ética da OPP*. <https://www.ordemos psicologos.pt/>
- Ordem dos Psicólogos Portugueses (2024). *Código deontológico*. <https://www.ordemos psicologos.pt/>
- Organ, D. W. (1977). A Reappraisal and Reinterpretation of the Satisfaction-Causes-Performance Hypothesis. *The Academy of Management Review*, 2(1), 46-53. <https://doi.org/10.2307/257604>
- Pais-Ribeiro, J., (2010). *Investigação e avaliação em Psicologia da Saúde*. Placebo Editora.
- Pais-Ribeiro, J., Silva, I., Ferreira, T., Martins, A., Meneses, R., & Baltar, M. (2007). Validation study of a Portuguese version of the Hospital Anxiety and Depression Scale. *Psychology, Health & Medicine*, 12 (2), 225–237. <https://doi.org/10.1080/13548500500524088>
- Pestana, M. H., & Gageiro, J. N. (2014). *Análise de dados para ciências sociais: A complementaridade do SPSS* (6ª ed.). Edições Sílabo. <https://doi.org/10.13140/2.1.2491.7284>
- 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), 1–22. <https://doi.org/10.1007/s10902-005-8854-8>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>

- Veenhoven, R. (1984). *Data-Book of Happiness: A Complementary Reference Work to "Conditions of happiness" by the same author.* Springer.
<https://doi.org/10.1007/978-94-015-3726-1>
- Yule, S., Flin, R., Paterson-Brown, S., Maran, N., & Rowley, D. (2006). Development of a rating system for surgeons' non-technical skills. *Medical Education*, 40(11), 1098-1104. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2929.2006.02610.x>
- Zito, M., Bakker, A. B., Colombo, L., & Cortese C. G. (2016). A two-step study for the Italian adaptation of the Work-related Flow (Wolf) Inventory: The I-Wolf. *Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 22(4), 553-570.
<https://doi.org/10.4473/TPM22.4.8>
- Zito, M., Cortese, C.G. & Colombo, L. (2018). The Italian adaptation of the Work-related Flow Inventory (WOLF) to Sport: The I-WOLFS scale. *BPA Applied Psychology Bulletin*, 66(281), 38-45. <https://doi.org/10.26387/bpa.281.4>

ANEXOS

Anexo 1 – Questionário Sociodemográfico

[Itens: Idade; Sexo; Estado Civil; escolaridade; Trabalho por; Profissão]

Idade: introdução de um número _____

Sexo: Feminino Masculino Prefiro não dizer

Estado Civil: Solteiro(a) Casado(a) ou União de facto Viúvo(a) Divorciado (a) ou Separado (a)

Escolaridade:

- 1º Ciclo do Ensino Básico / Escola Primária (1ª à 4ª classe)
- 2º Ciclo do Ensino Básico / Ensino Preparatório (5º e 6º ano)
- 3º Ciclo do Ensino Básico (do 7º ao 9º ano)
- Ensino Secundário (do 10º ao 12º ano)
- 1º Ciclo do Ensino Superior / Licenciatura
- 2º Ciclo do Ensino Superior / Mestrado
- 3º Ciclo do Ensino Superior / Doutoramento

Trabalho por: Conta de outrem Conta própria Conta própria e por conta de outrem

Profissão: Listagem pendente, para escolha de **uma opção** da Classificação Portuguesa das Profissões (CPP), disponível em ficheiro Excel pelo INE (2010).

Anexo 2 – Inventário de *Flow* relacionado com o Trabalho (*WOrk-reLated Flow Inventory - WOLF*)

As afirmações que se apresentam a seguir referem-se à forma como vivenciou o seu trabalho durante as duas últimas semanas.

Por favor, indique com que frequência teve as seguintes experiências.

(1 = nunca, 2 = quase nunca, 3 = às vezes, 4 = regularmente, 5 = frequentemente, 6 = muito frequentemente, 7 = sempre).

Concentração

1. Quando estou a trabalhar, não penso em mais nada.
2. Deixo-me levar pelo meu trabalho.
3. Quando estou a trabalhar, esqueço-me de tudo o que está à minha volta.
4. Estou totalmente envolvido no meu trabalho.

Prazer no trabalho

5. O meu trabalho faz-me sentir bem.
6. Faço o meu trabalho com muito prazer.
7. Sinto-me feliz durante o meu trabalho.
8. Sinto-me alegre quando estou a trabalhar.

Motivação intrínseca para o trabalho

9. Continuaria a fazer este trabalho, mesmo que recebesse um salário inferior.
10. Descobri que também quero trabalhar nos meus tempos livres.
11. Trabalho porque gosto de o fazer.
12. Quando estou a trabalhar em algo, estou a fazê-lo por mim próprio.
13. A minha motivação resulta do próprio trabalho e não do que recebo por ele.

Anexo 2 – [em papel]

Inventário de *Flow* relacionado com o Trabalho (*WO*rk-*re*Lated *Flow* Inventory - WOLF)

As afirmações que se apresentam a seguir referem-se à forma como vivenciou o seu trabalho durante as duas últimas semanas.

Por favor, indique com que frequência teve as seguintes experiências.

1 = nunca

2 = quase nunca

3 = às vezes

4 = regularmente

5 = frequentemente

6 = muito frequentemente

7 = sempre

	Nunca	Quase nunca	Às vezes	Regularmente	Frequentemente	Muito frequentemente	Sempre
	1	2	3	4	5	6	7
1. Quando estou a trabalhar, não penso em mais nada.							
2. Deixo-me levar pelo meu trabalho.							
3. Quando estou a trabalhar, esqueço-me de tudo o que está à minha volta.							
4. Estou totalmente envolvido no meu trabalho.							
5. O meu trabalho faz-me sentir bem.							
6. Faço o meu trabalho com muito prazer.							
7. Sinto-me feliz durante o meu trabalho.							
8. Sinto-me alegre quando estou a trabalhar.							
9. Continuaría a fazer este trabalho, mesmo que recebesse um salário inferior.							
10. Descobri que também quero trabalhar nos meus tempos livres.							
11. Trabalho porque gosto de o fazer.							
12. Quando estou a trabalhar em algo, estou a fazê-lo por mim próprio.							
13. A minha motivação resulta do próprio trabalho e não do que recebo por ele.							

Muito obrigado pela sua colaboração.

Anexo 3 - Satisfaction With Life Scale (SWLS)

Escala de Satisfação com a Vida (Diener et al., 1985)

Neste questionário irá encontrar cinco (5) informações com as quais poderá concordar ou discordar. Utilizando uma escala de Likert de sete (7) pontos, indique qual o seu grau de concordância com a afirmação. Procure ser o mais sincero/a possível.

- 1 – Totalmente em desacordo;
- 2 – Em desacordo;
- 3 – Mais ou menos em desacordo;
- 4 – Nem de acordo nem em desacordo;
- 5 - Mais ou menos de acordo;
- 6 – De acordo;
- 7 – Totalmente de acordo.

Por favor, faça apenas uma cruz num número em cada resposta.

Item	N.º na escala						
1. Em muitos aspetos, a minha vida aproxima-se dos meus ideias.	1	2	3	4	5	6	7
2. As minhas condições de vida são excelentes.	1	2	3	4	5	6	7
3. Estou satisfeito com a minha vida.	1	2	3	4	5	6	7
4. Até agora, consegui obter aquilo que é importante na vida.	1	2	3	4	5	6	7
5. Se pudesse viver a minha vida de novo, não alteraria praticamente nada.	1	2	3	4	5	6	7

Muito obrigado pela sua colaboração

Anexo 4 - Hospital Anxiety and Depression Scale (HADS)

Escala de Ansiedade e Depressão Hospitalar

Este questionário foi construído para ajudar a saber como se sente. Pedimos-lhe que leia cada uma das perguntas e faça uma cruz (X) no espaço anterior à resposta que melhor descreve a forma como se tem sentido na última semana.

Não demore muito tempo a pensar nas respostas. A sua reação imediata a cada questão será provavelmente mais correta do que uma resposta muito ponderada.

Por favor, faça apenas uma cruz em cada pergunta.

- | | |
|---|---|
| 1. Sinto-me tenso/a ou nervoso/a:
<input type="checkbox"/> Quase sempre
<input type="checkbox"/> Muitas vezes
<input type="checkbox"/> Por vezes
<input type="checkbox"/> Nunca | 8. Sinto-me mais lento/a, como se fizesse as coisas mais devagar:
<input type="checkbox"/> Quase sempre
<input type="checkbox"/> Muitas vezes
<input type="checkbox"/> Por vezes
<input type="checkbox"/> Nunca |
| 2. Ainda sinto prazer nas coisas de que costumava gostar:
<input type="checkbox"/> Tanto como antes
<input type="checkbox"/> Não tanto agora
<input type="checkbox"/> Só um pouco
<input type="checkbox"/> Quase nada | 9. Fico de tal forma apreensivo/a (com medo), que até sinto um aperto no estômago:
<input type="checkbox"/> Nunca
<input type="checkbox"/> Por vezes
<input type="checkbox"/> Muitas vezes
<input type="checkbox"/> Quase sempre |
| 3. Tenho uma sensação de medo, como se algo terrível estivesse para acontecer:
<input type="checkbox"/> Sim e muito forte
<input type="checkbox"/> Sim, mas não muito forte
<input type="checkbox"/> Um pouco, mas não me aflige
<input type="checkbox"/> De modo algum | 10. Perdi o interesse em cuidar do meu aspecto físico:
<input type="checkbox"/> Completamente
<input type="checkbox"/> Não dou a atenção que devia
<input type="checkbox"/> Talvez cuide menos que antes
<input type="checkbox"/> Tenho o mesmo interesse de sempre |
| 4. Sou capaz de rir e ver o lado divertido das coisas:
<input type="checkbox"/> Tanto como antes
<input type="checkbox"/> Não tanto como antes
<input type="checkbox"/> Muito menos agora
<input type="checkbox"/> Nunca | 11. Sinto-me de tal forma inquieto/a que não consigo estar parado/a:
<input type="checkbox"/> Muito
<input type="checkbox"/> Bastante
<input type="checkbox"/> Não muito
<input type="checkbox"/> Nada |
| 5. Tenho a cabeça cheia de preocupações:
<input type="checkbox"/> A maior parte do tempo
<input type="checkbox"/> Muitas vezes
<input type="checkbox"/> Por vezes
<input type="checkbox"/> Quase nunca | 12. Penso com prazer nas coisas que podem acontecer no futuro:
<input type="checkbox"/> Tanto como antes
<input type="checkbox"/> Não tanto como antes
<input type="checkbox"/> Bastante menos agora
<input type="checkbox"/> Quase nunca |
| 6. Sinto-me animado/a:
<input type="checkbox"/> Nunca
<input type="checkbox"/> Poucas vezes
<input type="checkbox"/> De vez em quando
<input type="checkbox"/> Quase sempre | 13. De repente, tenho sensações de pânico:
<input type="checkbox"/> Muitas vezes
<input type="checkbox"/> Bastantes vezes
<input type="checkbox"/> Por vezes
<input type="checkbox"/> Nunca |
| 7. Sou capaz de estar descontraidamente sentado/a e sentir-me relaxado/a:
<input type="checkbox"/> Quase sempre
<input type="checkbox"/> Muitas vezes
<input type="checkbox"/> Por vezes
<input type="checkbox"/> Nunca | 14. Sou capaz de apreciar um bom livro ou um programa de rádio ou televisão:
<input type="checkbox"/> Muitas vezes
<input type="checkbox"/> De vez em quando
<input type="checkbox"/> Poucas vezes
<input type="checkbox"/> Quase nunca |

Muito obrigada pela sua colaboração

Anexo 5 – Declaração de Assentimento Informado (seleção com [X] obrigatória para que o questionário avance)

DECLARAÇÃO DE ASSENTIMENTO INFORMADO

Adaptação cultural e linguística do *The Work-reLated Flow Inventory* (WOLF) (Bakker, 2008), para a população portuguesa.

O presente estudo integra um projeto desenvolvido pelo Mestrando em Psicologia Clínica e da Saúde Dr. Tomé Soares, na Universidade Fernando Pessoa, e tem como objetivo a “Adaptação cultural e linguística do *The Work-reLated Flow Inventory* (WOLF) (Bakker, 2008) para a população portuguesa”.

Gostaríamos de poder contar com a sua colaboração. As questões que se seguem deverão ser respondidas apenas por pessoas que sejam maiores de idade e se encontrem empregadas. A participação é voluntária e os dados fornecidos serão tratados de forma confidencial e anónima. O acesso aos dados recolhidos só é possível pelos investigadores envolvidos. Solicitamos a sua colaboração através do preenchimento dos questionários que se seguem. Sublinhamos que não existem respostas certas ou erradas e que elas apenas se referem à sua experiência. No caso de existirem questões adicionais sobre o estudo, deverão ser endereçadas para a seguinte morada de correio eletrónico 40442@ufp.edu.pt.

Aceitação de participação

Aceito de livre vontade participar neste estudo intitulado de “Adaptação cultural e linguística do *The Work-reLated Flow Inventory* (WOLF) (Bakker, 2008) para a população portuguesa”, compreendi os termos de apresentação e participação no estudo acima mencionados; tomei conhecimento que, me foram explicitados os objetivos e métodos, pelo que consinto a participação no estudo, respondendo às questões propostas e permito que as informações por mim prestadas sejam utilizadas nesta investigação. Estou ciente de que posso desistir de participar a qualquer momento, sem que daí resulte para mim qualquer prejuízo. Finalmente, tenho conhecimento que a informação obtida neste estudo será estritamente confidencial, sendo a minha participação anónima e que o acesso aos dados recolhidos só é possível pelos investigadores envolvidos.

Aceito participar no presente projeto