

**Escola de Ciências Sociais e Humanas**  
Departamento de Psicologia Social e das Organizações

**Perceção de Flexibilidade, Autonomia e os níveis de *Flow* em  
contexto laboral**

João Pedro Quinaz Rodrigues

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de  
Mestre em Psicologia Social e das Organizações

**Orientadora:**

Professora Doutora Sónia P. Gonçalves, Professora Adjunta Convidada  
Instituto Politécnico de Tomar

**Julho, 2018**

## **AGRADECIMENTOS**

Esta dissertação representa o concretizar de um objetivo sempre presente na minha vida, o de me valorizar pessoalmente e profissionalmente. Como tal, gostaria de agradecer sucintamente às seguintes pessoas:

À minha orientadora, Professora Doutora Sónia Gonçalves, pelo sentido crítico revelado para que este trabalho tivesse sucesso.

À minha família, pelo apoio manifestado em todas as circunstâncias.

Aos amigos que partilharam as suas ideias de forma a valorizar o meu trabalho.

E ainda, aos meus contactos do LinkedIn e dos centros de investigação, que despenderam o seu tempo para completarem o questionário desta investigação.

Muito obrigado a todos!

## RESUMO

Nos últimos anos, o mundo do trabalho tem assistido a inúmeros desenvolvimentos tecnológicos, sociais e de mercado. Novos desafios são colocados aos trabalhadores que necessitam de ajustar o trabalho às diversas responsabilidades da sua vida diária.

Em resposta a estas necessidades do mundo contemporâneo, surge o conceito das Disposições Flexíveis de Trabalho. Por intermédio deste, os trabalhadores podem fazer escolhas em relação aos principais aspetos das suas vidas profissionais, nomeadamente sobre quando, onde e por quanto tempo executam o seu trabalho. Acredita-se que, uma mudança na direção das disposições flexíveis de trabalho, faça com que os trabalhadores conquistem uma maior autonomia e controlo sobre as suas tarefas.

No sentido de perceber a relação das disposições flexíveis de trabalho e autonomia com o indivíduo no seu trabalho, recorreu-se ao conceito de *Flow* (e suas dimensões: Absorção, Prazer, Motivação Intrínseca) para avaliar uma amostra de investigadores e militares.

De uma maneira geral, os resultados obtidos indicam que a perceção de flexibilidade no trabalho está associada tanto aos níveis mais elevados de autonomia, como a níveis elevados da dimensão motivação intrínseca da escala de *Flow*. Ou seja, a relação das disposições flexíveis de trabalho com a dimensão motivação intrínseca é explicada pelos níveis altos de autonomia sentida, o que remete para uma mediação total.

Contudo, o *Flow* no trabalho como conceito geral e duas das suas dimensões (Absorção, Prazer) não obtiveram associações significativas e positivas com as disposições flexíveis de trabalho.

O trabalho aborda possíveis causas subjacentes a estes resultados.

**Palavras-Chave:** Flexibilidade no Trabalho, Autonomia, *Flow*, Motivação Intrínseca

## ABSTRACT

In recent years, the labor world has seen countless technological, social and market advances. New challenges are being set to employees who need to adjust their work to the several daily life responsibilities.

In response to this contemporary world demands, the Flexible Working Arrangements concept emerges. Through these arrangements, workers can choose when, where and for how long they do their work. It's believed, that one change towards flexible working arrangements could make workers achieve greater autonomy and control about their tasks.

In order to understand the relationship between flexible working arrangements and autonomy with the people in their work, *Flow* concept was used (and dimensions: Absorption, Enjoyment, Intrinsic Motivation) to assess a sample composed by academic researchers and military.

In general, findings suggest that the perception of workplace flexibility is associated with high levels of autonomy, as well as the intrinsic motivation dimension of *Flow*. That is to say, the relationship between flexible working arrangements and *Flow's* intrinsic motivation dimension is explained by high levels of felt autonomy, which indicate a full mediation.

Nevertheless, the broad concept of *Flow* and two of its dimensions (absorption and enjoyment) aren't substantially and positively associated with flexible work arrangements.

This work addresses possible reasons underlying these findings.

**Keywords:** Workplace Flexibility, Autonomy, *Flow*, Intrinsic Motivation

## Índice

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	1
<b>I. REVISÃO DA LITERATURA</b> .....	3
1.1 Teoria do Sistema Ecológico.....	3
1.2 Teoria da Conservação de Recursos.....	3
1.3 Conceptualizações da flexibilidade no local de trabalho.....	5
1.4 Flexibilidade no trabalho e Autonomia (perspetiva do trabalhador).....	6
1.5 Flexibilidade e género.....	10
1.6 Conceito <i>Flow</i> .....	11
1.7 <i>Flow</i> no trabalho.....	13
1.8 Investigações realizadas.....	14
1.9 Hipóteses de investigação.....	16
<b>II. MÉTODO</b> .....	19
2.1 Participantes.....	19
2.2 Procedimento.....	20
2.3 Medidas e instrumentos.....	20
2.3.1 Dados demográficos.....	20
2.3.2 Perceção de Flexibilidade no Trabalho.....	20
2.3.3 Frequência de Flexibilidade no Trabalho.....	21
2.3.4 Autonomia.....	22
2.3.5 Experiência de <i>Flow</i> .....	23
<b>III. RESULTADOS</b> .....	25
3.1 Estatística Descritiva das Variáveis em Estudo.....	25
3.2 Correlações.....	25

3.3 Testes de Hipóteses.....	27
3.4 Teste do Efeito de Mediação da Autonomia.....	38
<b>IV. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS E CONCLUSÕES.....</b>	<b>43</b>
3.1 Implicações do estudo.....	46
3.2 Limitações e estudos futuros.....	47
<b>V. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>51</b>
<b>VI. ANEXOS.....</b>	<b>59</b>
Anexo A – Questionário <i>Qualtrics</i> .....	59
Anexo B – Qualidades métricas da escala de Autonomia.....	65
Anexo C – Qualidades métricas da escala de Frequência de Flexibilidade.....	68
Anexo D – Qualidades métricas da escala de Perceção de Flexibilidade.....	71
Anexo F – Qualidades métricas da escala de Flow.....	74
Anexo G – Estatística Descritiva das Variáveis em Estudo.....	80
Anexo H – Correlações.....	81
Anexo I – Testes de Hipóteses.....	82
Anexo J – Testes de Hipóteses para Investigadores e Militares.....	94

## Índice de Tabelas

Tabela 2.1. Sensibilidade da escala de Percepção de Flexibilidade.....	21
Tabela 2.2. Sensibilidade da escala da Frequência de Flexibilidade.....	22
Tabela 2.3. Sensibilidade da escala de Autonomia.....	23
Tabela 2.4. Resultados da Análise Fatorial Confirmatória da escala de <i>Flow</i> .....	24
Tabela 2.5. Sensibilidade da escala de <i>Flow</i> no Trabalho.....	24
Tabela 3.1. Estatística Descritiva das Variáveis em Estudo.....	25
Tabela 3.2. Correlações entre as variáveis em estudo.....	26
Tabela 3.3. Resultados da regressão linear múltipla com o <i>Flow</i> como variável dependente.....	27
Tabela 3.4. Resultados da regressão linear múltipla com a dimensão Absorção como variável dependente.....	28
Tabela 3.5. Resultados da regressão linear múltipla com a dimensão Prazer no Trabalho como variável dependente.....	29
Tabela 3.6. Resultados da regressão linear múltipla com a dimensão Motivação Intrínseca como variável dependente.....	30
Tabela 3.7. Resultados da regressão linear múltipla com o <i>Flow</i> como variável dependente.....	31
Tabela 3.8. Resultados da regressão linear múltipla com a dimensão Absorção como variável dependente.....	32
Tabela 3.9. Resultados da regressão linear múltipla com a dimensão Prazer no Trabalho como variável dependente.....	33
Tabela 3.10. Resultados da regressão linear múltipla com a dimensão Motivação Intrínseca como variável dependente.....	34
Tabela 3.11. Resultados da regressão linear múltipla com o <i>Flow</i> como variável dependente.....	35
Tabela 3.12. Resultados da regressão linear múltipla com a dimensão Absorção como variável dependente.....	36

Tabela 3.13. Resultados da regressão linear múltipla com a dimensão Prazer no Trabalho como variável dependente.....	37
Tabela 3.14. Resultados da regressão linear múltipla com a dimensão Motivação Intrínseca como variável dependente.....	38
Tabela 3.15. Descrição do Teste de Mediação (Baron & Kenny, 1986).....	39
Tabela 3.16. Resultados da regressão linear múltipla do efeito mediador da Autonomia na relação entre a Percepção de Flexibilidade e a Motivação Intrínseca.....	40
Tabela 3.17. Resultados da regressão linear múltipla do efeito mediador da Autonomia na relação entre a Frequência de Flexibilidade e a Motivação Intrínseca.....	41

## Índice de Figuras

Figura 1.1. Modelo da Mediação da percepção de Autonomia na relação da Percepção e Frequência de Flexibilidade no trabalho e os níveis de <i>Flow</i> .....	18
Figura 3.1. Esquema dos resultados da regressão linear múltipla do efeito mediador da Autonomia na relação entre a Percepção de Flexibilidade e a Motivação Intrínseca.....	40
Figura 3.2. Esquema dos resultados da regressão linear múltipla do efeito mediador da Autonomia na relação entre a Frequência de Flexibilidade e a Motivação Intrínseca.....	41

## INTRODUÇÃO

O mundo do trabalho tem assistido a inúmeros desenvolvimentos tecnológicos, sociais e de mercado. Este progresso originou níveis de competitividade nunca antes observados e, com eles, uma pressão cada vez maior para as organizações e funcionários atingirem os seus objectivos (Uglanova & Dettmers, 2017).

Devido ao aumento da empregabilidade do sexo feminino e ao desaparecimento das tradições no que diz respeito às divisões dos cuidados familiares, novos desafios são colocados aos trabalhadores que necessitam de ajustar os seus horários de trabalho em resposta às responsabilidades familiares (Uglanova & Dettmers, 2017).

A União Europeia tem vindo a debruçar-se sobre este tipo de assuntos, nomeadamente através da estratégia Europa 2020, que visa, através de suas políticas, ligar o equilíbrio entre o trabalho e vida pessoal à igualdade de género dentro dos seus estados membros (European Commission, 2010: 17, cit. por Lott, 2016).

Aparentemente o apoio à família por parte das empresas é um determinante crucial neste domínio. Contudo, a necessidade deste apoio por parte dos funcionários tem demonstrado um despoletar de sanções de carreira subtis, sentimentos de desaprovação e estigmatização por parte de algumas organizações (Holt & Lewis, 2010; Thompson, Beauvais, & Lyness, 1999).

A dificuldade de conciliação das diferentes responsabilidades da vida pessoal e profissional tem promovido a realização de diversos artigos de investigação e ganho cada vez mais relevo nos media. Todo este destaque tem estimulado os trabalhadores a adotar novas políticas e práticas dentro das suas organizações, com vista a alcançar um melhor “equilíbrio” nas suas vidas (Grawitch & Barber, 2010). Estas políticas direccionadas para a relação entre o trabalho e a vida pessoal, são cada vez mais usadas como forma de atrair e reter uma força de trabalho de alta qualidade, dedicada e eficiente (Carlson, Grzywacz, & Kacmar, 2010).

Com o objetivo de colmatar as necessidades do mundo contemporâneo e fazer o aproveitamento das novas capacidades tecnológicas, surge o conceito das Disposições Flexíveis de Trabalho. Este conceito é entendido como uma forma de aumentar a capacidade de os trabalhadores lidarem com as suas necessidades pessoais, familiares e profissionais, através de uma autorregulação das suas responsabilidades (Hill et al., 2008). A esta autorregulação estão subjacentes decisões de sobre quando, onde e por quanto tempo executam o seu trabalho.

Este trabalho tem como propósito explorar possíveis associações das disposições flexíveis de trabalho nos níveis de Autonomia dos trabalhadores e os benefícios desta relação

no contexto de trabalho. Para tal, usou-se o conceito *Flow*, que se enquadra numa perspetiva com foco na pró-atividade, capacidades e recursos do indivíduo, sendo esta uma forma de representar a relação do indivíduo com o seu ambiente (Magnusson & Stattin, 1998; Nakamura & Csikszentmihalyi, 2014)

Num ponto de vista organizacional, este constructo tem sido identificado como sendo um estado desejável, contribuindo com efeitos positivos para o bem-estar do trabalhador, como para a inovação no trabalho (Nielson & Cleal, 2010).

Na primeira secção deste trabalho será abordada uma revisão de literatura, nomeadamente no que diz respeito às teorias subjacentes ao equilíbrio trabalho-vida pessoal, aos conceitos ligados às disposições flexíveis de trabalho e ao *Flow* no trabalho e as hipóteses do estudo. Na segunda secção está descrito o método, que inclui: os participantes com as características demográficas mais importantes detalhadas; o procedimento onde estará descrito a forma de obtenção da amostra e método usado para recolher os dados; as medidas e instrumentos, com informações sobre os instrumentos incluindo as suas qualidades psicométricas. Na terceira secção estarão consubstanciados os resultados divididos em três partes: (1) Estatística Descritiva das Variáveis em Estudo; (2) Correlações; (3) Teste de Hipóteses. A quarta secção é composta pela Discussão dos Resultados e Conclusões, com a interpretação e implicação dos resultados das hipóteses formuladas, incluindo limitações do estudo e implicações práticas. As duas últimas secções são compostas pelas Referências Bibliográficas e Anexos do estudo.

## **I. REVISÃO DA LITERATURA**

### **1.1 Teoria do Sistema Ecológico**

Numa tentativa de compreender melhor a relação entre a vida pessoal e o trabalho, irá ter-se como referência uma das teorias mais usadas em contexto teórico para a flexibilidade no local de trabalho, a Teoria do Sistema Ecológico de Bronfenbrenner (1986). Segundo esta teoria, o ser humano estabelece diversas interações com o ambiente no decurso da sua vida, sendo influenciado diretamente e indiretamente pelos seus diferentes níveis. A vida pessoal e o trabalho são vistos como pequenos microssistemas que constituem padrões de atividades, papéis e relações. A influência recíproca entre os microssistemas de trabalho e vida compõem o que se chama de mesossistema trabalho-vida. Quando as fronteiras entre estes microssistemas são permeáveis, as características associadas com os dois domínios influenciam-se mutuamente (Hill & Erickson, 2010).

A flexibilidade no local de trabalho, de acordo com a Teoria do Sistema Ecológico, pode ser vista como um atributo social ou contextual, que tem como base fatores estruturais (disponibilidade de políticas e natureza das tarefas executadas) e interacionais (cultura de apoio e confiança do líder ou subordinado) (Hill et al., 2008).

Tal como referido anteriormente, os domínios da vida pessoal e o trabalho cada vez mais se influenciam mutuamente. Decorrente desta relação, existe uma avaliação cognitiva em que as pessoas muitas vezes sentem que as exigências dos dois são incompatíveis, ocorrendo uma ligação que origina um conflito entre o trabalho-vida. Esta incompatibilidade é sentida à medida que as exigências de um domínio se tornam mais difíceis devido às exigências do outro (Hill & Erickson, 2010).

Este estudo situa as disposições flexíveis de trabalho na Teoria dos Sistemas Ecológicos como um atributo contextual do próprio local de trabalho. Este pode servir como base aos processos que contribuem para o desenvolvimento dos indivíduos, famílias e organizações.

### **1.2 Teoria da Conservação de Recursos**

O autor Voydanoff (2004) retrata o conflito trabalho-vida num plano ou perspetiva individual, em que a pessoa não tem recursos (ou percebe não ter) para lidar com relação entre o trabalho e a vida pessoal. Estes recursos são características individuais (ex: psicológicas ou financeiras) que podem facilitar a performance, reduzindo as exigências desse conflito ou, se possível, gerar recursos adicionais. Por exemplo, se um indivíduo percebe que o trabalho

lhe exige mais energia do que sente possuir, este poderá vir a ter dificuldades em usar a mesma nas tarefas domésticas ou relações familiares.

A gestão de recursos individuais foi já retratada na literatura através de duas teorias: A Teoria da Conservação de Recursos (Hobfoll, 1989) e a Teoria de Controlo (Carver & Scheier, 1982, 1998). A primeira afirma que as pessoas possuem uma quantidade finita de recursos pessoais e que, por essa razão, são motivadas a protegê-los para alcançar resultados considerados positivos. De forma semelhante, a Teoria de Controlo propõe que as pessoas são motivadas a gastar os seus recursos para progredir em relação aos objetivos mais relevantes e, ao mesmo tempo, evitar os resultados considerados ameaçadores (ex: um estudante para chegar a uma nota positiva, terá de ter em conta o recurso limitado que é o tempo, usando-o para chegar ao seu objetivo e, ao mesmo tempo, evitando situações que o possam afastar deste).

Integrando estas duas teorias, podemos inferir que as pessoas são estimuladas a usar os seus recursos pessoais para maximizar os resultados relevantes e minimizar os resultados ameaçadores, seja a nível pessoal ou profissional (Grawitch & Barber, 2010)

Quando um determinado papel(s) ou domínio(s) (ex: trabalho; vida familiar) requer um nível de recursos maior do que as pessoas desejam atribuir, ou quando exige mais recursos do que as pessoas pensam possuir, elas percecionam um estado de interferência ou conflito. Por outras palavras, quando alguém gasta mais recursos (ex: tempo, energia) para gerir as exigências de um domínio, menos irão haver para gastar em outros domínios. Nestes casos, a percepção da relação entre os diferentes domínios é afetada negativamente porque as pessoas têm menos recursos do que os que desejariam atribuir a cada papel (Grawitch & Barber, 2010).

Por outro lado, as pessoas percecionam um estado de enriquecimento quando um domínio tem uma contribuição positiva relativamente a outro domínio. Exemplo: a aquisição de uma nova competência num domínio pode ser aplicável a muitos outros domínios, melhorando a atribuição de recursos (Grawitch & Barber, 2010). Por outras palavras, um maior número de recursos gerados num papel pode ser aplicado noutra papel e desse modo melhorar a qualidade de vida de um deles. De forma a explicar os mecanismos subjacentes a este estado, são propostos dois tipos de consequências: a consequência instrumental, que simboliza o processo pelo qual os recursos são diretamente transferidos; isto promove a participação em outros papéis, por exemplo, quando os funcionários saem mais cedo e completam o seu trabalho, mais tarde, em casa; e a consequência afetiva, tal como o sentimento de alta satisfação no trabalho porque se teve um feedback positivo de um novo cliente, podendo-se transferir indiretamente para os papéis da vida pessoal e facilitar, por exemplo, o compromisso com os filhos ou parceiro (Pedersen & Jeppesen, 2012).

De acordo com alguns autores (e.g., Barnett, 1996; Greenhaus & Beutell, 1985; Grzywacz & Marks, 2000, cit. por Grawitch & Barber, 2010), a interferência e enriquecimento são os mecanismos primários que levam a diversos resultados como a tensão psicológica, bem-estar e satisfação matrimonial.

Finalmente, o estado de equilíbrio resulta de quando as pessoas percebem ter recursos suficientes para dar resposta às diversas exigências. Assim, uma interface positiva da relação trabalho-vida ocorre quando os recursos mentais, físicos e emocionais do indivíduo são atribuídos de forma a corresponder aos seus objetivos, expectativas pessoais, profissionais e as suas capacidades presentes (ex: estados de interferência são minimizados e estados de enriquecimento são otimizados) (Grawitch & Barber, 2010).

A forma como os recursos de trabalho são atribuídos é importante porque estes têm consequências na forma como os indivíduos se expressam fisicamente, cognitivamente e emocionalmente durante o seu trabalho (Kahn, 1990, cit. por Demerouti, 2006) e tem sido ligada a resultados tais como o compromisso organizacional, empenho e redução das intenções de *turnover* (Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2003; Schaufeli & Bakker, 2004, cit. por Demerouti, 2006).

### **1.3 Conceptualizações da flexibilidade no local de trabalho**

De uma forma global, a literatura sobre a flexibilidade no local de trabalho revela que esta pode ser conceptualizada de duas maneiras distintas. A primeira conceptualização refere-se à *perspetiva organizacional* ou do *empregador*, que enfatiza a flexibilidade, em primeiro lugar no que diz respeito aos interesses organizacionais e, em segundo, aos interesses dos seus trabalhadores. Esta perspetiva implicitamente ou explicitamente, conceptualiza a flexibilidade no local de trabalho como o “*grau com que as características organizacionais incorporam um nível de flexibilidade que lhes permite adaptar-se às mudanças no seu ambiente*” (Dastmalchian & Blyton, 2001, p.1). Como exemplo desta conceptualização, podemos considerar o ajuste dinâmico do seu número de trabalhadores através do uso de contratos ou trabalhos temporários em oposição a trabalhadores a tempo inteiro (Huang & Cullen, 2001). Estratégias deste tipo permitem às organizações responder às mudanças das forças de mercado controlando os seus custos de produção.

A segunda conceptualização mais comum da flexibilidade no local de trabalho refere-se à *perspetiva do trabalhador*. Esta perspetiva implicitamente ou explicitamente, conceptualiza a flexibilidade no local de trabalho, como o grau em que os trabalhadores são

capazes de fazer escolhas em relação aos aspetos principais das suas vidas profissionais, particularmente no que diz respeito a onde, quando e por quanto tempo o trabalho é executado (The Center on Aging & Work at Boston College, 2007; Workforce Flexibility, 2010, n.d., cit. por Hill et al., 2008). O objetivo desta perspetiva é aumentar a habilidade dos trabalhadores irem ao encontro das suas necessidades pessoais, familiares, ocupacionais e comunitárias (Hill et al., 2008). Será sobre esta última perspetiva que o trabalho se irá focar.

A principal distinção entre estas duas perspetivas é se a organização é estruturada e gerida de forma a priorizar a capacidade de as organizações responderem ao mercado e às forças ambientais, ou se é desenhada para priorizar a capacidade dos trabalhadores se auto regularem nas suas responsabilidades (Hill et al., 2008).

#### **1.4 Flexibilidade no trabalho e Autonomia (perspetiva do trabalhador)**

Diversas investigações têm vindo a reforçar os benefícios da flexibilidade no local de trabalho. Na literatura existem diversas associações entre a flexibilidade no local de trabalho e: uma maior saúde mental (Jacob, Bond, Galinsky, & Hill, 2008; Gregory & Milner, 2009) e física (Thomas & Ganster, 1995); hábitos de vida que proporcionam bem-estar e vitalidade (Grzywacz, Casey, & Jones, 2007); maior performance no trabalho (Stavrou, 2005); compromisso e satisfação com a organização (Glass & Finley, 2002); um aumento da motivação no trabalho (Kattenbach et al., 2010) e um menor esforço e stress (Almer & Kaplan, 2002).

Diferentes oportunidades de conflito no trabalho ou fora dele podem existir se os trabalhadores forem requisitados a fazer o seu trabalho num período de tempo delimitado, o que, por consequência, leva a experiências de presentismo (trabalhar abaixo das capacidades devido à diminuição física ou mental na saúde ou bem-estar), principalmente quando estes estão sobrecarregados com as diversas exigências dos diversos domínios da vida (Grawitch & Barber, 2010).

O tempo é um fator crucial no que concerne à necessidade de combinar o trabalho e a vida pessoal. Uma autonomia e um tempo de trabalho flexível pode habilitar os trabalhadores a combinar melhor o seu trabalho com as suas responsabilidades e atividades fora do mesmo. A flexibilidade temporal é caracterizada por uma agenda flexível em que os trabalhadores têm opção de escolher quando trabalhar (Hill, Grzywacz, Allen, Blanchard, Matz- Costa, Shulkin, & Pitt-Catsoupes, 2008).

Exemplos de flexibilidade temporal incluem a opção de agendar o início e o fim do período do dia de trabalho, trabalhar menos do que as típicas 40 horas semanais de tempo inteiro, ou até mesmo menos semanas do que a referência de trabalho anual. Outras opções dizem respeito à possibilidade de tirar algum tempo do seu dia de trabalho para, por exemplo, tratar de um familiar idoso (Hill et al., 2008).

Pesquisas recentes têm mostrado que horários de trabalho flexíveis e autonomia têm efeitos positivos no equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal e efeitos negativos no conflito trabalho-família (Hill, Hawkins, Ferris, & Weitzman, 2001; Russell et al., 2009). É sabido que uma flexibilidade orientada para a perspectiva do trabalhador contribui para um melhor ajuste entre as horas de trabalho e as suas necessidades individuais (Janssen & Nachreiner, 2004; Russell, O'Connell & McGinnity, 2009, cit. por Uglanova & Dettmers, 2017).

A percentagem de trabalhadores que têm outro tipo de horários, que não o fixo, encontra-se a aumentar de forma consistente. Contudo, as horas fixas continuam a ser a regulação dominante do tempo de trabalho (Uglanova & Dettmers, 2017).

A mudança recente para os horários mais flexíveis trazida em grande parte pelas tecnologias, tem permitido dar mais autonomia às pessoas nos seus trabalhos (Medalia & Jerry, 2008). Além desta flexibilidade temporal, os trabalhadores têm mais opções relativamente a onde preferem trabalhar, estes podem, por exemplo, trabalhar enquanto se deslocam (ex: comboio, avião), trabalhar em casa, ou em outros sítios fora do escritório tradicional (ex: cafés). Os autores Hill e Erickson (2010) referem mesmo que trabalhar em casa é mais benéfico quando combinado com a flexibilidade de horários. Assim, a flexibilidade espacial/ local remete os trabalhadores para as várias opções relativas a onde fazem o seu trabalho (Hill et al., 2008).

A flexibilidade temporal e espacial em contexto de trabalho, são considerados recursos que podem ser usados para facilitar a performance, reduzir as exigências, ou gerar mais recursos entre os domínios da vida e o trabalho (Hill & Erickson, 2010), o que se enquadra na Teoria de Conservação de Recursos e de Controlo.

Com vista a tirar partido destas características e a melhorar a vida dos seus trabalhadores, as empresas poderão implementar novos programas de flexibilidade no trabalho, como por exemplo: reduzir o número de dias de trabalho semanais ao aumentar o número de horas diárias de trabalho, perfazendo na mesma as 40 horas semanais; possibilitar a partilha de trabalho entre duas pessoas que, de forma a cumprir as exigências de uma função a tempo inteiro, dividem entre si as responsabilidades por dois formatos de trabalho a part-time; implementar o teletrabalho, que é todo aquele tipo de função independente da localização

geográfica e utiliza a tecnologia para realizar o trabalho; usar o escritório virtual, que possibilita as pessoas trabalharem em locais não fixos, bastando que, para isso, estas possuam equipamentos de comunicação necessários na ligação com o trabalho (Hill et al., 2010).

É sobretudo com base nestes dois fatores integrados na perspetiva de flexibilidade do trabalhador, que Hill e colegas (2008, p.152) sucintamente definem as Disposições Flexíveis de Trabalho como a “*habilidade dos trabalhadores fazerem escolhas influenciando quando, onde e quanto tempo se empenham nas tarefas relacionadas com o trabalho*”.

Os benefícios psicológicos de trabalhar em casa e da flexibilidade de horários, poderão estar também relacionados com a redução no tempo e stress associados ao tempo de deslocação no trajeto feito até ao trabalho. A viagem diária atualmente consome em média cerca de 45-50 minutos por dia nos Estados Unidos da América (Hill, Martinengo, & Jacob, 2007). Num ambiente de trabalho não flexível, a viagem acontece em períodos de máximo congestionamento de trânsito, o que pode ser muito stressante e consumidor de tempo. Num ambiente de trabalho mais flexível, pode ser possível agendar a deslocação para outro período, reduzindo o stress e não desperdiçando tanto tempo. Em alturas de mau tempo, o trabalho em casa poderá permitir ao funcionário pôr de parte o trajeto e comunicar remotamente através de casa (ex.: teletrabalho).

Além disso, muitos empregos incluem períodos com picos de exigência de trabalho em períodos sazonais específicos, exigindo aos seus trabalhadores horas extraordinárias. Em tais períodos, o trabalhador poderá ter que ir para o escritório mais cedo e voltar a casa já de noite. Num ambiente rígido de trabalho, estes períodos tornam difícil conciliar estas exigências com a vida familiar porque as tarefas profissionais têm de ser feitas no local de trabalho (Hill & Erickson, 2010).

Trabalhar em casa fornece também mais opções sobre onde o funcionário querera viver, outro fator relacionado com benefícios psicológicos. Ao trabalhar fora de casa, um funcionário tem de lidar com a distância entre o trabalho e a residência, contando com o problema de ter de viver em grandes áreas metropolitanas, onde os custos dos alojamentos e de outros componentes necessários tendem a ser maiores. Esta flexibilidade do local/ espaço, por seu lado, pode dar a escolher viver numa área rural, com um menor custo de vida, com um estilo de vida mais relaxado, e menores rácios de criminalidade (Urbanska & Levering, 1996).

Um funcionário com flexibilidade no local de trabalho pode trabalhar o mesmo número de horas, mas intercalar com tempo em família, a cada dia. Por exemplo, um individuo pode-se levantar cedo e trabalhar desde casa algumas horas antes do início do dia (Hill & Erickson, 2010).

Os trabalhadores com o recurso às disposições flexíveis do trabalho são subsequentemente capazes de ajustar as horas de trabalho aos seus próprios ritmos circadianos, escapar às horas de agitação e fornecer a si mesmos períodos calmos no trabalho. Presumivelmente, um funcionário capaz de escolher o período de trabalho irá escolher apenas horas produtivas, as quais não são afetadas por mau estar (Perlow, 1997); esta abordagem ajuda a minimizar as horas perdidas no trabalho, reduz as licenças médicas e absentismo. A evidência empírica indica que a introdução de um horário flexível de trabalho aumenta a produtividade (Eaton, 2003; Konrad & Mangel, 2000) e reduz o absentismo (Dalton & Mesch, 1990). Além disso, a percepção da qualidade do trabalho também aumenta (Kelliher & Anderson, 2010).

Através de uma utilização mais eficiente deste recurso (flexibilidade de espaço e tempo) no contexto de trabalho, é de esperar que exista uma disponibilidade maior para os papéis da vida pessoal (ex: a flexibilidade de horário pode permitir a um pai participar em actividades escolares dos seus filhos) (Hill & Erickson, 2010).

O principal foco das disposições flexíveis de trabalho está em garantir um maior nível de autonomia (Grawitch & Barber, 2010). Segundo Hackman e Oldham (1974), a autonomia é o grau com que o trabalho fornece liberdade, independência e poder de decisão aos seus trabalhadores, no que diz respeito ao agendamento e determinação dos procedimentos relativos à execução das suas funções. Segundo Grawitch e Barber (2010), a flexibilidade no trabalho está relacionada com um aumento de autonomia no que diz respeito a como, quando e onde os recursos são atribuídos às exigências do trabalho e fora deste, equilibrando assim, as exigências do trabalho e fora dele. Os trabalhadores ao utilizar este tipo de recurso não reduzem o tempo e o esforço dedicado ao trabalho, podendo trabalhar de forma a que exista um nível mais favorável de compromisso (Grawitch & Barber, 2010).

A primeira proposição da Teoria da Autodeterminação afirma que a autonomia é uma das três necessidades psicológicas básicas, além da necessidade de competência e necessidade de relação (Deci & Ryan, 1985; Ryan & Deci, 2000). A correspondência destas necessidades promove um melhor desempenho e comportamentos intrinsecamente motivados. Segundo esta teoria, a autonomia é a necessidade de o indivíduo ser capaz de fazer escolhas pessoais, ter iniciativa e perseguir os seus objetivos e ideais. Ao dar aos trabalhadores a oportunidade de escolher quando (tempo) e onde (espaço) trabalhar, é criada uma sensação de livre arbítrio/ autonomia. Por outras palavras, as oportunidades para um “auto-direcionamento” foram associadas com um despoletar da motivação intrínseca, porque permitem as pessoas maiores níveis de autonomia (Deci & Ryan, 1985). A Teoria da Autodeterminação tem-se incidido

sobre as condições sócio-contextuais que facilitam os processos de motivação e desenvolvimentos psicológicos saudáveis (Ryan & Deci, 2000).

Segundo o trabalho de Gerdenitsch e colegas (2015), os trabalhadores vêm as condições de flexibilidade de tempo e espaço positivamente, se estas preencherem a necessidade psicológica para autonomia.

### **1.5 Flexibilidade e género**

Segundo a literatura, os resultados relativos às disposições flexíveis de trabalho diferem em função das diversas características demográficas, tais como a: idade e número de filhos ou familiares ao encargo (Hill et al., 2008); infraestruturas comunitárias de apoio à família (Klein & Hill, 2007; Voydanoff, 2007) e transportes (Evens & Wener, 2006); e sobretudo o género (Moen, 2010). Estes dados são muitas vezes ignorados nas políticas organizacionais, resultando em desigualdades de género (Lewis & Plomien, 2009). As disposições de trabalho são muitas vezes moldadas e limitadas pela estrutura social do género relativa à cultura dos países e das organizações (Risman, 2004). Alguns estudos indicam que os homens beneficiam menos da autonomia e flexibilidade de tempo de trabalho do que as mulheres (Banyard, 2010; Burchell et al., 2007). Devido à identidade do género masculino ser maioritariamente orientada para o trabalho e implicar o papel de “chefe de família”, a flexibilidade e autonomia no trabalho têm o risco de levar a que estes trabalhem mais horas e intensifiquem o seu trabalho (Gregory & Milner, 2009). Tal como referido por Williams e colaboradores (2013), os homens são muitas vezes consumidos pelas suas vidas no trabalho. Para eles, a flexibilidade muitas vezes não fornece um equilíbrio entre o trabalho e a vida. A identidade de género feminino, por outro lado, é menos orientada para o trabalho e mais orientada para os cuidados domésticos. Para as mulheres, a flexibilidade e a autonomia fornecem uma forma potencial de combinar o trabalho com as suas obrigações fora do mesmo.

Outro facto que limita os benefícios da flexibilidade nas instituições, é a existência da norma predominante do “trabalhador ideal” (Gambles, Lewis & Rapoport, 2006), o qual é completamente dedicado ao seu trabalho e não tem obrigações ou compromissos fora deste (Kelly, Ammons, Chermack & Moen, 2010). Os trabalhadores que não são “ideais”, usam o seu tempo para a família ou outros compromissos sociais (Gambles et al., 2006) e têm dificuldades em avançar na hierarquia e trabalhar em certas posições. A norma do trabalhador “ideal” é prevalente particularmente em locais de trabalho com condições flexíveis, onde é esperado que os trabalhadores adaptem o seu trabalho às exigências do mercado (Lott, 2015).

De facto, alguma investigação aponta para uma “conotação ambivalente” (Peper, van Doorne-Huiskes, & den Dulk, 2005) das disposições flexíveis de trabalho. A flexibilidade e autonomia aumentam a motivação e o compromisso dos trabalhadores, mas têm também o risco de levar ao cumprimento de um maior número de horas e a tensão no trabalho (Gallie, Zhou, Felstead, & Green, 2012)

Existe assim a necessidade de uma maior clarificação sobre os mecanismos subjacentes à flexibilidade no trabalho que permitam às instituições mudar os seus paradigmas culturais.

### **1.6 Conceito *Flow***

Segundo os autores Grawitch e Barber (2010), a literatura relativa à relação entre o trabalho e a vida pessoal tem-se focado numa variedade de resultados, que incluem a satisfação com o trabalho (e.g., Allen, 2001; Balmforth & Gardner, 2006), stress e *burnout* (e.g., Boyar, Maertz, Pearson, & Keough, 2003; Grawitch, Trares, & Kohler, 2007) e intenções de abandono (e.g., Allen, 2001; Boyar & Mosley, 2007).

De uma maneira geral, os investigadores no campo da psicologia da saúde têm-se ocupado quase exclusivamente dos problemas a partir do modelo tradicional da doença. Teorias relativas à resolução de problemas, gerir incertezas e ser competitivo são muitas vezes realçadas pelos investigadores nos seus trabalhos sobre organizações (Cameron, Dutton, & Quinn, 2003). Poucas organizações têm dado ênfase ao bem-estar humano, ou seja, se as pessoas estão felizes é uma preocupação pertinente, mas não central. Isto não significa que os estudos tradicionais que se focam nos efeitos negativos ou indesejáveis não sejam importantes, mas que os eventos positivos normalmente recebem menos atenção.

Contudo, nos últimos anos houve uma reviravolta radical em direção a metodologias ligadas ao Modelo da Psicologia Positiva (Demerouti, 2006). O objetivo desta corrente foca-se na necessidade de a ciência psicológica “olhar o outro lado” da experiência humana, não apenas o negativo e patológico (Seligman, 2002; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000, cit. por Neto & Marujo, 2012). Através deste modelo, pretende-se transpor o papel meramente curativo ou remediativo da ciência psicológica, conferindo-lhe uma perspetiva mais abrangente, pró-ativa, focada nas capacidades e recursos individuais da pessoa (Schaufeli, 2004).

Este modelo do individuo como ser proativo, organismo auto-regulador que interage com o ambiente, tornou-se central na psicologia nos últimos anos (Brandstädter, 1998; Magnusson & Stattin, 1998, cit. por Nakamura & Csikszentmihalyi, 2014). Foi dentro desta temática que surgiu o conceito *Flow*, que começou a receber uma atenção considerável por

parte dos diversos investigadores (Demerouti, 2006). O termo *Flow* foi em primeiro lugar definido por Csikszentmihalyi (1977) como uma sensação holística durante a qual as pessoas se comportam com um total envolvimento. Csikszentmihalyi (1990) retrata ainda o *Flow*, como a forma de as pessoas descreverem um estado mental em que sua consciência está organizada harmoniosamente e as faz desejar continuar a fazer o que estão a fazer pela tarefa em si, sentindo-se no controlo das suas ações. Nas definições subsequentes de *Flow*, Csikszentmihalyi menciona aspetos adicionais que incluem o equilíbrio entre os desafios e capacidades (Csikszentmihalyi & Csikszentmihalyi, 1988) e a possibilidade de desenvolvimento de novas competências no decurso desta relação (Csikszentmihalyi & LeFevre, 1989).

Este equilíbrio é intrinsecamente frágil, ou seja, se os desafios ultrapassam as capacidades, um individuo torna-se vigilante e conseqüentemente ansioso (ex: por não possuir recursos suficientes); se as capacidades são maiores do que as exigidas pelos desafios, o individuo relaxa e fica aborrecido. Mudanças neste estado de espírito subjetivo (*Flow*), providenciam um feedback sobre a mudança relacional com o ambiente em certos pontos do tempo (Xanthopoulou, Baker, Heuven, Demerouti, & Schaufeli, 2008). Através do aborrecimento ou ansiedade, a pessoa é pressionada a ajustar o seu nível de capacidade e/ou desafio de modo a escapar de um estado aversivo e voltar a entrar em *Flow*.

A característica chave partilhada pelo o modelo *Flow* com as outras teorias contemporâneas é o *interacionismo* (Magnusson & Stattin, 1998). Mais do que se focar na pessoa retirada do contexto (i.e., traços, tipos de personalidade, disposições estáveis), investigações sobre o *Flow* têm dado ênfase ao sistema dinâmico composto pela pessoa e o ambiente, bem como a fenomenologia das interações entre os dois (Nakamura & Csikszentmihalyi, 2014).

De acordo com a literatura, o primeiro elemento que caracteriza a experiência de *Flow* é o prazer ou satisfação (Bakker, 2004; Csikszentmihalyi, 1990; Hoffman & Novak, 1996; Trevino & Webster, 1992, cit. por Demerouti, 2006) ou o facto das pessoas se sentirem satisfeitas por experienciarem o estado de *Flow*. A segunda característica base é a completa concentração e absorção pelo que estão a fazer (Bakker, 2004; Csikszentmihalyi, 1990; Ghani & Deshpande, 1994; Lutz & Guiry, 1994; Webster, Trevino, & Ryan, 1993, cit. por Demerouti, 2006). Neste caso, a experiência subjetiva do tempo torna-se distorcida, e as pessoas sentem-se completamente focadas no que estão a fazer esquecendo tudo à sua volta (Csikszentmihalyi, 1990). Corresponde à sensação de estar a fazer bem uma atividade quando essa atividade está a ser levada e resolvida com sucesso, sendo que, cada passo leva ao seguinte sem complicações,

como se a atividade seguisse a sua própria lógica (Rheinberg, Vollmeyer, & Engeser, 2003; Shernoff, Csikszentmihalyi, Schneider, & Shernoff, 2003; Wesson & Boniwell, 2007, cit. por Nielson & Cleal, 2010). A terceira característica do *Flow* diz respeito à motivação intrínseca (Bakker, 2004; Ellis, Voelkl, & Morris, 1994; Trevino & Webster, 1992, cit. por Demerouti, 2006). As pessoas que são motivadas por aspetos intrínsecos das suas tarefas, querem continuar porque estão fascinadas pelas mesmas e não por causa de uma recompensa externa (Csikszentmihalyi, 1997). O construto motivação intrínseca descreve uma propensão à integração, domínio, interesse espontâneo e exploração que é crucial para o desenvolvimento cognitivo e social, que representa a principal fonte de prazer durante o tempo de vida (Csikszentmihalyi & Rathunde, 1993; Ryan, 1995).

### **1.7 *Flow* no trabalho**

Num ponto de vista organizacional, este constructo tem sido identificado como um estado desejável, contribuindo com efeitos positivos para o bem-estar do trabalhador como para a inovação no trabalho (Nielson & Cleal, 2010).

Uma tentativa de aplicar as ideias de um *Flow* não específico para o *Flow* associado ao contexto de trabalho foi feita por Bakker (2004). Bakker define o *Flow* no trabalho como uma experiência de curta duração que é caracterizada pelas mesmas três dimensões base anteriormente referidas: absorção, prazer e motivação intrínseca. A Absorção refere-se à total concentração e imersão na atividade profissional. Prazer no trabalho indica um julgamento muito positivo sobre a qualidade do seu trabalho no geral (Veenhoven, 1984, cit. por Demerouti, 2006), sendo que para o *Flow* ocorrer, é essencial que o indivíduo esteja completamente envolvido em algo que é prazeroso e significativo para si próprio (Csikszentmihalyi, 1999). A motivação intrínseca, refere-se à necessidade de executar uma certa atividade relacionada com o trabalho com o objetivo de experienciar o prazer inerente e satisfação da atividade (Bakker, 2005; Deci & Ryan, 1985). Ainda, relativamente à motivação intrínseca, esta rege-se sobretudo em relação a objetivos imediatos, como a satisfação, prazer e entusiasmo (Csikszentmihalyi, 1997) e é direcionada a tarefas ou atividades de trabalho específicas. Já segundo Deci e Ryan (1985) e a Teoria da Autodeterminação, tal como referido anteriormente, esta característica está fortemente ligada às necessidades psicológicas básicas (particularmente em relação às necessidades para competência e autonomia; Deci & Moller, 2005), que são vistas como o alimento da motivação intrínseca.

O conceito *Flow* é usado, quando os três elementos base são experienciados ao mesmo tempo (absorção, prazer e motivação intrínseca), implicando que este seja um constructo abrangente e por isso multifacetado, incluindo não só aspetos afetivos, mas também cognitivos e motivacionais (Warr, 1987, cit. por Demerouti, 2006). Isto faz com que *Flow* associado ao trabalho se distinga de, por exemplo, satisfação no trabalho, o que é meramente, “*um estado emocional prazeroso e positivo resultado da apreciação do seu trabalho*” (Locke, 1976, p. 1300, cit. por Demerouti, 2006).

A investigação sobre o *Flow* tem apoiado a ideia de que, o trabalho providencia oportunidades para experienciar estados de bem-estar positivos (Henry, 2004). Por este motivo, seria pertinente saber até que ponto a característica flexibilidade influencia este estado, através da introdução de uma maior autonomia no trabalho. O *Flow* é relevante porque o seu principal propósito está próximo do da psicologia da saúde ocupacional, o “*de desenvolver, manter e promover a saúde nos funcionários*” (Tetrick & Quick, 2003).

### **1.8 Investigações realizadas**

Curiosamente, estudos têm demonstrado que o *Flow* pode ser encontrado com mais frequência no trabalho do que em disposições de lazer (Csikszentmihalyi & LeFevre, 1989). Os níveis mais baixos de *Flow* durante o tempo de lazer, podem ser explicados pela incapacidade de organizar a energia psíquica durante o tempo livre e pelo facto de este não ser estruturado, resultando na incapacidade de criar situações desafiadoras que requerem o uso das capacidades (Csikszentmihalyi & LeFevre, 1989).

Apesar do *Flow* ser percecionado como algo que vale a pena fazer por si só, benefícios organizacionais e para os seus trabalhadores têm sido identificados. No estudo de Bryce e Haworth (2002), foram encontradas associações entre o *Flow* e a satisfação, entusiasmo e contentamento no trabalho. Para promover o bem-estar, tem sido afirmado que o trabalho deve ser organizado de forma a facilitar a experiência do *Flow* (Csikszentmihalyi, 1999; Csikszentmihalyi, 2003).

Outro estudo realizado na Holanda incluindo 10 organizações de diferentes sectores, usou as características (variedade de habilidades, autonomia, feedback do trabalho, identidade da tarefa e importância da tarefa) do Modelo das Características de Trabalho de Hackman e Oldham (1975, 1980, cit. por Nielson & Cleal, 2010) e estas foram todas associadas aos estados de *Flow* (Demerouti, 2006).

No que diz respeito às variáveis autonomia e oportunidades de crescimento no trabalho, Bakker (2004; 2005) mostrou que são antecedentes importantes dos três componentes *Flow*. No que concerne somente às dimensões prazer e motivação intrínseca do *Flow*, estas foram associadas à performance no papel e fora do papel respetivamente.

Tanto Csikszentmihalyi (1997) como Hackman e Oldham (1975), veem o sentido de controlo ou a autonomia, como um elemento importante para promover a experiência de *Flow* e a motivação. De facto, a autonomia ou a liberdade dos trabalhadores em agendar as suas tarefas e determinar os métodos de trabalho, tem sido associado ao aumento da motivação (Fried & Ferris, 1987, cit. por Demerouti, 2006).

Os facilitadores de *Flow* (no contexto de trabalho) e as características do trabalho (como a flexibilidade) partilham ambas a preocupação pelos recursos do trabalho. Estes aspetos são úteis para alcançar objetivos, estimular o desenvolvimento pessoal e reduzir as exigências do trabalho associada aos custos psicológicos (Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001, cit. por Demerouti, 2006).

Segundo Nielson e Cleal (2010) igualmente importantes na identificação dos preditores do *Flow* são as seguintes características do trabalho mais estáveis:

**Exigências cognitivas** – é possível que os trabalhadores sejam mais propensos a experienciar estados de *Flow* no trabalho, quando percecionam condições para serem desafiados a usar as suas capacidades e habilidades cognitivas individuais. O trabalho deverá então oferecer condições e atividades que desafiem o individuo a expandir as suas capacidades e oportunidades, sem sobrecarregar em demasia para com isso evitar estados de ansiedade (Csikszentmihalyi, 2003).

**Influência** – Acredita-se que o controlo, autonomia e discernimento de habilidades são fatores importantes no trabalho e que contribuem para a saúde e bem-estar no individuo (Hackman & Oldham, 1980; Karasek & Theorell, 1990, cit. por Nielson & Cleal, 2010). Muitos estudos têm mostrado que a presença destas características no trabalho permitem ao individuo lidar com as exigências do mesmo (van der Doef & Maes, 1999, cit. por Nielson & Cleal, 2010). A liberdade do individuo planear o seu trabalho e decidir como fazer as suas tarefas é crucial para promover as experiências do *Flow* e tem vários efeitos positivos (Saavedra & Kwun, 2000). O individuo deve ter influência sobre o seu trabalho de forma a procurar situações que rompam a homeostase (Csikszentmihalyi, 2003). Esta relação foi anteriormente confirmada no estudo de Bakker (2005).

Desta forma, é possível acreditar que a flexibilidade possa ter um papel importante no nível de influência que o trabalhador tem sobre o seu trabalho.

Maioritariamente, os estudos referentes aos benefícios da flexibilidade no local de trabalho dizem respeito à diminuição do conflito trabalho-família. Contudo, diversos estudiosos ainda se questionam se os trabalhadores realmente utilizam estas disposições flexíveis, ou se apenas a percepção de disponibilidade das mesmas é suficiente para produzir este efeito. Num estudo realizado por Jones e seus colaboradores (2008), com dados obtidos em Singapura, foi mostrado que apenas a percepção de flexibilidade no trabalho estava relacionada significativamente com o ajuste entre trabalho e a família. A flexibilidade realmente usada no local de trabalho por outro lado, não obteve uma associação significativa. Estes autores concluíram que usar a flexibilidade não era um pré-requisito para atingir resultados positivos. De facto, a simples percepção de flexibilidade aparenta ser suficiente. Outros estudos (Hill & Erickson, 2010; Grzywacz, Carlson, & Shulkin, 2008) obtiveram associações positivas usando a percepção de flexibilidade. Contudo, ainda existem poucos estudos sobre este tema, nomeadamente no que diz respeito ao contexto português. Tendo em conta o crescimento tecnológico e o alargamento das possibilidades de trabalho, a presente investigação tem como objetivo expandir o conhecimento sobre os resultados de uma maior percepção de flexibilidade nos níveis de *Flow* dos trabalhadores no seu trabalho.

Desta forma, foram delineadas as seguintes hipóteses para o presente estudo:

### **1.9 Hipóteses de investigação**

**Hipótese 1** – A Perceção de Flexibilidade tem uma associação significativa e positiva com os níveis de *Flow*, isto é, quanto maior for a percepção de flexibilidade de horário e local de trabalho mais elevados os níveis de *Flow*.

**Hipótese 1a** - A Perceção de Flexibilidade tem uma associação significativa e positiva com os níveis de Absorção, isto é, quanto maior for a percepção de flexibilidade de horário e local de trabalho mais elevados os níveis de Absorção.

**Hipótese 1b** - A Perceção de Flexibilidade tem uma associação significativa e positiva com os níveis de Prazer no Trabalho, isto é, quanto maior for a percepção de flexibilidade de horário e local de trabalho mais elevados os níveis de Prazer no Trabalho.

**Hipótese 1c** - A Percepção de Flexibilidade tem uma associação significativa e positiva com os níveis de Motivação Intrínseca, isto é, quanto maior for a percepção de flexibilidade de horário e local de trabalho mais elevados os níveis de Motivação Intrínseca.

**Hipótese 2** - A Frequência de Flexibilidade tem uma associação significativa e positiva com os níveis de *Flow*, isto é, quanto maior for a percepção de frequência de flexibilidade de horário e local de trabalho mais elevados os níveis de *Flow*.

**Hipótese 2a** - A Frequência de Flexibilidade tem uma associação significativa e positiva com os níveis de Absorção, isto é, quanto maior for a frequência de flexibilidade de horário e local de trabalho mais elevados os níveis de Absorção.

**Hipótese 2b** - A Frequência de Flexibilidade tem uma associação significativa e positiva com os níveis de Prazer no Trabalho, isto é, quanto maior for a frequência de flexibilidade de horário e local de trabalho mais elevados os níveis de Prazer no Trabalho.

**Hipótese 2c** - A Frequência de Flexibilidade tem uma associação significativa e positiva com os níveis de Motivação Intrínseca, isto é, quanto maior for a frequência de flexibilidade de horário e local de trabalho mais elevados os níveis de Motivação Intrínseca.

**Hipótese 3** – Os níveis de Autonomia têm uma associação significativa e positiva com os níveis de *Flow*, isto é, quanto maior for a percepção de Autonomia mais elevados os níveis de *Flow*.

**Hipótese 3a** - Os níveis de Autonomia têm uma associação significativa e positiva com os níveis de Absorção, isto é, quanto maior forem os níveis de autonomia mais elevados os níveis de Absorção.

**Hipótese 3b** – Os níveis de Autonomia têm uma associação significativa e positiva com os níveis de Prazer no Trabalho, isto é, quanto maior forem os níveis de autonomia mais elevados os níveis de Prazer no Trabalho.

**Hipótese 3c** – Os níveis de Autonomia têm uma associação significativa e positiva com os níveis de Motivação Intrínseca, isto é, quanto maior forem os níveis de autonomia mais elevados os níveis de Motivação Intrínseca.

**Hipótese 4** – Os níveis de Autonomia têm um efeito mediador na relação entre a Percepção de Flexibilidade e o *Flow*.

**Hipótese 4a** – Os níveis de Autonomia têm um efeito mediador na relação entre a Percepção de Flexibilidade e os níveis de Absorção.

**Hipótese 4b** – Os níveis de Autonomia têm um efeito mediador na relação entre a Percepção de Flexibilidade e os níveis de Prazer no Trabalho.

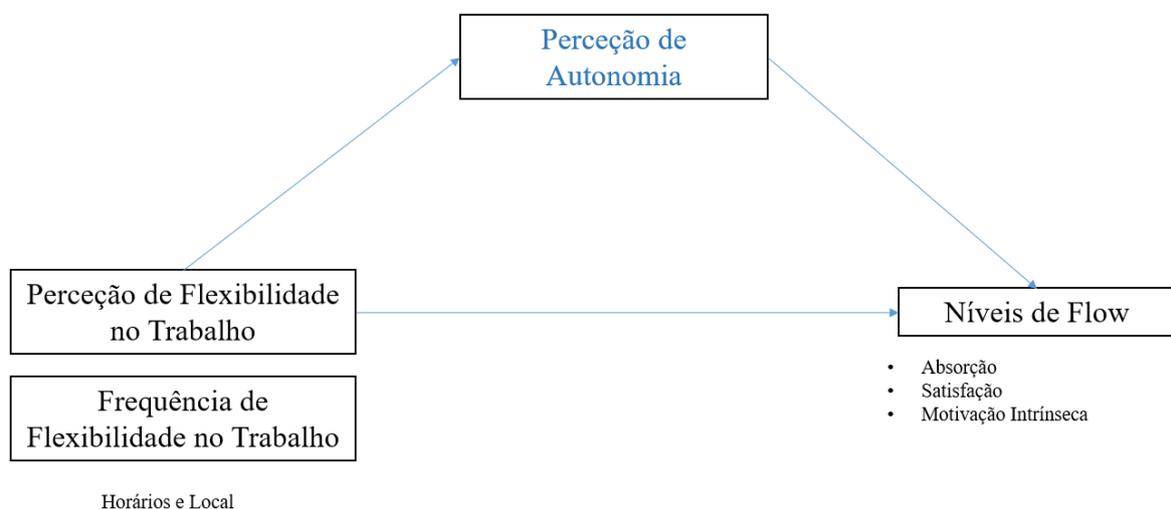
**Hipótese 4c** – Os níveis de Autonomia têm um efeito mediador na relação entre a Percepção de Flexibilidade e os níveis de Motivação Intrínseca.

**Hipótese 5** – Os níveis de Autonomia têm um efeito mediador na relação entre a Frequência de Flexibilidade e o *Flow*.

**Hipótese 5a** – Os níveis de Autonomia têm um efeito mediador na relação entre a Frequência de Flexibilidade e os níveis de Absorção.

**Hipótese 5b** – Os níveis de Autonomia têm um efeito mediador na relação entre a Frequência de Flexibilidade e os níveis de Prazer no Trabalho.

**Hipótese 5c** – Os níveis de Autonomia têm um efeito mediador na relação entre a Frequência de Flexibilidade e os níveis de Motivação Intrínseca.



*Figura 1.1.* Modelo da mediação da Percepção de Autonomia na relação da Percepção e Frequência de Flexibilidade no trabalho e os níveis de *Flow*.

## II. MÉTODO

### 2.1 Participantes

Neste estudo a amostra foi constituída por 279 participantes, 107 (38%) do sexo feminino e 172 (62%) do masculino. As idades estão compreendidas entre os 23 e os 73 anos ( $M= 40.75$ ,  $DP= 10.13$ ). Dos 279 participantes, 147 (63%) são Militares das Forças Armadas Portuguesas e 132 (47%) são Investigadores inscritos nos Centros de Investigação das Universidades de Portugal. Esta escolha baseou-se no contraste de flexibilidade esperado relativamente cada uma delas, a área de investigação com uma maior propensão para as disposições flexíveis de trabalho e, por outro lado, devido à cultura autoritária, rígida com base em regras, a militar.

Relativamente às habilitações académicas da amostra, foi possível constatar que a maior parte dos participantes têm um grau académico alto, com 104 (37%) a possuírem o grau de Doutoramento, seguido do Mestrado com 73 (26%), Licenciatura com 58 (21%) e por último os participantes com o 12º ano de escolaridade ou menos com apenas 44 (16%) participantes.

No que se refere à ocupação de posições de chefia, existe uma ligeira vantagem dos participantes com posições de chefia, perfazendo 157 (56%) respostas, em oposição aos participantes sem este tipo de funções com 122 (48%) respostas.

No que diz respeito à modalidade de horário de trabalho praticada pelos participantes, foi possível constatar uma maior percentagem de dois grupos, sendo que, 113 (41%) dos participantes praticam o horário fixo e 131 (47%) o horário flexível. Com menor preponderância de respostas estão os grupos “Trabalho por turnos” e “Outros”, com 15 (5%) e 20 (7%) respostas respetivamente.

Na variável “Responsabilidades Familiares” foram obtidas 135 (48%) respostas “Não” e 144 (52%) respostas “Sim” à pergunta “Tem familiares a seu cargo?”.

Foi possível ainda verificar que da amostra de 279 participantes, 96 (34%) têm atividades lúdicas menos de 5 vezes por mês, 108 (39%) respondeu ter entre 5 a 10 vezes e 75 (27%) com mais de 10 vezes.

Por último e no que diz respeito à frequência com os participantes têm encontros sociais, obteve-se 130 (47%) de respostas assinalando menos de 5 encontros sociais por mês, 115 (41%) com 5 a 10 encontros sociais e 34 (12%) participantes com mais de 10 encontros mensais para fins sociais.

## **2.2 Procedimento**

O questionário foi elaborado e partilhado online através da plataforma online *Qualtrics Survey Software* (Anexo A). A divulgação do mesmo foi realizada através de um *link* associado ao questionário, enviado por mensagem através da rede *LinkedIn* e para os *e-mails* registados nos centros de investigação das universidades portuguesas. Como referido anteriormente, o único critério para a participação foi estar a trabalhar no momento na área de investigação ou ser militar das Forças Armadas. Para tal, foi garantido o total anonimato dos participantes e disponibilização para o esclarecimento de qualquer dúvida através de e-mail.

Os dados recolhidos foram exportados para uma base de dados em SPSS, sendo tratados à posteriori com a ajuda deste mesmo software V.22.

O método de amostragem foi não-probabilístico por conveniência, pois os sujeitos escolhidos são os que estão mais disponíveis para preencherem o questionário (Hill & Hill, 2002). Este estudo é também considerado um estudo não-experimental com um delineamento correlacional, uma vez que as variáveis não foram manipuladas, não havendo a possibilidade de estabelecer uma ordem causal entre elas (Bryman & Cramer, 2003) e transversal porque foi mensurado apenas num momento.

## **2.3 Medidas e Instrumentos**

### **2.3.1 Dados demográficos**

Para a caracterização demográfica dos participantes, foram feitas as seguintes questões: sexo, idade, nacionalidade, habilitações literárias completas, função na empresa, departamento a que pertence, antiguidade na organização, se exerce funções de chefia, o regime e a modalidade de horário de trabalho, se tinha familiares ao encargo, o número de atividades lúdicas e encontros sociais por mensais.

### **2.3.2 Perceção de Flexibilidade no Trabalho**

Para medir a perceção de flexibilidade no trabalho foi adaptada a escala *Schedule Flexibility* dos autores Hill, Erickson, Holmes e Ferris (2010). Esta escala reflete a perceção de flexibilidade de lugar e de tempo que os trabalhadores têm relativamente ao seu trabalho.

Para medir a variável flexibilidade de tempo foi feita a questão "*Qual o grau de flexibilidade de horários que tem no seu trabalho?*", numa escala de 1 (Nada flexível) a 5 (Totalmente Flexível), com os seguintes exemplos: 1 - "*Tenho de cumprir um horário fixo.*"; 5 - "*Tenho total liberdade para decidir os meus horários*"

Para medir a flexibilidade de lugar foi colocada a questão “*Qual o grau de flexibilidade face ao local onde executa o seu trabalho?*”, também através de uma escala de 1 (Nada flexível) a 5 (Totalmente Flexível), mas com diferentes exemplos para cada um dos extremos: (1- “*Para trabalhar preciso de me deslocar sempre ao edifício da minha Organização/ Empresa.*”; 5 - “*Posso trabalhar em minha casa, no café até mesmo fazer reuniões em locais públicos sempre que assim desejar.*”).

Relativamente à consistência interna e com uma amostra de 279 participantes, os dois itens desta escala obtiveram um *Alpha-Cronbach* com o valor de .80, considerado bom segundo Hill e Hill (2002). Segundo Marôco (2014) a consistência interna consiste no grau de exatidão com que os itens medem o constructo subjacente, os seus valores podem variar entre 0 e 1, não assumindo valores negativos.

A sensibilidade é a capacidade que as escala e suas dimensões, assim como os seus itens têm de discriminar os sujeitos (Pestana & Gageiro, 2003). No que a ela diz respeito, pôde-se aferir que a variável Percepção de Flexibilidade no Trabalho não segue distribuição normal ( $p < .05$ ). No entanto, como os valores absolutos de assimetria e curtose se encontram abaixo de 3 e 7 respetivamente, esta escala não viola grosseiramente a normalidade pelo que pode ser utilizada nas análises estatísticas subsequentes (Kline, 1998) (Tabela 1 e Anexo D). Quanto aos itens que compõem esta escala pode-se afirmar que não têm a mediana encostada a um dos extremos, têm respostas em todos os pontos. (Anexo D)

**Tabela 2.1.** *Sensibilidade da escala de Percepção de Flexibilidade*

KS	P	Assimetria	Curtose
.13	<.001	.08	-.74

### 2.3.3 Frequência de Flexibilidade no Trabalho

Complementarmente, foram apresentados dois exemplos para cada uma das variáveis de frequência de flexibilidade de tempo e lugar, retirados do estudo de Gerdenitsch e colaboradores (2015) e adaptados para o Português. Para a frequência de flexibilidade de tempo usou-se a seguinte descrição “*As tecnologias de informação e comunicação permitem trabalhar a diferentes horas do dia. O modelo tradicional de trabalho, no qual os funcionários trabalham das nove às cinco, muda gradualmente. Os funcionários são encorajados a estar acessíveis, comunicar entre si, ou informar os outros sobre o conteúdo do trabalho. Eles possuem flexibilidade sobre o seu tempo de trabalho.*”.

No que diz respeito à frequência de flexibilidade de espaço usou-se “*As tecnologias de informação e comunicação permitem os funcionários trabalhar em diferentes locais. Além do escritório tradicional, o trabalho também pode ser feito em casa, no café, nos transportes (comboio, metro e avião) ou num escritório de uma filial. Por outras palavras, existe uma descentralização do local de trabalho. Este conceito inclui também ser flexível dentro do escritório. Os funcionários são encorajados a ser flexíveis trabalhando em locais diferentes.*”.

Os participantes são questionados depois de cada descrição sobre se se reconhecem nestes exemplos no que diz respeito ao seu trabalho “*Reconhece esta solicitação no seu trabalho?*”. As respostas possíveis foram: 1 = várias vezes ao dia; 2 = diariamente; 3 = várias vezes por semana; 4 = uma vez por semana; 5 = algumas vezes por mês; 6 = menos frequente.

No que diz respeito à consistência interna dos dois itens da escala de Frequência de Flexibilidade no Trabalho, foi possível verificar um *Alpha de Cronbach* de .81 representando uma boa validade interna.

Relativamente à sensibilidade desta variável pôde-se aferir que não segue distribuição normal ( $p < .05$ ). No entanto, como os valores absolutos de assimetria e curtose se encontram abaixo de 3 e 7 respetivamente, esta escala não viola grosseiramente a normalidade pelo que pode ser utilizada nas análises estatísticas subsequentes (Kline, 1998) (Tabela 2 e Anexo C). Quanto aos itens que compõem esta escala pode-se afirmar que não têm a mediana encostada a um dos extremos, têm respostas em todos os pontos (Anexo C).

**Tabela 2.2.** Sensibilidade da escala da Frequência de Flexibilidade

KS	P	Assimetria	Curtose
.14	<.001	-.15	-.34

### 2.3.4 Autonomia

A operacionalização desta variável foi retirada do estudo de Almeida, Faísca e Jesus (2009) adaptação portuguesa da escala *Job Diagnostic Survey* (Hackman & Oldham, 1980), composta por cinco dimensões características do trabalho. A autonomia é uma das dimensões desta escala, como tal, foi usada a sub-escala que corresponde aos três itens que esta avalia.

Em primeiro lugar foi feita a questão “*Que autonomia existe no seu trabalho? Quer dizer, até que ponto o seu trabalho lhe permite tomar decisões na sua execução?*”, com opções de resposta que vão desde 1- “Muito pouca: o trabalho quase não me dá hipóteses de “dar” uma opinião pessoal sobre como e quando o trabalho é feito.” a 7- “Muita: o meu trabalho dá-me quase total responsabilidade para decidir como e quando o trabalho é feito”.

Em segundo lugar foi a apresentada a questão “Qual o grau de precisão com que cada afirmação descreve o seu trabalho?”. Posteriormente são dadas duas afirmações para serem respondidas através de uma escala de *Likert* de 7 pontos, em que o 1 corresponde a “Muito imprecisa” e o 7 “Muito precisa” (Anexo A).

Relativamente à consistência interna dos três itens da escala, foi possível verificar um *Alpha de Cronbach* de .74 representando uma boa validade interna.

Ao verificar a sensibilidade para a escala de Autonomia, foi possível verificar que não segue uma distribuição normal ( $p < .05$ ). No entanto, como os valores absolutos de assimetria e curtose se encontram abaixo de 3 e 7 respetivamente, esta escala não viola grosseiramente a normalidade pelo que pode ser utilizada nas análises estatísticas subsequentes (Kline, 1998) (Tabela 3 e Anexo B). Quanto aos itens que compõem esta escala pode-se afirmar que não têm a mediana encostada a um dos extremos, contendo respostas em todos os pontos (Anexo B).

**Tabela 2.3.** Sensibilidade da escala de Autonomia

KS	P	Assimetria	Curtose
.11	<.001	-.36	-.44

### 2.3.5 Experiência de *Flow*

Para operacionalizar a variável dependente *Flow* em contexto de trabalho utilizou-se a versão portuguesa do *The Work-Related Flow Inventory (WOLF)*, construída por Bakker (2008), adaptada por Filipe e D’Oliveira (2013), surgindo a escala “*Flow* em contexto de Trabalho”. Esta escala é então composta por 3 dimensões: Absorção (4 itens), Prazer no Trabalho (4 itens), Motivação Intrínseca no Trabalho (5 itens), com um total de 13 itens, e tem como objetivo perceber como os participantes experienciam o seu trabalho. Esta experiência é avaliada segundo a escala de *Likert* em que 1- Nunca; 2- Quase Nunca; 3- Às vezes; 4- Regularmente; 5- Muitas vezes; 6- Muitos Frequentemente; 7- Sempre (Anexo A)

Para se testar a sua validade recorreu-se à Análise Fatorial Confirmatória uma vez que a sua estrutura é conhecida.

Foi realizada a Análise Fatorial Confirmatória do conceito *Flow* a três fatores (Anexo F). Desenvolveu-se um modelo teórico e estabeleceram-se os respetivos diagramas de caminho.

Do Modelo a três fatores fazem parte os seguintes fatores: Absorção (composto pelos itens 1, 2, 3 e 4); Prazer no Trabalho (composto pelos itens 5, 6, 7 e 8); Motivação Intrínseca (composto pelos itens 9, 10, 11, 12 e 13).

Realizada a Análise Fatorial Confirmatória verificou-se que todos os índices de ajustamento são os adequados ( $\chi^2/gf \leq 5.00$ ; GFI > .90; CFI > .90; TLI > .90; RMSEA < .08) (Tabela 4, Anexo F).

Foi possível verificar que os resultados vão ao encontro da estrutura fatorial proposta pela literatura. Assim, esta remetia para três dimensões (Absorção, Prazer e Motivação Intrínseca) e, como tal, os itens deste estudo saturaram nas três dimensões.

**Tabela 2.4.** Resultados da Análise Fatorial Confirmatória da escala de *Flow*

MODELO	$\chi^2/gf$	TLI	CFI	GFI	RMSEA
<b>3 Fatores</b>	1.79	.97	.98	.94	.053

Verificou-se em estudos publicados pelo mesmo autor quanto à sua consistência interna das suas dimensões, um *Alpha de Cronbach* que varia entre 0,90-0,75. Ao avaliar a mesma relativamente à amostra obtida, foi-nos permitido concluir através do valor do *Alpha de Cronbach* ( $\alpha = .90$ ) que existe uma elevada consistência interna. Quanto às suas dimensões a Absorção apresenta um *Alpha de Cronbach* no valor de .87, o Prazer no Trabalho no valor de .94 e a Motivação Intrínseca no valor de .76. (Anexo F). Todos os fatores apresentam um *Alpha de Cronbach*  $\geq 0,7$ , logo apresentam boa validade interna (Hill & Hill, 2002).

No que concerne à sensibilidade pôde-se aferir que a escala de *Flow* assim como as suas dimensões não seguem distribuição normal ( $p < .05$ ). No entanto, como os valores absolutos de assimetria e curtose se encontram abaixo de 3 e 7 respetivamente, esta escala e as suas dimensões não violam grosseiramente a normalidade pelo que podem ser utilizadas nas análises estatísticas subsequentes (Kline, 1998) (Tabela 5 e Anexo F). Quanto aos itens que compõem esta escala pode-se afirmar que não têm a mediana encostada a um dos extremos, tendo respostas em todos.

**Tabela 2.5.** Sensibilidade da escala de *Flow* no Trabalho

Escala	KS	P	Assimetria	Curtose
<i>Flow</i>	.064	.007	-.16	-.37
<b>Absorção</b>	.086	<.001	-.28	-.39
<b>Prazer no Trabalho</b>	.103	<.001	-.54	-.21
<b>Motivação Intrínseca</b>	.063	.010	.08	-.29

### III. RESULTADOS

#### 3.1 Estatística Descritiva das Variáveis em Estudo

**Tabela 3.1.** Estatística Descritiva das Variáveis em Estudo

	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Percepção de Flexibilidade	1.00	5.00	2.87	1.13
Frequência de Flexibilidade	1.00	6.00	3.53	1.74
<i>Flow</i>	1.77	7.00	4.47	.99
Absorção	1.00	7.00	4.41	1.25
Prazer no Trabalho	1.25	7.00	4.99	1.20
Motivação Intrínseca	1.20	7.00	4.10	1.16
Autonomia	1.33	7.00	5.22	1.23

Nota. MD=Média; DP=Desvio padrão

Realizou-se uma análise estatística descritiva das variáveis em estudo que nos permite perceber a posição das respostas dadas pelos 279 participantes nos diversos constructos estudados (Tabela 6). A Percepção de Flexibilidade (MD=2.87; DP=1.13) situa-se a um nível ligeiramente abaixo do ponto central (3), o que significa que os participantes deste estudo têm uma baixa Percepção de Flexibilidade.

O Frequência de Flexibilidade (MD=3.53; DP=1.74) situa-se no ponto central (3.5), o que significa que as respostas dos participantes nos remetem para níveis médios de Frequência de Flexibilidade.

Quanto ao *Flow* (MD=4.47; DP=.99), esta situa-se a um nível acima do ponto central (4), podendo verificar-se que os participantes têm níveis de *Flow* ligeiramente elevados. No que respeita às suas dimensões, a Absorção (MD=4.41; DP=1.25), o Prazer no Trabalho (MD=4.99; DP=1.20) e a Motivação Intrínseca (MD=4.10; DP=1.16), também se situam a um nível acima do ponto central (4), sendo o Prazer no trabalho a que apresenta uma média mais elevada.

O Autonomia (MD=5.22; DP=1.23) situa-se acima ponto central (3.5), o que significa que as respostas dos participantes nos remetem para níveis elevados de Autonomia.

#### 3.2 Correlações

De modo a estudar a intensidade e a direção da associação entre as variáveis recorreu-se as correlações de Pearson (Tabela 7, Anexo H).

Os participantes do sexo feminino revelaram possuir uma maior Percepção de Flexibilidade ( $r = -.33$ ;  $p < .001$ ), uma maior Frequência de Flexibilidade ( $r = -.39$ ;  $p < .01$ ),

níveis de *Flow* ( $r = -.13$ ;  $p < .05$ ) e de Absorção ( $r = -.17$ ;  $p < .01$ ) mais elevados e uma maior Percepção de Autonomia ( $r = -.28$ ;  $p < .001$ ) do que os participantes do sexo masculino.

Os participantes mais velhos revelaram possuir maiores níveis de *Flow* ( $r = .14$ ;  $p < .05$ ) de Absorção ( $r = .13$ ;  $p < .05$ ) e de Autonomia ( $r = .17$ ;  $p < .01$ ).

A Percepção de Flexibilidade correlaciona-se significativamente e positivamente com o *Flow* ( $r = .15$ ;  $p < .05$ ), com a Motivação ( $r = .19$ ;  $p < .01$ ) e com a Autonomia ( $r = .42$ ;  $p < .001$ ), ou seja, quanto maior a percepção de flexibilidade que os participantes deste estudo têm mais elevados os seus níveis de *Flow* e de motivação intrínseca e maior a sua autonomia.

A Frequência de Flexibilidade correlaciona-se significativamente e positivamente com o *Flow* ( $r = .15$ ;  $p < .05$ ), com a Absorção ( $r = .15$ ;  $p < .05$ ), com a Motivação ( $r = .16$ ;  $p < .01$ ) e com a Autonomia ( $r = .25$ ;  $p < .001$ ), ou seja, quanto maior a percepção de frequência de flexibilidade que os participantes deste estudo têm mais elevados os seus níveis de *Flow*, de absorção e de motivação intrínseca e maior a sua autonomia.

A Autonomia correlaciona-se significativamente e positivamente com o *Flow* ( $r = .37$ ;  $p < .001$ ), com a Absorção ( $r = .21$ ;  $p < .01$ ), com o Prazer ( $r = .35$ ;  $p < .001$ ) e com a Motivação Intrínseca ( $r = .35$ ;  $p < .001$ ), ou seja, quanto maior a percepção de frequência de autonomia que os participantes deste estudo têm mais elevados os seus níveis de *Flow*, de absorção, de Prazer no trabalho e de motivação intrínseca.

**Tabela 3.2.** Correlações entre as variáveis em estudo

	1	2	3	4	5	5.1	5.2	5.3	6
1. Sexo <sup>a</sup>	1								
2. Idade <sup>b</sup>	.086	1							
3. Percepção de Flexibilidade	-.33***	.04	1						
4. Frequência de Flexibilidade	-.19**	.10	.34***	1					
5. <i>Flow</i>	-.13*	.14*	.15*	.15*	1				
5.1. Absorção	-.17**	.13*	.07	.15*	.75**	1			
5.2. Prazer	-.02	.10	.09	.07	.84**	.43**	1		
5.3. Motivação	-.10	.11	.19**	.16**	.89**	.45***	.68***	1	
6. Autonomia	-.28***	.17**	.42***	.25***	.37***	.21**	.35***	.35***	1

Nota. <sup>a</sup> Codificada com 0 para o feminino e 1 para o masculino. <sup>b</sup> Variável quantitativa.

\* $p < .05$ ; \*\* $p < .01$ ; \*\*\* $p < .001$

### 3.3 Testes de Hipóteses

O passo seguinte foi testar as hipóteses formuladas neste estudo (Anexo I).

**Hipótese 1** – *A Perceção de Flexibilidade tem uma associação significativa e positiva com os níveis de Flow, isto é, quanto maior for a perceção de flexibilidade de horário e local de trabalho mais elevados os níveis de Flow.*

Com a finalidade de se testar esta hipótese realizou-se uma regressão linear múltipla, onde foram inseridas como variáveis de controlo o sexo e a idade.

**Tabela 3.3.** Resultados da regressão linear múltipla com o *Flow* como variável dependente

Grupo	Variável Independente	Variável Dependente	F	p	R <sup>2</sup> <sub>a</sub>	β	t	p		
Todos	Sexo					-.11	-1.78	.077		
	Idade		4.76**	.003	.039	.14*	2.40*	.017		
	P. de									
	Flexibilidade							.10	1.65	.100
Investigadores	Sexo					-.04	-.47	.639		
	Idade		1.32	.271	.007	.17	1.81	.072		
	P. de									
	Flexibilidade							.11	1.20	.233
Militares	Sexo					-.10	-1.21	.229		
	Idade		.93	.430	-.002	.11	1.27	.205		
	P. de									
	Flexibilidade							.02	.22	.829

\* $p < .05$ ; \*\* $p < .01$ ; \*\*\* $p < .001$

Ao observar-se a tabela 8 verifica-se que apenas a idade tem uma associação significativa e positiva com os níveis de *Flow* ( $\beta = .14$ ;  $p < .05$ ). As variáveis predictoras são responsáveis por 3.9% da variabilidade do *Flow*. O modelo é estatisticamente significativo ( $F(3, 275) = 4.76$ ;  $p < .01$ ).

Quando analisamos investigadores e militares em separado nenhuma das variáveis predictoras tem uma associação significativa na variável critério. Sendo que, no caso dos militares o teste do modelo remete para um valor nulo. Ou seja, neste caso o modelo contém condições que não ajudam a prever a resposta. Na sua origem poderá estar o facto de que, quando a amostra é dividida o número de participantes não é suficiente para o modelo obter correlações para este grupo em específico.

**Hipótese 1a** - A Perceção de Flexibilidade tem uma associação significativa e positiva com os níveis de Absorção, isto é, quanto maior for a perceção de flexibilidade de horário e local de trabalho mais elevados os níveis de Absorção.

Com a finalidade de se testar esta hipótese realizou-se uma regressão linear múltipla, onde foram inseridas como variáveis de controlo o sexo e a idade.

**Tabela 3.4.** Resultados da regressão linear múltipla com a dimensão Absorção como variável dependente

Grupo	Variável Independente	Variável Dependente	F	p	R <sup>2</sup> <sub>a</sub>	β	t	p
Todos	Sexo	Absorção	4.71**	.003	.038	-.18**	-2.84**	.005
	Idade					.15*	2.46*	.015
	P. de Flexibilidade					.01	1.65	.952
Investigadores	Sexo	Absorção	.91	.438	-.002	-.10	-1.06	.292
	Idade					.12	1.29	.199
	P. de Flexibilidade					-.04	-.41	.686
Militares	Sexo	Absorção	1.75	.159	.015	-.16	-1.88	.063
	Idade					.14	1.64	.103
	P. de Flexibilidade					-.02	-.23	.820

\* $p < .05$ ; \*\* $p < .01$ ; \*\*\* $p < .001$

Ao observar-se a tabela 9 verifica-se que o sexo ( $\beta = -.18$ ;  $p < .01$ ) e a idade ( $\beta = .15$ ;  $p < .05$ ) têm uma associação significativa e positiva com os níveis de Absorção. As variáveis predictoras são responsáveis por 3.8% da variabilidade da absorção. O modelo é estatisticamente significativo ( $F(3, 275) = 4.71$ ;  $p < .01$ ).

Quando analisamos investigadores e militares em separado nenhuma das variáveis predictoras tem uma associação significativa com a dimensão absorção.

**Hipótese 1b** - A Perceção de Flexibilidade tem uma associação significativa e positiva com os níveis de Prazer no Trabalho, isto é, quanto maior for a perceção de flexibilidade de horário e local de trabalho mais elevados os níveis de Prazer no Trabalho.

Com a finalidade de se testar esta hipótese realizou-se uma regressão linear múltipla, onde foram inseridas como variáveis de controlo o sexo e a idade.

**Tabela 3.5.** Resultados da regressão linear múltipla com a dimensão Prazer no Trabalho como variável dependente

Grupo	Variável Independente	Variável Dependente	F	p	R <sup>2</sup> <sub>a</sub>	β	t	p	
Todos	Sexo					-.05	-.74	.462	
	Idade		1.88	.134	.009	.10	1.72	.087	
	P. de					.07	1.14	.257	
	Flexibilidade								
Investigadores	Sexo					-.01	-.06	.951	
	Idade	Prazer no Trabalho	.57	.634	-.010	.11	1.21	.228	
	P. de						.06	.72	.476
	Flexibilidade								
Militares	Sexo					-.02	-.26	.794	
	Idade		.30	.829	-.015	.08	.91	.365	
	P. de					.01	.11	.914	
	Flexibilidade								

\* $p < .05$ ; \*\* $p < .01$ ; \*\*\* $p < .001$

Ao observar-se a tabela 10 verifica-se que nenhuma das variáveis predictoras tem uma associação significativa com níveis de Prazer. O modelo não é estatisticamente significativo ( $F(3, 275) = 1.88$ ;  $p > .05$ ).

Ao examinarmos os investigadores e militares em separado nenhuma das variáveis predictoras tem uma associação significativa com a variável critério Prazer no Trabalho.

**Hipótese 1c** - A Percepção de Flexibilidade tem uma associação significativa e positiva com os níveis de Motivação Intrínseca, isto é, quanto maior for a percepção de flexibilidade de horário e local de trabalho mais elevados os níveis de Motivação Intrínseca.

Com o intuito de se testar esta hipótese realizou-se uma regressão linear múltipla, onde foram inseridas como variáveis de controlo o sexo e a idade.

**Tabela 3.6.** Resultados da regressão linear múltipla com a dimensão *Motivação Intrínseca* como variável dependente

Grupo	Variável Independente	Variável Dependente	F	p	R <sup>2</sup> <sub>a</sub>	β	t	p		
Todos	Sexo					-.06	-.88	.382		
	Idade		4.65**	.003	.038	.11	1.78	.077		
	P. de									
	Flexibilidade							.17**	2.66**	.008
Investigadores	Sexo					-.00	-.04	.966		
	Idade	Motivação	2.64	.052	.036	.17	1.89	.061		
	P. de	Intrínseca								
	Flexibilidade							.21	2.43	.016
Militares	Sexo					-.08	-.91	.366		
	Idade		.53	.664	-.010	.06	.67	.504		
	P. de									
	Flexibilidade							.05	.58	.562

\* $p < .05$ ; \*\* $p < .01$ ; \*\*\* $p < .001$

Ao observar-se a tabela 11 verifica-se que apenas a Percepção de Flexibilidade tem uma associação significativa e positiva com os níveis de Motivação Intrínseca ( $\beta = .17$ ;  $p < .01$ ). As variáveis independentes são responsáveis por 3.8% da variabilidade da Motivação Intrínseca. O modelo é estatisticamente significativo ( $F(3, 275) = 4.65$ ;  $p < .01$ ).

Novamente no que diz respeito à análise dos investigadores e militares em separado nenhuma das variáveis preditoras tem uma associação significativa com a variável critério.

**Hipótese 2** – *A Frequência da Flexibilidade tem uma associação significativa e positiva com os níveis de Flow, isto é, quanto maior for a percepção de frequência de flexibilidade de horário e local mais elevados os níveis de Flow.*

Para testar esta hipótese realizou-se uma regressão linear múltipla, onde foram inseridas como variáveis de controlo o sexo e a idade.

**Tabela 3.7.** Resultados da regressão linear múltipla com o *Flow* como variável dependente

Grupo	Variável Independente	Variável Dependente	F	p	R <sup>2</sup> <sub>a</sub>	β	t	p			
Todos	Sexo					-.12*	-2.05*	.041			
	Idade		5.13**	.002	.053	.14*	2.31*	.022			
	F. de										
	Flexibilidade							.12	1.94	.053	
Sexo											
Investigadores	Idade	<i>Flow</i>	.98	.407	-.001	-.03	-.38	.707			
	F. de										
	Flexibilidade								.14	1.51	.133
	Sexo										
Militares	Idade		1.84	.142	.017	.06	.65	.519			
	F. de										
	Flexibilidade										
	Sexo										

\* $p < .05$ ; \*\* $p < .01$ ; \*\*\* $p < .001$

Ao observar-se a tabela 12 verifica-se que apenas a idade ( $\beta = .14$ ;  $p < .05$ ) e o sexo ( $\beta = -.12$ ;  $p < .05$ ) têm uma associação significativa e positiva com os níveis de *Flow*. As variáveis independentes são responsáveis por 5.3% da variabilidade do *Flow*. O modelo é estatisticamente significativo ( $F(3, 275) = 5.13$ ;  $p < .01$ ).

Os investigadores e militares em separado não apresentam nenhuma associação positiva da relação das variáveis predictoras com a variável critério *Flow*.

**Hipótese 2a** - A Frequência de Flexibilidade tem uma associação significativa e positiva com os níveis de Absorção, isto é, quanto maior for a frequência de flexibilidade de horário e local de trabalho mais elevados os níveis de Absorção.

Realizou-se uma regressão linear múltipla, onde foram inseridas como variáveis de controlo o sexo e a idade.

**Tabela 3.8.** Resultados da regressão linear múltipla com a dimensão Absorção como variável dependente

Grupo	Variável Independente	Variável Dependente	F	p	R <sup>2</sup> <sub>a</sub>	β	t	p		
Todos	Sexo					-.16**	-2.67**	.008		
	Idade		5.66**	.001	.048	.14*	2.28*	.023		
	F. de									
	Flexibilidade							.10	1.65	.101
Sexo										
Investigadores	Sexo					-.09	-.99	.320		
	Idade		.93	.428	-.002	.12	1.37	.175		
	F. de									
	Flexibilidade							.04	.47	.638
Sexo										
Militares	Sexo					-.16	-1.90	.059		
	Idade		2.68	.049	.033	.13	1.58	.115		
	F. de									
	Flexibilidade							.14	1.66	.100
Sexo										

\* $p < .05$ ; \*\* $p < .01$ ; \*\*\* $p < .001$

Ao observar-se a tabela 13 verifica-se que apenas a idade ( $\beta = .14$ ;  $p < .05$ ) e o sexo ( $\beta = -.16$ ;  $p < .01$ ) têm uma associação significativa e positiva com os níveis de Absorção. As variáveis independentes são responsáveis por 4.8% da variabilidade da absorção. O modelo é estatisticamente significativo ( $F(3, 275) = 5.66$ ;  $p < .01$ ).

Mais uma vez ao estudarmos investigadores e militares em separado nenhuma das variáveis predictoras tem uma associação significativo na variável Absorção.

**Hipótese 2b** - *A Frequência de Flexibilidade tem uma associação significativa e positiva com os níveis de Prazer no Trabalho, isto é, quanto maior for a frequência de flexibilidade de horário e local de trabalho mais elevados os níveis de Prazer no Trabalho.*

Da mesma forma, para se testar esta hipótese realizou-se uma regressão linear múltipla, onde foram inseridas como variáveis de controlo o sexo e a idade.

**Tabela 3.9.** Resultados da regressão linear múltipla com a dimensão *Prazer no Trabalho* como variável dependente

Grupo	Variável Independente	Variável Dependente	F	p	R <sup>2</sup> <sub>a</sub>	β	t	p
Todos	Sexo					-.06	-.10	.321
	Idade		1.69	.169	.007	.10	1.70	.091
	F. de					.05	.86	.388
	Flexibilidade							
Investigadores	Sexo					-.01	-.02	.987
	Idade	Prazer no	.44	.728	-.013	.10	1.04	.300
	F. de	Trabalho				.03	.32	.749
	Flexibilidade							
Militares	Sexo					-.02	-.28	.783
	Idade		.38	.767	-.013	.08	.91	.364
	F. de					.04	.52	.604
	Flexibilidade							

\* $p < .05$ ; \*\* $p < .01$ ; \*\*\* $p < .001$

Ao observar-se a tabela 14 verifica-se que nenhuma das variáveis preditoras tem uma associação significativa com níveis de Prazer. O modelo não é estatisticamente significativo ( $F(3, 275) = 1.69$ ;  $p > .05$ ).

Quando analisamos investigadores e militares em separado nenhuma das variáveis preditoras tem uma associação significativa com a variável critério.

**Hipótese 2c** - *A Frequência de Flexibilidade tem uma associação significativa e positiva com os níveis de Motivação Intrínseca, isto é, quanto maior for a frequência de flexibilidade de horário e local de trabalho mais elevados os níveis de Motivação Intrínseca.*

Com o objetivo de se testar esta hipótese efetuou-se uma regressão linear múltipla, onde foram inseridas como variáveis de controlo o sexo e a idade.

**Tabela 3.10.** Resultados da regressão linear múltipla com a dimensão *Motivação Intrínseca* como variável dependente

Grupo	Variável Independente	Variável Dependente	F	p	R <sup>2</sup> <sub>a</sub>	β	t	p		
Todos	Sexo					-.09	-1.41	.159		
	Idade		3.83*	.010	.030	.10	1.72	.087		
	F. de									
	Flexibilidade							.13*	2.16*	.032
Sexo							.01	.07	.947	
Investigadores	Idade	Motivação	.82	.483	-.004	.12	1.27	.205		
	F. de	Intrínseca								
	Flexibilidade							.07	.74	.460
	Sexo							-.08	-.98	.328
Militares	Idade		1.58	.197	.012	.06	.69	.492		
	F. de									
	Flexibilidade							.15	1.86	.065
	Sexo									

\* $p < .05$ ; \*\* $p < .01$ ; \*\*\* $p < .001$

Ao observar-se a tabela 15 verifica-se que apenas a Frequência de Flexibilidade tem uma associação significativa e positiva com os níveis de *Motivação Intrínseca* ( $\beta = .13$ ;  $p < .05$ ). As variáveis predictoras são responsáveis por 3% da variabilidade da *motivação intrínseca*. O modelo é estatisticamente significativo ( $F(3, 275) = 3.83$ ;  $p < .05$ ).

Por último e mais uma vez, ao analisarmos os investigadores e militares em separado nenhuma das variáveis predictoras tem uma associação significativa com a variável critério.

**Hipótese 3** – *Os níveis de Autonomia têm uma associação significativa e positiva com os níveis de Flow, isto é, quanto maior for a percepção de Autonomia mais elevados os níveis de Flow.*

Para verificar esta hipótese realizou-se uma regressão linear múltipla, onde foram inseridas como variáveis de controlo o sexo e a idade.

**Tabela 3.11.** Resultados da regressão linear múltipla com o *Flow* como variável dependente

Grupo	Variável Independente	Variável Dependente	F	p	R <sup>2</sup> <sub>a</sub>	β	t	p
Todos	Sexo					-.05	-.78	.435
	Idade		15.30***	<.001	.134	.08	1.48	.141
	Autonomia					.34***	5.75***	<.001
Investigadores	Sexo					-.04	-.50	.618
	Idade	<i>Flow</i>	4.58**	.004	.076	.16	1.80	.074
	Autonomia					.28**	3.33**	.001
Militares	Sexo					-.06	-.78	.435
	Idade		7.62***	<.001	.120	.02	.29	.772
	Autonomia					.36***	4.44***	<.001

\* $p < .05$ ; \*\* $p < .01$ ; \*\*\* $p < .001$

Ao observar-se a tabela 16 verifica-se que apenas a Autonomia tem uma associação significativa e positiva com os níveis de *Flow* ( $\beta = .34$ ;  $p < .001$ ). As variáveis independentes são responsáveis por 13% da variabilidade do *Flow*. O modelo é estatisticamente significativo ( $F(3, 275) = 15.30$ ;  $p < .001$ ).

Ao fazer-se a análise separadamente verifica-se que para os investigadores a autonomia tem uma associação significativa e positiva ( $\beta = .28$ ;  $p = .001$ ) com os níveis de *Flow*, o mesmo acontecendo no que se refere aos militares ( $\beta = .36$ ;  $p < .001$ ).

**Hipótese 3a** - Os níveis de Autonomia têm uma associação significativa e positiva com os níveis de Absorção, isto é, quanto maior forem os níveis de autonomia mais elevados os níveis de Absorção.

Com a finalidade de se testar esta hipótese realizou-se uma regressão linear múltipla e inseriram-se as variáveis de controlo o sexo e a idade.

**Tabela 3.12.** *Resultados da regressão linear múltipla com a dimensão Absorção como variável dependente*

Grupo	Variável Independente	Variável Dependente	F	p	R <sup>2</sup> <sub>a</sub>	β	t	p
Todos	Sexo					-.14*	-2.22*	.027
	Idade		6.72***	<.001	.058	.12*	1.97*	.050
	Autonomia					.15*	2.39*	.017
Investigadores	Sexo					-.10	-1.07	.286
	Idade	Absorção	1.12	.342	.003	.13	1.46	.146
	Autonomia					.08	.89	.376
Militares	Sexo					-.14	-1.63	.105
	Idade		3.35*	.021	.05	.09	1.09	.279
	Autonomia					.18*	2.16*	.032

\* $p \leq .05$ ; \*\* $p < .01$ ; \*\*\* $p < .001$

Ao observar-se a tabela 17 verifica-se que a idade ( $\beta = .12$ ;  $p = .05$ ), o sexo ( $\beta = -.14$ ;  $p < .05$ ) e a Autonomia ( $\beta = .15$ ;  $p < .05$ ) têm uma associação significativa e positiva com os níveis de Absorção. As variáveis independentes são responsáveis por 5.8% da variabilidade da absorção. O modelo é estatisticamente significativo ( $F(3, 275) = 6.72$ ;  $p < .001$ ).

Quando se analisam em separado verifica-se que para os investigadores nenhuma das variáveis predictoras tem uma associação significativa com a variável de critério. Já no que se refere aos militares a autonomia tem uma relação significativa e positiva com a absorção ( $\beta = .18$ ;  $p < .05$ ).

**Hipótese 3b** – *Os níveis de Autonomia têm uma associação significativa e positiva com os níveis de Prazer no Trabalho, isto é, quanto maior forem os níveis de autonomia mais elevados os níveis de Satisfação no Trabalho.*

Relativamente a esta hipótese realizou-se mais uma regressão linear múltipla, com as variáveis de controlo o sexo e a idade.

**Tabela 3.13.** Resultados da regressão linear múltipla com a dimensão *Prazer no Trabalho* como variável dependente

Grupo	Variável Independente	Variável Dependente	F	p	R <sup>2</sup> <sub>a</sub>	β	t	p
Todos	Sexo	Prazer no Trabalho	16.79***	<.001	.115	.03	.54	.589
	Idade					.04	.71	.479
	Autonomia					.35***	5.87***	<.001
Investigadores	Sexo	Prazer no Trabalho	4.98**	.003	.084	-.01	-.09	.933
	Idade					.11	1.31	.194
	Autonomia					.31***	3.69***	<.001
Militares	Sexo	Prazer no Trabalho	6.80***	<.001	.107	.018	.23	.821
	Idade					-.01	.10	.924
	Autonomia					.36***	4.41***	<.001

\* $p < .05$ ; \*\* $p < .01$ ; \*\*\* $p < .001$

Ao observar-se a tabela 18 verifica-se que apenas a Autonomia tem uma associação significativa e positiva com os níveis de Prazer no Trabalho ( $\beta = .35$ ;  $p < .001$ ). As variáveis independentes são responsáveis por 11.5% da variabilidade da Prazer no trabalho. O modelo é estatisticamente significativo ( $F(3, 275) = 16.79$ ;  $p < .001$ ).

Quando se analisam em separado verifica-se que tanto para os investigadores ( $\beta = .31$ ;  $p < .001$ ) como para os militares ( $\beta = .36$ ;  $p < .001$ ) a variável autonomia tem uma associação significativa com a variável de critério Prazer no Trabalho.

**Hipótese 3c** – *Os níveis de Autonomia têm uma associação significativa e positiva com os níveis de Motivação Intrínseca, isto é, quanto maior forem os níveis de autonomia mais elevados os níveis de Motivação Intrínseca.*

Mais uma vez, para se testar esta hipótese realizou-se uma regressão linear múltipla, onde foram inseridas como variáveis de controlo o sexo e a idade.

**Tabela 3.14.** Resultados da regressão linear múltipla com a dimensão *Motivação Intrínseca* como variável dependente

Grupo	Variável Independente	Variável Dependente	F	p	R <sup>2</sup> <sub>a</sub>	β	t	p
Todos	Sexo	Motivação Intrínseca	13.17***	<.001	.116	-.01	-.19	.847
	Idade					.05	.90	.367
	Autonomia					.34***	5.66***	<.001
Investigadores	Sexo	Motivação Intrínseca	4.96**	.003	.083	-.004	-.05	.961
	Idade					.14	1.58	.116
	Autonomia					.30***	3.57***	<.001
Militares	Sexo	Motivação Intrínseca	7.01**	.001	.095	-.04	-.52	.605
	Idade					-.02	-.22	.826
	Autonomia					.33***	4.11***	<.001

\* $p < .05$ ; \*\* $p < .01$ ; \*\*\* $p < .001$

Ao observar-se a tabela 19 verifica-se que apenas a Autonomia tem uma associação significativa e positiva com os níveis de Motivação Intrínseca ( $\beta = .34$ ;  $p < .001$ ). As variáveis independentes são responsáveis por 11.6% da variabilidade da motivação intrínseca. O modelo é estatisticamente significativo ( $F(3, 275) = 13.17$ ;  $p < .001$ ).

Quando se analisam em separado, mais uma vez verifica-se que tanto para os investigadores ( $\beta = .30$ ;  $p < .001$ ) como para os militares ( $\beta = .33$ ;  $p < .001$ ) a variável autonomia tem uma associação significativa com a variável de critério, que neste caso é a dimensão Motivação Intrínseca.

### 3.4 Teste do Efeito de Mediação da Autonomia

Com o intuito de se testar o efeito mediador da variável Autonomia na relação entre as variáveis independentes (Percepção de Flexibilidade e Frequência de Flexibilidade) e a variável dependente (*Flow* e suas dimensões), utilizaram-se os procedimentos de Baron e Kenny (1986), que sugerem a verificação de 3 condições previamente à realização no teste do efeito mediador.

A primeira condição é a de que as variáveis independentes (Percepção de Flexibilidade e Frequência de Flexibilidade) devem ter um efeito significativo na variável dependente (*Flow* e suas dimensões). A segunda condição é a de que as variáveis independentes (Percepção de Flexibilidade e Frequência de Flexibilidade) devem ter um impacto significativo na variável mediadora (Autonomia). A terceira condição é a de que a variável mediadora (Autonomia) deve ter um impacto significativo na variável dependente (*Flow* e suas dimensões).

Depois de confirmados os três pressupostos anteriores, a relação entre as variáveis independentes (Percepção de Flexibilidade e Frequência de Flexibilidade) e a variável dependente (*Flow* e suas dimensões) deve ser significativamente enfraquecida (mediação parcial) ou não significativa (mediação total) quando a variável mediadora (Autonomia) é incluída na equação de regressão.

**Tabela 3.15.** Descrição do Teste de Mediação (Baron & Kenny, 1986)

Teste		Análise	Resultados	$\beta$
1ª Análise	Regressões Lineares Simples	P. Flexibilidade ↔ <i>Flow</i>	×	.10
		P. Flexibilidade ↔ Absorção	×	.01
		P. Flexibilidade ↔ Prazer	×	.07
		P. Flexibilidade ↔ M. Intrínseca	✓	.17**
		F. Flexibilidade ↔ <i>Flow</i>	×	.12
		F. Flexibilidade ↔ Absorção	×	.10
		F. Flexibilidade ↔ Prazer	×	.05
2ª Análise	Regressões Lineares Simples	F. Flexibilidade ↔ M. Intrínseca	✓	.13*
		P. Flexibilidade ↔ Autonomia	✓	.36***
		F. Flexibilidade ↔ Autonomia	✓	.19**
3ª Análise	Regressões Lineares Simples	Autonomia ↔ <i>Flow</i>	✓	.34***
		Autonomia ↔ Absorção	✓	.15*
		Autonomia ↔ Prazer	✓	.35***
		Autonomia ↔ M. Intrínseca	✓	.34***

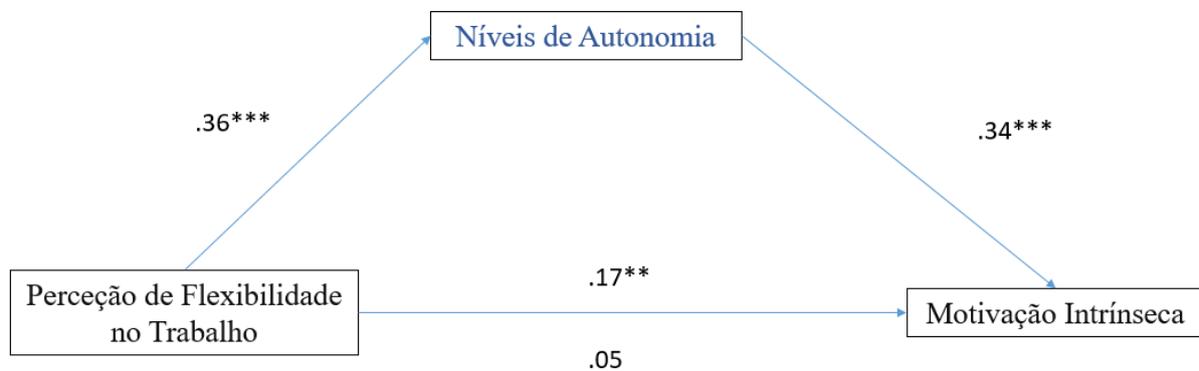
Depois de verificados os pressupostos segundo Baron e Kenny (1986) serão testados os seguintes efeitos mediadores: o efeito de mediação da autonomia na relação entre a Percepção de Flexibilidade e a dimensão do *Flow* “Motivação Intrínseca”; o efeito de mediação da autonomia na relação entre a Frequência de Flexibilidade e a dimensão do *Flow* “Motivação Intrínseca” (Tabela 20). Não se realizará o teste de mediação para os investigadores e para os militares em separado uma vez que a 1ª condição não se verifica em nenhum dos casos.

**Hipótese 4** – Os níveis de Autonomia têm um efeito mediador na relação entre a Percepção de Flexibilidade e o *Flow*.

Com a finalidade de se testar esta hipótese realizou-se uma regressão linear múltipla em que no primeiro passo se introduziu como variável independente (Percepção de Flexibilidade) e no segundo passo a variável mediadora (Autonomia).

**Tabela 3.16.** Resultados da regressão linear múltipla do efeito mediador da Autonomia na relação entre a Percepção de Flexibilidade e a Motivação Intrínseca

Variáveis Independentes	Motivação Intrínseca	
	$\beta$ Step 1	$\beta$ Step 2
Sexo	-.06	.00
Idade	.11	.05
Percepção de Flexibilidade	.17**	.05
Autonomia		.32***
Overall F	4.65**	10.02***
$R^2_a$	.04	.12
$\Delta$		.08***



*Figura 3.1.* Esquema dos resultados da regressão linear múltipla do efeito mediador da Autonomia na relação entre a Percepção de Flexibilidade e a Motivação Intrínseca

Depois de se realizar o teste de regressão Linear Múltipla e ao observar-se os resultados (Tabela 21 e Anexo I), verifica-se existe um efeito de mediação total da Autonomia na relação entre a Percepção de Flexibilidade ( $\beta_1 = .17$ ;  $\beta_2 = .05$ ) e a Motivação Intrínseca, uma vez que quando se introduziu na equação de regressão a variável mediadora a Percepção de Flexibilidade deixou de ter um efeito direto na Motivação Intrínseca. Verificou-se um acréscimo significativo no valor do coeficiente de determinação ( $\Delta = .08$ ;  $p < .001$ ).

No Modelo 1 obteve-se o valor de  $F(3,275) = 4.65$  com  $p < .01$  e no Modelo 2 um valor de  $F(4,274) = 10.02$  com  $p < .001$ . Perante estes resultados pode-se afirmar que os dois Modelos são significativos.

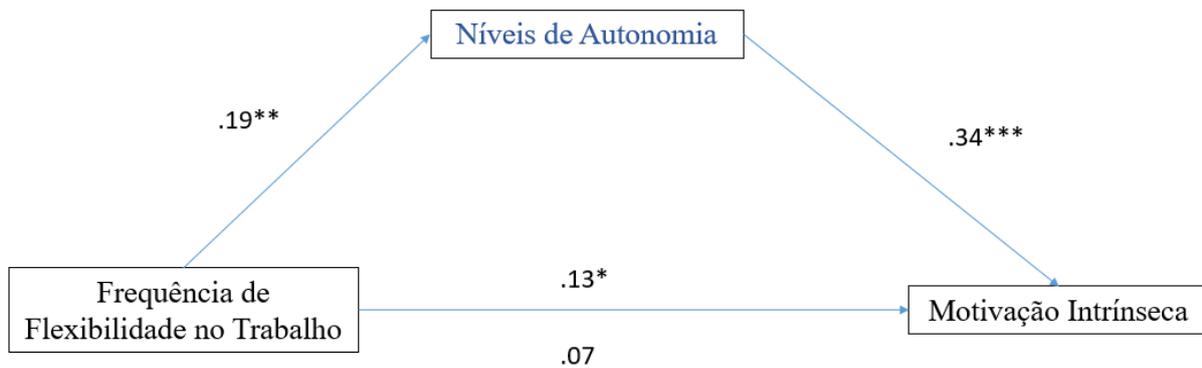
Seguidamente realizou-se o teste de Sobel, no qual se obteve um  $Z = 4.36$  com  $p < .001$ , o que nos confirmou o efeito de mediação total.

**Hipótese 5** – *Os níveis de Autonomia têm um efeito mediador na relação entre a Frequência de Flexibilidade e o Flow.*

Com a finalidade de se testar esta hipótese realizou-se uma regressão linear múltipla em que no primeiro passo se introduziu como variável independente a variável preditora (Frequência de Flexibilidade) e no segundo passo a variável mediadora (Autonomia).

**Tabela 3.17.** Resultados da regressão linear múltipla do efeito mediador da Autonomia na relação entre a Frequência de Flexibilidade e a Motivação Intrínseca

Variáveis Independentes	Motivação Intrínseca	
	$\beta$ Step 1	$\beta$ Step 2
Sexo	-.09	-.01
Idade	.10	.05
Frequência de Flexibilidade	.13*	.07
Autonomia		.33***
<i>Overall F</i>	3.83*	10.24***
$R^2_a$	.03	.12
$\Delta$		.09***



*Figura 3.2.* Esquema dos resultados da regressão linear múltipla do efeito mediador da Autonomia na relação entre a Frequência de Flexibilidade e a Motivação Intrínseca.

Depois de se realizar o teste de regressão Linear Múltipla e ao observar-se os resultados (Tabela 22 e Anexo I), verifica-se existe um efeito de mediação total da Autonomia na relação entre a Frequência de Flexibilidade ( $\beta_1 = .13$ ;  $\beta_2 = .07$ ) e a Motivação Intrínseca, uma vez que quando se introduziu na equação de regressão a variável mediadora a Frequência de Flexibilidade deixou de ter um efeito direto na Motivação Intrínseca. Verificou-se um acréscimo significativo no valor do coeficiente de determinação ( $\Delta = .09$ ;  $p < .001$ ).

No Modelo 1 obteve-se o valor de  $F(3,275) = 3.83$  com  $p < .05$  e no Modelo 2 um valor de  $F(4,274) = 10.24$  com  $p < .001$ . Perante estes resultados pode-se afirmar que os dois Modelos são significativos. Seguidamente realizou-se o teste de Sobel, no qual se obteve um  $Z = 3.43$  com  $p < .001$ , o que nos confirmou o efeito de mediação total.



#### IV. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS E CONCLUSÕES

Num contexto atual cada vez mais dominado pelas tecnologias, novas possibilidades surgiram permitindo aos funcionários das empresas gerirem o seu trabalho de outras formas. É neste sentido, que o estudo aqui apresentado analisa o tema das disposições flexíveis de trabalho, procurando perceber, através da sua percepção, os possíveis benefícios no contexto laboral.

De uma maneira geral, na literatura, os estudos salientam os aspetos positivos desta nova forma de encarar o mundo do trabalho, contudo, alguns resultados remetem ainda para suas consequências adversas (como por exemplo, usar a flexibilidade para intensificação do trabalho o que leva a estados psicológicos adversos). Deste modo, a presente investigação teve como objetivo estudar a relação entre as disposições flexíveis de trabalho (operacionalizadas através da percepção e da frequência) e o os níveis de *Flow* no trabalho, relevando o papel mediador que a autonomia desempenha nesta relação.

Os resultados não confirmam por completo as hipóteses formuladas. Os dados obtidos indicam que níveis elevados de percepção e frequência de flexibilidade no trabalho estão associados, tanto aos níveis mais elevados de autonomia no trabalho, como a níveis elevados da dimensão motivação intrínseca da escala de *Flow*. Ou seja, podemos afirmar que a percepção e frequência de flexibilidade no trabalho estão associadas com a dimensão motivação intrínseca da escala de *Flow*, sendo esta associação explicada pelos níveis altos de autonomia sentida. Podemos dizer então que, a autonomia medeia completamente esta relação. Estes resultados remetem-nos, de facto, para a importância da flexibilidade no que diz respeito ao alcance do livre arbítrio e autonomia, como forma de as empresas motivarem os seus trabalhadores. Por outras palavras, os trabalhadores vêm as disposições flexíveis de trabalho como uma fonte de motivação porque preenche a necessidade psicológica de autonomia.

Na literatura, existem sobretudo fortes indícios que a motivação intrínseca esteja ligada à necessidade de autonomia. A liberdade dos trabalhadores agendarem o seu trabalho e determinarem os métodos de trabalho parece ser crucial para a motivação intrínseca, (Deci & Moller, 2005; Csikszentmihalyi, 1997; Hackman & Oldham, 1975; Saavedra & Kwun, 2000), tal como evidenciado neste estudo. Por exemplo, investigações feitas têm demonstrado que os professores que apoiam a autonomia (em oposição ao controlo), catalisam uma maior motivação intrínseca, curiosidade e desejo de desafio nos seus alunos (e.g, Deci, Nezlek, & Sheinman, 1981; Flink, Boggiano, & Barrett, 1990; Ryan & Grolnick, 1986, cit. por Costa, 2010). Noutros domínios, tais como o desporto e música, o apoio à competência e autonomia

por parte dos pais e mentores também incita a uma maior motivação intrínseca (e.g., Frederick & Ryan, 1995).

No que diz respeito às duas amostras recolhidas, apesar das diferenças significativas entre as disposições flexíveis de trabalho de investigadores e militares, estes separadamente não obtiveram associações com o *Flow* e suas dimensões. Uma das causas poderá ser a dimensão da amostra, não sendo em número suficiente para obter representatividade em cada uma das áreas profissionais.

É curioso, contudo, verificar que a autonomia por si só foi associada positivamente e significativamente com o *Flow* no trabalho e com cada uma das suas dimensões isoladamente. Por outras palavras, a autonomia parece ser relevante para a existência de *Flow* e suas dimensões no trabalho, contudo quando associamos a flexibilidade à autonomia só se verificam associações com a motivação intrínseca. Estes resultados, poderão indicar a possibilidade da existência de outros fatores que não a flexibilidade a contribuírem para as associações da autonomia com o *Flow* e suas dimensões (ex: níveis de qualificação, acesso à tecnologia, tipo de tarefa). No mesmo sentido, os dados relativos aos investigadores e militares refletem a importância da autonomia para cada uma das profissões, verificando-se associações em todos os casos menos na relação de autonomia com a dimensão absorção no caso dos investigadores.

Porém, o *Flow* no trabalho como conceito geral e duas das suas dimensões (Absorção e Prazer no trabalho) não obtiveram associações significativas e positivas com as disposições flexíveis de trabalho, tanto na presença como na ausência de níveis elevados de autonomia, como era esperado.

Apesar de existirem alguns estudos a referirem os possíveis benefícios da flexibilidade nomeadamente para a satisfação no trabalho (Gregory & Milner, 2009; Kattenbach et al., 2010) e para a forma como as pessoas se expressam cognitivamente e emocionalmente (Kahn, 1990, cit. por Demerouti, 2006), no presente estudo, associações significativas apenas se verificaram para a dimensão motivação intrínseca. Estes dados, podem dever-se à possibilidade da flexibilidade e autonomia levarem, de facto, à motivação e compromisso dos empregados, mas possuírem o risco de levar a uma intensificação do número de horas, contribuindo assim para níveis de tensão mais elevados (Gallie, Zhou, Felstead, & Green, 2012) afetando estados positivos de absorção, prazer e o *Flow*.

A pressão das organizações para a execução de tempo extra está estudada na literatura, da mesma forma que as longas horas de trabalho (Caruso, Hitchcock, Dick, Russo, & Schmit, 2004), estas foram associadas com emoções negativas e várias doenças (Geurts, Beckers, Taris, Kompier, & Smulders, 2009). Um ambiente de pressão onde existe a necessidade constante de

ajustamento às contingências externas existe muitas vezes devido às variáveis contextuais como a competição, produtividade e lucro, relegando as variáveis humanas para segundo plano, como o bem-estar humano, autoestima, ajustamento psicológico e satisfação no trabalho (Grazina, 2013).

Outro facto que poderá estar na razão destes resultados, é a amostra ser formada na sua grande maioria por indivíduos do sexo masculino (62%), retratados na literatura como sendo os mais suscetíveis de sofrer efeitos negativos decorrentes de uma maior flexibilidade. A análise de correlações efetuada neste estudo reforça isso mesmo, sendo que, os participantes do sexo feminino revelaram possuir uma maior percepção de flexibilidade, uma maior frequência de flexibilidade, níveis de *Flow* e de Absorção mais elevados e uma maior Percepção de Autonomia do que os participantes do sexo masculino.

A possível intensificação do trabalho pode ter conduzido a um estado de interferência ou conflito, que segundo a Teoria da Conservação de Recursos (Hobfoll, 1989), acontece quando alguém não tem recursos suficientes para gerir as exigências dos diferentes domínios, fazendo com que as pessoas tenham menos recursos do que os que desejariam atribuir a cada papel (Grawitch & Barber, 2010), apesar das suas motivações.

Por sua vez, tal como referido no enquadramento teórico acerca da Teoria de Autodeterminação (Deci & Ryan, 1985; Ryan & Deci, 2000), além da importância da autonomia, esta defende a necessidade da competência e relacionamento, não só para uma maior motivação intrínseca, mas também para estados de bem-estar e desempenho mais elevados. Assim, existe a possibilidade de a necessidade de relacionamento estar a ser afetada pelos níveis mais altos de flexibilidade levando à ausência de resultados nas associações para as outras dimensões (Absorção e Prazer no trabalho) e para o *Flow* no geral. Por outras palavras, é plausível supor que quanto maior flexibilidade mais as pessoas se desvinculem do contacto com os pares na sua organização diminuindo assim o círculo de relacionamentos e o sentido de pertença passando a trabalhar mais sozinhas.

A necessidade de relacionamento tem sido estudada através do seu papel de apoio à autonomia e competência (e.g., Ryan & Grolnick, 1986; Ryan, Stiller, & Lynch, 1994) e segundo a Teoria de Autodeterminação as três necessidades devem ser satisfeitas para haver um equilíbrio psicológico e bem-estar (Deci & Ryan, 2000).

Investigações feitas comparando várias culturas mostram algumas reticências sobre a universalidade dos efeitos positivos da autonomia (e.g., Ford, 1992; Iyengar & DeVoe, 2003; Markus & Kitayama, 1991, 2003, cit. por Costa, 2010). Alguns investigadores afirmam que a autonomia se corresponde menos com culturas coletivistas (em oposição às individualistas)

(Triandis, 1996), fazendo com que seja menos relevante para os indivíduos com um autoconceito baseado na interdependência (em oposição ao autoconceito de independência) (Markus & Kitayama, 1991, cit. por Costa, 2010).

De acordo com estas perspetivas, a procura de autonomia irá entrar em conflito com a harmonia social e relações interdependentes nas sociedades coletivistas (Cross & Gre, 2003). Apoiando esta ideia, uma variedade de estudos (Cialdini, Wosinka, Barrett, Bunter, & Gornik-Durose, 1999; Kim & Markus, 1999) tem mostrado que os indivíduos de sociedades coletivistas são mais aptos a seguir padrões e expectativas sociais do que as suas próprias preferências (e.g., Kitayama, Snibb, Markus & Suzuki, 2004) comparativamente aos indivíduos das sociedades individualistas.

Em sociedades coletivistas, uma procura de autonomia pode entrar em conflito com o desenvolvimento de relações com os pares porque a expressão de individualidade irá opor-se ao valor cultural de manter ligações sociais. Por essa razão, a procura de autonomia pode criar tensão, resultando num menor ajustamento e bem-estar (Burroughs & Rindfleisch, 2002; Sagiv & Schwartz, 2000).

Portugal é caracterizado por Hofstede (1980) como uma sociedade coletivista com uma alta valorização das ligações familiares, organizacionais e relações interpessoais (Rego & Cunha, 2007). Rego e Cunha (2007), no que diz respeito à cultura laboral Portuguesa, afirmam que a cooperação e as interações de grupo são uma fonte importante de emoções positivas, porque proporcionam a satisfação das necessidades sociais de afiliação e de pertença.

Apesar da referida importância do relacionamento, segundo Ryan e Deci (2000), alguns comportamentos intrinsecamente motivados acontecem em momentos de isolamento, sugerindo que o apoio relacional pode não ser necessário para haver motivação intrínseca, o que vai ao encontro dos resultados apresentados.

#### **4.1 Implicações do estudo**

No que diz respeito às implicações práticas deste estudo para as organizações, e tal como referido anteriormente, na razão destes resultados poderá estar a possibilidade do aumento de número de horas semanais decorrentes de uma maior flexibilidade, bem como a carência de relacionamentos. Caso se verifiquem essas tendências nas empresas, os gestores deverão usar estratégias de gestão e monitorizar o trabalho com vista a obter os melhores benefícios da flexibilidade, tanto para os seus funcionários como para a empresa em geral. Exemplo: inserir programas que visem a aprendizagem de uma melhor gestão do tempo por parte dos funcionários, tendo em conta as diferenças entre sexos (como a propensão do sexo

masculino para intensificar o trabalho) e focando-se em políticas que acabem com as culturas de incentivos à presença. Intervenções poderão ser feitas a nível do Recrutamento e Seleção com vista a inserir funcionários com o perfil cultural desejado. Relativamente a uma eficiente utilização do tempo, é sabido que, promove o sucesso nas diferentes práticas e áreas de atividade (Puffer, 1989). Macan, Shahani, Dipboye e Phillips (1990) referem no seu estudo que, após uma formação de gestão de tempo, estudantes apresentaram melhorias no seu desempenho académico, maior controlo do seu tempo, menos ambiguidade de papéis e uma melhor satisfação com a vida e com o trabalho. É necessária, contudo, a correspondência destes resultados para o contexto laboral. Desta forma, talvez as práticas de flexibilidade organizacionais possam ter impactes mais positivos para os seus trabalhadores.

No que diz respeito ao contributo teórico para a comunidade científica, o modelo concetual desenvolvido não tinha sido ainda testado empiricamente no contexto organizacional português.

O presente estudo adiciona novos contextos para além do ensino, desporto e música na importância do desenvolvimento da autonomia para o trabalhador. Neste trabalho, a autonomia encontra-se associada à flexibilidade como forma de obtenção de motivação intrínseca. Por esse motivo, as empresas deverão ter em conta o desenvolvimento destas variáveis nas suas práticas.

#### **4.2 Limitações e estudos futuros**

Apesar da investigação apresentar um contributo importante para o esclarecimento do funcionamento das disposições flexíveis de trabalho e suas consequências nas organizações, esta possui, contudo, algumas limitações.

Este estudo é considerado não-experimental com um delineamento correlacional, como tal, não existe a possibilidade de estabelecer uma ordem causal entre as variáveis, pelo facto de não existir manipulação.

O recurso a um estudo longitudinal poderia ser um bom complemento à análise, sendo que o presente estudo focou-se apenas num momento de medição, e por isso, não nos foi permitido perceber a relação das variáveis ao longo do tempo nem saber se há mudanças.

Ao separarmos a amostra em grupos investigadores e militares, obteve-se nalguns casos, valores que remetem para um modelo sem capacidade explicativa. Esta investigação, obteve os seus dados através de uma amostra por conveniência das áreas de investigação e militar, o que pode ser considerada uma limitação relevante neste sentido. Futuros estudos deverão focar-se em aumentar o número da amostra e rever o número de variáveis com intuito

de melhorar o modelo. Abordar ramos das Forças Armadas específicos pode ser interessante, se permitir ter uma maior representatividade, para assim comparar organizações de forma controlada. De igual importância, será a extensão das amostras a outros grupos profissionais.

Outra limitação prende-se com o facto de os resultados se basearem nos dados percecionados e auto-reportados por apenas um instrumento de medida (questionários). Como tal, é pertinente referir o possível enviesamento dos resultados obtidos, devido à variância ligada ao método comum de obtenção de dados e à possibilidade das pessoas, em alguns casos, escolherem a resposta socialmente mais aceite, não se refletindo, por isso, a sua verdadeira opinião. Para uma compreensão mais clara destes resultados, em estudos futuros, dever-se-á recorrer a métodos qualitativos como a entrevista, de forma a estabelecer relações com os dados quantitativos, ou recorrer a múltiplas fontes de informação.

As variáveis perceção e frequência de flexibilidade no trabalho tiveram em conta as escalas de Hill, Erickson, Holmes e Ferris (2010) e Gerdenitsch e colaboradores (2015). Devido à presença de um número reduzido de itens, procedeu-se ao recurso à tradução por uma pessoa nativa na língua inglesa, ou seja, estas escalas não se encontram validadas para a língua portuguesa. Contudo, as mesmas escalas de medida já apresentaram resultados significativos noutros países. Porventura a construção de novas escalas com mais itens e parâmetros possa abranger uma maior correspondência com o conceito das disposições flexíveis de trabalho.

Segundo Bakker e Leiter (2010), perceções mais positivas de um clima de confiança nas organizações contribuem para indivíduos mais energéticos e que se envolvem e interessam mais pelas suas tarefas de trabalho (absorção). Estudos futuros poderão verificar se este fator pode realmente ser um complemento à flexibilidade de forma a contribuir para níveis de absorção mais elevados nas tarefas e uma relação com os pares mais próxima.

Por outro lado, como forma de perceber a pertinência da cultura na manifestação da flexibilidade nos trabalhadores, seria relevante determinar se a autonomia pode variar de acordo com os aspetos culturais, usando, para isso, a comparação de dados de diferentes culturas (baixo e alto coletivismo). Desta forma, será possível tirar conclusões no que diz respeito a aplicabilidade da autonomia em culturas coletivistas no geral.

Por fim, seria pertinente, estabelecer categorias de trabalho flexível para com isso determinar os seus diferentes efeitos para o *Flow* dos trabalhadores. Por exemplo, na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas n.º117/2014 é feita uma categorização das modalidades de horário de trabalho (horário flexível; horário rígido; horário desfasado; trabalho por turnos, etc.), contudo não são tidas em conta modalidades flexíveis de trabalho que permitam trabalhar fora do espaço físico das suas organizações. Ao delimitar modalidades para ambos os casos

(flexibilidade de horário e local) os trabalhadores apenas precisarão de responder à modalidade à qual pertencem e, assim, talvez seja possível, ultrapassar as limitações das respostas elaboradas através da perceção dos colaboradores sobre a sua flexibilidade.

O presente estudo torna-se bastante pertinente numa altura em que as organizações estão em constante mudança tecnológica e funcional e a vida dos indivíduos é, também, marcada por constantes mudanças e elevadas incertezas. Por isso, é cada vez mais relevante que os paradigmas organizacionais sejam postos em causa e novas formas de encarar o trabalho sejam pensadas para o benefício tanto dos gestores como dos seus colaboradores.



## V. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Almer, E. D., & Kaplan, S. E. (2002). The effects of flexible work arrangements on stressors, burnout, and behavioral job outcomes in public accounting. *Behavioral Research in Accounting*, 14(1), 1-34.
- Bakker, A. B. (2004). *Development and validation of the work-related flow inventory (WOLF)*. Manuscript submitted for publication.
- Bakker, A. B. (2005). Flow among music teachers and their students: The crossover of peak experiences. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 26–44.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22, 187–200.
- Bakker, A. B. & Leiter, M. P. (2010). Where to go from here: Integration and future research on work engagement. Bakker, A. B. & Leiter, M. P. (eds). *Work engagement – A handbook of essential theory and practices*. Psychology Press: Nova Iorque.
- Banyard, K. (2010). *The equality illusion: The truth about women and men today*. Faber & Faber.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Bryce, J., & Haworth, J. (2002). Wellbeing and flow in sample of male and female office workers. *Leisure Studies*, 21, 249–263.
- Burchell B, Fagan C, O'Brien C and Smith M (2007). *Working Conditions in the European Union: The Gender Perspective*. Dublin: European Foundation.
- Burroughs, J. E., & Rindfleisch, A. (2002). Materialism and well-being: A conflicting values perspective. *Journal of Consumer Research*, 29, 348–370.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 169–198. doi: 10.1016/j.jvb.2004.08.009
- Cameron, K.S., Dutton, J.E., & Quinn, R.E. (2003). Foundations of positive organizational scholarship. In Kim S. Cameron, Jane E. Dutton & Robert E. Quinn (Ed.), *Positive organizational scholarship* (3-13). San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc.
- Carlson, D. S., Grzywacz, J. G. & Kacmar, K. M. (2010). The relationship of schedule flexibility and outcomes via the work-family interface. *Journal of Managerial Psychology*, 25, 330–355.

- Caruso, C., Hitchcock, E., Dick, R., Russo, J., & Schmit, J. (2004). *Overtime and extended work shifts: Recent findings on illnesses, injuries, and health behaviors*. Cincinnati: National Institute of Health and Human Services (NIOSH). in [www.cdc.gov/niosh/docs/2004-143/pdfs/2004-143.pdf](http://www.cdc.gov/niosh/docs/2004-143/pdfs/2004-143.pdf)
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (1982). Control theory: A useful conceptual framework for personality—social, clinical, and health psychology. *Psychological bulletin*, 92(1), 111-115.
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (1998). *On the self-regulation of behavior*. New York: Cambridge University Press.
- Cialdini, R.B., Wosinka, W., Barrett, D.W., Bunter, J., & Gornik-Durose, M. (1999). Compliance with a request in two cultures: The differential influence of social proof and commitment/consistency on collectivists and individualists. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 25, 1242–1253.
- Costa, D. P. V. D. (2010). *Satisfaction in terms of autonomy, competence and relatedness, and its importance in promoting job motivation in the Portuguese culture* (Doctoral dissertation).
- Cross, S.E., & Gore, J.S. (2003). Cultural models of the self. In M. R. Leary & J. P. Tangney (Eds). *Handbook of self and identity* (pp. 536-566). New York: Guilford Press.
- Csikszentmihalyi, M. (1977). *Beyond boredom and anxiety*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The psychology of optimal experience*. New York: Harper and Row.
- Csikszentmihalyi, M., & Rathunde, K. (1993). The measurement of flow in everyday life: Toward a theory of emergent motivation. In J. E. Jacobs (Ed.), *Developmental perspectives on motivation* (pp. 57-97). Lincoln: University of Nebraska Press.
- Csikszentmihalyi, M. (1997). *Finding flow: The psychology of engagement with everyday life*. New York: HarperCollins.
- Csikszentmihalyi, M. (1999). If we are so rich, why aren't we happy? *American Psychologist*, 54, 821–827.
- Csikszentmihalyi, M. (2003). *Good business, leadership, flow and the making of meaning*. New York: Penguin Putnam.
- Csikszentmihalyi, M., & Csikszentmihalyi, I. S. (1988). Introduction to part IV. In M. Csikszentmihalyi & I. S. Csikszentmihalyi (Eds.), *Optimal experience: Psychological studies in consciousness*. Cambridge, England: Cambridge University Press.

- Csikszentmihalyi, M., & LeFevre, J. (1989). Optimal experience in work and leisure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56, 815–822.
- Dalton, D. R., & Mesch, D. J. (1990). The impact of flexible scheduling on employee attendance and turnover. *Administrative Science Quarterly*, 35(2), 370–387.
- Dastmalchian, A., & Blyton, P. (2001). Workplace flexibility and the changing nature of work: An introduction. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 18(1), 1-4.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum Press.
- Deci, E.L., & Ryan, R.M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11, 227-268.
- Deci E. L., & Moller, A. C. (2005). The concept of competence: A starting place for understanding intrinsic motivation and self-determined extrinsic motivation. In A. J. Elliot & C. S. Dweck (Eds.), *Handbook of competence and motivation* (pp. 579–597). New York: Guilford.
- Demerouti, E. (2006). Job characteristics, flow, and performance: the moderating role of conscientiousness. *Journal of occupational health psychology*, 11(3), 266.
- Eaton, S. C. (2003). If you can use them: Flexibility policies, organizational commitment, and perceived performance. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 42(2), 145–167.
- Evens, G. W., & Wener, R. E. (2006). Rail commuting duration and passenger stress. *Health Psychology*, 25, 408-412.
- Frederick, C.M., & Ryan, R.M. (1995). Self-determination in sport: A review using cognitive evaluation theory. *International Journal of Sport Psychology*, 26, 5-23.
- Gallie, D., Zhou, Y., Felstead, A., & Green, F. (2012). Teamwork, skill development and employee welfare. *British Journal of Industrial Relations*, 50(1), 23-46.
- Gambles, R., Lewis, S., & Rapoport, R. (2006). *The myth of work-life balance: The challenge of our time for men, women and societies*. John Wiley & Sons.
- Geurts, S. A., Beckers, D. G., Taris, T. W., Kompier, M. A., & Smulders, P. G. (2009). Worktime demands and work-family interference: does worktime control buffer the adverse effects of high demands? *Journal of Business Ethics*, 84, 229–241.
- Gerdenitsch, C., Kubicek, B., & Korunka, C. (2015). Control in Flexible Working Arrangements. *Journal of Personnel Psychology*.

- Glass, J., & Finley, A. (2002). Coverage and effectiveness of family-responsive workplace policies. *Human Resource Management Review*, 12(3), 313-337.
- Grawitch, M. J., & Barber, L. K. (2010). Work flexibility or nonwork support? Theoretical and empirical distinctions for work–life initiatives. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 62(3), 169.
- Grazina, N. M. L. (2013). *O impacto da percepção do modelo relacional dominante, por parte dos colaboradores, na satisfação das necessidades psicológicas básicas definidas pela teoria da autodeterminação* (Doctoral dissertation).
- Gregory, A., & Milner, S. (2009). Work–life balance: A matter of choice?. *Gender, Work & Organization*, 16(1), 1-13.
- Grzywacz, J. G., Casey, P. R., & Jones, F. A. (2007). Workplace flexibility and employee health behaviors: A cross-sectional and longitudinal analysis. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*.
- Grzywacz, J. G., Carlson, D. S., & Shulkin, S. (2008). Schedule flexibility and stress: Linking formal flexible arrangements and perceived flexibility to employee health. *Community, Work, and Family*, 11, 199–214. doi:10.1080/13668800802024652
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1974). *The job diagnostic survey: An instrument for the diagnosis of jobs and the evaluation of job redesign projects* (No. TR-4). YALE UNIV NEW HAVEN CT DEPT OF ADMINISTRATIVE SCIENCES.
- Hill, E. J., Hawkins, A. J., Ferris, M., & Weitzman, M. (2001). Finding an extra day a week: The positive influence of perceived job flexibility on work and family life balance. *Family relations*, 50(1), 49-58.
- Hill, E. J., Martinengo, G., & Jacob, J. (2007). Working fathers: Providing and nurturing in harmony. In S. E. Brotherson & J. M. White (Eds.), *Why fathers count* (pp. 279–292). Harriman, TN: Journal of Men’s Studies Press.
- Hill, E. J., Grzywacz, J. G., Allen, S., Blanchard, V. L., Matz- Costa, C., Shulkin, S., & Pitt-Catsouphes, M. (2008). Defining and conceptualizing workplace flexibility. *Community, Work, and Family*, 11, 149–163.
- Hill, E. J., Erickson, J. J., Holmes, E. K., & Ferris, M. (2010). Workplace flexibility, work hours, and work-life conflict: finding an extra day or two. *Journal of Family Psychology*, 24(3), 349.
- Hill, M., & Hill, A. (2002). *Investigação por Questionário*. Lisboa: Edições Sílabo.

- Hofstede, G. (1980). *Culture's consequences: International differences in work related values*. Beverly Hills: Sage.
- Holt, H. & Lewis, S. (2010). "You can stand on your head and still end up with lower pay": Gliding segregation and gendered work practices in Danish "family-friendly" workplaces. *Gender, Work and Organization*, 18, e202–e221.
- Huang, H. J., & Cullen, J. B. (2001). Labour flexibility and related HRM practices: A study of large Taiwanese manufacturers. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 18(1), 33-39.
- Jacob, J. I., Bond, J. T., Galinsky, E., & Hill, E. J. (2008). Six critical ingredients in creating an effective workplace. *Journal of Managerial Psychology*, 11(1), 141-161.
- Jones, B. L., Scoville, D. P., Hill, E. J., Childs, G., Leishman, J. M., & Nally, K. S. (2008). Perceived versus used workplace flexibility in Singapore: Predicting work-family fit. *Journal of Family Psychology*, 22, 774–783. doi:10.1037/a0013181
- Kattenbach, R., Demerouti, E., & Nachreiner, F. (2010). Flexible working times: Effects on employees' exhaustion, work-nonwork conflict and job performance. *Career Development International*, 15(3), 279-295.
- Kelliher, C., & Anderson, D. (2010). Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work. *Human Relations*, 63(1), 83–106.
- Kelly, E. L., Ammons, S. K., Chermack, K., & Moen, P. (2010). Gendered challenge, gendered response: Confronting the ideal worker norm in a white-collar organization. *Gender & Society*, 24(3), 281-303.
- Kim, H., & Markus, H.R. (1999). Deviance or uniqueness, harmony or conformity? A cultural analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77, 785–800.
- Kitayama, S., Snibbe, A.C., Markus, H.R., & Suzuki, T. (2004). Is there any "free" choice? Self and dissonance in two cultures. *Psychological Science*, 15, 527–533.
- Klein, S. K., & Hill, E. J. (2007). *Creating home as a sacred center: Principles for everyday living*. Provo, UT: BYU Academic Publishing.
- Kline, R. B. (1998). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: The Guilford Press.
- Konrad, A. M., & Mangel, R. (2000). The impact of work-life programs on firm productivity. *Strategic Management Journal*, 21(12), 1225–1237.
- Lott, Y. (2015). Working-time flexibility and autonomy: A European perspective on time adequacy. *European Journal of Industrial Relations*, 21(3), 259-274.

- Lewis, J., & Plomien, A. (2009). 'Flexicurity' as a policy strategy: the implications for gender equality. *Economy and society*, 38(3), 433-459.
- Macan, T. H., Shahani, C., Dipboye, R. L. & Phillips, A. P. (1990). College Students' Time Management: Correlations With Academic Performance and Stress. *Journal of Educational Psychology*, 82, 4, 760-768. APA.
- Magnusson, D., & Stattin, H. (1998). Person-context interaction theories. In R. M. Lerner (Ed.), *Handbook of child psychology* (Vol. 1, pp. 685-759). New York: Wiley.
- Marôco, J. (2014). *Análise Estatística com o SPSS Statistics*. 6ª edição. Pêro Pinheiro: ReportNumber, Lda.
- Marôco, J. (2014). *Análise de Equações Estruturais: Fundamentos teóricos, software & aplicações*. 2ª edição. Pêro Pinheiro: ReportNumber, Lda.
- Medalia, C., & Jerry, A. J. (2008). The work week for individuals and families in 29 countries. In R. J. Burke & C. L. Cooper (Eds.), *The long work hours culture: Causes, consequences and choices* (pp. 137–157). Bingley, UK: Emerald.
- Moen, P. (2011). From 'work–family' to the 'gendered life course' and 'fit': Five challenges to the field. *Community, Work & Family*, 14(1), 81-96.
- Nakamura, J., & Csikszentmihalyi, M. (2014). The concept of flow. In *Flow and the foundations of positive psychology* (pp. 239-263). Springer Netherlands.
- Nielsen, K., & Cleal, B. (2010). Predicting flow at work: Investigating the activities and job characteristics that predict flow states at work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(2), 180.
- Neto, L. M., & Marujo, H. Á. (2012). Propostas estratégicas da Psicologia Positiva para a prevenção e regulação do stress. *Análise Psicológica*, 25(4), 585-593.
- Pedersen, V. B., & Jeppesen, H. J. (2012). Contagious flexibility? A study on whether schedule flexibility facilitates work-life enrichment. *Scandinavian Journal of Psychology*, 53(4), 347-359.
- Peper, B., van Doorne-Huiskes, J., & den Dulk, L. (Eds.). (2005). *Flexible working and organisational change: The integration of work and personal life*. Edward Elgar Publishing.
- Perlow, L. A. (1997). *Finding time: How corporations, individuals, and families can benefit from new work practices*. New York: Cornell University Press.
- Pestana, M. H., & Gageiro, J. N. (2003). *Análise de Dados para Ciências Sociais – A complementaridade do SPSS* (3ª ed.). Lisboa: Edições Sílabo

- Puffer, S. M. (1989). Task-completion schedules: Determinants and consequences for performance. *Human Relations*, 42, 937-955.
- Rego, A., & Cunha M.C. (2007). How individualism-colectivism orientations predict happiness in a collectivistic context. *Journal of Happiness Studies*, 10, 19-35.
- Risman, B. J. (2004). Gender as a social structure: Theory wrestling with activism. *Gender & society*, 18(4), 429-450.
- Rodrigues Guita Almeida, M. H., Madeira Faisca, L. M., & Neves Jesus, S. (2009). Estrutura factorial da versão portuguesa do job Diagnostic Survey (JDS)-Um estudo confirmatório de validação do instrumento. *Revista de Administração FACES Journal*, 8(1).
- Ryan, R.M. (1995). Psychological needs and the facilitation of integrative processes. *Journal of Personality*, 63, 397-427.
- Ryan, R.M., & Grolnick, W.S. (1986). Origins and paws in the classroom: Self-report and projective assessments individual difference in children's perceptions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50, 550-558.
- Ryan, R.M., Stiller, J., & Lynch, J.H. (1994). Representation of relationships to teachers, parents, and friends as predictors of academic motivation and self-esteem. *Journal of Early Adolescence*, 14, 226-249.
- Saavedra, R., & Kwun, S. K. (2000). Affective states in job characteristics theory. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 120–132.
- Sagiv, L., & Schwartz, S.H. (2000). Value priorities and subjective well-being: Direct relations and congruity effects. *European Journal of Social Psychology*, 30, 177–198.
- Schaufeli, W. B. (2004). The future of occupational health psychology. *Applied Psychology: An International Review*, 53, 502–517.
- Stavrou, E. T. (2005). Flexible work bundles and organizational competitiveness: A cross national study of the European work context. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 923-947.
- Tetrick, L. E., & Quick, J. C. (2003). Prevention at work: Public Health in occupational settings. In J. C. Quick, & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 3–17). Washington, DC: APA.
- Thomas, L. T., & Ganster, D. C. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80, 6-15.

- Thompson, C. A., Beauvais, L. L. & Lyness, K. S. (1999). When work–family benefits are not enough: The influence of work–family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work–family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 392–415.
- Triandis, H.C. (1996). The psychological measurement of cultural syndroms. *American Psychologist*, 51, 407–415.
- Uglanova, E., & Dettmers, J. (2017). Sustained Effects of Flexible Working Time Arrangements on Subjective Well-Being. *Journal of Happiness Studies*, 1-22.
- Urbanska, W., & Levering, F. (1996). *Moving to a small town: A guidebook for moving from urban to rural America*. New York: Fireside.
- Voydanoff, P. (2004). The effects of work demands and resources on work-to-family conflict and facilitation. *Journal of Marriage and Family*, 66, 398–412. doi:10.1016/j.jvb.2007.08.006
- Voydanoff, P. (2007). *Work, family, and community: Exploring interconnections*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Xanthopoulou, D., Baker, A. B., Heuven, E., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2008). Working in the sky: A diary study on work engagement among flight attendants. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13, 4, 345–356.
- Williams, J. C., Blair-Loy, M., & Berdahl, J. L. (2013). Cultural schemas, social class, and the flexibility stigma. *Journal of Social Issues*, 69(2), 209-234.
- (27 de Jun de 2018). Obtido de Diário da República Eletrónico: [https://dre.pt/legislacao\\_consolidada/-/lc/105630986/201612280000/73355165/diploma/indice](https://dre.pt/legislacao_consolidada/-/lc/105630986/201612280000/73355165/diploma/indice)

## VI. ANEXOS

### ANEXO A – Questionário *Qualtrics*

ISCTE  Instituto Universitário de Lisboa

#### FLEXIBILIDADE LABORAL

Caro(a) Participante,

Este estudo enquadra-se numa dissertação de Mestrado em Psicologia Social e das Organizações do ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa. O objectivo desta investigação é perceber quais os potenciais benefícios da flexibilidade para os indivíduos no seu trabalho. Para tal, será estudado o conceito Flow um estado caracterizado por uma alta motivação, concentração e satisfação.

É solicitado que responda às questões com sinceridade e espontaneidade.  
As informações recolhidas são totalmente confidenciais e anónimas.

A sua participação é voluntária e pode desistir a qualquer momento. Não existem respostas certas ou erradas.

O questionário tem uma duração média de **8 minutos**.

Muito obrigado pela sua colaboração.  
Para mais informação: jqrodrigues2@gmail.com



#### PARTE I

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

Qual o seu sexo?

- Masculino  
 Feminino

Qual sua idade? (Escreva apenas o número)

Qual a sua nacionalidade?

Quais as suas habilitações literárias completas?

- 3º Ciclo (9º Ano)  
 Secundário  
 Licenciatura  
 Mestrado  
 Doutoramento

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

Qual o departamento a que pertence?

Há quanto tempo trabalha na sua empresa/ organização?

- Menos de 1 ano
- Entre 1 a 3 anos
- Entre 4 a 6 anos
- Entre a 6 a 8 anos
- 8 ou mais anos

Exerce funções de chefia ou supervisão?

- Sim
- Não

Qual o seu regime de trabalho?

- Part-time
- Tempo Inteiro
- Outro. Qual?

Qual a sua modalidade de horário de trabalho?

- Horário fixo
- Horário flexível
- Trabalho por turnos
- Teletrabalho
- Outro. Qual?

## PARTE II

Nesta secção irá responder qual o grau de flexibilidade que percepção relativamente ao horário e ao local do seu trabalho.

A resposta deverá ser dada pensando somente no seu caso em particular.

Qual o grau de flexibilidade de horários que tem no seu trabalho?

- 1 = Nada Flexível (ex: "Tenho de cumprir um horário fixo.");
- 2 = Pouco Flexível;
- 3 = Moderadamente Flexível;
- 4 = Muito Flexível;
- 5 = Totalmente Flexível (ex: "Tenho total liberdade para decidir os meus horários.");

Nada Flexível      Pouco Flexível      Moderadamente Flexível      Muito Flexível      Totalmente Flexível

Qual o grau de flexibilidade face ao local onde executa o seu trabalho?

- 1 = Nada Flexível (ex: "Para trabalhar preciso de me deslocar sempre ao edifício da minha Organização/ Empresa.");
- 2 = Pouco Flexível;
- 3 = Moderadamente Flexível;
- 4 = Muito Flexível;
- 5 = Totalmente Flexível (ex: "Posso trabalhar em minha casa, no café até mesmo fazer reuniões em locais públicos sempre que assim desejar.");

Nada Flexível      Pouco Flexível      Moderadamente Flexível      Muito Flexível      Totalmente Flexível

Hoje em dia, existem diferentes tipos de horário de trabalho disponíveis. Qual das seguintes opções é mais aplicável ao seu trabalho?

- Horário fixo de trabalho diário;
- Horário de trabalho determinado pelo empregador, que pode ser variável de dia para dia;
- Horário de trabalho não formalmente definido, eu decido as minhas próprias horas de trabalho;
- Horário diário flexível com a contabilização das horas de trabalho e um certo grau de autonomia na sua atribuição.



*“As tecnologias de informação e comunicação permitem trabalhar a diferentes horas do dia. O modelo tradicional de trabalho, no qual os funcionários trabalham das nove às cinco, muda gradualmente. Os funcionários são encorajados a estar acessíveis, comunicar entre si, ou informar os outros sobre o conteúdo do trabalho. Eles possuem flexibilidade sobre o seu tempo de trabalho.”*

Reconhece esta solicitação no seu trabalho?

- Várias vezes ao dia
- Diariamente
- Várias vezes por semana
- Uma vez por semana
- Algumas vezes por mês
- Menos frequente

*“As tecnologias de informação e comunicação permitem os funcionários trabalhar em diferentes locais. Além do escritório tradicional, o trabalho também pode ser feito em casa, no café, nos transportes (comboio, metro e avião) ou num escritório de uma filial. Por outras palavras, existe uma descentralização do local de trabalho. Este conceito inclui também ser flexível dentro de um escritório. Os funcionários são encorajados a ser flexíveis trabalhando em locais diferentes.”*

Reconhece esta solicitação no seu trabalho?

- Várias vezes ao dia
- Diariamente
- Várias vezes por semana
- Uma vez por semana
- Algumas vezes por mês
- Menos frequente

Como é estabelecido o seu horário de trabalho?

- Estabelecido pela empresa sem possibilidade de mudança
- Possibilidade de escolha entre diferentes horários fixos estabelecidos pela empresa
- Posso adaptar as horas de trabalho dentro de certos limites
- Os horários são totalmente determinados pelo trabalhador

**PARTE III**

As seguintes perguntas referem-se à maneira como experimentou o seu trabalho durante as duas últimas semanas.

Por favor, responda assinalando a opção que melhor traduz a sua opinião, tendo em conta que **1 = nunca; 2 = quase nunca; 3 = às vezes; 4 = regularmente; 5 = muitas vezes; 6 = muito frequentemente; 7 = sempre.**

	1 Nunca	2	3	4	5	6	7 Sempre
1. Quando estou a trabalhar, eu não penso em mais nada.	<input type="radio"/>						
2. Eu deixo-me levar pelo meu trabalho.	<input type="radio"/>						
3. Quando estou a trabalhar, eu esqueço-me de tudo ao meu redor.	<input type="radio"/>						
4. Estou totalmente imerso no meu trabalho.	<input type="radio"/>						
5. O meu trabalho dá-me uma sensação boa.	<input type="radio"/>						
6. Eu faço o meu trabalho com muito prazer.	<input type="radio"/>						
7. Sinto-me feliz durante o meu trabalho.	<input type="radio"/>						
8. Eu sinto-me alegre quando estou a trabalhar.	<input type="radio"/>						
9. Eu continuaria a fazer este trabalho, mesmo que eu receba menos salário.	<input type="radio"/>						
10. Eu acho que também quero trabalhar no meu tempo livre.	<input type="radio"/>						
11. Eu trabalho porque gosto.	<input type="radio"/>						
12. Quando eu estou a trabalhar em algo, estou a fazer isso por mim próprio (a).	<input type="radio"/>						
13. A minha motivação resulta do trabalho em si, e não pela recompensa que tenho por isso.	<input type="radio"/>						

**Tem familiares a seu cargo?**

- Sim
- Não

**Com que frequência tem actividades lúdicas? (por mês)**

- mais de 10 vezes
- entre 5 a 10 vezes
- menos de 5 vezes

**Com que frequência têm encontros sociais? (por mês)**

- mais de 10 vezes
- entre 5 a 10 vezes
- menos de 5 vezes



**PARTE IV**

Nesta secção, por favor, descreva o seu trabalho da forma o mais objectiva possível. Existem duas questões que devem ser respondidas através da opção que melhor corresponda à sua opinião sobre o seu trabalho.

Deve assinalar o algarismo que melhor descreve o seu trabalho.

1. Que autonomia existe no seu trabalho? Quer dizer, até que ponto o seu trabalho lhe permite tomar decisões na sua execução?

<p><b>1</b> Muito pouca: o trabalho quase não me dá hipóteses de "dar" uma opinião pessoal sobre como e quando o trabalho é feito.</p> <p><input type="radio"/></p>	<p><b>2</b></p> <p><input type="radio"/></p>	<p><b>3</b></p> <p><input type="radio"/></p>	<p><b>4 Autonomia Moderada:</b> há muitas coisas pré-estabelecidas e fora do meu controlo, mas posso tomar algumas decisões no trabalho.</p> <p><input checked="" type="radio"/></p>	<p><b>5</b></p> <p><input type="radio"/></p>	<p><b>6</b></p> <p><input type="radio"/></p>	<p><b>7 Muita:</b> o meu trabalho dá-me quase total responsabilidade para decidir como e quando o trabalho é feito.</p> <p><input type="radio"/></p>
---	--	--	--	--	--	--



De seguida são-lhe apresentadas duas afirmações que podem ser usadas para descrever um trabalho.

Deve indicar se cada afirmação é uma descrição precisa ou imprecisa do seu trabalho.

Qual o grau de precisão com que cada afirmação descreve o seu trabalho?

	1 Muito Imprecisa	2 Quase Imprecisa	3 Ligeiramente Imprecisa	4 Neutra	5 Ligeiramente precisa	6 Quase precisa	7 Muito precisa
O trabalho nega-me qualquer possibilidade de utilizar a minha iniciativa ou de tomar decisões na sua execução.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O trabalho dá-me uma oportunidade considerável de independência e liberdade no modo como o executo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



Muito obrigado pela sua participação!  
João Rodrigues

Caso tenha dúvidas ou sugestões por favor contactar [jrodrigues2@gmail.com](mailto:jrodrigues2@gmail.com)



**ANEXO B – Qualidades métricas da escala de Autonomia**

**VALIDADE – ANÁLISE FATORIAL EXPLORATÓRIA**

**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,665
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	216,321
	df	3
	Sig.	,000

**Total Variance Explained**

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2,020	67,346	67,346	2,020	67,346	67,346
2	,607	20,239	87,585			
3	,372	12,415	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

**Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component	
	1	
AUTO	,857	
AUTO1.5_2i	,750	
AUTO1.5_3	,851	

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

**FIABILIDADE**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,744	3

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
AUTO	10,48	7,517	,637	,612
AUTO1.5_2i	10,32	6,684	,495	,758
AUTO1.5_3	10,51	6,136	,610	,612

### SENSIBILIDADE DOS ITENS

<b>Statistics</b>									
	N			Std. Error of			Std. Error of		
	Valid	Missing	Median	Skewness	Skewness	Kurtosis	Kurtosis	Minimum	Maximum
AUTO	279	0	5,00	-,274	,146	-,179	,291	1	7
AUTO1.5_2i	279	0	6,00	-,779	,146	-,396	,291	1	7
AUTO1.5_3	279	0	6,00	-,859	,146	-,089	,291	1	7

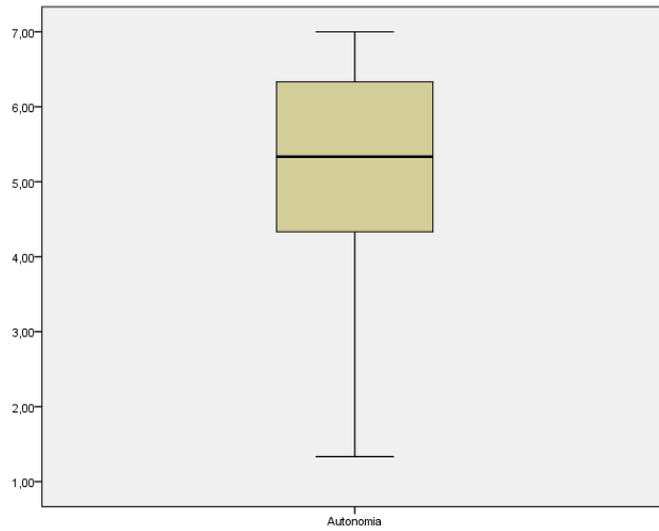
### SENSIBILIDADE DA ESCALA

<b>Descriptives</b>		
	Statistic	Std. Error
Autonomia Mean	5,2174	,07338
Median	5,3333	
Skewness	-,364	,146
Kurtosis	-,437	,291

<b>Tests of Normality</b>						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Autonomia	,108	279	,000	,955	279	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Percepção de Flexibilidade, Autonomia e os níveis de *Flow* em contexto laboral



**ANEXO C – Qualidades métricas da escala de Frequência de Flexibilidade**

**VALIDADE – ANÁLISE FATORIAL EXPLORATÓRIA**

**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,500
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	168,661
	df	1
	Sig.	,000

**Total Variance Explained**

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	1,676	83,788	83,788	1,676	83,788	83,788
2	,324	16,212	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

**Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component
	1
FLEX2.1i	,915
FLEX2.2i	,915

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

**FIABILIDADE**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,806	2

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
FLEX2.1i	3,27	3,843	,676	.
FLEX2.2i	3,77	3,429	,676	.

### SENSIBILIDADE DOS ITENS

Statistics									
	N			Std. Error of			Std. Error of		
	Valid	Missing	Median	Skewness	Skewness	Kurtosis	Kurtosis	Minimum	Maximum
FLEX2.1i	279	0	4,00	-,420	,146	-1,363	,291	1	6
FLEX2.2i	279	0	4,00	,051	,146	-1,630	,291	1	6

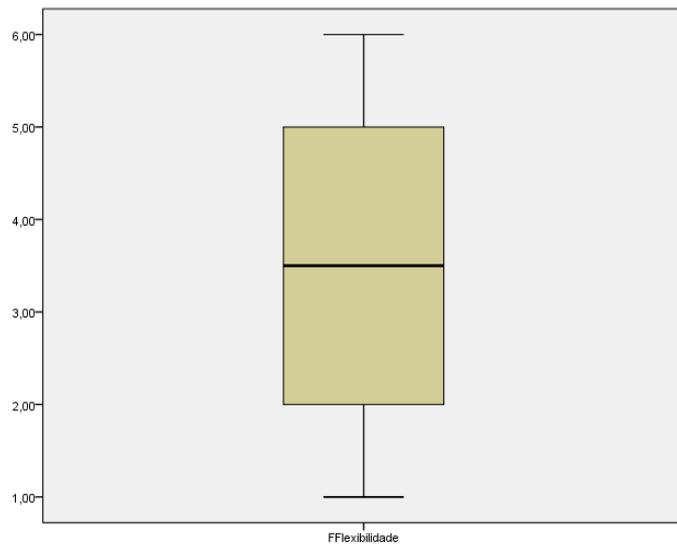
### SENSIBILIDADE DA ESCALA

Descriptives				
		Statistic	Std. Error	
FFlexibilidade	Mean	3,5179	,10446	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	3,3123	
		Upper Bound	3,7236	
	5% Trimmed Mean	3,5199		
	Median	3,5000		
	Variance	3,045		
	Std. Deviation	1,74489		
	Minimum	1,00		
	Maximum	6,00		
	Range	5,00		
	Interquartile Range	3,00		
	Skewness	-,149	,146	
	Kurtosis	-1,343	,291	

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
FFlexibilidade	,143	279	,000	,903	279	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Perceção de Flexibilidade, Autonomia e os níveis de *Flow* em contexto laboral



**ANEXO D – Qualidades métricas da escala de Percepção de Flexibilidade**

**VALIDADE – ANÁLISE FATORIAL EXPLORATÓRIA**

**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.			,500
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square		166,316
	df		1
	Sig.		,000

**Total Variance Explained**

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	1,672	83,616	83,616	1,672	83,616	83,616
2	,328	16,384	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

**Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component
	1
FLEXHO	,914
FLEXLO	,914

Extraction Method: Principal

Component Analysis.

a. 1 components extracted.

**FIABILIDADE**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,802	2

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
FLEXHO	2,68	1,677	,672	.
FLEXLO	3,05	1,397	,672	.

### SENSIBILIDADE DOS ITENS

Statistics									
	N		Median	Skewness	Std. Error of Skewness	Kurtosis	Std. Error of Kurtosis	Minimum	Maximum
FLEXHO	279	0	3,00	-,117	,146	-,709	,291	1	5
FLEXLO	279	0	3,00	,123	,146	-1,064	,291	1	5

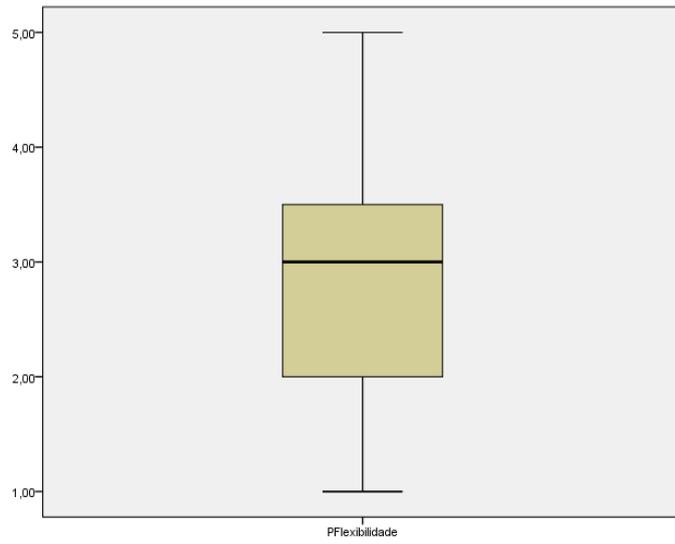
### SENSIBILIDADE DA ESCALA

Descriptives				
		Statistic	Std. Error	
PFlexibilidade	Mean	2,8656	,06782	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	2,7321	
		Upper Bound	2,9991	
	5% Trimmed Mean	2,8507		
	Median	3,0000		
	Variance	1,283		
	Std. Deviation	1,13275		
	Minimum	1,00		
	Maximum	5,00		
	Range	4,00		
	Interquartile Range	1,50		
	Skewness (assimetria)	,084	,146	
	Kurtosis (curtose)	-,735	,291	

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
PFlexibilidade	,128	279	,000	,951	279	,000

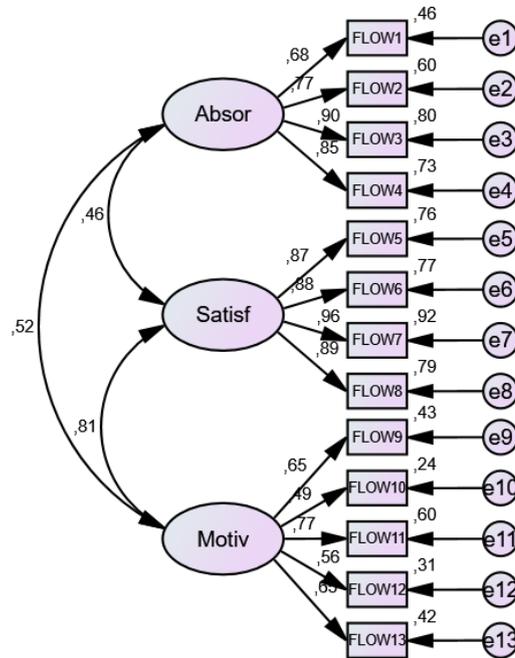
a. Lilliefors Significance Correction

Perceção de Flexibilidade, Autonomia e os níveis de *Flow* em contexto laboral



**ANEXO F – Qualidades métricas da escala de *Flow***

**VALIDADE – ANÁLISE FATORIAL CONFIRMATÓRIA**



$\chi^2(62)=109,922$ ;  $p=,000$ ;  $\chi^2_{df}=1,773$   
 ;CFI=,979; GFI=,941; TLI=,973  
 ;RMSEA=,053;  $p(\text{rmsea} \leq 0,05)=,372$ ;

**FIABILIDADE DA ESCALA DE *FLOW***

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.897	13

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
FLOW1	53,97	147,204	,488	,895
FLOW2	53,10	148,432	,538	,892
FLOW3	54,00	142,025	,605	,889
FLOW4	53,61	142,289	,628	,888
FLOW5	53,13	142,398	,737	,884
FLOW6	52,91	142,668	,725	,885
FLOW7	53,15	141,500	,770	,883
FLOW8	53,20	143,650	,715	,885
FLOW9	54,67	138,954	,580	,892
FLOW10	54,97	144,873	,452	,898
FLOW11	53,31	140,611	,659	,887
FLOW12	53,49	147,798	,488	,895
FLOW13	53,48	144,999	,541	,892

### FIABILIDADE DA DIMENSÃO SATISFAÇÃO DA ESCALA *FLOW*

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,874	4

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
FLOW1	13,54	15,523	,629	,879
FLOW2	12,67	16,062	,712	,848
FLOW3	13,57	13,246	,828	,798
FLOW4	13,18	14,191	,767	,824

### FIABILIDADE DA DIMENSÃO ABSORÇÃO DA ESCALA *FLOW*

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,944	4

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
FLOW5	14,99	13,403	,843	,933
FLOW6	14,77	13,312	,851	,930
FLOW7	15,01	12,892	,917	,909
FLOW8	15,07	13,589	,849	,931

### FIABILIDADE DA DIMENSÃO MOTIVAÇÃO INTRÍNSECA DA ESCALA *FLOW*

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,762	5

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
FLOW9	17,07	21,707	,523	,723
FLOW10	17,37	23,139	,451	,749
FLOW11	15,71	22,602	,606	,693
FLOW12	15,89	24,751	,486	,734
FLOW13	15,88	22,716	,610	,692

### SENSIBILIDADE DOS ITENS

<b>Statistics</b>									
	N		Std. Error of			Std. Error of			
	Valid	Missing	Median	Skewness	Skewness	Kurtosis	Kurtosis	Minimum	Maximum
FLOW1	279	0	4,00	-,178	,146	-,855	,291	1	7
FLOW2	279	0	5,00	-,771	,146	,483	,291	1	7
FLOW3	279	0	4,00	-,171	,146	-,910	,291	1	7
FLOW4	279	0	5,00	-,396	,146	-,563	,291	1	7
FLOW5	279	0	5,00	-,509	,146	-,523	,291	1	7
FLOW6	279	0	5,00	-,711	,146	,031	,291	1	7
FLOW7	279	0	5,00	-,425	,146	-,326	,291	1	7
FLOW8	279	0	5,00	-,310	,146	-,627	,291	1	7
FLOW9	279	0	3,00	,319	,146	-,922	,291	1	7
FLOW10	279	0	3,00	,546	,146	-,829	,291	1	7
FLOW11	279	0	5,00	-,437	,146	-,577	,291	1	7
FLOW12	279	0	5,00	-,225	,146	-,593	,291	1	7
FLOW13	279	0	5,00	-,241	,146	-,653	,291	1	7

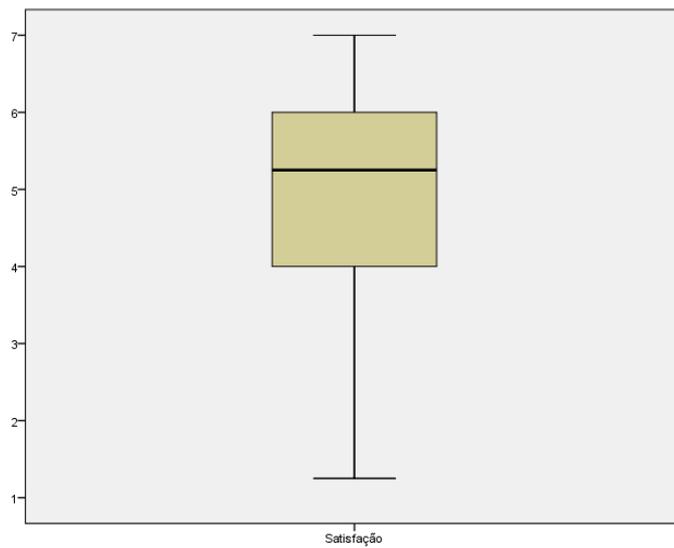
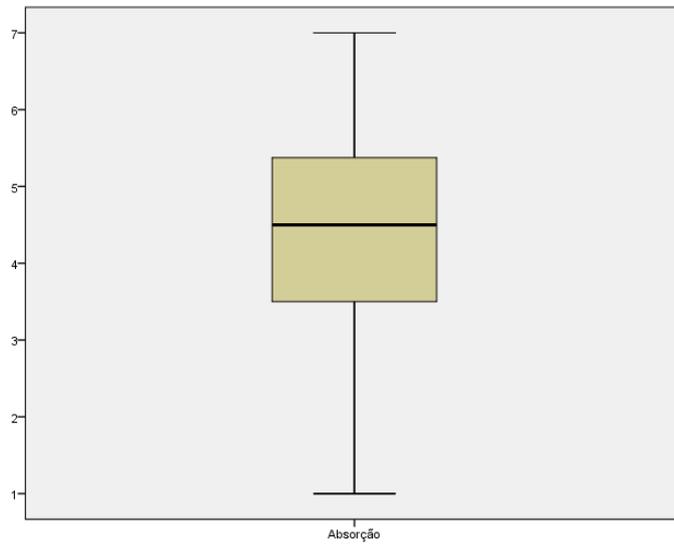
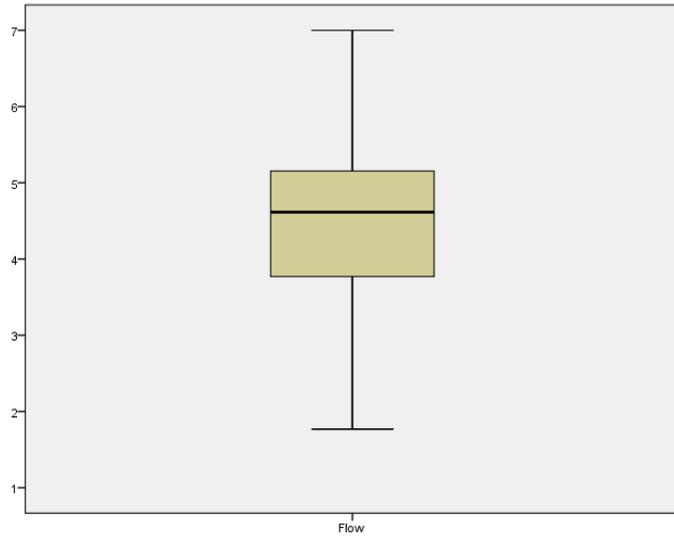
## SENSIBILIDADE DA ESCALA

Descriptives			
		Statistic	Std. Error
Flow	Mean	4,4679	,05954
	Median	4,6154	
	Skewness	-,162	,146
	Kurtosis	-,371	,291
Absorção	Mean	4,4131	,07510
	Median	4,5000	
	Skewness	-,284	,146
	Kurtosis	-,391	,291
Satisfação	Mean	4,9875	,07210
	Median	5,2500	
	Skewness	-,537	,146
	Kurtosis	-,214	,291
Motivação	Mean	4,0961	,06971
	Median	4,0000	
	Skewness	,067	,146
	Kurtosis	-,289	,291

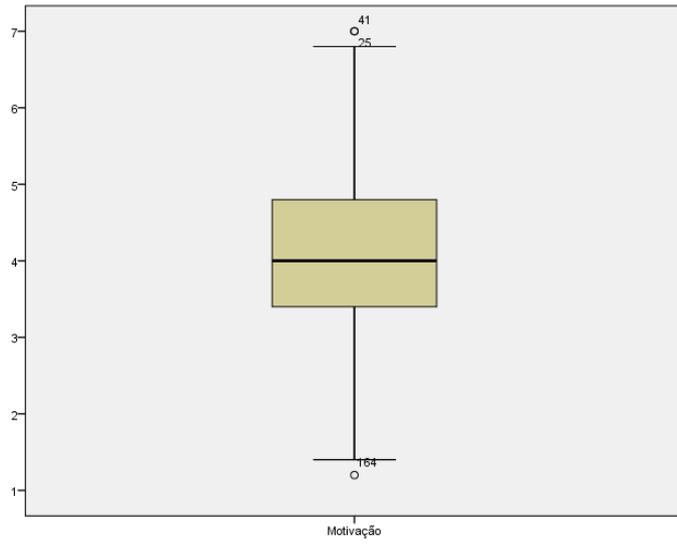
Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Flow	,064	279	,007	,993	279	,202
Absorção	,086	279	,000	,983	279	,002
Satisfação	,103	279	,000	,963	279	,000
Motivação	,063	279	,010	,992	279	,124

a. Lilliefors Significance Correction

Percepção de Flexibilidade, Autonomia e os níveis de *Flow* em contexto laboral



Percepção de Flexibilidade, Autonomia e os níveis de *Flow* em contexto laboral



**ANEXO G – Estatística Descritiva das Variáveis em Estudo**

<b>Descriptive Statistics</b>					
	<b>N</b>	<b>Minimum</b>	<b>Maximum</b>	<b>Mean</b>	<b>Std. Deviation</b>
PFlexibilidade	279	1,00	5,00	2,8656	1,13275
FFlexibilidade	279	1,00	6,00	3,5179	1,74489
Flow	279	1,77	7,00	4,4679	,99453
Absorção	279	1,00	7,00	4,4131	1,25442
Satisfação	279	1,25	7,00	4,9875	1,20432
Motivação	279	1,20	7,00	4,0961	1,16432
Autonomia	279	1,33	7,00	5,2174	1,22577
Valid N (listwise)	279				

**ANEXO H – Correlações**

		Correlations									
		1	2	3	4	5	5.1	5.2	5.3	6	
1. Sexo	Pearson Correlation	1									
	Sig. (2-tailed)										
	N	279									
2. Idade	Pearson Correlation	.086	1								
	Sig. (2-tailed)	.150									
	N	279	279								
3. PFlexibilidade	Pearson Correlation	-.332**	.043	1							
	Sig. (2-tailed)	.000	.479								
	N	279	279	279							
4. FFlexibilidade	Pearson Correlation	-.187**	.095	.337**	1						
	Sig. (2-tailed)	.002	.115	.000							
	N	279	279	279	279						
5. Flow	Pearson Correlation	-.133*	.137*	.146*	.153*	1					
	Sig. (2-tailed)	.026	.022	.015	.011						
	N	279	279	279	279	279					
5.1. Absorção	Pearson Correlation	-.167**	.130*	.069	.141*	.750**	1				
	Sig. (2-tailed)	.005	.030	.251	.018	.000					
	N	279	279	279	279	279	279				
5.2. Satisfação	Pearson Correlation	-.062	.102	.092	.074	.844**	.432**	1			
	Sig. (2-tailed)	.303	.089	.125	.218	.000	.000				
	N	279	279	279	279	279	279	279			
5.3. Motivação	Pearson Correlation	-.101	.108	.189**	.156**	.875**	.447**	.676**	1		
	Sig. (2-tailed)	.092	.073	.002	.009	.000	.000	.000			
	N	279	279	279	279	279	279	279	279		
6. Autonomia	Pearson Correlation	-.278**	.166**	.424**	.252**	.368**	.205**	.349**	.351**	1	
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.000	.000	.000	.001	.000	.000		
	N	279	279	279	279	279	279	279	279	279	

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

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

**ANEXO I – Testes de Hipóteses**

**HIPÓTESE 1**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,222 <sup>a</sup>	,049	,039	,97492

a. Predictors: (Constant), PFlexibilidade, IDADE, SEXO

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13,584	3	4,528	4,764	,003 <sup>b</sup>
	Residual	261,381	275	,950		
	Total	274,965	278			

a. Dependent Variable: Flow

b. Predictors: (Constant), PFlexibilidade, IDADE, SEXO

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,779	,299		12,657	,000
	SEXO	-,227	,128	-,111	-1,775	,077
	IDADE	,014	,006	,142	2,404	,017
	PFlexibilidade	,091	,055	,103	1,651	,100

a. Dependent Variable: Flow

**HIPÓTESE 1A**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,221 <sup>a</sup>	,049	,038	1,23005

a. Predictors: (Constant), PFlexibilidade, IDADE, SEXO

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	21,371	3	7,124	4,708	,003 <sup>b</sup>
	Residual	416,084	275	1,513		
	Total	437,455	278			

a. Dependent Variable: Absorção

b. Predictors: (Constant), PFlexibilidade, IDADE, SEXO

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	3,950	,377		10,484	,000
	SEXO	-,458	,161	-,178	-2,838	,005
	IDADE	,018	,007	,145	2,457	,015
	PFlexibilidade	,004	,069	,004	,060	,952

a. Dependent Variable: Absorção

## HIPÓTESE 1B

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,142 <sup>a</sup>	,020	,009	1,19866

a. Predictors: (Constant), PFlexibilidade, IDADE, SEXO

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8,091	3	2,697	1,877	,134 <sup>b</sup>
	Residual	395,115	275	1,437		
	Total	403,206	278			

a. Dependent Variable: Satisfação

b. Predictors: (Constant), PFlexibilidade, IDADE, SEXO

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4,340	,367			11,822	,000
	SEXO	-,116	,157	-,047		-,737	,462
	IDADE	,012	,007	,103		1,716	,087
	PFlexibilidade	,077	,067	,072		1,136	,257

a. Dependent Variable: Satisfação

### HIPÓTESE 1C

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,220 <sup>a</sup>	,048	,038	1,14202

a. Predictors: (Constant), PFlexibilidade, IDADE, SEXO

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18,206	3	6,069	4,653	,003 <sup>b</sup>
	Residual	358,660	275	1,304		
	Total	376,866	278			

a. Dependent Variable: Motivação

b. Predictors: (Constant), PFlexibilidade, IDADE, SEXO

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3,194	,350			9,132	,000
	SEXO	-,131	,150	-,055		-,875	,382
	IDADE	,012	,007	,105		1,778	,077
	PFlexibilidade	,171	,064	,166		2,660	,008

a. Dependent Variable: Motivação

## HIPÓTESE 2

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,230 <sup>a</sup>	,053	,043	,97309

a. Predictors: (Constant), FFlexibilidade, IDADE, SEXO

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14,565	3	4,855	5,127	,002 <sup>b</sup>
	Residual	260,400	275	,947		
	Total	274,965	278			

a. Dependent Variable: Flow

b. Predictors: (Constant), FFlexibilidade, IDADE, SEXO

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,842	,271		14,202	,000
	SEXO	-,252	,123	-,123	-2,051	,041
	IDADE	,013	,006	,137	2,305	,022
	FFlexibilidade	,067	,034	,117	1,943	,053

a. Dependent Variable: Flow

## HIPÓTESE 2A

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,241 <sup>a</sup>	,058	,048	1,22405

a. Predictors: (Constant), FFlexibilidade, IDADE, SEXO

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25,423	3	8,474	5,656	,001 <sup>b</sup>
	Residual	412,032	275	1,498		
	Total	437,455	278			

a. Dependent Variable: Absorção

b. Predictors: (Constant), FFlexibilidade, IDADE, SEXO

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3,737	,340			10,983	,000
	SEXO	-,412	,154	-,160		-2,668	,008
	IDADE	,017	,007	,135		2,279	,023
	FFlexibilidade	,071	,043	,099		1,646	,101

a. Dependent Variable: Absorção

## HIPÓTESE 2B

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,135 <sup>a</sup>	,018	,007	1,19984

a. Predictors: (Constant), FFlexibilidade, IDADE, SEXO

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7,311	3	2,437	1,693	,169 <sup>b</sup>
	Residual	395,895	275	1,440		
	Total	403,206	278			

a. Dependent Variable: Satisfação

b. Predictors: (Constant), FFlexibilidade, IDADE, SEXO

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4,456	,334		13,358	,000
	SEXO	-,150	,151	-,061	-,995	,321
	IDADE	,012	,007	,102	1,696	,091
	FFlexibilidade	,037	,042	,053	,864	,388

a. Dependent Variable: Satisfação

## HIPÓTESE 2C

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,200 <sup>a</sup>	,040	,030	1,14696

a. Predictors: (Constant), FFlexibilidade, IDADE, SEXO

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15,100	3	5,033	3,826	,010 <sup>b</sup>
	Residual	361,766	275	1,316		
	Total	376,866	278			

a. Dependent Variable: Motivação

b. Predictors: (Constant), FFlexibilidade, IDADE, SEXO

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3,435	,319		10,772	,000
	SEXO	-,204	,145	-,085	-1,414	,159
	IDADE	,012	,007	,103	1,720	,087
	FFlexibilidade	,087	,040	,131	2,157	,032

a. Dependent Variable: Motivação

### HIPÓTESE 3

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,378 <sup>a</sup>	,143	,134	,92566

a. Predictors: (Constant), Autonomia, IDADE, SEXO

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	39,330	3	13,110	15,300	,000 <sup>b</sup>
	Residual	235,635	275	,857		
	Total	274,965	278			

a. Dependent Variable: Flow

b. Predictors: (Constant), Autonomia, IDADE, SEXO

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2,745	,328			8,380	,000
	SEXO	-,094	,120	-,046		-,781	,435
	IDADE	,008	,006	,084		1,475	,141
	Autonomia	,277	,048	,341		5,751	,000

a. Dependent Variable: Flow

### HIPÓTESE 3A

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,261 <sup>a</sup>	,068	,058	1,21745

a. Predictors: (Constant), Autonomia, IDADE, SEXO

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	29,856	3	9,952	6,715	,000 <sup>b</sup>
	Residual	407,598	275	1,482		
	Total	437,455	278			

a. Dependent Variable: Absorção

b. Predictors: (Constant), Autonomia, IDADE, SEXO

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	3,246	,431		7,535	,000
	SEXO	-,349	,158	-,136	-2,217	,027
	IDADE	,015	,007	,117	1,969	,050
	Autonomia	,151	,063	,148	2,393	,017

a. Dependent Variable: Absorção

### HIPÓTESE 3B

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,353 <sup>a</sup>	,125	,115	1,13271

a. Predictors: (Constant), Autonomia, IDADE, SEXO

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	50,373	3	16,791	13,087	,000 <sup>b</sup>
	Residual	352,833	275	1,283		
	Total	403,206	278			

a. Dependent Variable: Satisfação

b. Predictors: (Constant), Autonomia, IDADE, SEXO

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2,939	,401		7,332	,000
	SEXO	,079	,147	,032	,541	,589
	IDADE	,005	,007	,041	,708	,479
	Autonomia	,345	,059	,351	5,865	,000

a. Dependent Variable: Satisfação

### HIPÓTESE 3C

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,354 <sup>a</sup>	,126	,116	1,09463

a. Predictors: (Constant), Autonomia, IDADE, SEXO

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	47,356	3	15,785	13,174	,000 <sup>b</sup>
	Residual	329,509	275	1,198		
	Total	376,866	278			

a. Dependent Variable: Motivação

b. Predictors: (Constant), Autonomia, IDADE, SEXO

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2,189	,387		5,650	,000
	SEXO	-,027	,142	-,011	-,193	,847
	IDADE	,006	,007	,052	,904	,367
	Autonomia	,322	,057	,339	5,659	,000

a. Dependent Variable: Motivação

## HIPÓTESE 4

**Model Summary<sup>c</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	,220 <sup>a</sup>	,048	,038	1,14202	,048	4,653	3	275	,003	
2	,357 <sup>b</sup>	,128	,115	1,09538	,079	24,921	1	274	,000	2,096

a. Predictors: (Constant), PFlexibilidade, IDADE, SEXO

b. Predictors: (Constant), PFlexibilidade, IDADE, SEXO, Autonomia

c. Dependent Variable: Motivação

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	18,206	3	6,069	4,653	,003 <sup>b</sup>
Residual	358,660	275	1,304		
Total	376,866	278			
2 Regression	48,107	4	12,027	10,023	,000 <sup>c</sup>
Residual	328,759	274	1,200		
Total	376,866	278			

a. Dependent Variable: Motivação

b. Predictors: (Constant), PFlexibilidade, IDADE, SEXO

c. Predictors: (Constant), PFlexibilidade, IDADE, SEXO, Autonomia

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,194	,350		9,132	,000		
SEXO	-,131	,150	-,055	-,875	,382	,880	1,137
IDADE	,012	,007	,105	1,778	,077	,987	1,013
PFlexibilidade	,171	,064	,166	2,660	,008	,885	1,130
2 (Constant)	2,113	,399		5,291	,000		
SEXO	,001	,146	,000	,006	,995	,851	1,175
IDADE	,006	,007	,052	,901	,368	,953	1,049
PFlexibilidade	,052	,066	,051	,791	,430	,770	1,298
Autonomia	,305	,061	,321	4,992	,000	,772	1,296

a. Dependent Variable: Motivação

INDIRECT EFFECT AND SIGNIFICANCE USING NORMAL DISTRIBUTION

	Value	s.e.	LL 95 CI	UL 95 CI	Z	Sig(two)
Effect	,1440	,0330	,0793	,2086	4,3633	,0000

**HIPÓTESE 5**

Model Summary <sup>c</sup>										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	,200 <sup>a</sup>	,040	,030	1,14696	,040	3,826	3	275	,010	
2	,361 <sup>b</sup>	,130	,117	1,09386	,090	28,348	1	274	,000	2,093

a. Predictors: (Constant), FFlexibilidade, IDADE, SEXO

b. Predictors: (Constant), FFlexibilidade, IDADE, SEXO, Autonomia

c. Dependent Variable: Motivação

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	15,100	3	5,033	3,826	,010 <sup>b</sup>
Residual	361,766	275	1,316		
Total	376,866	278			
2 Regression	49,019	4	12,255	10,242	,000 <sup>c</sup>
Residual	327,847	274	1,197		
Total	376,866	278			

a. Dependent Variable: Motivação

b. Predictors: (Constant), FFlexibilidade, IDADE, SEXO

c. Predictors: (Constant), FFlexibilidade, IDADE, SEXO, Autonomia

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,435	,319		10,772	,000		
SEXO	-,204	,145	-,085	-1,414	,159	,954	1,048
IDADE	,012	,007	,103	1,720	,087	,980	1,021
FFlexibilidade	,087	,040	,131	2,157	,032	,953	1,049
2 (Constant)	2,105	,394		5,349	,000		
SEXO	-,005	,143	-,002	-,033	,974	,889	1,125
IDADE	,005	,007	,047	,815	,416	,948	1,055
FFlexibilidade	,046	,039	,069	1,179	,240	,917	1,091
Autonomia	,309	,058	,325	5,324	,000	,853	1,173

a. Dependent Variable: Motivação

**INDIRECT EFFECT AND SIGNIFICANCE USING NORMAL DISTRIBUTION**

	Value	s.e.	LL 95 CI	UL 95 CI	Z	Sig(two)
Effect	,0560	,0163	,0240	,0880	3,4261	,0006

**ANEXO J – Testes de Hipóteses para Investigadores e Militares**

**HIPÓTESE 1  
INVESTIGADORES**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,173 <sup>a</sup>	,030	,007	,97526

a. Predictors: (Constant), PFlexibilidade, SEXO, IDADE

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,769	3	1,256	1,321	,271 <sup>b</sup>
	Residual	121,744	128	,951		
	Total	125,513	131			

a. Dependent Variable: Flow

b. Predictors: (Constant), PFlexibilidade, SEXO, IDADE

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,620	,545		6,640	,000
	SEXO	-,087	,184	-,042	-,470	,639
	IDADE	,017	,009	,167	1,814	,072
	PFlexibilidade	,105	,088	,107	1,198	,233

a. Dependent Variable: Flow

**HIPÓTESE 1A**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,145 <sup>a</sup>	,021	,002	1,28183

a. Predictors: (Constant), PFlexibilidade, SEXO, IDADE

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,489	3	1,496	,911	,438 <sup>b</sup>
	Residual	210,316	128	1,643		
	Total	214,805	131			

a. Dependent Variable: Absorção

b. Predictors: (Constant), PFlexibilidade, SEXO, IDADE

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	4,229	,717		5,901	,000
	SEXO	-,256	,242	-,095	-1,059	,292
	IDADE	,015	,012	,119	1,292	,199
	PFlexibilidade	-,047	,115	-,036	-,405	,686

a. Dependent Variable: Absorção

## HIPÓTESE 1B

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,115 <sup>a</sup>	,013	,010	1,13469

a. Predictors: (Constant), PFlexibilidade, SEXO, IDADE

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,212	3	,737	,573	,634 <sup>b</sup>
	Residual	164,803	128	1,288		
	Total	167,015	131			

a. Dependent Variable: Satisfação

b. Predictors: (Constant), PFlexibilidade, SEXO, IDADE

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	4,347	,634		6,853	,000
	SEXO	-,013	,214	-,006	-,062	,951
	IDADE	,013	,011	,112	1,211	,228
	PFlexibilidade	,073	,102	,064	,715	,476

a. Dependent Variable: Satisfação

### HIPÓTESE 1C

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,241 <sup>a</sup>	,058	,036	1,15323

a. Predictors: (Constant), PFlexibilidade, SEXO, IDADE

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10,529	3	3,510	2,639	,052 <sup>b</sup>
	Residual	170,231	128	1,330		
	Total	180,760	131			

a. Dependent Variable: Motivação

b. Predictors: (Constant), PFlexibilidade, SEXO, IDADE

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	2,551	,645		3,957	,000
	SEXO	-,009	,218	-,004	-,043	,966
	IDADE	,020	,011	,171	1,887	,061
	PFlexibilidade	,252	,104	,214	2,432	,016

a. Dependent Variable: Motivação

## HIPÓTESE 1 MILITARES

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,138 <sup>a</sup>	,019	,002	,98021

a. Predictors: (Constant), PFlexibilidade, SEXO, IDADE

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,672	3	,891	,927	,430 <sup>b</sup>
	Residual	137,396	143	,961		
	Total	140,067	146			

a. Dependent Variable: Flow

b. Predictors: (Constant), PFlexibilidade, SEXO, IDADE

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,091	,402		10,170	,000
	SEXO	-,290	,240	-,102	-1,209	,229
	IDADE	,010	,008	,108	1,273	,205
	PFlexibilidade	,020	,092	,018	,216	,829

a. Dependent Variable: Flow

## HIPÓTESE 1A

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,188 <sup>a</sup>	,035	,015	1,19178

a. Predictors: (Constant), PFlexibilidade, SEXO, IDADE

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7,473	3	2,491	1,754	,159 <sup>b</sup>
	Residual	203,107	143	1,420		
	Total	210,580	146			

a. Dependent Variable: Absorção

b. Predictors: (Constant), PFlexibilidade, SEXO, IDADE

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	4,105	,489		8,394	,000
	SEXO	-,548	,292	-,157	-1,876	,063
	IDADE	,016	,010	,138	1,643	,103
	PFlexibilidade	-,026	,112	-,019	-,228	,820

a. Dependent Variable: Absorção

## HIPÓTESE 1B

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,078 <sup>a</sup>	,006	,015	1,26448

a. Predictors: (Constant), PFlexibilidade, SEXO, IDADE

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,414	3	,471	,295	,829 <sup>b</sup>
	Residual	228,643	143	1,599		
	Total	230,056	146			

a. Dependent Variable: Satisfação

b. Predictors: (Constant), PFlexibilidade, SEXO, IDADE

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	4,511	,519		8,694	,000
	SEXO	-,081	,310	-,022	-,262	,794
	IDADE	,010	,011	,077	,908	,365
	PFlexibilidade	,013	,119	,009	,108	,914

a. Dependent Variable: Satisfação

### HIPÓTESE 1C

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,105 <sup>a</sup>	,011	,010	1,13373

a. Predictors: (Constant), PFlexibilidade, SEXO, IDADE

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,035	3	,678	,528	,664 <sup>b</sup>
	Residual	183,805	143	1,285		
	Total	185,840	146			

a. Dependent Variable: Motivação

b. Predictors: (Constant), PFlexibilidade, SEXO, IDADE

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	3,743	,465		8,045	,000
	SEXO	-,252	,278	-,077	-,908	,366
	IDADE	,006	,009	,057	,670	,504
	PFlexibilidade	,062	,107	,049	,581	,562

a. Dependent Variable: Motivação

## HIPÓTESE 2 INVESTIGADORES

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,150 <sup>a</sup>	,022	,001	,97911

a. Predictors: (Constant), FFlexibilidade, IDADE, SEXO

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,805	3	,935	,975	,407 <sup>b</sup>
	Residual	122,708	128	,959		
	Total	125,513	131			

a. Dependent Variable: Flow

b. Predictors: (Constant), FFlexibilidade, IDADE, SEXO

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	3,973	,421		9,439	,000
	SEXO	-,070	,186	-,034	-,377	,707
	IDADE	,014	,009	,137	1,510	,133
	FFlexibilidade	,034	,053	,057	,647	,519

a. Dependent Variable: Flow

## HIPÓTESE 2A

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,146 <sup>a</sup>	,021	,002	1,28154

a. Predictors: (Constant), FFlexibilidade, IDADE, SEXO

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,584	3	1,528	,930	,428 <sup>b</sup>
	Residual	210,221	128	1,642		
	Total	214,805	131			

a. Dependent Variable: Absorção

b. Predictors: (Constant), FFlexibilidade, IDADE, SEXO

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	3,904	,551		7,088	,000
	SEXO	-,244	,244	-,090	-,998	,320
	IDADE	,016	,012	,123	1,365	,175
	FFlexibilidade	,033	,070	,042	,471	,638

a. Dependent Variable: Absorção

## HIPÓTESE 2B

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,100 <sup>a</sup>	,010	,013	1,13650

a. Predictors: (Constant), FFlexibilidade, IDADE, SEXO

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,687	3	,562	,435	,728 <sup>b</sup>
	Residual	165,328	128	1,292		
	Total	167,015	131			

a. Dependent Variable: Satisfação

b. Predictors: (Constant), FFlexibilidade, IDADE, SEXO

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	4,606	,489		9,429	,000
	SEXO	-,004	,216	-,002	-,017	,987
	IDADE	,011	,010	,095	1,041	,300
	FFlexibilidade	,020	,062	,028	,320	,749

a. Dependent Variable: Satisfação

## HIPÓTESE 2C

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,138 <sup>a</sup>	,019	,004	1,17704

a. Predictors: (Constant), FFlexibilidade, IDADE, SEXO

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,426	3	1,142	,824	,483 <sup>b</sup>
	Residual	177,333	128	1,385		
	Total	180,760	131			

a. Dependent Variable: Motivação

b. Predictors: (Constant), FFlexibilidade, IDADE, SEXO

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	3,520	,506		6,958	,000
	SEXO	,015	,224	,006	,067	,947
	IDADE	,014	,011	,115	1,273	,205
	FFlexibilidade	,047	,064	,066	,742	,460

a. Dependent Variable: Motivação

## HIPÓTESE 2 MILITARES

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,193 <sup>a</sup>	,037	,017	,97111

a. Predictors: (Constant), FFlexibilidade, SEXO, IDADE

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,209	3	1,736	1,841	,142 <sup>b</sup>
	Residual	134,858	143	,943		
	Total	140,067	146			

a. Dependent Variable: Flow

b. Predictors: (Constant), FFlexibilidade, SEXO, IDADE

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	3,917	,377		10,392	,000
	SEXO	-,299	,237	-,105	-1,258	,210
	IDADE	,010	,008	,105	1,263	,208
	FFlexibilidade	,077	,047	,136	1,655	,100

a. Dependent Variable: Flow

## HIPÓTESE 2A

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,231 <sup>a</sup>	,053	,033	1,18073

a. Predictors: (Constant), FFlexibilidade, SEXO, IDADE

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11,220	3	3,740	2,683	,049 <sup>b</sup>
	Residual	199,360	143	1,394		
	Total	210,580	146			

a. Dependent Variable: Absorção

b. Predictors: (Constant), FFlexibilidade, SEXO, IDADE

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3,794	,458			8,280	,000
	SEXO	-,549	,289	-,157		-1,901	,059
	IDADE	,016	,010	,131		1,584	,115
	FFlexibilidade	,094	,057	,135		1,656	,100

a. Dependent Variable: Absorção

## HIPÓTESE 2B

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,089 <sup>a</sup>	,008	,013	1,26333

a. Predictors: (Constant), FFlexibilidade, SEXO, IDADE

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,826	3	,609	,381	,767 <sup>b</sup>
	Residual	228,230	143	1,596		
	Total	230,056	146			

a. Dependent Variable: Satisfação

b. Predictors: (Constant), FFlexibilidade, SEXO, IDADE

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	4,450	,490		9,075	,000
	SEXO	-,085	,309	-,023	-,276	,783
	IDADE	,010	,010	,077	,910	,364
	FFlexibilidade	,032	,061	,043	,520	,604

a. Dependent Variable: Satisfação

## HIPÓTESE 2C

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,179 <sup>a</sup>	,032	,012	1,12155

a. Predictors: (Constant), FFlexibilidade, SEXO, IDADE

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,965	3	1,988	1,581	,197 <sup>b</sup>
	Residual	179,875	143	1,258		
	Total	185,840	146			

a. Dependent Variable: Motivação

b. Predictors: (Constant), FFlexibilidade, SEXO, IDADE

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	3,589	,435		8,245	,000
	SEXO	-,269	,274	-,082	-,982	,328
	IDADE	,006	,009	,058	,689	,492
	FFlexibilidade	,100	,054	,153	1,863	,065

a. Dependent Variable: Motivação

### HIPÓTESE 3

#### INVESTIGADORES

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,311 <sup>a</sup>	,097	,076	,94106

a. Predictors: (Constant), Autonomia, SEXO, IDADE

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12,157	3	4,052	4,576	,004 <sup>b</sup>
	Residual	113,356	128	,886		
	Total	125,513	131			

a. Dependent Variable: Flow

b. Predictors: (Constant), Autonomia, SEXO, IDADE

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	2,470	,609		4,054	,000
	SEXO	-,089	,178	-,043	-,500	,618
	IDADE	,015	,009	,156	1,800	,074
	Autonomia	,269	,081	,279	3,319	,001

a. Dependent Variable: Flow

### HIPÓTESE 3A

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,160 <sup>a</sup>	,026	,003	1,27872

a. Predictors: (Constant), Autonomia, SEXO, IDADE

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,509	3	1,836	1,123	,342 <sup>b</sup>
	Residual	209,296	128	1,635		
	Total	214,805	131			

a. Dependent Variable: Absorção

b. Predictors: (Constant), Autonomia, SEXO, IDADE

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	3,429	,828		4,142	,000
	SEXO	-,259	,242	-,096	-1,071	,286
	IDADE	,017	,012	,131	1,461	,146
	Autonomia	,098	,110	,078	,888	,376

a. Dependent Variable: Absorção

### HIPÓTESE 3B

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,323 <sup>a</sup>	,105	,084	1,08090

a. Predictors: (Constant), Autonomia, SEXO, IDADE

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17,466	3	5,822	4,983	,003 <sup>b</sup>
	Residual	149,549	128	1,168		
	Total	167,015	131			

a. Dependent Variable: Satisfação

b. Predictors: (Constant), Autonomia, SEXO, IDADE

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	2,602	,700		3,719	,000
	SEXO	-,017	,204	-,007	-,085	,933
	IDADE	,013	,010	,113	1,305	,194
	Autonomia	,344	,093	,309	3,690	,000

a. Dependent Variable: Satisfação

### HIPÓTESE 3C

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,323 <sup>a</sup>	,104	,083	1,12476

a. Predictors: (Constant), Autonomia, SEXO, IDADE

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18,828	3	6,276	4,961	,003 <sup>b</sup>
	Residual	161,932	128	1,265		
	Total	180,760	131			

a. Dependent Variable: Motivação

b. Predictors: (Constant), Autonomia, SEXO, IDADE

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	1,596	,728		2,192	,030
	SEXO	-,010	,213	-,004	-,049	,961
	IDADE	,016	,010	,136	1,582	,116
	Autonomia	,347	,097	,299	3,574	,000

a. Dependent Variable: Motivação

**HIPÓTESE 3**  
**MILITARES**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,371 <sup>a</sup>	,138	,120	,91898

a. Predictors: (Constant), Autonomia, SEXO, IDADE

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19,302	3	6,434	7,618	,000 <sup>b</sup>
	Residual	120,766	143	,845		
	Total	140,067	146			

a. Dependent Variable: Flow

b. Predictors: (Constant), Autonomia, SEXO, IDADE

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2,934	,430			6,824	,000
	SEXO	-,177	,226	-,062		-,783	,435
	IDADE	,002	,008	,024		,290	,772
	Autonomia	,305	,069	,356		4,444	,000

a. Dependent Variable: Flow

**HIPÓTESE 3A**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,256 <sup>a</sup>	,066	,046	1,17301

a. Predictors: (Constant), Autonomia, SEXO, IDADE

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13,817	3	4,606	3,347	,021 <sup>b</sup>
	Residual	196,763	143	1,376		
	Total	210,580	146			

a. Dependent Variable: Absorção

b. Predictors: (Constant), Autonomia, SEXO, IDADE

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	3,312	,549		6,034	,000
	SEXO	-,471	,289	-,135	-1,630	,105
	IDADE	,011	,010	,092	1,087	,279
	Autonomia	,189	,087	,180	2,160	,032

a. Dependent Variable: Absorção

### HIPÓTESE 3B

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,353 <sup>a</sup>	,125	,107	1,18655

a. Predictors: (Constant), Autonomia, SEXO, IDADE

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	28,725	3	9,575	6,801	,000 <sup>b</sup>
	Residual	201,331	143	1,408		
	Total	230,056	146			

a. Dependent Variable: Satisfação

b. Predictors: (Constant), Autonomia, SEXO, IDADE

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	3,005	,555		5,413	,000
	SEXO	,066	,292	,018	,227	,821
	IDADE	-,001	,010	-,008	-,096	,924
	Autonomia	,390	,088	,356	4,406	,000

a. Dependent Variable: Satisfação

### HIPÓTESE 3C

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,336 <sup>a</sup>	,113	,095	1,07355

a. Predictors: (Constant), Autonomia, SEXO, IDADE

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	21,032	3	7,011	6,083	,001 <sup>b</sup>
	Residual	164,808	143	1,153		
	Total	185,840	146			

a. Dependent Variable: Motivação

b. Predictors: (Constant), Autonomia, SEXO, IDADE

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	2,575	,502		5,126	,000
	SEXO	-,137	,264	-,042	-,518	,605
	IDADE	-,002	,009	-,018	-,220	,826
	Autonomia	,329	,080	,334	4,106	,000

a. Dependent Variable: Motivação