



QUEM CUIDA DE QUEM CUIDA? RELAÇÕES ENTRE FLOW NO TRABALHO E O BEM-ESTAR PSICOLÓGICO

Suzete Antonieta Lizote, Ana Paula dos Santos

Administração - Administração de Empresas

Resumo

Este estudo teve como objetivo analisar a relação entre o estado de *flow* no trabalho e o bem-estar psicológico dos gestores das empresas da Associação Empresarial de Palhoça/SC (ACIP). O estudo teve abordagem quantitativa, descritiva, utilizando o método de pesquisa *survey* e técnicas uni e multivariadas para a análise dos dados. A coleta de dados ocorreu pela aplicação de um questionário com perguntas fechadas com escala do tipo *Likert* de sete pontos. A amostra não-probabilística, teve 152 respondentes. Os resultados evidenciaram que, em relação a percepção dos gestores sobre o estado de *flow* no trabalho, a dimensão que obteve a maior média foi o prazer no trabalho e, quanto ao bem-estar psicológico, foi o crescimento pessoal. As relações entre os constructos foram testadas por meio de hipóteses e foram confirmadas as relações positivas entre o *flow* no trabalho dos gestores das empresas da ACIP e o bem-estar psicológico. Empiricamente, a avaliação destas relações poderá contribuir para que as práticas de gestão sejam conduzidas de modo a promover o bem-estar, e com isso aumentar o engajamento e a forma de vivenciar o trabalho. Teoricamente, os resultados contribuem para a ampliação dos estudos na área do comportamento organizacional.

Introdução

Neste estudo, foi abordada a concepção psicológica de bem-estar, pois essa perspectiva, de acordo com Siqueira e Padovam (2008), leva em consideração a importância do pleno funcionamento das potencialidades humanas (RYFF, 1989). Ela tem origem na concepção eudaimônica de Aristóteles, significando que provém da ação em direção ao desenvolvimento dos potenciais únicos das pessoas (RYFF, 1989) e se denomina bem-estar psicológico.

Muitas organizações, além da preocupação em alcançar resultados com eficiência, levam em consideração que seus funcionários estejam motivados e vivenciem momentos satisfatórios durante a jornada de trabalho. Nesse sentido, pesquisas que envolvem componentes cognitivos relacionando motivação, satisfação, experiências de *flow* e autoestima às teorias organizacionais são frequentes no campo da psicologia social e da psicologia positiva, e têm sido aplicadas na área de administração (LIU, et al., 2022).

O *flow* no trabalho tem se caracterizado como um constructo relevante para avaliar o estado emocional dos profissionais nas suas atividades laborais (DEMEROUTI; MÄKIKANGAS, 2017).

As experiências positivas e satisfatórias de um dia de trabalho repercutem no bem-estar (KUNDI et al., 2021) e no dia posterior, em que o gestor terá mais vontade de voltar ao trabalho e ao exercício diário de suas atribuições. Assim, tem-se a pergunta central que



norteou esta pesquisa: Qual a relação entre o estado de *flow* no trabalho e o bem-estar psicológico dos gestores das empresas da Associação Empresarial de Palhoça/SC? Para responder este questionamento, se estabeleceu como objetivo geral, analisar a relação entre o estado de *flow* no trabalho e o bem-estar psicológico dos gestores das empresas da Associação Empresarial de Palhoça/SC.

Método

A concepção metodológica adotada teve abordagem quantitativa, de corte transversal e o método escolhido foi o de *survey* com gestores da ACIP.

O tipo de amostragem foi não-probabilística. A população deste estudo foi constituída pelos gestores das empresas da ACIP e, de acordo com os dados fornecidos pela própria associação, este número é de 547 associados resultando em uma amostra de 152 respondentes.

O material para o estudo foi obtido por meio de um questionário de autopreenchimento com perguntas fechadas e que utilizaram uma escala do tipo *Likert* com sete pontos. O questionário foi formado por três blocos. O primeiro bloco trouxe a apresentação e o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). A terceira parte do instrumento de coleta de dados, foi referente à Escala de Bem-Estar Psicológico (EBEP). A EBEP apresenta em sua versão brasileira 36 itens distribuídos nas seis dimensões propostas inicialmente por Ryff (1989): relacionamento positivo, autonomia, domínio sobre o ambiente, crescimento pessoal, propósito na vida e autoaceitação. Esta escala foi validada no Brasil por Machado, Bandeira e Pawlowski (2013). No último bloco, para levantar a percepção dos gestores sobre o estado de *flow* no seu cotidiano de trabalho, foi utilizado o *Work-Related Flow Scale* (WOLF) de Bakker (2008), adaptado e validado no Brasil por Freitas, et al. (2019). Ele é composto por 13 questões, divididas em 3 dimensões (absorção, prazer no trabalho e motivação intrínseca no trabalho).

Para testar as hipóteses primeiro foi aplicada a correlação rho de Spearman entre as variáveis operacionalizadas para os construtos e dimensões e aplicada modelagem de equações estruturais por compósitos. Para ajustar o modelo à amostra obtida, foram seguidas durante a análise as etapas de especificação, estimação, avaliação e relato dos dados, e os ajustes ocorreram primeiro pela avaliação do modelo de mensuração, e segundo, pelo modelo de caminhos (RINGLE, SILVA & BIDO, 2014).

Resultados e Discussão

A confiabilidade da base de dados foi analisada pelo teste alfa de Cronbach para avaliar o nível de consistência interna. O resultado geral foi $\alpha = 0.90$ ($m = 4.03$, $dp = 0.39$), o que revela consistência interna quase-perfeita.

Com a análise de confiabilidade terminada, a operacionalização dos construtos e das dimensões foi realizada a partir da média dos itens restantes, e foi possível verificar que, entre as dimensões de *flow*, prazer no trabalho é a que apresentou maior média. Já nas dimensões de bem-estar psicológico, as maiores médias observadas foram em crescimento pessoal, propósito de vida e autoaceitação.

As hipóteses do estudo foram avaliadas utilizando a correlação bivariada entre as



variáveis operacionalizadas para os constructos e suas dimensões.

A hipótese H1 que testou a existência da relação positiva e significativa entre o estado de *flow* do gestor e relacionamento positivo não apresentou significância, sendo a mesma refutada, visto que o p-valor que é considerado o nível de significação foi maior que 0,05 (p-valor 0.84011), deste modo, não aceitando a relação como significativa.

A segunda hipótese (H2), para a qual se conjecturou a relação positiva entre o estado de *flow* e autonomia, foi sustentada, visto que o p-valor que é considerado o nível de significação foi menor que 0,05 (p-valor 0.00006) e o β : coeficiente original foi de 0.27071, é possível considerar que existe significância. E o f^2 , cuja finalidade é o de mostrar que o constructo exerce efeito no ajuste do modelo, teve resultado de 0.07908, portanto, tem um grande efeito.

No que tange a hipótese H3, que investigou sobre a relação positiva e significativa entre o estado de *flow* do gestor e domínio sobre o ambiente, também foi confirmada com coeficiente original de 0.32210, t-valor de e p-valor menor que 0.00003. O R^2 ajustado foi de 0.03221 que indica que a relação é válida o f^2 , que indica a relevância prática de um efeito, foi de 0.11576 ou seja, de grande efeito.

Em se tratando da hipótese H4, o qual testou se há relação positiva e significativa entre o estado de *flow* do gestor e crescimento pessoal, foi confirmada, pois o coeficiente original, β , possui valor positivo 0.42632, o t-valor de 5.21491, p-valor (significância) menor que 0.00000 e f^2 de 0.22212, considerado um efeito grande.

A hipótese H5, que verificou se é há relação positiva e significativa entre o estado de *flow* do gestor e propósito de vida foi sustentada, pois o coeficiente original possui valor positivo (0.59157), o t-valor de 6.45440, p-valor (significância) menor que 0.00000 e f^2 de 0.53837, sendo considerado um efeito grande.

A última hipótese, a H6 que testou se há relação positiva e significativa entre o estado de *flow* do gestor e autoaceitação, foi sustentada, visto que, o coeficiente original possui valor positivo 0.49517, o t-valor de 6.59556, p-valor (significância) menor que 0.00000 e f^2 de 0.32484, sendo considerado um efeito grande.

Considerações finais

Conclui-se ao testar as hipóteses conjecturadas, resultado do modelo final validado, com exceção da H1, todas as hipóteses foram confirmadas. Estes achados, de certa forma, são favoráveis às empresas participantes da amostra, pois de acordo com Zito, et al. (2015) o estado de *flow* no trabalho é um estado de envolvimento intenso em uma atividade, que tem sido associado a altos níveis de desempenho, confiança e foco, gerando, de certa forma, o bem-estar no indivíduo. Nesta linha de pensamento, Devotto, Freitas e Wechsler (2020), destacam que as organizações não estão se preocupando apenas em se manterem competitivas, mas buscam desenvolver práticas de gestão humanizadas, por meio de ações que possibilitem um ambiente de trabalho agradável, promotor de saúde e que gere bem-estar ao trabalhador.

Palavras-chave: Flow no Trabalho; Bem-Estar Psicológico; Associação Empresarial



Vocational Behavior, v. 72, p. 400-414, 2008.

DEMEROUTI, E.; MÄKIKANGAS, A. (2017). What predicts flow at work? Theoretical and empirical perspectives. In C. FULLAGAR, A.; DELLE FAVE (Eds.). Flow at work: Measurement and implications. Oxon, UK: Routledge Taylor & Francis Group, 66-80, 2017.

DEVOTTO, R.; FREITAS, C.; WECHSLER, S. (2020). O papel do redesenho do trabalho na promoção do 'flow' e do bem-estar. Revista de Administração Mackenzie, v. 21, n. 1, 2020.

FREITAS, C. P. P. de, et al. Inventário de flow no trabalho: evidências de validade da versão brasileira. Paidéia (Ribeirão Preto) [online]. 29(e2901), 2019.

LIU, W.; VAN DER LINDEN, D.; BAKKER, A. B. Strengths use and work-related flow: an experience sampling study on implications for risk taking and attentional behaviors. Journal of Managerial Psychology, 37(1), 47-60, 2022.

MACHADO, W. L.; BANDEIRA, D. R.; PAWLOWSKI, J. Validação da Psychological Well-being Scale em uma amostra de estudantes universitários. Avaliação Psicológica, v. 12, n. 2, p. 263-272, 2013.

RINGLE, C. M.; SILVA, D.; BIDO, D. S. Modelagem de equações estruturais com utilização do Adanco. Revista Brasileira de Marketing, 1v. 13, n. 2, p. 56-73, 2014.

ROBERTSON, I.; COOPER, C. Well-being: productivity and happiness at work. Palgrave Macmillan, 2011.

RYFF, C. D. Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. Journal of Personality and Social Psychology, v. 57, n. 6, p. 1069-1081, 1989.

SIQUEIRA, M.; PADOVAM, V. Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. Psicologia: Teoria e Pesquisa, v. 24, n. 2, p. 201-209, 2008.