



LSPA
INSTITUTO UNIVERSITÁRIO
CIÊNCIAS PSICOLÓGICAS, SOCIAIS E DA VIDA

“O *Flow* como mediador da Cooperação
e do Bem estar em contexto
Organizacional”

RAQUEL COSTA DE ARAÚJO

Orientador de Dissertação:
PROF. DOUTOR PEDRO ALMEIDA

Coordenador de Seminário de Dissertação:
PROF. DOUTOR PEDRO ALMEIDA

Tese submetida como requisito parcial para a obtenção do grau de:
MESTRE EM PSICOLOGIA
Especialidade em Psicologia Social e das Organizações

2015

Dissertação de Mestrado realizada sob a orientação
do Professor Doutor, apresentada no ISPA
– Instituto Universitário para obtenção de grau de
Mestre na
especialidade de Psicologia Social e das
Organizações

AGRADECIMENTOS

Muito especialmente, desejo agradecer ao meu orientador Prof. Doutor, pela disponibilidade, pela atenção dispensada, pela paciência e dedicação, pelo profissionalismo e, ainda, pela partilha de conhecimentos que me deu ao longo deste percurso. Agradeço, também, à minha explicadora Renata Santos por toda a paciência que teve e pela sua preciosa ajuda na análise dos resultados deste estudo... um muito obrigada.

À minha família, em particular, à minha mãe por todo o esforço realizado para que fosse possível a continuidade dos meus estudos, ano após ano, na Universidade - e aos meus irmãos pela força e apoio durante este longo percurso académico.

Aos meus amigos, em especial à Debora Fernandes, Patrícia Durães e Carla Bolota, pelo seu apoio.

Ao meu namorado por toda a força e pelo facto de me fazer acreditar e não me deixar desistir nesta etapa de altos e baixos.

Aos meus colegas de mestrado, principalmente ao Jorge Braya e a Ana Catarina Nunes, pelos momentos de entusiasmo e por todo o apoio e carinho demonstrado.

RESUMO

O presente estudo teve como principal objectivo avaliar o papel mediador do *Flow* na relação entre a cooperação e o bem-estar no trabalho. Para tal utilizou-se uma amostra de 101 trabalhadores de diversos sectores de actividade . Os resultados não corroboram á hipótese de *existir uma relação positiva entre a teoria da Cooperação no trabalho e do Bem-estar no trabalho*, pois não se encontraram relações significativas entre o bem-estar no trabalho e a cooperação. Na segunda hipótese do estudo onde se afirma que *existe uma relação positiva entre a teoria do Flow no trabalho e do Bem-estar no trabalho*, esta *também* não foi corroborada, pois não se encontraram relações significativas entre o bem-estar no trabalho e a teoria do flow, ao nível estatístico podendo-se desta forma aferir que a teoria do flow não contribui para o aumento do bem-estar do colaborador. A unica hipótese corroborada, foi se o *Flow no trabalho funcionaria como efeito mediador na relação entre a Cooperação*, pois encontram-se estatisticamente correlacionadas de uma forma positiva, podendo-se desta forma aferir que a teoria do flow contribui para o aumento da cooperação do colaborador.

Palavras-chave: *Flow*, Coperação e Bem-estar.

ABSTRACT

This study's main objective was to evaluate the Flow's mediating role in the relationship between cooperation and well-being at work. To do this we used a sample of 101 workers from various sectors. The results do not support the hypothesis that there is a positive relationship between the theory of cooperation in labor and welfare at work, because there were no significant relationship between well-being at work and cooperation. In the second study hypothesis which states that there is a positive relationship between Flow theory at work and Well-being at work, this was also not supported because there were no significant relationship between well-being at work and theory the flow at the statistical level being able in this way to gauge the flow theory does not contribute to the increase in employee well-being. The only hypothesis corroborated, was the Flow at work act as mediator effect in the relationship between cooperation, as are statistically correlated in a positive way, being able to thus measure the flow theory contributes to increasing cooperation developer.

Keyword: *Flow*, Cooperation and Welfare.

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	pg.1
REVISÃO DA LITERATURA	pg.1
<i>Flow</i>	pg.2
Cooperação	pg.4
Bem-estar	pg.7
Relação entre variáveis	pg.10
Hipótese	pg.11
MÉTODO	pg.13
Participantes	pg.13
Delineamento	pg.13
Instrumentos	pg.14
Procedimento	pg.15
RESULTADOS	pg.16
Relação entre Cooperação, Bem Estar e Flow	pg.17
Efeito mediador do Flow na relação entre a Cooperação e o Bem Estar	pg.18
DISCUSSÃO	pg.18
Limitações	pg.20
REFERENCIAS	pg.20
ANEXOS	pg.23
Anexo A- Caracterização da Amostra	pg.23
Anexo B – Instrumento	pg.24
Anexo C – Qualidades Métricas da Escala de Cooperação	pg.34

Anexo D - Qualidades Métricas da Escala de Bem Estar _____	pg.38
Anexo E -Qualidades Métricas da Escala de Flow _____	pg. 40
Anexo F - Estatística Descritiva geral das Escalas _____	pg 40
Anexo G - Correlações entre as escalas _____	pg. 41
Anexo H - Efeito moderador do Flow na relação entre cooperação (Preditora e Bem Estar (Critério))_____	pg. 41

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1: Principais modelos teóricos que abordam o conceito de bem-estar _____	pg.6
Tabela 2: Principais modelos teóricos que abordam o conceito de bem-estar _____	pg. 8
Tabela 3: Estatística descritiva da Escala de Cooperação, de Bem Estar e de Flow _____	pg.16
Tabela 4: Matriz de Correlação da Escala de Cooperação, de Bem Estar e de Flow _____	pg. 17

ÍNDICE DAS FIGURAS

Figura 1: Habilitações Literárias _____	pg. 13
--	--------

INTRODUÇÃO

Num contexto em que o mercado de trabalho se torna cada vez mais exigente e coloca novos desafios às empresas e organizações que dele fazem parte é bastante importante ter em conta as diversas componentes organizacionais que contribuem para o desempenho dos trabalhadores, uma vez que este fator se tornará essencial para determinar o sucesso ou insucesso de uma dada empresa (Delgado, 2011). Neste âmbito, o estado de espírito e motivação com que os trabalhadores se dedicam às suas tarefas necessita de ser abordado de uma maneira que coloque o seu foco na forma como o bem-estar no local de trabalho contribui para o aumento de relações saudáveis entre os grupos e, conseqüentemente, otimiza o desempenho individual e coletivo (Cunha, 2011)

Assim, compreender a organização das empresas do mundo contemporâneo (bem como os efeitos que ela tem sobre os seus trabalhadores), e as principais problemáticas da psicologia organizacional, implica prestar atenção a um número de variáveis que devem ser devidamente analisadas. O bem-estar psicológico, a cooperação com os membros da equipa e a capacidade de se dedicar afincadamente a um trabalho (aqui referida como *flow*, como adiante se verá) serão as variáveis a ter em conta neste nosso estudo. Estudar a forma como cada uma destas variáveis se relaciona será um dos nossos principais objetivos, uma vez que se tentará verificar se existe ou não uma relação positiva entre o bem-estar e a cooperação, e de que forma o *flow* pode surgir como um mediador entre estas duas variáveis.

Para que seja possível um entrecruzamento do *Flow* como mediador da Cooperação e do Bem estar em contexto Organizacional é objetivo central desta investigação responder à hipótese geral: Será que o flow tem um efeito mediador entre a cooperação e o bem estar?

REVISÃO DA LITERATURA

Para cada uma das variáveis a abordar (Flow, Bem estar e Cooperação) deverão ser apresentadas, além de um mapa conceptual explicativo, as diversas teorias e abordagens que, nos estudos científicos sobre o tema, têm vindo a ser utilizadas. Posteriormente, será necessário ter também em conta os estudos que relacionam estas variáveis.

A Teoria do Flow

Por último, de forma a completar a revisão a algumas variáveis relevantes para os estudos sobre a psicologia organizacional e do trabalho, importa referir aquela que ficou conhecida como *A Teoria do Flow* e que foi, pela primeira vez, desenvolvida pelo psicólogo Mihaly Csikszentmihalyi (2008). Esta teoria, como se verá no seguimento deste trabalho, não deve ser ignorada pelas empresas e organizações que procurem alcançar os seus objetivos, uma vez que, se se tiver em conta os estudos de Csikszentmihalyi, será mais fácil contar com colaboradores devidamente motivados e aptos para colocarem o máximo de dedicação possível nas tarefas que realizam.

No seu estudo sobre o tema da felicidade no trabalho, este teórico refere-nos que apesar dos diversos problemas e dificuldades que todos sentem na realização dos seus trabalhos

Ainda assim, todos já vivenciámos alturas em que, em vez de fustigados por forças anónimas, sentimos controlo sobre as nossas ações, mestres das nossas ações. Nas raras ocasiões em que tal acontece, sentimos uma sensação de satisfação, um profundo sentimento de prazer que é acarinhado e que se torna um marco na memória que representa aquilo que a vida deve ser⁴ (Mihaly Csikszentmihalyi, 2008, p.3).

A teoria do *flow* remete, justamente, para uma tentativa, por parte deste autor, de compreender os estados de ânimo e completa satisfação que ocasionalmente se sente durante a realização de um trabalho. E esta última é a principal razão pela qual ela não deve ser ignorada por aqueles que pretendam ter sucesso com os objetivos de uma organização ou empresa. (Mihaly Csikszentmihalyi, 2008, p.3)

Assim, a teoria do *flow* refere um estado mental sentido pelo trabalhador, que o leva a realizar a sua atividade de uma forma que lhe parece espontânea, como se esta fluísse naturalmente e o indivíduo se focasse e se concentrasse totalmente naquilo que está a fazer. Esta atenção e foco totais no trabalho foram estudados por Csikszentmihalyi(2008), de um modo que lhe permitiu descobrir um conjunto de características semelhantes no comportamento de diferentes trabalhadores, enquanto estes se dedicavam a uma tarefa com um sentimento de êxtase.

Como nos refere Susan O'Neill, “flow é um estado em que a atividade em que o indivíduo se envolve o leva a entregar-se totalmente disponibilizando todas as suas capacidades, conforme essas competências se vão desenvolvendo assim os desafios têm

de ser maiores para atingir o estado de flow” (O’Neill, 1995, p.35). Assim, um dos conceitos fundamentais que surge associado a esta teoria é o de entrega, devendo esta ser total, uma vez que o indivíduo necessita de estar totalmente emergido naquilo que faz. Outra componente é a da continuidade, pois como refere O’Neill, à medida que as competências do indivíduo se vão desenvolvendo e o esforço requerido se vai tornando cada vez menor, é necessário que surjam novos desafios que estimulem a entrega e a dedicação.

De modo a utilizar empiricamente a sua teoria, Csikszentmihalyi (2008) realizou diversos estudos junto dos mais diversos trabalhadores ou estudantes, necessitando para isso de construir um modelo teórico que lhe permitiu analisar empiricamente os diversos estados de entrega e êxtase por parte das pessoas que estudou. Assim, este modelo teórico é composto por quatro quadrantes, cada uma delas correspondendo a um estado mental que se aproxima ou afasta do completo “flow” (O’Neill, 1995). Estes quatro quadrantes, compostos pelas duas variáveis desafios e competências, são os que de seguida se referem:

- O *flow*, ou seja, quando existe um verdadeiro equilíbrio entre os desafios e as competências e ambos se encontram acima da média individual: o indivíduo tem a possibilidade de sentir o referido “êxtase” quando se foca na tarefa que está a realizar, ao mesmo tempo que sente que se ultrapassa a si mesmo e melhora constantemente a sua capacidade de realização de tarefas.

- A apatia, ou seja, quando tanto os desafios, como as competências, se encontram acima da média individual, o que leva a que o indivíduo se encontre desmotivado e pouco propenso a alcançar o estado de êxtase típico do *flow*.

- A ansiedade, quando estamos perante um desafio de nível bastante elevado, ao mesmo tempo que lidamos com competências baixas: o indivíduo, em casos como este, sentir-se-á angustiado, ou ansioso, perante a impossibilidade de cumprir uma dada tarefa.

- O enfado, quando estamos perante um desafio de nível bastante baixo, ao mesmo tempo que lidamos com competências elevadas: em casos como estes, o indivíduo desinteressa-se, rapidamente, por uma atividade que sente estar abaixo das suas capacidades e não lhe será possível alcançar o estado de “flow”.

Tendo em conta estas variáveis de competências e desafios, é possível que cada organização, ou grupo, aprenda a conhecer os seus membros, as suas capacidades e aquilo

para o qual estão preparados, distribuindo dessa maneira atividades que se adequem a cada indivíduo e que lhe possibilitem alcançar um estado de “flow”, no qual a realização do trabalho terá lugar com total empenho.

A Cooperação

“A Organização Internacional do Trabalho vê a cooperação como um processo através do qual os colegas e superiores resolvem problemas e tomam decisões através do diálogo e da consulta mútua”, diz-nos Sousa (2012, p.20).

Se o bem-estar se revela uma variável bastante importante para a compreensão do trabalho e para uma abordagem sob a lente da psicologia organizacional, o mesmo se pode dizer da cooperação, componente que se contrapõe à da competição, estando ambas presentes no contexto laboral. Tal como no caso do bem-estar, importa agora discutir a cooperação, tendo em conta o seu significado, os conceitos que lhe surgem associados e, ainda, os modelos teóricos que são usados para uma abordagem científica.

Assim, se a competição remete para um ambiente em que a disputa é a característica principal, já a cooperação remete para as ocasiões em que a atividade da organização se realiza tendo em conta o diálogo e a ajuda mútua. Ainda que atuando individualmente, os colaboradores de um sistema cooperativo deverão, assim, saber que a entre-ajuda, a colaboração, a troca de ideias, a tomada de decisões em conjunto e a confiança mútua são componentes absolutamente necessárias (Axelrod e Dion, 1988; Camargo e Maciel, 2011). Se a competição refere um contexto de individualismo hostil, a cooperação implica um processo de partilha de informação e de comunicação, bem como uma vontade, por parte dos colaboradores, para exercerem um esforço conjunto com o objetivo de alcançar um objetivo que é comum (Sousa, 2012). Esta é uma das razões que justifica que as empresas e organizações contemporâneas devam encarar seriamente o conceito de cooperação, uma vez que a existência de trabalhadores motivados e preparados para um esforço sem rivalidades, são um ponto de partida importante para o sucesso.

Sousa (2012) resume também os principais modelos teóricos que são importantes para uma análise do conceito de cooperação. O primeiro deles é o modelo elaborado por Morton Deutsch num estudo clássico do ano de 1949 e que, entre outros aspectos, se dedicava a distinguir a cooperação da competição. “A teoria tem duas ideias básicas. Uma relaciona-se com o tipo de interdependência entre os objetivos das pessoas envolvidas

numa dada situação. A outra pertence ao tipo de ação tomada pelas pessoas envolvidas”³ (Deutsch, 2011, p.24). É o tipo de interdependência de objetivos que pode ser positiva, quando os objetivos de todo um grupo se encontram ligados, ou negativa, quando a ligação dos objetivos de um grupo não é suficiente para fazer com que os seus membros se unam e entrem em ajuda. No fundo, é a primeira distinção que permite separar a competitividade da Cooperação. Quanto aos tipos de ação tomadas podem ser: eficaz, quando contribuiu para que se alcance um determinado objetivo, ou ineficaz, quando não só não contribuiu para o sucesso, como também o torna mais difícil. Este primeiro modelo de Deutsch, ainda que possa ser criticado por ser algo superficial, não deixa de representar um ponto de partida nos estudos para a resolução de conflitos, sendo a sua referência inevitável para a compreensão do fenómeno da cooperação. (Deutsch, 2011; Sousa, 2012).

Já Argyle (1991), que não colocava em causa que a cooperação, deveria ser visto como a base de toda a sociabilidade. Este tinha como o objetivo aprofundar algumas das descobertas de Deutsch, tendo vindo a elaborar um modelo mais complexo que viria a permitir a distinção entre os diversos tipos de cooperação que uma dada equipa pode adotar. Assim, o seu modelo já abrangia: as características de cada grupo, ou seja, a forma como se manifesta a ajuda mútua, o tipo de compromissos estabelecidos, a forma como a motivação é internalizada, etc.; a eficácia do grupo, ou seja, a forma como a informação é partilhada, como as tarefas são coordenadas ou divididas, etc.; e, por fim, os benefícios que este retira da cooperação, isto é, a igualdade, o sentimento de partilha, a atenção para com os problemas dos outros, etc..

Rabbie (1991), por sua vez, preferiu dar atenção à forma como tem lugar a interação comportamental dentro de cada grupo, uma vez que é este tipo de interação que determina a forma como a cooperação será desenvolvida, bem como a probabilidade de ser bem sucedida. Entre os fatores a que Rabbie deu mais importância, deve salientar-se a comunicação, a confiança no outro, a identidade do grupo, e os valores sociais dos seus membros.

Por último, encontramos um modelo desenvolvido por García-Mas (2006) que foi desenvolvido no âmbito da competição desportiva e que, segundo Sousa (2012) consegue reunir as principais componentes que já estavam incluídas nos modelos anteriormente referidos. Assim, segundo este modelo teórico, os membros de um dado grupo tomam a decisão de cooperar, ou não, numa dada tarefa, sendo necessário ter em conta as

características do grupo, como por exemplo, a forma como a interação nele se estabelece. Tudo isto mediante um conjunto de fatores sociais, como os estímulos do ambiente que podem influenciar na cooperação ou, ao invés, na competição. Ou até mesmo, os fatores situacionais, ou seja, as tendências individuais para competir ou cooperar que influenciam a sua decisão. A complexidade deste último modelo obriga a que o encaremos com atenção e que o utilizemos em qualquer estudo acerca da cooperação.

Tabela 1 – Principais modelos teóricos que abordam o conceito do bem estar

Autor	Obra	Ano de publicação	Modelo
Deutsch	“Theory of cooperation and competition”	1949	Distinção entre cooperação e competição tendo em conta a interdependência de objetivos e as ações tomadas pelos colaboradores.
Argyle	<i>Cooperation: The Basis of Sociability</i>	1991	Distingue as diversas formas como a cooperação se pode manifestar, levando em conta as características dos grupos, sua eficácia e ainda os benefícios que o grupo retira da cooperação.
Rabbie	“Modelo de Interação comportamental”	1991	Modelo de interação comportamental que leva em conta diversos fatores como a comunicação, a confiança no outro, a identidade do grupo, e os valores sociais dos seus membros.
García-Mas	“Un nuevo modelo de cooperación deportiva y su evaluación mediante un cuestionario”	2006	Modelo que leva em conta as características de um grupo, bem como os fatores situacionais e sociais que determinam a cooperação ou competição.

O Bem-Estar

Diz-nos Norman M. Bradburn, no livro clássico sobre este tema, que o conceito de bem-estar “tem sido de grande importância para os homens desde o início da história escrita e tem sido objeto de uma grande quantidade de estudos”¹ (1969, V) e que é na área da saúde mental que havia sido realizada a maior parte dos estudos sobre o tópico. No entanto, é necessário ir além desta disciplina científica e, tendo em conta que o mercado de trabalho se revela cada vez mais competitivo, analisar a forma como o bem-estar dos colaboradores contribui para o sucesso de uma dada organização ou empresa. Importa, pois, analisar o conceito de bem-estar no âmbito da psicologia organizacional.

O bem-estar revela-se especialmente relevante no que diz respeito à concretização dos objetivos e metas organizacionais previamente estabelecidos (Mendes *et. al.*, 2013): para que todos os colaboradores se sintam aptos para cumprir as suas tarefas, importa que sintam autoconfiança e motivação suficientes. O esforço e o empenho por parte do trabalhador estarão, por certo, mais próximos de se atingir se este se sentir bem consigo mesmo e com o trabalho que exerce. Estar em sintonia com o trabalho organizacional e sentir o bem-estar psicológico necessário é, pois, um objetivo que todas as empresas deverão tentar alcançar.

Mendes, Messias e Monteiro (2013) identificam duas grandes perspetivas que têm guiado os estudos acerca do bem-estar. A primeira destas dedica-se a examinar o conceito como um estado de felicidade que se contrapõe a um estado de dor (a esta visão os autores chamam de “hedónica”). Esta perspetiva aproxima-se à de Bradburn (1969) que olhava para o bem estar como uma ausência de dificuldades ou problemas. A segunda perspetiva, que os autores apelidam de “eudaimónica”, procura analisar o bem estar como o resultado, não de um mero estado de felicidade, mas numa relação com a totalidade das vivências de um indivíduo e objetivos que este pretende atingir para se sentir auto-realizado. Assim, é o conceito de satisfação com a vida “que pode ser entendida como a avaliação global que a pessoa faz da sua vida” (Amaral e Siqueira, s.d., p.5), que se torna relevante.

Tendo em conta esta divisão de perspetiva, importa ter em conta os modelos teóricos que têm sido desenvolvidos pelos investigadores da área, no sentido em que são esses mesmos modelos teóricos que permitem operacionalizar o conceito de bem-estar e torná-lo útil para uma análise teórica ou empírica. Assim, segundo Bradburn (1969), no seu estudo clássico, um modelo teórico deveria utilizar como ponto de partida o

conceito de felicidade. Este último resultaria do posicionamento de cada indivíduo no contínuo dimensional de afetos negativos ou positivos. Pode ler-se, nas palavras de Bradburn (1969, p.24),

“o modelo especifica que um indivíduo apresentará um bem-estar psicológico elevado na medida em que tiver um excesso de afetos positivos sobre afetos negativos e que apresentará bem-estar psicológico baixo na medida em que tiver um excesso de afetos negativos sobre positivos”.

No entanto, esta abordagem não permite descortinar quais os tipos de dificuldades que porventura possam ser sentidas, bem como a sua intensidade ou relevância para a vida de um indivíduo num dado momento do seu percurso.

Assim, Diener (1984) resolveu dar relevância aos aspetos subjetivos e emocionais que estão associados à felicidade e ao conceito de bem estar. Nesse sentido, a frequência e a intensidade dos afetos positivos, ou negativos, deverão ser mensuradas e analisadas para que se possa compreender o bem estar e a emoção subjetiva que a ele está associada.

Já modelos como o de Jackson e Schuler (1985) propõem enquadrar o bem estar no âmbito das relações que têm lugar no contexto laboral. Assim, as componentes que deveriam ser tidas em conta neste modelo seriam a satisfação no trabalho, a ansiedade e o envolvimento no trabalho. Outros, preferem, ainda, colocar o seu foco em questões sociológicas, abarcando desse modo a forma como a qualidade de vida vai evoluindo, ou como o conceito de qualidade de vida se vai alterando, e a relação que esta tem com o bem-estar psicológico.

Por fim, refira-se o modelo multidimensional proposto por Keys e Riff (1995), pois este demonstra-se bastante satisfatório para compreender a complexidade do fenómeno e resolver alguns dos problemas que outros autores não conseguiram. Assim, para estes investigadores, o modelo teórico deveria incluir seis dimensões distintas, a saber: a autonomia, o crescimento pessoal, as relações com os outros, os objetivos de vida, a autoaceitação e, ainda, o domínio do ambiente em que se habita. Este modelo multidimensional, bastante satisfatório, deverá, pois, fazer parte de qualquer estado da arte para quem se debruce sobre o tema.

Tabela 2: Principais modelos teóricos que abordam o conceito de bem-estar

Autores	Obra	Ano de Publicação	Modelos Teóricos
Bradburn	<i>The Structure of Psychologic Well-Being</i>	1969	O conceito mais importante é o de felicidade, que resulta do posicionamento de cada indivíduo no contínuo dimensional de afetos negativos ou positivos.
Diener	“Subjetive well-being”	1984	O conceito de emoção subjetiva deve ser compreendido tendo em conta variáveis como a intensidade e a frequência.
Jackson e Schuler	“A Meta-analysis and Conceptual Critique of Research on Role Ambiguity and Role Conflict in Work Settings”	1985	Leva em conta os conflitos e relações no contexto do trabalho, valorizando variáveis como a ansiedade, o envolvimento e a satisfação no trabalho.
Bryant e Veroff	“The structure of psychological wellbeing: A sociohistorical analysis.”	1982	Foco em questões sociais, levando em conta conceitos como o de qualidade de vida e a forma como estes se vão alterando.
Keys e Riff	“The Structure of Psychologic Well-Being Revisited”	1995	Modelo multidimensional que leva em conta seis variáveis: a

			autonomia, o crescimento pessoal, as relações com os outros, os objetivos de vida, a autoaceitação e ainda o domínio do ambiente em que se habita.
--	--	--	--

Relações entre as variáveis

Tendo em conta o que ficou dito acerca das três variáveis estudadas, é importante perceber o que a literatura refere a respeito das relações que se estabelecem entre elas. .

Assim, é importante referir o estudo de Utriainen, Kyngas & Nikkila (2011), tendo consistido na realização de diversas entrevistas qualitativas a enfermeiros finlandeses e que permitiu descobrir que, para os inquiridos, a experiência do bem-estar se encontra intimamente relacionada com a cooperação, na medida em que o sentimento de pertença ao grupo e a cooperação com os colegas é um dos fatores que lhes permite sentir o bem-estar no local de trabalho. Outros estudos, com um carácter mais quantitativo, têm vindo a confirmar esta relação positiva, como é o caso do de Landen e Wang (2010) que se debruçaram sobre um conjunto de bombeiros americanos e utilizaram três indicadores de bem-estar (satisfação, aspeto positivo e otimismo) para descobrir que a ajuda e apoio dos colegas de trabalho parece estar positivamente relacionada com a satisfação e o otimismo. Outros estudos ainda, como o de Jones, Wells, Gao, Cassidy & Davie (2013) ou o de (Stansfeld, Shipley, Head, Fuhrer & Kivimaki, 2013) parecem confirmar esta relação positiva entre as variáveis cooperação e bem-estar.

Tendo em conta os estudos referidos, a principal conclusão que podemos retirar, é a de que o bem-estar e a cooperação se encontram relacionados e que essa relação é positiva, na medida em que as duas variáveis se interrelacionam e fomentam mutuamente. Assim, os trabalhadores que se sintam satisfeitos consigo mesmos e com o seu local de trabalho sentir-se-ão também mais motivados a colaborar ativamente com os seus colegas. (Stansfeld, Shipley, Head, Fuhrer & Kivimaki, 2013)

Tendo isto em conta, o nosso estudo deverá averiguar de que forma o *flow* se torna uma variável mediadora desta relação.

Deve ainda referir-se que foram já realizados alguns estudos que, mesmo não se debruçando diretamente sobre a variável do *flow*, parecem comprovar também uma relação positiva entre o bem-estar e os níveis de desempenho de cada trabalhador. Csikszentmihalyi (2008), nos inúmeros estudos empíricos que desenvolveu sobre o tema (com base num grande número de trabalhadores), defendeu a ideia de que a descoberta do *flow* e a imersão completa no trabalho que se realiza contribui para o aumento do bem-estar psicológico, algo que foi também defendido por Hart (1999). Este facto deve-se à coincidência da satisfação pessoal e do bem estar no trabalho aumentarem, de modo considerável, quando existe um verdadeiro equilíbrio entre as competências dos trabalhadores e os desafios por eles enfrentados. A capacidade de realizar um trabalho da maneira devida, de se dedicar a ele com todo o empenho, torna-se, pois, um fator que contribuiu para o bem-estar e a satisfação. Este mesmo facto parece ser confirmado através de estudos como o de Avey, Reichard, Luthans, & Mhatr (2011), ou ainda o de Youssef & Luthans (2012), que mediram a relação entre alguns indicadores de bem-estar, como a satisfação e a felicidade, e os níveis de desempenho dos trabalhadores. Pode assim dizer-se que os seus trabalhos confirmam uma relação positiva entre os indicadores de bem-estar e os níveis de desempenho.

Por fim, refira-se ainda a relação entre cooperação e *flow* que, segundo Csikszentmihalyi (2008) e Hart (1990) é também ela positiva, na medida em que a entreaajuda de um grupo aumenta as probabilidades de um trabalhador se sentir suficientemente bem no seu local de trabalho e, dessa forma, responder de forma competente e motivada aos desafios que lhe são colocados. As atitudes positivas e o encorajamento por parte de colegas de trabalho tornam-se, assim, fatores que contribuem para que o trabalhador se sinta de maneira que é adequada ao surgimento do *flow*. Neste âmbito, importa referir o estudo de Stephens, Heaphy & Dutton (2012), segundo o qual o estabelecimento de relações de qualidade entre os trabalhadores contribui para aumentar os níveis do seu desempenho. Um estudo de Dirks (1999), contudo, não permitiu descobrir uma relação direta entre as relações de confiança no grupo e o seu desempenho, parecendo antes indicar que essa relação é indireta, na medida em que contribui para que os membros do grupo utilizem a sua energia para a concretização de alguns objetivos.

Tendo em conta o que fora dito anteriormente, é necessário avançar de modo a que o nosso estudo empírico permita aumentar o nosso conhecimento sobre as relações entre *flow*, cooperação e bem-estar.

HIPÓTESES

Como já se referiu num primeiro momento, este estudo tem enquanto principal objetivo verificar se o *flow* pode funcionar como uma variável mediadora na relação entre a cooperação e o bem-estar. Tendo em conta o que fora dito acerca das relações entre as variáveis que vamos observar, a hipótese que servirá de ponto de partida para este trabalho pode enunciar-se do seguinte modo:

Tendo em conta que o “flow” refere um estado de total imersão e dedicação ao trabalho, e que a cooperação e o bem-estar se relacionam positivamente, a forma como a cooperação tem lugar pode refletir-se nos níveis de “flow” atingidos por cada trabalhador, afetando, dessa forma, indiretamente, o bem-estar no local de trabalho?

Pretende, então, verificar-se se, efetivamente, o tipo de relação estabelecida entre os colaboradores - se se trata ou não de uma cooperação de confiança - pode contribuir para que os colaboradores atinjam um estado de absoluta dedicação, e a forma como esta pode também ter um impacto sobre o bem estar individual de cada trabalhador.

Hipótese 1: *Existe uma relação positiva entre a teoria da Cooperação no trabalho e do Bem estar no trabalho.*

Hipótese 2: *Existe uma relação positiva entre a teoria do Flow no trabalho e do Bem estar no trabalho.*

Hipótese 3: *Existe uma relação positiva entre a teoria do Flow no trabalho e o Bem estar no trabalho.*

Hipótese 4: *O Flow no trabalho funcionará como efeito mediador na relação entre a Cooperação e o Bem estar.*

MÉTODO

Participantes

A Amostra (Anexo A) é constituída por 101 participantes sendo que 48 são do género Masculino e 53 do género Feminino. As idades estão compreendidas entre os 19 e os 61 anos com uma média de 38,17 anos (DP=11,903).

Relativamente às suas habilitações literárias é possível observar a sua distribuição na Figura 1.

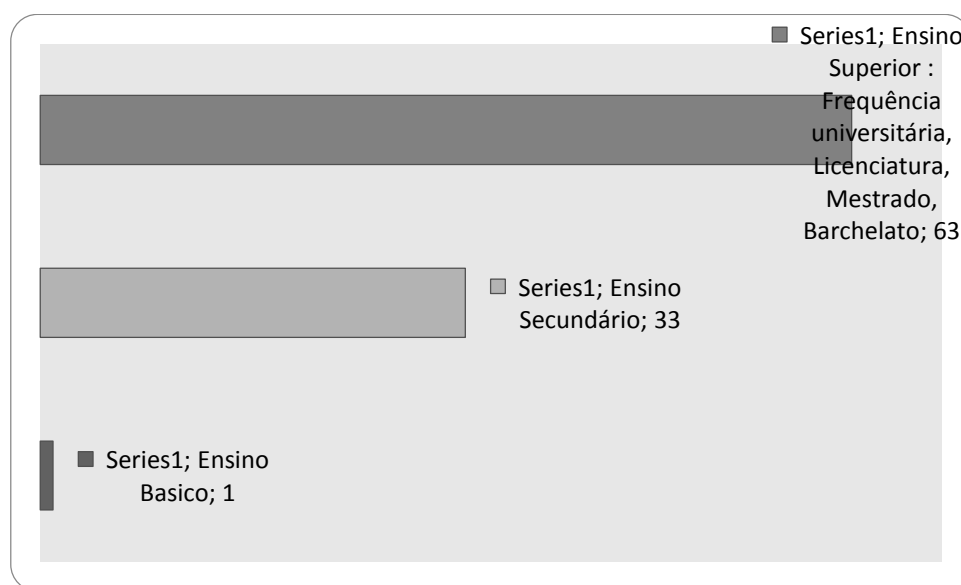


Figura 1 – Habilitações Literárias

Tal como se pode observar na Figura 1, a maioria dos participantes tem habilitações acima do Ensino Secundário.

Quanto à situação profissional, a maioria trabalha por conta de outrem (67,3%), seguindo-se em maior destaque trabalhadores estudantes (18,8%) e por contra própria (12,9%).

O método de amostragem foi não-probabilístico por conveniência.

Delineamento

O estudo é não-experimental com um delineamento correlacional, uma vez que as variáveis não foram manipuladas, mas sim medidas através de escalas, o que não permite estabelecer uma ordem causal entre as mesmas (Bryman & Cramer, 2003). Neste sentido, trata-se de um estudo de natureza correlacional, dado que se pretende verificar a

existência de correlações entre as variáveis (Hill & Hill, 2002) da teoria do *Flow* da Cooperação e do Bem-estar.

Instrumentos

O questionário utilizado é constituído por três escalas que se propõem utilizar para medir as variáveis em estudo utilizando as médias das sub-escalas.

Escala de Cooperação

A cooperação no trabalho foi medida através do Questionário de Cooperação em Contexto Organizacional (QCCO), adaptado por Oliveira (2010), através do Questionário de Cooperação Desportiva (Almeida, García-Mas, Lameiras, Olmedilla, Ortega & Martins, no prelo) que, por sua vez, é a adaptação portuguesa do Cuestionario de Cooperación Deportiva (García-Mas *et al.*, 2006). A escala é do tipo Likert constituída por 15 itens com o objetivo avaliar atitudes de cooperação no trabalho. Os itens são constituídos por afirmações às quais os indivíduos reportam a sua concordância com as mesmas através de uma *rating scale* que varia de 1 (“concordo totalmente”) a 5 (“discordo totalmente”). A estrutura interna da escala contempla três dimensões: a) a cooperação incondicionada - constituída por 9 itens (“Se todos nos esforçarmos e nos ajudarmos uns aos outros, a equipa irá melhorar e alcançar os seus objetivos”); b) a cooperação condicionada - constituída por 3 itens (“Quando com o meu trabalho, ou com o meu esforço ajudo algum colega a desempenhar as suas tarefas, espero ser reconhecido de alguma forma”); c) a cooperação com a chefia e colegas - constituída por 3 itens (“Eu colaboro com os meus colegas e com a minha Chefia, sejam quais forem as circunstâncias do trabalho a desempenhar”).

Foi avaliada a consistência interna desta escala (Anexo C) nesta amostra, sendo possível concluir através do valor do Alpha de Cronbach (0,922) que existe uma elevada consistência interna. Quanto às dimensões que compõem esta escala: Cooperação Condicionada (alpha=0,480), Cooperação Incondicionada (alpha=0,937) e Cooperação com a chefia (alpha=0,789, depois de eliminado o item 9) temos um valor de Alpha inaceitável na dimensão de Cooperação Condicionada e por este mesmo motivo optou-se por trabalhar apenas com a escala total (15 itens).

Escala de Bem Estar

O bem-estar no trabalho foi medida através do *The workplace PERMA-Profiler* desenvolvido por Kern (2013). A escala é do tipo Likert constituída por 23 itens com o objetivo avaliar a percepção do sujeito relativamente ao seu bem-estar no trabalho. Os itens são constituídos por afirmações às quais os indivíduos reportam a sua concordância com as mesmas através de uma *rating scale* que varia de 1 (“discordo totalmente”) a 10 (“concordo totalmente”). A estrutura interna da escala contempla nove dimensões: a) o significado - constituído por 3 itens (“Em geral, até que ponto leva uma vida com propósito e significado?”); b) as emoções positivas - constituída por 3 itens (“Em geral, com que frequência se sente alegre?”); c) o *engagement* - constituída por 3 itens (“Com que frequência perde a noção do tempo enquanto se encontra a fazer algo que aprecia?”); d) as relações - (“Quão satisfeito está com as suas relações pessoais?”); e) a realização - constituída por 3 itens (“Com que frequência é capaz de lidar com as suas responsabilidades?”); f) as emoções negativas - constituída por 3 itens (“Em geral, com que frequência se sente triste?”); g) a saúde - constituída por 3 itens (“Em comparação com outras pessoas do mesmo sexo e idade, como considera a sua saúde?”); h) a solidão (“Quão sozinho se sente na sua vida diária”) constituída por 1 item; i) a felicidade (“Somando tudo, quão feliz diria que é?”) também representada por apenas 1 item.

Nesta escala também foi avaliada a consistência interna (Anexo D) da amostra em estudo, sendo possível concluir através do valor do Alpha de Cronbach ($\alpha=0,940$) que existe uma elevada consistência interna. É de notar que os itens 11, 14 e 16 foram invertidos.

Escala do Flow

Para operacionalizar o *Flow* em contexto de trabalho utilizou-se a versão portuguesa do *The Work-Related Flow Inventory* (WOLF) construída por Bakker (2008), adaptada por Filipe & D’Oliveira (2013), surgindo a escala “Flow em contexto de Trabalho”. Verificou-se em estudos publicados pelo mesmo autor, quanto à sua consistência interna das suas próprias dimensões, um Alpha de Cronbach que varia entre 0,90-0,75. Esta escala é, então, composta por 3 dimensões: a) Absorção (4 itens); b) Prazer no Trabalho (4 itens); Motivação Intrínseca no Trabalho (5 itens), perfazendo um total de 13 itens que tem como objetivo perceber o modo 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.

Também nesta escala foi avaliada a consistência interna (Anexo E) desta amostra, permitindo-nos concluir através do valor do Alpha de Cronbach ($\alpha=0,878$) que existe uma elevada consistência interna.

Procedimento

O questionário foi redigido e partilhado *online* através da plataforma *online* Google Docs. A divulgação do mesmo foi essencialmente realizada através da rede social *Facebook* e por *e-mail*, não existindo critérios para participação. 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 Excel e, posteriormente, exportados para uma base de dados em SPSS, sendo tratados *a posteriori* com a ajuda deste mesmo software V.22.

RESULTADOS

Inicialmente foram calculadas as medidas de estatística descritiva geral (Anexo F) para cada uma das escalas. A tabela 1 resume os resultados obtidos:

Tabela 3 – Estatística descritiva da Escala de Cooperação, de Bem Estar e de Flow

Escalas	N	Min	Max	Média	DP
Cooperação	101	1,47	5,00	3,79	,79
Bem Estar	101	2,52	9,43	7,06	1,42
Flow	101	1,46	4,92	3,26	,63

Tal como se pode observar na Tabela 1, e tendo em conta que as respostas da escala de Cooperação variavam entre 1 e 5, o nível médio obtido encontra-se acima de 3 (meio da escala) o que nos indica que estes participantes consideram, em média, que existe cooperação.

O mesmo acontece na Escala de Bem estar onde as respostas variavam de 0 a 10, sendo a média acima de 5 pontos, então, estes sujeitos têm em média níveis elevados de Bem Estar.

Volta a acontecer o mesmo na Escala de Flow. Nesta, as respostas poderiam variar de 1 a 5 e a média está acima de 3. No entanto, não se encontra muito acima de 3, logo não haverá níveis médios muito elevados de Flow.

Relação entre Cooperação, Bem Estar e Flow

Para avaliar se existem correlações significativas entre cooperação, Bem Estar e Flow e foram realizados coeficientes de correlação de Spearman (Anexo G). A tabela 2 apresenta estes valores de correlação.

Correlations					
		Cooperação_Total	BemEstar_Total	Flow_Total	
Spearman's rho	Cooperação_Total	Correlation	1,000	,178	,203*
		Coefficient			
		Sig. (2-tailed)	.	,075	,042
		N	101	101	101
	BemEstar_Total	Correlation	,178	1,000	,177
		Coefficient			
		Sig. (2-tailed)	,075	.	,077
		N	101	101	101
	Flow_Total	Correlation	,203*	,177	1,000
Coefficient					
Sig. (2-tailed)		,042	,077	.	
	N	101	101	101	

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

Tabela 4 –

	Cooperação	Bem Estar	Flow
Cooperação	1		

Bem Estar	0,178	1	
Flow	0,203*	0,177	1

* $p < 0,05$

Através da Tabela 2 podemos concluir que a Cooperação não se encontra correlacionada com o Bem Estar e este também não se encontra correlacionado com o Flow. Existe, apenas, uma correlação significativa entre Flow e Cooperação ($r=0,203$; $p=0,042$). É uma correlação direta e fraca à medida que os níveis de Flow aumentam, há uma tendência para que os níveis de cooperação também aumentem.

Efeito mediador do Flow na relação entre a Cooperação e o Bem Estar

Tendo como principal objetivo neste estudo perceber se o Flow poderia ter um papel mediador na relação entre a Cooperação (Preditora) e o Bem Estar (Critério) recorreu-se aos 3 passos sugeridos pelos autores Baron & Kenny (1986). Para tal foram realizadas 3 regressões lineares depois de verificados os seus pressupostos (Anexo H).

O primeiro passo sugerido pelos autores supracitados consiste em realizar uma regressão linear simples a fim de medir o efeito da Cooperação sobre o Bem Estar. Aqui, concluímos que o modelo não é significativo [$F(1,99)=0,681$; $p=0,411$; $R^2=0,007$], ou seja, a Cooperação não afeta significativamente os níveis de Bem Estar.

No segundo passo, também se realizou uma regressão linear simples, a fim de medir o efeito da Cooperação sobre o Flow. Neste, também se concluiu que o modelo não é significativo [$F(1,99)=2,131$; $p=0,148$; $R^2=0,021$], ou seja, a Cooperação também não afeta significativamente os níveis de Flow.

No terceiro passo recorreu-se a uma regressão linear Múltipla, a fim de verificar se o Flow e a Cooperação afetam o Bem Estar. Este modelo também não foi significativo [$F(2,98)=2,385$; $p=0,097$; $R_a^2=0,027$]. No entanto, apesar de não ter sido encontrada significância neste modelo, pode concluir-se que o Flow é um preditor significativo do Bem Estar ($t=2,017$; $p=0,046$), ou seja, nesta amostra os níveis de Bem Estar dos sujeitos só são influenciados pelo níveis de Flow.

DISCUSSÃO

O estudo teve como objetivo principal analisar se o Flow poderia ter um papel mediador na relação entre a Cooperação (Preditora) e o Bem-estar (Critério).

A primeira hipótese do estudo que afirmava que *existe uma relação positiva entre a teoria da Cooperação no trabalho e do Bem-estar no trabalho*, não foi corroborada, pois não se encontraram relações significativas entre o bem-estar no trabalho e a cooperação, ao nível estatístico podendo-se desta forma aferir que a cooperação no trabalho não contribui para o aumento do bem-estar do colaborador. Desta forma atendendo à teoria de Utriainen, Kyngas & Nikkila (2011), que defende que a experiência do bem-estar se encontra relacionada com a cooperação, na medida em que o sentimento de pertença ao grupo e a cooperação com os colegas é um dos fatores que lhes permite sentir o bem no local de trabalho. Neste estudo não se revela relacionada, tais como ainda em outros estudos, de Jones, Wells, Gao, Cassidy & Davie (2013) ou o de (Stansfeld, Shipley, Head, Fuhrer & Kivimaki, 2013), e Landen e Wang (2010, que se apresentam controversos aos resultados obtidos.

A segunda hipótese do estudo que afirmava que *existe uma relação positiva entre a teoria do Flow no trabalho e do Bem-estar no trabalho*, não foi corroborada, pois não se encontraram relações significativas entre o bem-estar no trabalho e a teoria do flow, ao nível estatístico podendo-se desta forma aferir que a teoria do flow não contribui para o aumento do bem-estar do colaborador. Apresentado este resultado, o presente estudo apresenta resultados divergentes dos estudos de Csikszentmihalyi (2008), Hart (1999), Avey, Reichard, Luthans, & Mhatr (2011), ou ainda o de Youssef & Luthans (2012), que confirmam uma relação positiva entre os indicadores de bem-estar e os níveis de desempenho.

A terceira hipótese do estudo que afirmava que *o Flow no trabalho funcionará como efeito mediador na relação entre a Cooperação*, foi corroborada, pois encontram-se estatisticamente correlacionadas de uma forma positiva, podendo-se desta forma aferir que a teoria do flow contribui para o aumento da cooperação do colaborador. Apresentado este resultado, confirmam-se às teorias de Csikszentmihalyi (2008) e Hart (1990), e

Stephens, Heaphy & Dutton (2012), segundo o qual o estabelecimento de relações de qualidade entre os trabalhadores contribui para aumentar os níveis do seu desempenho.

Em suma pode-se concluir que a cooperação não funciona como um recurso do trabalho que tenha influencia direta nos níveis de bem-estar no trabalho, nem a teoria do flow funciona como um recurso do trabalho que tenha influencia direta nos níveis de bem-estar no trabalho. Por outro lado o *flow* apresenta uma relação positiva com a cooperação permitindo concluir que quantos maiores são os níveis de *flow*, maiores serão os níveis de cooperação do colaborador.

LIMITAÇÕES

Como limitações do estudo, para além das desvantagens inerentes ao uso de instrumentos de auto resposta, salientamos a constituição da amostra limitada, apesar de homogénea.

Também como limitação deste estudo, destacamos o facto de apenas ter sido realizado numa amostra da população geral não permitindo comparações com outros grupos. Deve, por isso, ter-se em consideração que a utilização de escalas de tipo *Likert* não avaliam as várias correlações entre diferentes parâmetros, pois a variação de uma *rating scale* entre 1 (“concordo totalmente”) a 5 (“discordo totalmente”) foge a uma avaliação holística da própria personalidade psíquica.

Assim, considera-se que, de futuro, será de elevada importância a replicação dos presentes estudos noutras amostras.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Amaral, D. J. & Siqueira, M. M. M. (s.d.). *Relações entre Estrutura Organizacional e Bem-Estar Psicológico*. Acedido 20 de Setembro de 2015, em <http://periodicos.unifacel.com.br/index.php/rea/article/viewFile/195/47>.

Argyle, M. (1991). *Cooperation: The Basis of Sociability*. London: Routledge.

- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22, 127-152.
- Axelrod, R. & Dion, D. (1988). The Further Evolution of Cooperation. *Science*, New Series, 242 (4884), 1385-1390.
- Bradburn, N. M. & Noll, C. E. (1969). *The Structure of Psychological Well-Being*. Chicago: Aldine Publishing Company.
- Bryant, F. B. & Veroff, J. (1982). The structure of psychological wellbeing: A socio historical analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 43, 653-673.
- Camargo, C. & Maciel, C. (2011). Comprometimento, Satisfação e Cooperação no Trabalho: Evidências da Primazia dos Aspectos Morais e das Normas de Reciprocidade Sobre o Comportamento. *Revista de administração contemporânea*, 15 (3), 433-453.
- Csikszentmihalyi, M. (2008). *Flow: the Psychology of Optimal Experience* (1st ed). New York: Harper Perennial Modern Classics.
- Deutsch, M. (2011). Theory of cooperation and competition. In P. T. Coleman (Ed.), *Conflict, Interdependence and Justice: The Intellectual Legacy of Morton Deutsch*. New York: Springer-Verlag.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95 (3), 542-575.
- Dirks, K. T. (1999). The effects of interpersonal trust on work group performance. *Journal of Applied Psychology*, 84(3), 445-455.
- Hart, P.M. (1999). Predicting employee satisfaction: a coherent model of personality, work and nonwork experiences, and domain satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 84, 564-584.
- Keys, C. L. M. & Ryff, C. D. (1995). The Structure of Psychological Well-Being Revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727.
- Garcia-Mas, A., Olmedilla, A., Morilla, M., Rivas, C., García, E., & Ortega, E. (2006). Un nuevo modelo de cooperación deportiva y su evaluación mediante un cuestionario. *Psicothema*, 18(3), 425-432.
- Jackson, S. E. & Schuler, R. S. (1985). A Meta-analysis and Conceptual Critique of Research on Role Ambiguity and Role Conflict in Work Settings. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 36(1), 16-78.
- Jones, M., C., Wells, M., Gao, C., Cassidy, B., & Davie, J. (2013). Work stress and well-being in oncology settings: a multidisciplinary study of health care professionals. *Psycho-Oncology*, 22, 46-56.

- Landen, S., M.; Wang, C., D., C. (2010). Adult attachment, work cohesion, coping and psychological well-being of firefighters. *Counselling Psychology Quarterly*, 23, 143-162.
- Mendes, J., Messias, F. & Monteiro, I. (2013). O impacto da liderança no bem-estar dos colaboradores – o papel dos líderes e dos gestores na construção de modelos que promovam o bem-estar psicológico no trabalho. *Dos Algarves: A Multidisciplinary e-Journal*, 22, 59-75.
- O'Neill, S. (1999). Flow Theory and the Development of Musical Performance Skills. *Bulletin of the Council for Research in Music Education*, 141, 129-134.
- Rabbie, J. M. (1991). Determinants of instrumental intra-group cooperation. In R. A. Hinde & J. Groebel (eds.), *Cooperation and Prosocial Behaviour* (pp.54-77). Cambridge, Cambridge University Press.
- Sousa, E. C. S. F. (2012). *Compromisso afetivo, normativo, afetivo e cooperação em ambiente organizacional*. Dissertação de Mestrado, Instituto Universitário de Ciências Psicológicas Sociais e da Vida, Portugal.
- Stansfeld, S., Shipley, M., J., Head, J., Fuhrer, R., & Kivimaki, M. (2013). Work characteristics and personal social support as determinants of subjective well-being. *Journal Plos One*, 11, 1-9.
- Stephens, J. P., Heaphy, E., & Dutton, J. E. (2012). High quality connections. In K. S. Cameron & G. Spreitzer (Eds.), *The Oxford handbook of positive organizational scholarship* (pp. 385-399). Oxford: Oxford University Press.
- Utriainen, K., Kyngas, H., Nikkila, J. (2011). A theoretical model of ageing hospital nurses well being at work. *Journal of Nursing Management*, 19, 1037-1046.
- Youssef, C., & Luthans, F. (2012). Psychological capital: Meaning, findings and future directions. In K. S. Cameron & G. Spreitzer (Eds.), *The Oxford handbook of positive organizational scholarship* (pp. 17-27). Oxford: Oxford University Press.

ANEXOS

Anexo A – Caracterização da Amostra

Gênero

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Feminino	53	52,5	52,5	52,5
	2 Masculino	48	47,5	47,5	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Idades	101	19	61	38,17	11,903
Valid N (listwise)	101				

Habilitações Literárias

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2 Ensino Basico	1	1,0	1,0	1,0
	4 Ensino Secundário	33	32,7	34,0	35,1
	6 Ensino Superior : Frequência universitária, Licenciatura, Mestrado, Bachelato ,	63	62,4	64,9	100,0
	Total	97	96,0	100,0	
Missing	System	4	4,0		
Total		101	100,0		

Sit_Profissional Situação profissional

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5 TCO	68	67,3	68,0	68,0
	6 TCP	13	12,9	13,0	81,0
	7 Trabalhador- Estudante	19	18,8	19,0	100,0
	Total	100	99,0	100,0	
Missing	System	1	1,0		

Anexo B – Instrumento

Instruções

Caro(a) Colaborador(a),

Vimos por este meio convidá-lo(a) a participar neste projeto de investigação.

A sua participação é voluntária, podendo retirar o seu consentimento em qualquer momento, sem qualquer prejuízo pessoal ou profissional.

Este questionário está inserido no âmbito de um projeto de investigação para uma Tese de Mestrado em Psicologia Social e das Organizações sendo que os dados recolhidos são confidenciais, pelo que lhe pedimos que não se identifique em nenhuma parte deste questionário.

Seguidamente serão apresentadas várias afirmações que permitem refletir perante a sua situação no mundo do trabalho. O que lhe pedimos é que responda com a maior sinceridade e espontaneidade possível (estamos interessados na sua primeira resposta) a cada uma das afirmações de acordo com a escala apresentada. Não existem respostas certas ou erradas, apenas a sua opinião pessoal.

Informações adicionais sobre este projeto orientado pelo Prof. Doutor Pedro Almeida (pedro@ispa.pt), poderão ser recolhidas junto de Raquel Araújo (19047@alunos.ispa.pt). Teremos todo o gosto em fornecer os esclarecimentos adicionais necessários.

Grata pela sua colaboração,

Raquel Araújo

Cooperação

Leia atentamente as afirmações que se seguem e escolha a opção que melhor se ajusta à sua opinião no que concerne ao comportamento em equipa, indicando o grau em que os acontecimentos ocorrem. Para tal, utilize a escala de resposta apresentada:

Muito Bastante Algo Pouco Nunca

5 4 3 2 1

1. Se todos nos esforçarmos e nos ajudarmos uns aos outros, a equipa irá melhorar e alcançar os seus objectivos. *

1 2 3 4 5

2. Eu colaboro com os meus colegas e com a minha Chefia, sejam quais forem as circunstâncias do trabalho a desempenhar. *

1 2 3 4 5

3. É tão importante cooperar fora do contexto laboral como dentro, embora eu me considere um profissional. *

1 2 3 4 5

4. Quando ajudo a minha Chefia, seguindo as suas instruções e empenhando-me nas minhas tarefas, espero que ela o reconheça, dando-me feedback ou recompensando-me. *

1 2 3 4 5

5. Coopero com a minha Chefia, independentemente de ter ou não um papel decisivo para o resultado final do trabalho que temos em mãos.*

1 2 3 4 5

6. Colaboro com todos os elementos da minha equipa, ainda que existam alguns que não ajudem os outros.*

1 2 3 4 5

7. Trabalho conjuntamente com a minha Chefia, independentemente de ter ou não um papel decisivo para o resultado final do trabalho e dos resultados que possa receber.*

1 2 3 4 5

8. Quando com o meu trabalho ou com o meu esforço ajudo algum colega a desempenhar as suas tarefas, espero ser reconhecido de alguma forma.*

1 2 3 4 5

9. Sigo sempre as instruções da minha Chefia e acato as suas decisões, chegando a sacrificar as minhas próprias ideias.*

1 2 3 4 5

10. Para concretizar os objectivos da equipa, temos de nos ajudar uns aos outros fora ou dentro do contexto laboral, em questões da vida pessoal. *

1 2 3 4 5

11. Esforço-me muito no desempenho do meu trabalho, mesmo que isso signifique competir com algum colega. *

1 2 3 4 5

12. A minha cooperação com os meus colegas e a minha Chefia depende da colaboração que eles me dão a mim. *

1 2 3 4 5

13. Eu colaboro com os meus colegas, mesmo que estes tenham competências mais desenvolvidas do que eu. *

1 2 3 4 5

14. Eu coopero no meu trabalho, mesmo que não se note, por exemplo, fazendo tarefas que são úteis para outros. *

1 2 3 4 5

15. Se todos cooperarmos, a equipa fica mais unida e pode render mais ou trabalhar melhor. *

1 2 3 4 5

Bem Estar

Leia atentamente as afirmações que se seguem e escolha a opção que melhor se ajusta à sua opinião no que concerne ao Bem-estar e ao grau que os acontecimentos ocorrem .

Perante as questões indicadas a escala de avaliação irá variar ao longo do questionário.

1.Em quanto do seu tempo sente que faz progressos em direção aos seus objetivos? *

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

nunca sempre

2.Com que frequência fica absorvido no que está a fazer? *

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

nunca sempre

3.Em geral, com que frequência se sente alegre? *

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

nunca sempre

4.Em geral, com que frequência se sente ansioso(a)? *

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

nunca sempre

5.Com que frequência atinge objetivos importantes que estabeleceu para si próprio? *

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

nunca sempre

6. Em geral, como considera a sua saúde? *

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Pésima Excelente

7. Em geral, até que ponto leva uma vida com propósito e significado? *

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Absolutamente nada Completamente

8. Em que medida recebe apoio e suporte, de outros, quando necessita? *

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Absolutamente nada Completamente

9. De uma forma geral, até que ponto sente que o que faz na sua vida é precioso/valioso e vale a pena/é louvável? *

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Absolutamente nada Completamente

10. Em geral, até que ponto se sente entusiasmado e interessado nas coisas? *

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Absolutamente nada Completamente

11. Quão sozinho se sente na sua vida diária? *

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Absolutamente nada Completamente

12. Quão satisfeito está com a saúde física actual?*

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Absolutamente nada Completamente

13. Em geral, com que frequência se sente positivo? *

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Nunca Sempre

14. Em geral, com que frequência se sente zangado? *

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Absolutamente nada Completamente

15. Com que frequência é capaz de lidar com as suas responsabilidades? *

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Absolutamente nada Completamente

16. Em geral, com que frequência se sente triste? *

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Absolutamente nada Completamente

17. Com que frequência perde a noção do tempo enquanto se encontra a fazer algo que aprecia? *

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Absolutamente nada Completamente

18. Em comparação com outras pessoas do mesmo sexo e idade, como considera a sua saúde? *

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Péssima Excelente

19. Em que medida se sente amado? *

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Nunca Sempre

20. Em que medida sente que tem um sentido de direção na sua vida? *

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Nunca Sempre

21. Quão satisfeito está com as suas relações pessoais? *

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Nunca Sempre

22. Em geral, até que ponto se sente contente? *

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Nunca Sempre

23. Somando tudo, quão feliz diria que é? *

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Absolutamente nada Totalmente

Teoria do Flow

Leia atentamente as afirmações que se seguem e escolha a opção que melhor se ajusta à sua opinião no que concerne à teoria do flow , indicando o grau de concordância relativamente aos seguintes acontecimentos. Para tal, utilize a escala de resposta apresentada:

- Discordo Totalmente
- Discordo
- Não Concordo nem Discordo
- Concordo
- Concordo Totalmente

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

- Discordo Totalmente
- Discordo
- Não Concordo nem Discordo
- Concordo
- Concordo Totalmente

2. Eu deixo-me levar pelo meu trabalho*

- Discordo Totalmente
- Discordo
- Não Concordo nem Discordo
- Concordo
- Concordo Totalmente

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

- Discordo Totalmente
- Discordo
- Não Concordo nem Discordo
- Concordo
- Concordo Totalmente

4. Estou totalmente imerso no meu trabalho.*

- Discordo Totalmente
- Discordo
- Não Concordo nem Discordo
- Concordo
- Concordo Totalmente

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

- Discordo Totalmente
- Discordo
- Não Concordo nem Discordo
- Concordo
- Concordo Totalmente

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

- Discordo Totalmente
- Discordo
- Não Concordo nem Discordo
- Concordo
- Concordo Totalmente

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

- Discordo Totalmente
- Discordo
- Não Concordo nem Discordo
- Concordo
- Concordo Totalmente

8 Eu sinto-me feliz durante o meu trabalho.*

- Discordo Totalmente
- Discordo
- Não Concordo nem Discordo
- Concordo
- Concordo Totalmente

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

- Discordo Totalmente
- Discordo
- Não Concordo nem Discordo
- Concordo
- Concordo Totalmente

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

- Discordo Totalmente
- Discordo
- Não Concordo nem Discordo
- Concordo
- Concordo Totalmente

11. Eu trabalho porque gosto*

- Discordo Totalmente
- Discordo
- Não Concordo nem Discordo
- Concordo
- Concordo Totalmente

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

- Discordo Totalmente
- Discordo
- Não Concordo nem Discordo
- Concordo
- Concordo Totalmente

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

- Discordo Totalmente
- Discordo
- Não Concordo nem Discordo
- Concordo
- Concordo Totalmente



Sexo*

- Feminino
- Masculino

Idade*

Habilitações Literárias*

- Ensino Basico 1ª, 2ª, 3ª, 4ª classe, até ao 1º ou 2º ciclo - 5º e 6º ano
- Ensino Preparatorio 7º,8º,9º
- Ensino Secundário 10º, 11º, 12º
- Ensino Superior : Frequência universitária, Licenciatura, Mestrado, Bachelato ,Doutouramento

Situação profissional*

- Inativo
- TCP
- TCO
- Desempregado
- Trabalhador- Estudante
- Estudante

Anexo C – Qualidades Métricas da Escala de Cooperação

Reliability Statistics	
Alpha	N of Items
,922	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
@1. Setodosnosforçarmosenosajudarmosunsaosoutrosaequipai râmel	52,60 4	115,40 2	,843	,910
@2. EucolaborocomosmeuscolegasecomaminhaChefiasejamquais foremasci	52,74 3	118,75 3	,862	,911
@3. Étãoimportantecooperarforadocontextolaboralcomodentroemb ora	53,06 9	120,62 5	,774	,913
@4. QuandoajudoaminhaChefiaseguindoassuasinstruçõeseempen handom	53,05 9	121,09 6	,680	,916
@5. CooperocomaminhaChefiaindependentementedeterounãoum papeldeci	52,84 2	118,17 5	,831	,911
@6. Colaborocomtodososelementosdaminhaequipaaindaqueexist amalguns	52,88 1	121,84 6	,748	,914
@7. TrabalhoconjuntamentecomaminhaChefiaindependentemente deteroun	52,91 1	119,36 2	,785	,913
@8. Quandocomomeutraltrabalhoucomomeusforçoajudoalgumcole gaadesemp	53,58 4	130,60 5	,332	,926
@9. SigosempreasinstruçõesdaminhaChefiaeacatoassuasdecisõe sche	53,39 6	131,02 2	,395	,924
@10. Paraconcretizarosobjectivosdaequipatemosdenosajudarunsa osout	53,51 5	123,35 2	,586	,919
@11. Esforçomemuitonodesempenhodomeutraltrabalhomesmoqueiss osignifiq	53,10 9	129,23 8	,415	,924
@12. AminhacooperaçãoocomosmeuscolegaseaminhaChefiadepen dedacola	53,80 2	140,40 0	-,049	,938
@13. Eucolaborocomosmeuscolegasmesmoqueestestenhamcomp etênciasma	52,81 2	119,99 4	,763	,913
@14. Eucooperonomeutraltrabalhomesmoquenãosenoteporexemplof azendotar	52,88 1	120,88 6	,817	,912
@15. Setodoscooperarmosaequipaficamaisunidaepoderendermais outraba	52,57 4	114,42 7	,866	,909

Cooperação Condicionada

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,480	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
@4. QuandoajudoaminhaChe fiaseguindoassuasinstruções eempenhandom	6,297	3,571	,241	,481

@8.Quandocomomeutralh oocomomeuesforçoajudoal gumcolegaadesemp	6,822	2,888	,504	,012
@12.Aminhacooperaçãoocom osmeuscolégaseaminhaChef iadependedacola	7,040	3,778	,188	,568

Cooperação Incondicionada

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,937	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
@1.Setodosnosesforçamos enosajudarmosunsaosoutros aequipairámel	27,822	41,228	,889	,920
@2.Eucolaborocomosmeusc olegasecomaminhaChefiasej amquaisforemasci	27,960	43,298	,914	,919
@3.Étaoimportantecooperarf oradocontextolaboralcomode ntroembora	28,287	44,967	,780	,928
@6.Colaborocomtodososele mentosdaminhaequipaainda queexistamalguns	28,099	45,870	,742	,931
@11.Esforçomemuitonodese mpenhodomeutralhomes moqueissosignifiq	28,327	50,962	,362	,955
@13.Eucolaborocomosmeus colégasmesmoqueestestenh amcompetênciasma	28,030	44,029	,809	,926
@14.Eucooperonomeutralabal homesmoquenãosenotepore xemplofazendotar	28,099	45,170	,823	,926

@15.Setodoscooperar mosa equipaficamaisunida epodere ndermaisoutraba	27,792	40,566	,918	,917
--	--------	--------	------	------

Cooperação com a chefia

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,789	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
@5.CooperocomaminhaChef ia independentemente detero unãoumpapeldeci	7,376	3,037	,773	,542
@7.Trabalhoconjuntamente comaminhaChefiainden tementedeteroun	7,446	3,070	,769	,547
@9.Sigosempreasinstruções daminhaChefiaeacato assuas decisõesche	7,931	4,945	,396	,922

Depois de eliminado o item 9:

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,922	2

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
--	-------------------------------	-----------------------------------	--------------------------------------	--

@5.CooperocomaminhaChef ia independentemente de tero unãoumpapeldeci	3,931	1,325	,856	.
@7.Trabalhoconjuntamentec omaminhaChefiaindependen tementedeteroun	4,000	1,340	,856	.

Anexo D – Qualidades Métricas da Escala de Bem Estar

Itens invertidos: 11, 14 e 16

Bem Estar Total

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,940	23

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
@1.Emquantodoseutempose ntequefazprogressosemdireç ãoaosseusobje	155,545	986,250	,658	,938
@2.Comquefrequênciacaab sorvidonoqueestáafazer	154,693	995,035	,566	,939
@3.Emgeralcomquefrequên ciasentealegre	155,317	957,779	,789	,935
@4.Emgeralcomquefrequên ciasenteansioso	156,545	1039,770	,115	,946
@5.Comquefrequênciaating eobjetivosimportantesqueest abeleceupara	155,168	973,961	,694	,937
@6.Emgeralcomoconsideraa suasaúde	155,139	969,101	,715	,937
@7.Emgeralatéquepontoleva umavidacompropósitoesignifi cado	155,030	934,869	,871	,934

@8.Em quem medido recebo apoio suportado e outros quando necessita	155,416	972,605	,611	,938
@9. De uma forma geral até que pontos sente que o que faz na sua vida é precioso	155,257	945,833	,845	,935
@10. Em geral até que ponto sente entusiasmo e interesse adon as coisas	154,911	944,362	,886	,934
@11. Quão satisfeito está com a sua vida diária	155,970	1020,469	,185	,946
@12. Quão satisfeito está com a sua saúde física actual	156,158	969,835	,539	,939
@13. Em geral com que frequência sente-se positivo	155,020	963,800	,854	,935
@14. Em geral com que frequência sente-se zangado	156,337	1049,486	,065	,945
@15. Com que frequência se preocupa com as suas responsabilidades	154,307	965,715	,750	,936
@16. Em geral com que frequência sente-se triste	156,366	1027,994	,204	,944
@17. Com que frequência perde o tempo quando se encontra a fazer	154,614	1006,059	,427	,940
@18. Em comparação com outras pessoas do mesmo sexo e idade como se considera	155,228	972,738	,621	,938
@19. Em que medida sente-se realizado	154,792	956,286	,745	,936
@20. Em que medida sente que tem um sentido de direcção na sua vida	155,010	931,050	,848	,934
@21. Quão satisfeito está com as suas relações pessoais	155,089	944,762	,863	,934
@22. Em geral até que ponto sente-se contente	154,931	949,965	,890	,934
@23. Somando tudo quão feliz diria que é	155,000	943,040	,899	,934

Anexo E – Qualidades Métricas da Escala de Flow

Flow Total

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
,878	13

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Flow1	39,52	59,552	,461	,875
Flow2	38,75	58,168	,620	,867
Flow3	39,46	57,930	,546	,870
Flow4	39,06	57,656	,623	,866
Flow5	38,75	57,088	,707	,863
Flow6	38,62	56,957	,708	,862
Flow7	38,68	58,959	,615	,868
Flow8	38,69	58,715	,634	,867
Flow9	39,61	57,199	,540	,871
Flow10	40,01	57,550	,520	,872
Flow11	39,15	57,008	,514	,873
Flow12	38,60	61,142	,324	,882
Flow13	39,24	55,423	,581	,869

Anexo F – Estatística Descritiva geral das Escalas

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Cooperação_Total	101	1,47	5,00	3,7894	,79003
BemEstar_Total	101	2,52	9,43	7,0590	1,41727
Flow_Total	101	1,46	4,92	3,2574	,63119
Valid N (listwise)	101				

Anexo G – Correlações entre as escalas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Cooperação_Tot	BemEstar_Total	Flow_Total
		al		
N		101	101	101
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3,7894	7,0590	3,2574
	Std. Deviation	,79003	1,41727	,63119
Most Extreme Differences	Absolute	,214	,144	,090
	Positive	,086	,097	,067
	Negative	-,214	-,144	-,090
Test Statistic		,214	,144	,090
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000 ^c	,000 ^c	,042 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Correlations

		Cooperação_Total	BemEstar_Total	Flow_Total	
Spearman's rho	Cooperação_Total	Correlation	1,000	,178	,203*
		Coefficient			
		Sig. (2-tailed)	.	,075	,042
		N	101	101	101
BemEstar_Total		Correlation	,178	1,000	,177
		Coefficient			
		Sig. (2-tailed)	,075	.	,077
		N	101	101	101
Flow_Total		Correlation	,203*	,177	1,000
		Coefficient			
		Sig. (2-tailed)	,042	,077	.
		N	101	101	101

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

Anexo H – Efeito moderador do Flow na relação entre cooperação (Preditora) e Bem Estar (Critério)

1º Passo Baron & Kenny – Efeito da Cooperação sobre o Bem Estar

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,083 ^a	,007	-,003	1,41953

a. Predictors: (Constant), Cooperação_Total

b. Dependent Variable: BemEstar_Total

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,373	1	1,373	,681	,411 ^b
	Residual	199,491	99	2,015		
	Total	200,864	100			

a. Dependent Variable: BemEstar_Total

b. Predictors: (Constant), Cooperação_Total

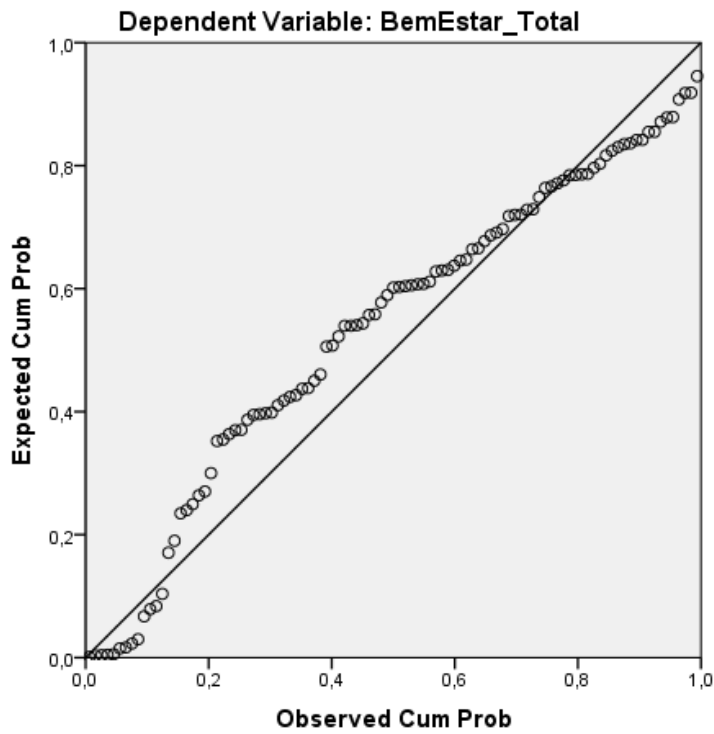
Coefficients ^a										
Model		Standardize		t	Sig.	Collinearity			Toleranc	VIF
		Unstandardize	d			Statistics				
	B	Std. Error	Beta			Zero	Partia	Part	e	
						-	l	3		
1	(Constant)	6,497	,695	9,34	,00					
	Cooperação_Tota	,148	,180	,083	,825	,41	,083	,083	,08	1,000
	l					1		3		0

a. Dependent Variable: BemEstar_Total

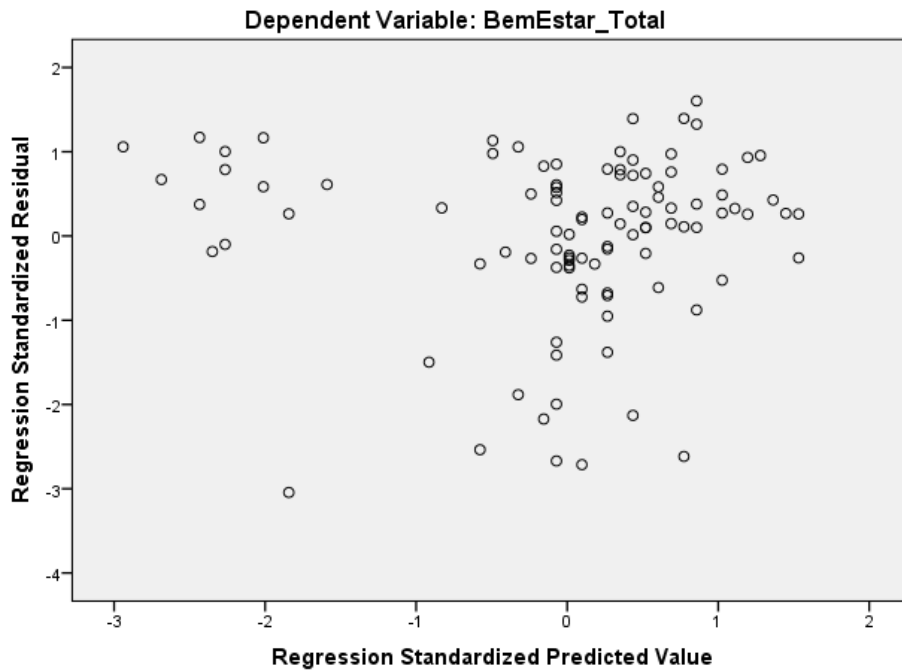
Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	6,7145	7,2385	7,0590	,11717	101
Residual	-4,32127	2,27536	,00000	1,41241	101
Std. Predicted Value	-2,940	1,532	,000	1,000	101
Std. Residual	-3,044	1,603	,000	,995	101

a. Dependent Variable: BemEstar_Total

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



2º Passo Baron & Kenny – Efeito da Cooperação sobre o Flow

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,145 ^a	,021	,011	,62765

a. Predictors: (Constant), Cooperação_Total

b. Dependent Variable: Flow_Total

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,840	1	,840	2,131	,148 ^b
	Residual	39,000	99	,394		
	Total	39,839	100			

a. Dependent Variable: Flow_Total

b. Predictors: (Constant), Cooperação_Total

Coefficients^a

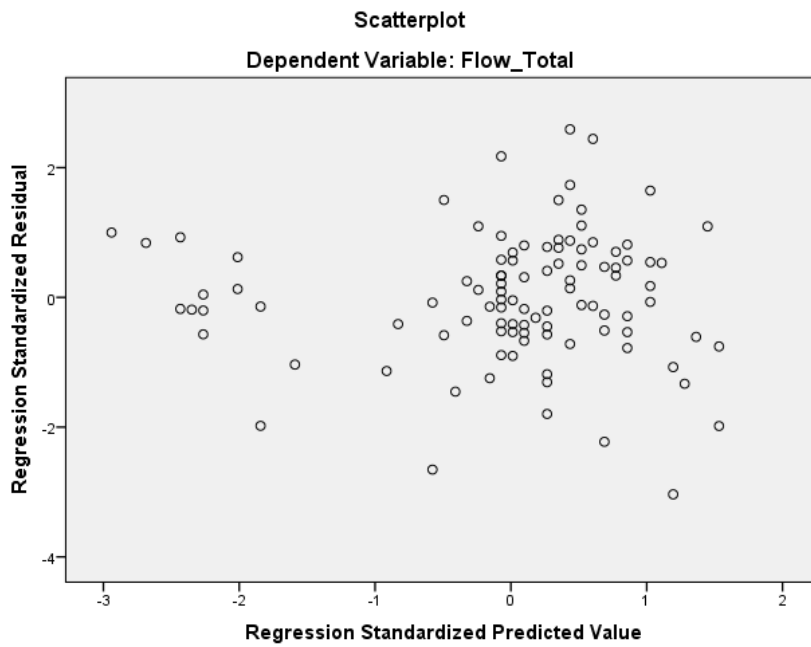
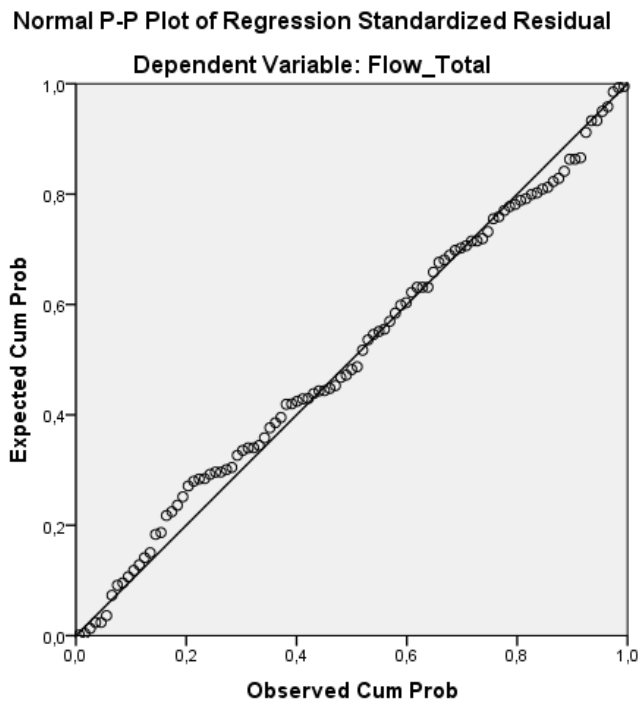
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Zero-order Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,818	,307		9,165	,000					
	Cooperação_Total	,116	,079	,145	1,461	,148	,145	,145	,145	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Flow_Total

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2,9880	3,3978	3,2574	,09163	101
Residual	-1,90536	1,62577	,00000	,62450	101
Std. Predicted Value	-2,940	1,532	,000	1,000	101

a. Dependent Variable: Flow_Total



3º Passo Baron & Kenny – Efeito da Cooperação e do Flow sobre o Bem Estar

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,215 ^a	,046	,027	1,39804

a. Predictors: (Constant), Flow_Total, Cooperação_Total

b. Dependent Variable: BemEstar_Total

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9,322	2	4,661	2,385	,097 ^b
	Residual	191,542	98	1,955		
	Total	200,864	100			

a. Dependent Variable: BemEstar_Total

b. Predictors: (Constant), Flow_Total, Cooperação_Total

Coefficients^a

Model	Unstandardize		Standardize		t	Sig.	Correlations			Collinearity	
	B	Std. Error	Beta	Std. Error			order	Partia	Part	Toleranc	VIF
1	(Constant)	5,225	,931		5,61	,00					
	Cooperação_Tota	,096	,179	,053	,537	,59	,083	,054	,05	,979	1,02
	Flow_Total	,451	,224	,201	2,01	,04	,209	,200	,19	,979	1,02

a. Dependent Variable: BemEstar_Total

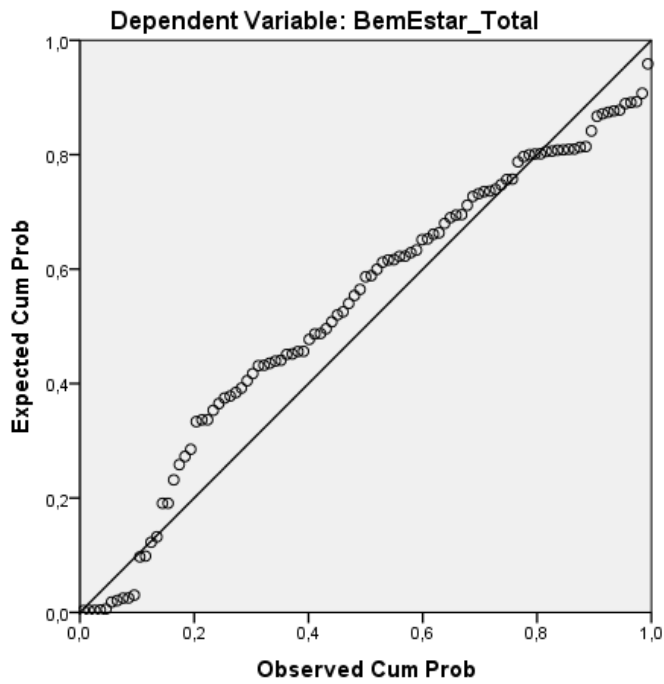
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	6,2392	7,8440	7,0590	,30532	101

Residual	-3,80966	2,42704	,00000	1,38399	101
Std. Predicted Value	-2,685	2,571	,000	1,000	101
Std. Residual	-2,725	1,736	,000	,990	101

a. Dependent Variable: BemEstar_Total

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

