

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA - UFPB Centro de
Ciências Sociais Aplicadas – CCSA Curso de Administração –
CADM

UM ESTUDO DOS FENÔMENOS DE TÉDIO E FLOW EM PROFISSIONAIS DE TI

NAYANA DE OLIVEIRA ROSAS

João Pessoa

2017

NAYANA DE OLIVEIRA ROSAS

UM ESTUDO DOS FENÔMENOS DE TÉDIO E FLOW EM PROFISSIONAIS DE TI

Trabalho de Curso apresentado como parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Bacharel em Administração, pelo Centro de Ciências Sociais Aplicadas, da Universidade Federal da Paraíba / UFPB.

Professor Orientador: Dr. Pedro Jácome de Moura Junior.

João Pessoa

2017

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

R788u Rosas, Nayana de Oliveira.

Um estudo dos fenômenos de tédio e flow em profissionais de TI /
Nayana de Oliveira Rosas. – João Pessoa, 2017.
37f.: il.

Orientador(a): Profº Dr. Pedro Jácome de Moura Junior.
Trabalho de Conclusão de Curso (Administração) – UFPB/CCSA.

1. Flow. 2. Tédio. 3. Tecnologia da Informação. 4. Tédio no Trabalho..
5. Flow no Trabalho. I. Título.

UFPB/CCSA/BS

CDU:658(043.2)

Folha de aprovação

Trabalho apresentado à banca examinadora como requisito parcial para a Conclusão de Curso do Bacharelado em Administração

Aluna: Nayana de Oliveira Rosas

Trabalho: Um estudo dos fenômenos de tédio e flow em profissionais de TI

Área da pesquisa: Tecnologia da Informação

Data de aprovação: 17/11/2017

Banca examinadora

Orientador

Membro 1 (obrigatório)

Aos meus pais, que até aqui me conduziram, à
André com quem sigo de mãos dadas. A Deus,
que sempre me guia na trajetória.

Agradecimentos

Agradeço à orientação e paciência do professor Dr. Pedro Jácome que, com suas contribuições teóricas, rede de contatos e influência às reflexões as quais proporcionaram a concretização deste trabalho.

Aos respondentes que enriqueceram com suas contribuições pessoais. Sem suas respostas este estudo não seria possível.

À todos os familiares e amigos que, mesmo estando longe, transmitem incentivo para continuar.

À oportunidade de poder estudar e concluir o curso em uma Universidade Federal.

À Mila, companhia constante na elaboração deste trabalho e fonte de alegria e motivação.

Aos meus pais que sempre se fazem presentes e perseveraram com amor, carinho, luta e generosidade em prol da minha educação.

À André, que com amor, dedicação e paciência sempre me incentiva a desenvolver, progredir e que juntos construímos o futuro que queremos.

Onde você mora?

- Não moro.

Mas deve haver algum lugar neste mundo que você deve estar – Estou aqui

– E amanhã?

Não sei

– Meu Deus, você não cria raízes?

– Não, eu crio asas.

(Autor desconhecido)

RESUMO

Este artigo tem o objetivo de identificar os indicativos dos fenômenos de tédio e flow em profissionais de Tecnologia da Informação – TI. Para tanto foi feita uma revisão da literatura que contempla os conceitos e a apresentação dos profissionais estudados. A mensuração foi feita por meio de escalas validadas. Para tédio foram utilizadas as escalas BPS - *Boredom Proness Scale* e LJBS *Lee Job Boredom Scale*; já a verificação de indicativo de Flow foi instrumentalizada pela *Short Flow Scale*. A coleta de dados foi feita com formulários *on line* de uma amostra de 175 profissionais de TI, acessados por conveniência e por convite à resposta. Foram verificadas as indicações para tédio e flow por meio da análise de escores com base nas seguintes variáveis: sexo, esfera de atuação (público/privada), faixa etária e área de atuação na TI. Os dados foram analisados descritivamente, seguidos da posterior análise da indicação dos fenômenos pelos indivíduos. Como resultado principal, foi verificada a ocorrência de tédio e flow simultaneamente, sendo isso mais eminente na esfera pública, assim como se observou o fenômeno de tédio entre as faixas etárias mais jovens.

Palavras-chave: Flow, Tédio, Boredom, Tecnologia da Informação, Flow no Trabalho, Tédio no Trabalho.

LISTA DE FIGURAS

Gráfico 1: Zona de competência (Armour, 2006).....	20
--	----

LISTA DE QUADROS E TABELAS

Tabela 1 - Paralelo entre itens de trabalho da Boredom Proness Scale com condições preponderantes para a ocorrência de tédio, listadas por O’Hanlon (1981).....	15
Tabela 2 - Paralelo entre Lee Job Boredom Scale com condições preponderantes para a ocorrência de tédio, listadas por O’Hanlon (1981).....	16
Quadro 1: Condições preponderantes para a ocorrência de flow.....	18
Tabela 3 - Paralelo entre itens da <i>Short Flow Scale</i> e condições preponderantes para a ocorrência de flow, listadas por Csikszentmihalyi.....	19
Quadro 2: Indicativo de Tédio LJBS por sexo.....	22
Quadro 3: Indicativo de Tédio BPS por sexo.....	22
Quadro 4: Indicativo de Tédio JBS por esfera pública/privada.....	22
Quadro 5: Indicativo de Tédio JBS por faixa etária (em anos).....	22
Quadro 6: Indicativo Tédio de JBS por área.....	23
Quadro 7: Indicativo de Flow por sexo.....	24
Quadro 8: Indicativo de Flow por esfera pública/privada.....	24
Quadro 9: Indicativo de Flow por faixa etária (em anos).....	24
Quadro 10: Indicativo de Flow por área.....	25

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	12
1.1 PROFISSIONAIS DE TI.....	12
2. REFERENCIAL TEÓRICO.....	13
2.1 TÉDIO.....	14
2.1.1 O Tédio no Trabalho.....	14
2.2. FLOW.....	17
3. MÉTODO.....	20
3.1 DESCRIÇÃO DA AMOSTRA.....	21
3.2 RESULTADOS.....	21
3.1. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	26
4. CONCLUSÃO.....	28
REFERÊNCIAS.....	30
APÊNDICE A.....	35

1. INTRODUÇÃO

Todos passamos por algumas atividades ou tarefas às quais consideramos prazerosas e as realizamos para adquirirmos bem-estar pessoal. Dentre essas, crê-se que o tempo passa “mais rápido do que o normal”, que se possui o controle das ações praticadas, que tais tarefas têm um nível de desafio equivalente às nossas capacidades e que a execução no decorrer destas traria mais satisfação do que o alcance do objetivo final.

Quais seriam as razões para os indivíduos realizarem experiências pessoais, as quais julgam satisfatórias e que não haveria perspectiva de uma recompensa tangível? Esta foi a indagação que fez Mihaly Csikszentmihalyi emergir anos de reflexão, (desde o final dos anos 1960, época em que o fenômeno começou a ser estudado) sobre resultados de pesquisas com artistas, músicos, atletas e pessoas comuns que muitas vezes gastam grande quantidade de tempo e energia fazendo coisas que consomem muito tempo e, por vezes, são até mesmo muito arriscadas (Csikszentmihalyi, 2014, p. 1).

Este estado provisório, subjetivo e experiencial decorrente de atividades que oferecem um nível de estímulo desafiador e que vêm a proporcionar este período de bem-estar aliado à satisfação pessoal, denomina-se estado “fluxo” (em inglês Flow – denominação adotada neste trabalho). O estado de flow é um equilíbrio dinâmico e intrinsecamente frágil (Nakamura e Csikszentmihalyi, 2002, p. 90), “numa espécie de espiral desafio-habilidades em que, seguidamente, um novo desafio requer novas habilidades e assim por diante” (Moura Jr, 2015, p. 155). Armour (2006, p. 20) acrescenta ainda: “para que a tarefa continue sendo gratificante, devemos aumentar sua dificuldade”.

Desta forma, o equilíbrio deverá ser mantido para o indivíduo manter-se neste estado. Estudos de Arrieta *et al.* (2008, p. 751) apontam que as variáveis de metas extrínsecas e trabalho difícil parecem indicar que afetariam negativamente os níveis de motivação intrínseca e a crença de baixa instrumentalidade e autoeficácia, de forma que, caso o nível desafiador seja superior às capacidades, o indivíduo demonstre vigilância e ansiedade (Nakamura e Csikszentmihalyi, 2002, p. 89).

Ao supor um contexto oposto, em que o funcionário executa suas tarefas laborais em um ambiente pouco motivador, de forma repetitiva ou monótona, dentre as quais possam oferecer poucos desafios, significado e limitada possibilidade de ascensão corporativa, bem como quando as atividades são rotineiras e/ou foram concluídas antes do tempo previsto, presume-se que o indivíduo provavelmente esteja entediado. As características da tarefa podem ser contribuintes importantes para o tédio ou sua ausência (Fisher, 1998, p. 504).

1.1 PROFISSIONAIS DE TI

Moura Jr., (2015) posiciona a TI como subárea da Administração, por entendê-la abrangente nos níveis técnico (tecnologia e processos) e social (estruturas e pessoas), a qual explica o emprego da efetividade de artefatos computacionais no âmbito organizacional. O uso adequado Tecnologia da Informação (TI), voltado para os interesses organizacionais, vem a proporcionar inovação, direcionamento estratégico, geração de oportunidades e vantagem competitiva.

Os profissionais da TI, com suas competências e habilidades de trabalho voltadas para o Sistema de Informação (SI), oferecem um suporte à Administração para a tomada de decisão com Sistemas de Apoio à Decisão (SAD), os quais, de acordo com Barbosa e Almeida (2002), possuem características tecnológicas, estruturais e de utilização específica e, ainda, que o conhecimento por parte dos desenvolvedores e usuários levam a uma melhor e maior satisfação da utilização dos SI; os autores completam ainda ao afirmar que, “os sistemas de informação são instrumentos voltados para apoiar processos de organização, controle, tomada de decisão e aquisição de conhecimento nas organizações”.

Bellini *et al.*, (2004, p. 21) afirmam que, para haver sinergia na atividade de desenvolvimento de *software* (uma das atividades desempenhadas em TI), a participação destes atores para integrar e melhor realizar a ação, também fazem-se necessários: patrocinador (usuário com alto poder de decisão), gerente (usuário atribuído a processos operacionais e sistêmicos) e agentes de negócios.

Segundo Armour (2006, p. 20) o desenvolvimento de software está sujeito a Flow, por envolver constante atualização e capacidade de aprendizagem contínua pelo desenvolvedor e ao operar esta tarefa na zona de conforto (zona de ineficácia devido ao tédio) se visualiza a competência e a facilidade na atividade, todavia, poderá ser ineficaz e não gratificante e, acrescenta ainda, que grandes empresas promove o aprendizado constante e otimiza a taxa de aprendizagem.

A atividade em TI tende a possuir um ambiente de trabalho mais descontraído e dinâmico o qual é propício à geração de criatividade durante o processo, a exemplo de conhecidas empresas multinacionais do setor tecnológico; entretanto executam-se atividades altamente específicas e, por muitas vezes, complexas as quais podem exigir um grau de concentração e atividade mental por parte do profissional da área.

Segundo Moreno *et al.* (2009, p. 438):

“Ao entender melhor como o profissional de TI está reagindo às mudanças gerais que o mercado está lhe apresentando, as empresas e as escolas poderão ajustar seus valores, suas definições para a área de TI e suas métricas de avaliação. A compatibilização entre necessidades organizacionais relativas à TI e necessidades individuais dos profissionais de TI constitui também um fator para lhes motivar e reduzir seu grau de ansiedade.”

Pressupõe-se que com ambientes criativos, os quais incentivam a motivação e concentração, seja possível averiguar a ocorrência de flow entre profissionais de TI. Por outro lado, havendo rotineiramente uma atividade basicamente estática, de forma que, possivelmente em algum momento, não haja desafios suficientemente compatíveis com as habilidades individuais, é válida também a investigação da ocorrência de tédio entre profissionais da área.

Seria possível, ainda assim o profissional de TI sentir tédio no trabalho? Haveria ocorrência do estado de flow junto a estes profissionais da esfera pública, onde se pressupõe que seja um ambiente monótono e rotineiro? Seria concebível, em ambiente laboral, que a faixa etária mais jovem sempre estaria em estado de flow?

Preende-se, ao final deste estudo, relacionar as indicações de estado de tédio e flow em profissionais de TI e realizar um comparativo entre os resultados das variáveis encontradas, avaliá-las e analisá-las, de forma identificar e buscar compreender se há indicativos de ocorrência destes fenômenos no universo proposto.

Visando responder a essa questão, o estudo será embasado no comparativo entre tédio no trabalho, a ser verificado pela Escala de Tédio no Trabalho, de Lee (1986); também pela Escala de Propensão ao Tédio, de Farmer e Sundberg (1986); e na teoria do flow, de Csikszentmihalyi, instrumentalizada pela Escala Reduzida de Flow, de Martin e Jackson (2008).

Este artigo está estruturado da seguinte forma: foi realizada uma revisão bibliográfica acerca da temática de tédio e flow e busca de escalas validadas, as quais compuseram o instrumento de pesquisa, formado por 28 itens; após o levantamento e coleta de dados, será feita a descrição da amostra, seguida do tratamento dos dados para posterior análise da indicação entre tédio e flow pelos indivíduos por meio das variáveis pesquisadas em seguida os achados serão apresentados e discutidos com base teórica, por fim serão mencionadas as considerações, limitações e contribuições da pesquisa.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 TÉDIO

Tédio, suas causas e consequências individuais, foi objeto de estudo de vários autores (por exemplo O'Hanlon, 1980; Vodanovich, 2003; Toohey, 2011; Lynn, 2013) sua tendência e propensão, foram avaliadas em escala universal, ou seja, a qual pode ser aplicada em diversos contextos, não específicos (Grubb 1975; Farmer e Sundberg, 1986; Gordon *et al.*, 1997; Melton e Schulenberg, 2009) aplicada em adolescentes (Martins, 2012; Pinto, 2012), os quais buscaram compreender o fenômeno em que se convencionou, ser inerente ao ser humano, de modo subjetivo ou cognitivo: fatores intrínsecos ou sob influência de alguma circunstância externa; e fatores extrínsecos (esfera de atuação, ramo e tipo de atividade) foco deste objeto de estudo. Eastwood *et al.*, (2012, p. 482) defendem que o tédio pode ser aliviado por uma simples mudança nas circunstâncias. Kass *et al.*, (2001, p. 318) afirmam ainda que há uma limitação da literatura em relação à falta de diferenciação entre o tédio considerado como uma característica pessoal (fatores intrínsecos), versus um estado (influenciado por fatores extrínsecos).

O tédio tem um conceito empírico e amplamente associado à tristeza, falta de interesse, e/ou estímulo devido ao ócio ou atividades excessivamente repetitivas (Kass *et al.*, 2001 ; O'Hanlon, 1981) e distrações na atividade, e nem todos destes conceitos popularmente percebidos não condizem com o que emergiu da comunidade científica, pois o tédio não está vinculado à tristeza ou depressão e sim, por falta de interesse (Farmer e Sundberg, 1986; Oliveira e Justo, 2011). O tédio da tradição existencial enfatiza a experiência aversiva de inação, vazio, paralisia da vontade e significado não realizado (Eastwood *et al.*, 2012, p. 484).

Pinto (2012, p. 1) afirma ter encontrado evidências que o tédio se associa a um conjunto de características individuais e comportamentais. Contudo O'hanlon (1981, p.54) não crê que o tédio seja um fenômeno subjetivo, em pesquisa na qual suscitou que as manifestações subjetivas de tédio advieram de mudanças situacionais do mesmo processo.

Diversos estudos foram aplicados para verificar a inclinação dos indivíduos ao tédio por meio da Escala de Propensão ao Tédio (BPS; em inglês *Boredom Proness Scale*) proposta por Farmer e Sundberg (1986). É o caso, por exemplo, dos estudos de Ahmed (1990), Vodanovich e Kass (1990), Kass *et al.* (2001), Vodanovich, Wallace e Kass (2005), Culp (2006), Martins (2012) e Pinto (2012).

Assim como como outros estudos recentes correlacionaram o tédio e local de trabalho, ocorrendo não somente em ambiente industrial (Van Der Heijden, Schepers e Nijssen, 2012) ocorrendo não somente para trabalhadores dos níveis operacional e tático, o que os referidos autores denominam como funcionários de “colarinho azul” como esperado e também para funcionários do nível estratégico: os funcionários de “colarinho branco”, como verificado também em (Fisher, 1993, p. 395).

O'hanlon (1981, p. 54) afirma que o tédio está relacionado às atividades monótonas e repetitivas. Vodanovich e Watt (2016, p. 197) defendem que a percepção de tédio na execução das tarefas pelos indivíduos venha a ser uma experiência pessoal. Fisher (1993) define tédio como sendo “uma emoção ou estado afetivo transitório muito mais curto do que as atitudes” e acrescenta que o indivíduo sente uma falta de interesse e dificuldade em concentrar-se na atividade atual, com estado de baixo nível de atenção. Fisher (1998) em seus estudos reforça que a experiência do tédio fundamentalmente seja devida a dificuldades de atenção. O'hanlon (1981) veio a convencionar alguns pontos, os quais julgou serem de acordo geral e procedentes sobre como ocorre o tédio, contemplando situações que envolvem a tarefa, o indivíduo, emoções, a situação e assim, como este pode ser reconhecido.

2.1.1 O Tédio no Trabalho

Embora o estudo do tédio seja um tema pertinente devido à comum ocorrência entre os indivíduos, “é uma área cada vez mais rica e vital da pesquisa contemporânea” (TOOHEY, 2012, p. 01), ainda assim há uma carência de investigações voltadas para a matéria, sobretudo em

contexto organizacional, nas ciências sociais aplicadas, no Brasil tendo conceito amplamente difundido no campo da psicologia e em literatura estrangeira. O “tédio no trabalho é vivenciado por quase todos em algum momento ou outro, contudo não têm sido objeto de investigação por pesquisadores organizacionais” (FISHER, 1998, p. 503).

Autores dedicaram-se a buscar compreender tédio no local de trabalho, (Shackleton, 1981; Fisher 1991; 1993; 1998; Heijdden *et al.*, 2012) mensurado em escala especificamente neste contexto (LEE, 1986). Farmer e Sundberg (1986) elencaram dentre os 28 itens, da Escala Propensão ao Tédio (BPS), quatro destes sendo voltados para o trabalho, todavia, ainda existe uma escassez de pesquisas voltadas ao tema, em contexto organizacional, sobretudo na conjuntura brasileira.

Heijdden *et al.*, (2012, p. 350) afirmam que nas últimas três décadas, a importância do tédio no local de trabalho e seus custos potenciais para as empresas foram cada vez mais reconhecidos, pois negativamente podem acarretar absenteísmo e *turnover* (Shackleton, 1981, p. 32), também envolvem fatores motivacionais, os quais vêm a elevar o significado do trabalho e também, a disposição, criatividade, inovação, itens estes que influenciam positivamente não somente na produção como também, na produtividade.

Oliveira e Justo (2011, p.09) afirmam que tédio no trabalho “denuncia um trabalho reduzido a uma necessidade básica, uma necessidade imperiosa, obrigatória, porém, tão desinvestida de sentido social e pessoal que se realiza com um mínimo de implicação”.

A seguir, na tabela 1, são apresentados os itens agrupados da Escala de Propensão ao Tédio, ao que dizem respeito ao Trabalho, (versão traduzida de Martins, 2012) assim como, na tabela 2 com a Escala de Tédio no Trabalho juntamente às condições que procedem ao Tédio, de acordo com O’Hanlon, 1981.

Tabela 1 - Paralelo entre itens de trabalho da Boredom Proness Scale com condições preponderantes para a ocorrência de tédio, listadas por O’Hanlon (1981)

Itens BPS	Condições para Tédio
02. Durante o trabalho, costume me preocupar com outras coisas.	(3)
12. Raramente fico entusiasmado(a) com o meu trabalho;	(2)
19. Tenho dificuldade em obter um emprego suficientemente interessante;	(3) (5)
21. Sinto que estou trabalhando a maior parte do tempo abaixo das minhas capacidades;	(1)

Legenda:

- (1) O tédio ocorre como uma reação às situações da tarefa em que o padrão de estimulação sensorial é quase constante ou altamente repetitivo.
- (2) Graus de tédio relatados por diferentes indivíduos no mesmo o ambiente de trabalho monótono varia muito.
- (3) Um componente emocional do tédio inclui a aversão a elementos monótonos da situação identificados pelo indivíduo como o sentimento de tédio. Simultaneamente, o indivíduo é motivado para mudar o ambiente, variar sua atividade ou escapar da situação um todo.
- (4) O tédio pode ocorrer em poucos minutos após o início da atividade repetitiva, particularmente se essa atividade ocorreu costumeiramente no passado.
- (5) O tédio é altamente específico da situação e é imediatamente reversível quando a situação mudar em grande medida.

Fonte: Elaboração Própria

Tabela 2 - Paralelo entre *Lee Job Boredom Scale* com condições preponderantes para a ocorrência de tédio, listadas por O'Hanlon (1981)

Itens LJBS	Condições para Tédio
1) Muitas vezes me aborreço com o meu trabalho.	(1)
2) Acho meu trabalho monótono.	(4)
3) De vez em quando eu penso em mudar de um tipo de trabalho para outro, se o salário fosse o mesmo.	(3)
4) Eu gosto do trabalho que faço.	Contraponto da Escala
5) Muitas vezes fico cansado no trabalho.	(4)
8) Fico irritado no trabalho.	(1)
9) Tenho raciocínio lento durante o dia.	(1)
10) Tenho sono no trabalho.	(4)
11) Acho que o tempo parece passar mais lentamente no trabalho.	(5)
12) Passo longos períodos de tédio no trabalho.	(4)
13) Meu trabalho me parece repetitivo.	(4)
14) Durante o dia do trabalho, penso em fazer outras tarefas.	(3)
15) Descrevo meu trabalho como monótono.	(4)
16) Meu trabalho é praticamente o mesmo dia após dia.	(4)
17) Eu sou apático no trabalho.	(1)

Legenda:

(1) O tédio ocorre como uma reação às situações da tarefa em que o padrão de estimulação sensorial é quase constante ou altamente repetitivo.

(2) Graus de tédio relatados por diferentes indivíduos no mesmo o ambiente de trabalho monótono varia muito.

(3) Um componente emocional do tédio inclui a aversão a elementos monótonos da situação identificados pelo indivíduo como o sentimento de tédio. Simultaneamente, o indivíduo é motivado para mudar o ambiente, variar sua atividade ou escapar da situação um todo.

(4) O tédio pode ocorrer em poucos minutos após o início da atividade repetitiva, particularmente se essa atividade ocorreu costumeiramente no passado.

(5) O tédio é altamente específico da situação e é imediatamente reversível quando a situação mudar em grande medida.

Fonte: Elaboração Própria

2.2. FLOW

Motivação e bem estar no ambiente de trabalho são temas recorrentes em pesquisas científicas, (Gagné e Deci, 2005; Arrieta *et al.*, 2008; Gouveia *et al.*, 2008; Versiani, 2016) pois com as quais o funcionário sente-se em um nível de satisfação tal, que passa a incidir em relação à sua produtividade.

O ambiente organizacional sucede por constantes transformações dentre as quais, os conceitos de motivação são permanentemente mutáveis.

“O comportamento humano deriva sua motivação de muitas fontes. A psicologia identificou há muito tempo muitas delas: necessidades fisiológicas e seus derivados, a necessidade de segurança, autoestima, autonomia, e assim por diante. Mas tem, em geral, ignorado um segmento importante dos motivos: aqueles que produzem recompensas que surgem por causa da interação efetiva da pessoa com o meio ambiente. Estas recompensas são o que eu chamo de experiência de fluxo (flow experience)”. (Csikszentmihalyi, 2014, p 1).

Arrieta *et al.* (2008, p. 745) corroboram esta colocação ao tecerem críticas acerca da falta de renovação teórica do conceito de motivação no trabalho, dentre a qual, os pesquisadores recorrem à “literatura cinza”, a qual é constituída por publicações não-científicas como: relatórios, estatísticas, estudos de mercado, teses, atas de conferências, especificações técnicas, normas, bibliografias, documentação técnica e comercial, bem como documentos oficiais (Alberani, 1990, p. 358), negligenciando o construto geral de motivação, por esta entende-se: “o motivo que aciona no ser humano recursos pessoais como energia, talentos, conhecimentos e habilidades de que ele dispõe para iniciar, manter ou até mesmo mudar o curso de uma ação” (Ferreira, 2010, p.11).

Flow é um dos objetos de estudo relacionados à motivação; é relativamente recente, em referência à linha do tempo da formação do construto da motivação. O conceito de flow também pode ser definido como um estado mental em que as pessoas experimentam, quando envolvidas em uma atividade que seja tanto quanto adequadamente desafiadora para o nível de habilidade correspondente, resultando por muitas vezes à imersão e foco concentrado em uma tarefa, podendo resultar em profunda aprendizagem e altos níveis de satisfação pessoal e profissional. O tema proporcionou uma compreensão das experiências autorrecompensadoras durante as quais os indivíduos estão envolvidos no momento em que passam pela experiência (Nakamura e Csikszentmihalyi, 2002, p. 89).

Flow é uma experiência intensa de motivação intrínseca. Segundo Arrieta *et al.* (2008, p.746), “as pessoas serão intrinsecamente motivadas apenas para atividades que possuem intrínseco interesse para eles, atividades que têm o apelo da novidade, desafio ou valor estético” (Ryan e Deci, 2000, p.71). Kurtz *et al.* (2015, p. 33) acrescentam ainda que flow é uma experiência subjetiva no momento em que pessoas vivenciam situações de engajamento completo em uma atividade específica, de forma a não perceberem outros estímulos à sua volta, sendo assim:

“O ‘estado de *flow*’ explica a motivação humana a partir de um conjunto de fatores que caracterizam a experiência autotélica (autorrecompensadora) do indivíduo e que favorecem o alcance de estado de elevado grau de engajamento pessoal em relação à tarefa” (Moura Jr, 2015, p. 43).

A experiência será mais positiva quando uma pessoa perceber que o ambiente contém oportunidades de ação suficientes (ou desafios), que são compatíveis com as próprias capacidades (ou habilidades) da pessoa para agir (Csikszentmihalyi e Lefevre, 1989, p. 815, Vanderley (2001) colabora ao confirmar que quando são removidos todos os elementos

desafiadores, criativos, prazerosos e a possibilidade do indivíduo deliberar sobre seu próprio desempenho, a parte humana do trabalhador também é retirada). “Os melhores momentos costumam ocorrer quando temos o corpo e a mente completamente empenhados em um esforço voluntário para realizar algo difícil e que valha a pena” (Kamei, 2010, p. 64).

Csikszentmihalyi, ao estudar a motivação intrínseca, despertou para a necessidade de compreender o fenômeno da atividade intrinsecamente motivada e iniciou suas investigações por meio de pessoas as quais protagonizam o prazer, como principal motivo para exercer uma atividade, a partir daí, elencou as condições preponderantes para a ocorrência de flow, as quais incluem: O encontro e equilíbrio entre desafios ou habilidades para a ação, contanto que não excedam excessivamente as habilidades pessoais existentes e ter objetivos claros, iminentes e feedback imediato sobre os progressos realizados.

Sob essas condições, a experiência adentra num estado subjetivo com as seguintes características:

Concentração intensa e focada no momento presente;
Fusão entre ação e consciência;
Perda de auto-consciência reflexiva, ou seja, perda de consciência de si mesmo como um ator social;
Sensação de que se está no controle de suas ações, isto é, uma sensação de que se pode, em princípio, lidar com a situação porque sabe como responder a tudo o que pode acontecer;
Distorção da experiência temporal: sensação de que o tempo passou mais rápido do que o normal;
Experiência da atividade como intrinsecamente gratificante, de tal forma que muitas vezes o objetivo final seria apenas uma “desculpa” para o processo.

Quadro 1: Condições preponderantes para a ocorrência de flow.

Fonte: Adaptado de Csikszentmihalyi (2014).

A relevância e recente emergência do tema vieram a suscitar pesquisas, as quais visaram um aprofundamento maior em vários contextos de atividades que envolvam satisfação e engajamento pessoal, bem como ampliar o conhecimento do fenômeno. Foram verificadas na literatura, pesquisas que relacionam flow aos esportes: (Massarella e Winterstein, 2005; Massarella, 2008; Gomes, 2010; Sena Junior 2012; GOMES *et al.*, 2012; Oliveira, 2013. Aplicado à música: Ishisaki, 2016; Moreira, 2016; Figueiredo, 2017. Voltado ao trabalho: Csikszentmihalyi, Lefevre, 1989; Demerouti, 2006; Moura Jr, 2015. de Castro *et al.*, 2015).

Para mensurar flow, o instrumento utilizado foi a Escala Reduzida de Flow (Short Flow Scale – SFS), de Martin e Jackson (2008), a qual contempla nove itens, apresentados na tabela 3, a seguir juntamente com os requisitos para a ocorrência de flow, de acordo com Csikszentmihalyi (2014).

Tabela 3 - Paralelo entre itens da *Short Flow Scale* e condições preponderantes para a ocorrência de flow, listadas por Csikszentmihalyi

Itens SFS	Condições para Flow
1) Sinto-me bastante satisfeito com meu trabalho.	Experiência da atividade como intrinsecamente gratificante.
2) Considero-me suficientemente competente para cumprir requisitos importantes da tarefa.	Sensação de que está no controle de suas ações.
3) Enquanto faço a tarefa, eu tenho uma boa ideia de quão bem estou indo.	Fusão entre ação e consciência.
4) Tenho uma sensação de controle total sobre o que estou fazendo.	Sensação de que está no controle de suas ações.
5) Faço as coisas espontaneamente, sem nem ter que pensar em como fazer.	Perda de auto-consciência reflexiva.
6) Quando faço uma tarefa, eu fico completamente focado nela.	Concentração intensa e focada no momento presente.
7) Quando faço uma tarefa, eu não me preocupo sobre o que os outros estão pensando de mim.	Perda de auto-consciência reflexiva.
8) Quando me envolvo numa tarefa, parece que o tempo passa mais rápido.	Distorção da experiência temporal.
9) Quando me envolvo numa tarefa, a experiência é extremamente recompensadora.	Experiência da atividade como intrinsecamente gratificante.

Fonte: Elaboração Própria

Armour (2006) em suas pesquisas sobre flow, demonstrou que há um momento em que as habilidades e as demandas da tarefa estão em sincronia, de forma que “a tarefa não seja tão rotineira que não requeira esforço e atenção, e nem tão difícil que induza ansiedade” (p.19), área esta, que o autor denomina: “zona de competência”, sendo uma área de ótimo estado, na qual encontra-se entre o estado de tédio, que se deve pela execução monótona das mesmas tarefas, até o estado de ansiedade gerado pela falta de capacidade ou pela pressão para ser “bem-sucedido” na execução da tarefa; os quais podem ocorrer tanto na esfera pessoal, quanto na profissional. A zona de competência está demonstrada no gráfico, a seguir:

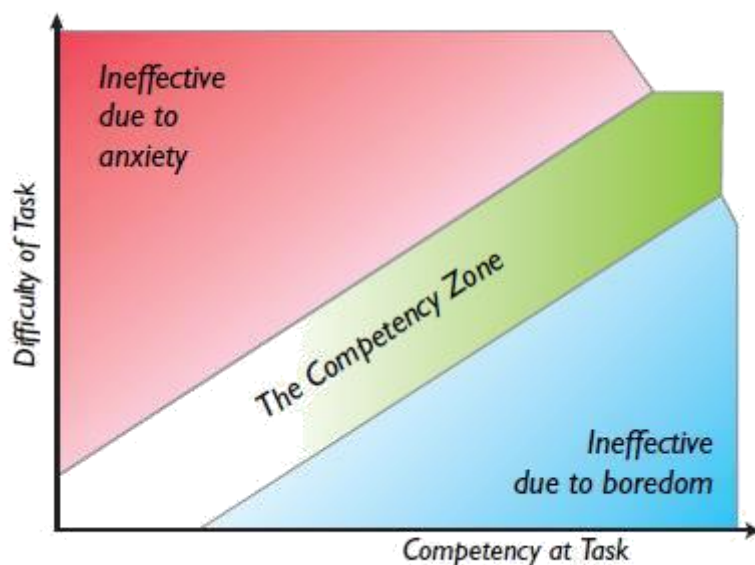


Gráfico 1: Zona de competência (Armour, 2006)

O gráfico representa que, quando atividades notadamente conhecidas e monótonas são realizadas e ocorre o excesso de competência para a execução, (quando o desafio é menor do que a habilidade) há a tendência de haver ineficácia pela vaga atenção e monotonia, gerando a automatização da atividade, com menor desprendimento de energia e engajamento e, com isso, o indivíduo encontra-se na zona do tédio.

Entretanto quando o indivíduo encontra-se com um desafio superior à sua habilidade, o qual venha a causar mal estar e ansiedade, poderá até mesmo somatizar o indivíduo. Qualquer nova atividade, na qual não haja o domínio para exercê-la, poderá gerar um esforço e energia adicionais para compensar a falta de experiência e penderá para a ineficácia devido à ansiedade, a qual poderá acarretar em má qualidade da tarefa.

Contudo, quando a nova tarefa é completada com êxito, há o bem estar pessoal por poder tornar-se competente e hábil para exercê-la, “este é frequentemente o ponto onde as pessoas experimentam a melhor sensação de recompensa, à medida que eles se flexionam e exploram sua nova habilidade” (Armour 2006, p. 20), entretanto, continuando a aplicar continuamente a mesma tarefa, torna-a cada vez mais trivial até tornar-se monótona e assim, cessa a aprendizagem e chega-se à zona da ineficácia devido ao tédio. Por isso o nível de desafio e habilidades deve estar em conexão e a permanência na Zona de competência é limitado, e há a necessidade de aprendizado constante.

3. MÉTODO

Para mensurar a tendência ou inclinação para o tédio dos indivíduos, Farmer e Sundberg (1986) validaram uma escala de 28 itens, contendo afirmações (verdadeiro ou falso) aplicáveis em contextos gerais: a Escala de Propensão ao Tédio (*Boredom Proness Scale – BPS*). Martins (2012) adaptou e validou a escala para a língua portuguesa (lusitana), substituindo a forma dicotômica para a escala de 5 pontos de *Likert*, a qual, inicialmente, seria o instrumento utilizado para mensurar tédio neste estudo (restando, apenas, a validação para o português brasileiro); todavia no decorrer da revisão de literatura, foi encontrada a validada Escala de Tédio no Trabalho, de Lee, 1986 (*Lee Job Boredom Scale - LJBS*), com 17 itens, (tendo um deles como contraponto para não tédio: Item 4 “*Eu gosto do trabalho que faço*”), sendo assim, a mesma melhor enquadrou-se à conjuntura proposta; entretanto, dois itens da LJBS foram suprimidos

(itens 6 e 7) por haver bastante similaridade com outros itens da escala, houve a livre tradução orientada dos itens da LJBS.

Dentre os 28 itens da BPS, de Farmer e Sundberg (1986), validados por Martins (2012), quatro itens da escala portuguesa foram mantidos na pesquisa, por haver nexos com o trabalho.

Neste estudo, a coleta de dados da amostra populacional foi adotada por meio de formulário de levantamento tipo *survey*. Pinsonneault e Kraemer (1993) afirmam que a informação é coletada de forma a poder generalizar as descobertas para a população, como o serviço ou grupos de trabalho, usuários de informações de sistemas, gerentes e trabalhadores de escritório. O formulário foi utilizado por meio eletrônico, elaborado e aplicado via *Google Forms*. A análise dos dados foi realizada de forma descritiva e exploratória, com o objetivo de inter-relacionar os fenômenos, os quais possam vir a ocorrer junto aos profissionais pesquisados e assim, observar seus aspectos de trabalho quanto a tédio e flow.

O instrumento de pesquisa foi composto de 28 itens distribuídos aleatoriamente, (por meio de aplicativo) o qual contemplou tédio, utilizando-se da Escala de Tédio no Trabalho de Lee (1986) (LJBS) com 15 itens; 4 itens da Escala de Propensão ao Tédio (BPS), adaptada de Martins (2012) e; a Escala Reduzida de Flow (SFS), de Martin e Jackson (2008), com 9 itens. Os itens variavam entre '1' equivalente a 'discordo totalmente' e '5' equivalente a 'concordo plenamente'.

O estudo foi desenvolvido com base em pesquisa feita com profissionais de TI, com dados obtidos por amostra não-probabilística, por conveniência (organizações, universidades e profissionais) e por convite à resposta ao questionário, em divulgação em grupos da área, bem como em contato por sítios da internet de empresas que trabalham com TI e envio do *link* para resposta, a pesquisa foi aberta em setembro de 2017 e ficou disponível por um período de 4 semanas, aproximadamente. Houve 177 respostas, sendo 175 consideradas válidas.

3.1 DESCRIÇÃO DA AMOSTRA

Dentre os 175 respondentes, 148 são do sexo masculino (84.6%) e 27, do sexo feminino (15.4%); com idades entre 20 e 69 anos ($M = 36.6$, $DP=12.4$; (Homens: $M=36$, $DP =12.8$ e Mulheres: $M=39.6$, $DP=8,3$). 167 participantes residem no Brasil, destes, 122 são da região Nordeste (5 estados); 23 respondentes do Sul (3 estados); 15, do Centro-Oeste (1 estado e Distrito Federal) e 7 do Sudeste (3 estados). Os 8 restantes residem: 3 na Inglaterra; 2, na Espanha; 1 na Holanda; 1 no Canadá e 1 nos EUA.

E ainda: 86 respondentes (49,1%) atuam em empresas privadas e 78 destes (44,5%) em empresas públicas e 11 respondentes (6,3%) optaram por não informar a empresa em que trabalham. A média do tempo de experiência no ramo de atividade é de 13,7 anos ($DP=9,89$).

Ao que diz respeito à área de atuação, foram pesquisadas oito áreas principais: Desenvolvimento de sistemas – programação: 22.2%; Desenvolvimento de sistemas – análise: 17.7%; Gestão de equipes: 14.3%; Suporte: 10.8%; Análise de dados: 9,1%; Gestão de Projetos: 8%; Redes e conectividade: 7.4%; Consultoria: 2,3% e também outras áreas: 8%.

3.2 RESULTADOS

Após a coleta de dados, procedeu-se com a reorganização das questões, anteriormente aleatorizadas, em seguida somou-se o resultado das respostas de cada participante, separadamente por escalas, obtendo-se os escores, como medida unificada para cada construto, a partir destes, obteve-se a média de cada participante para LJBS, BPS e FSS.

Neste estudo, considerou-se o escore a partir de 3.0 (por ser o intermédio da escala de 5 itens de *Likert*) como parâmetro positivo para tédio ou flow e abaixo disto, não haveria indicativo da ocorrência dos fenômenos. Feito isso, as variáveis foram isoladas, considerando: a quantidade de respondentes para cada indicativo, os escores mínimo e máximo obtidos e a análise estatística descritiva: média e desvio padrão. Como demonstrados nos quadros, a seguir:

Quadro 2: Indicativo de Tédio LJBS por sexo

Tédio						Não Tédio				
Sexo	Quant.	Min	Max	M	DP	Quant.	Min	Max	M	DP
F	3	3.0	3.8	3.4	0.57	24	1.1	2.9	2.0	1.27
M	13	3.0	4.3	3.6	0.92	135	1.0	2.9	1.9	1.34

Quadro 3: Indicativo de Tédio BPS por sexo

Tédio						Não Tédio				
Sexo	Quant.	Min	Max	M	DP	Quant.	Min	Max	M	DP
F	2	3.2	3.8	3.5	0.42	25	1.2	2.9	2.0	1.20
M	13	3.0	4.3	3.6	0.92	135	1.0	2.8	1.9	1.27

Quadro 4: Indicativo de Tédio JBS por esfera pública/privada*

Tédio						Não Tédio				
Esfera	Quant.	Min	Max	M	DP	Quant.	Min	Max	M	DP
Público (78)**	10	3.0	3.9	3.4	0.64	68	1.1	2.8	1.9	1.20
Privada (86)	6	3.0	4.3	3.6	0.92	80	1.1	2.9	2.0	1.27

*11 respondentes não definiram a esfera de atuação.

** Os números entre parênteses, representam o número de respondentes, por área.

Quadro 5: Indicativo de Tédio JBS por faixa etária (em anos).

Tédio						Não Tédio				
F.E.	Quant.	Min	Max	M	DP	Quant.	Min	Max	M	DP
20 a 24 (16)	3	3.0	3.8	3.4	0.57	13	1.2	2.5	1.8	0.92

25 a 29 (28)	-	-	-	-	-	28	1.4	2.8	2.1	0.99
30 a 34 (39)	5	3.2	3.8	3.5	0.42	34	1.1	2.9	2.0	1.27
35 a 39 (34)	3	3.1	3.3	3.2	0.14	31	1.2	2.8	2.0	1.13
40 a 44 (24)	3	3.0	4.3	3.6	0.92	21	1.1	2.8	1.9	1.20
45 a 49 (7)	-	-	-	-	-	7	1.1	1.9	1.5	0.57
50 a 54 (16)	-	-	-	-	-	16	1.0	2.6	1.8	1.13
55 a 59 (6)	1	3.9	3.9	3.9	0	5	1.2	2.4	1.8	0.85
60 a 64 (3)	1	3.0	3.0	3.0	0	2	1.2	2.2	1.7	0.71
65 a 69 (2)	-	-	-	-	-	2	2.8	1.4	2.1	0.99

Quadro 6: Indicativo Tédio de JBS por área

Tédio						Não Tédio				
Área	Quant.	Min	Max	M	DP	Quant.	Min	Max	M	DP
Análise de dados (16)	1	3.4	3.4	3.4	0	15	1.2	2.5	1.8	0.92
Consultoria (4)	1	3.2	3.2	3.2	0	3	1.3	2.4	1.8	0.78
Des. Sist. – Análise (31)	2	3.2	3.8	3.5	0.42	29	1.1	2.9	2.0	1.27
Des. Sist. Program. (39)	2	3.0	3.3	3.1	0.21	37	1.1	2.8	1.9	1.20
Gestão de equipes (25)	2	3.0	4.3	3.6	0.92	23	1.0	2.8	1.9	1.27
Gestão de projetos (14)	-	-	-	-	-	14	1.5	2.2	1.8	0.49
Redes e Conectivid. (13)	1	3.3	3.3	3.3	0	12	1.4	2.8	2.1	0.99

Suporte técnico (19)	3	3.0	3.6	3.3	0.42	16	1.2	2.3	1.7	0.78
Outras áreas (14)	4	3.1	3.9	3.5	0.57	10	1.2	3.8	2.5	1.84

Quadro 7: Indicativo de Flow por sexo

Flow						Não Flow				
Sexo	Quant.	Min	Max	M	DP	Quant.	Min	Max	M	DP
F	27	3.1	4.8	3.9	1.20	-	-	-	-	-
M	144	3.0	4.8	3.9	1.27	4	1.6	2.8	2.2	0.85

Quadro 8: Indicativo de Flow por esfera pública/privada*

Flow						Não Flow				
Esfera	Quant.	Min	Max	M	DP	Quant.	Min	Max	M	DP
Público (78)**	77	3.0	4.8	3.9	1.27	1	2.6	2.6	2.6	0
Privada (86)	83	3.0	4.8	3.9	1.27	3	1.6	2.8	2.2	0.85

*11 respondentes não definiram a esfera de atuação.

** Os números entre parênteses, representam o número de respondentes, por área.

Quadro 9: Indicativo de Flow por faixa etária (em anos).

Flow						Não Flow				
F.E.	Quant.	Min	Max	M	DP	Quant.	Min	Max	M	DP
20 a 24 (16)	15	3.2	4.4	3.8	0.85	1	1.6	1.6	1.6	0
25 a 29 (28)	28	3.0	4.8	3.9	1.27	-	-	-	-	-
30 a 34 (39)	36	3.0	4.7	3.8	1.20	3	2.6	2.8	2.7	0.14
35 a 39 (34)	34	3.3	4.4	3.8	0.78	-	-	-	-	-

F.E.	Quant.	Min	Max	M	DP	Quant.	Min	Max	M	DP
40 a 44 (24)	24	3.3	4.5	3.9	0.85	-	-	-	-	-
45 a 49 (7)	7	3.2	4.4	3.8	0.85	-	-	-	-	-
50 a 54 (16)	16	3.3	4.8	4.0	1.06	-	-	-	-	-
55 a 59 (6)	6	3.6	4.4	4.1	0.57	-	-	-	-	-
60 a 64 (3)	3	3.5	4.6	4.1	0.78	-	-	-	-	-
65 a 69 (2)	2	3.3	4.6	3.9	0.92	-	-	-	-	-

Quadro 10: Indicativo de Flow por área

Flow						Não Flow				
Área	Quant.	Min	Max	M	DP	Quant.	Min	Max	M	DP
Análise de dados (16)	16	3.3	4.5	3.9	0.85	-	-	-	-	-
Consultoria (4)	4	3.7	4.5	4.1	0.57	-	-	-	-	-
Des. Sist. – Análise (31)	29	3.2	4.8	4.0	1.13	2	2.6	2.8	2.7	0.14
Des. Sist. Program. (39)	38	3.0	4.5	3.7	1.06	1	2.6	2.6	2.6	0
Gestão de equipes (25)	25	3.3	4.6	3.9	0.92	-	-	-	-	-
Gestão de projetos (14)	14	3.1	4.8	3.9	1.20					
Redes e Conectivid. (13)	13	3.3	4.4	3.8	0.78	-	-	-	-	-
Suporte técnico (19)	18	3.1	4.7	3.9	1.13	1	1.6	1.6	1.6	0
Outras áreas (14)	14	3.1	4.7	3.9	1.13	-	-	-	-	-

3.1. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Ao analisar as respostas femininas, duas respondentes demonstraram inclinação ao tédio com escore acima de 3 (três) nas escalas LJBS e BPS.

Dentre os homens: 13 respondentes demonstraram indicação para o tédio apenas na escala LJBS, outros 13 demonstraram indicação para tédio apenas na BPS e, dentre estes 11 respondentes demonstraram indicativos para ambas as escalas de tédio.

Na esfera pública 10 respondentes, dos 78, apresentaram indicação para o tédio na LJBS e simultaneamente com a BPS, 9. Na esfera privada, 4 respondentes indicaram tédio simultaneamente para ambas as escalas.

Considerando a faixa etária: De 20 a 24 anos, 2 respondentes demonstraram inclinação ao tédio para as duas escalas; na faixa de 25 a 29 anos, não houve registros para a indicação de tédio em ambas as escalas; de 30 a 34 anos, 5 respondentes apresentaram simultaneidade entre as escalas; de 35 a 39 anos, 3 respondentes apresentaram indicativo para a BPS e LJBS; entre 40 a 44 anos, 2 respondentes indicaram tédio para as 2 escalas; Já entre 45 a 49 não houver respostas que indicassem tédio em nenhuma das escalas, assim como na faixa entre 50 a 54 anos; no intervalo entre 55 a 59 anos, houve um registro para ambas as escalas; entre 60 e 64 anos, houve um registro para tédio na LJBS e, por fim, na faixa etária entre 65 a 69 anos, nenhum dos dois respondentes inclinaram-se para a indicação de tédio entre ambas as escalas.

Quanto à área de atuação, uma resposta de análise de dados registrou tédio para ambas as escalas, assim como na área de consultoria; em Desenvolvimento de Sistemas – Análise, houver 2 registros para LJBS e BPS. Em Desenvolvimento de Sistemas – Programação, dos 2 respondentes que indicaram tédio, um houve um para cada escala; ocorreu um registro na área de Gestão de Equipes para tédio em ambas as escalas; não houve registro para indicação ao tédio em Gestão de Projetos; em Redes e Conectividade, houve um registro para ambas as escalas; Em Suporte Técnico, das 3 respostas afirmativas para tédio na LJBS, 2 delas confirmaram para BPS e em outras áreas de atuação não listadas, houveram 4 registros para ambas as escalas.

Ao analisar a proporcionalidade da amostra, mulheres apresentaram maior indicação ao tédio (11%), em relação aos homens (8.8%) para LJBS, o que veio a contrastar com a BPS, onde homens apresentaram maior indicação para o tédio (8.78%) do que as mulheres (7.40%).

Considerando a esfera pública, esta apresentou um índice de 12.82% para a indicação ao tédio, em comparação aos 6.97% no ramo privado.

As faixas etárias extremas destacaram-se ao demonstrar tédio nas respectivas respostas: 60 a 64 anos, 33.33% (3 respondentes), seguida da faixa etária mais jovem: de 20 a 24 anos, com 18.75% (16 respondentes), sucedida por: 55 a 59 anos (16.66%); 30 a 34 anos (12.82%); 40 a 44 anos (12.5%); 35 a 39 anos (8.82%), não houve registro das demais faixas etárias com indicação para tédio, como informado anteriormente.

Ao ponderar acerca da área de atuação, proporcionalmente, outras áreas de atuação em TI não listadas, apresentaram maior indicação para o tédio, com 28.57%; seguida de: Consultoria (25%); Suporte técnico (15.78%); Gestão de Equipes (8%); Redes e Conectividade (7.69%); Desenvolvimento de Sistemas – Análise (6.45%); Análise de Dados (6.25%); Desenvolvimento de Sistemas – Programação (5,12%) a única área que não registrou resposta para inclinação para o tédio foi a de Gestão de Projetos.

Em contraste com a LJBS, foram observadas as seguintes respostas: embora na maioria das categorias analisadas da amostra tenha havido indicação para o tédio, houve também registros para a ocorrência de flow (171 respostas com escore acima de 3), dentre as 4 restantes, curiosamente envolvem faixas etárias jovens (20 a 24 anos e 30 a 34 anos) e dentre as 4, apenas 2 respostas indicaram a ausência de flow e presença de tédio.

158 respondentes apontaram a presença de flow e a ausência para tédio; dois respondentes não tendenciaram nem para flow, nem para tédio, a considerar o escore, abaixo de 3 para ambos os construtos. Curiosamente, 14 respondentes apresentaram simultaneamente a ocorrência de tédio e de

flow dentre as variáveis verificadas: sexo (ambos); esfera de atuação (ambas); nos limites inferior e superior das faixas etárias; na maioria das áreas de atuação (exceto Gestão de Projetos a qual demonstrou apenas flow).

Proporcionalmente, 100% das respondentes apontaram a ocorrência de flow, em contraste com 97.29% dos respondentes.

Contrariando as expectativas (já esperadas para tédio), 98.71% dos profissionais de TI da esfera pública apresentaram flow, confrontando os 96.51% de empresas privadas.

Todas as faixas etárias apresentaram totalmente, a ocorrência de flow, exceto, por pouca diferença: a de 20 a 24 anos (93.75%) e entre 30 a 34 anos (92.30%).

As áreas de atuação que aproximaram-se da ocorrência de flow foram: Desenvolvimento de Sistemas – Análise (93.54%); Suporte Técnico (94.73%) e Desenvolvimento de Sistemas – Programação (97.43%), as demais áreas demonstraram integralmente a ocorrência de flow.

Diante dos dados extraídos, descritos e analisados, houve casos em que tédio sobressaiu tanto para o gênero feminino e masculino, em alguma das escalas. Vodanovich, Wallace e Kass (2005) localizaram em pesquisas anteriores sobre BPS, indicações que os homens muitas vezes possuem pontuações globais significativamente maiores do que as mulheres, no entanto convergem ao afirmar que, por a referida escala possuir dois fatores gerais (Estimulação externa e Estimulação Interna), ambos poderão não variar as respostas independente de gênero.

Na escala reduzida de flow, ambos os gêneros demonstraram altos índices que indicam o fenômeno. Csikszentmihalyi, (2014, p.3) afirma em seus achados, relatos da experiência em termos semelhantes em todas as linhas de classe, gênero e idade.

Devido à recente emergência dos referidos temas: estudos, pesquisas e experimentos entre tédio e flow encontram-se ainda em construção. Não foi localizado, nesta oportunidade, na literatura disponível, experimentos concretos com as demais variáveis estudadas neste trabalho (esfera, área de atuação e faixa etária) para assim, poder realizar um paralelo.

Notou-se que houve um alto índice de tédio na esfera pública, acredita-se que seja devido ao modelo de gestão da disfunção burocrática, a qual poderia se alastrar para os demais segmentos da organização pública (levando em consideração o Brasil). Entretanto a ocorrência de flow neste setor também sobressaiu-se, o que pode ser levado a crer que seja através da motivação intrínseca ou extrínseca (local de trabalho e/ou clima organizacional).

Ocorreu, nos achados da pesquisa, que as 5 faixas etárias mais jovens tenham apontado a ocorrência de tédio, em contraste com as 5 últimas (apesar de ter o maior índice observado de tédio entre as faixas etárias – 33%). Haveria a possibilidade de a nova geração sentir-se apática perante à uma atividade rotineira, devido à uma dinamicidade, busca de novos desafios e oportunidades, pertinentes à idade e à atividade, o que leva a crer que empresas de Tecnologia, ao verificarem esta ocorrência empiricamente, venham a trazer atrativos como ambiente criativo e benefícios organizacionais para reter seus profissionais, em sua maioria, jovens assim como na maioria da amostra coletada neste trabalho.

Os achados da ocorrência de tédio nas diversas áreas de atuação em TI foram diversificadas, em destaque para as áreas de Suporte técnico, Consultoria e Desenvolvimento de Sistemas – Programação, nos quais seus representantes apresentaram nesta pesquisa, maior propensão ao tédio, assim como não atingiram com integralidade (conforme outras áreas) a ocorrência de flow. Tal ocorrência poderá ser melhor aprofundada, devido a heterogeneidade da amostra, em várias regiões do país e do mundo e suas respectivas condições de trabalho, clima organizacional e motivação intrínseca dos respectivos profissionais. Poderá ser levada em consideração, a nível de reflexão, a operacionalidade, a capacidade de autorregulação perante às situações e o significado que tais atividades possuem ante seus profissionais, em contraste dos achados com os demais da mesma área, porém de campos diferentes.

Como seria explicado o fato de duas ou mais variáveis estudadas apresentarem indicação para ambos os fenômenos? Fatores que compõem o tédio são complexos (O'Hanlon, 1980, p.

76); “Tédio pode influenciar a experiência e comportamento no trabalho, assim como relações sociais em seu trabalho para lidar com períodos de tédio” (Loukidou, 2009, p. 397). Loukidou (2009) afirma ainda em consonância com Vodanovich, Watt (2016), sobre a influência de aspectos subjetivos e inter-subjetivos em tédio.

Uma hipótese plausível seria a de que quando os indivíduos encontram-se em uma atividade essencialmente estática e repetitiva, a qual possa exigir um nível de concentração e, caso este não seja plenamente alcançado, (assim como o nível de desafios e habilidades não estarem em equilíbrio) tais fatores possam acarretar em apatia. Tal hipótese pode ser concebida ao analisar o conceito de flow: “Um estado mental no qual o sujeito encontra-se totalmente imerso na ação, sendo caracterizado por um sentimento de total envolvimento, de atenção focada e de plena participação na atividade” de Castro *et al*, (2015 p. 1022).

Seria concebível que, em algum momento, os profissionais de TI, possam passar por algum destes estados, a depender da motivação intrínseca ou extrínseca; extensível, não somente a esta categoria profissional e, dependendo da sua capacidade de autorregulação em transformar o ambiente, gerenciar o tempo, trazer significado para a sua tarefa, possa permanecer engajado nesta. “A experiência do flow é moldada pela interação tanto pela pessoa quanto pelo ambiente” (Csikszentmihalyi, 2014, p.3).

4. CONCLUSÃO

Flow, por ser um tema recente, da mesma forma deve apresentar mais investigações em relação às diversas conjunturas, além das profissionais. Nakamura e Csikszentmihalyi (2014, p. 102) apontam que seja feita uma análise do fenômeno que venha a abordar a possibilidade de qualidades emergentes, seja em relação a dimensões, dinâmicas, condições (ou funções) e efeitos.

Apesar de não ser um tema recente e ser recorrente, ainda existem poucos estudos acerca da construção do conceito de tédio, o qual poderá ter implicações negativas no âmbito produtivo e organizacional, Eastwood *et al*, (2012 p. 492) consideram que “seria enganador considerar o tédio como inofensivo.” Vodanovich, Watt, (2016) sugerem que possam haver avaliações de características, incluindo a medida do tédio em uma variedade de situações (por exemplo, trabalho, escola, relações interpessoais).

Os resultados apontaram para a conclusão que profissionais de TI, tanto homens e mulheres apresentaram tanto tédio, quanto flow (inclusive simultaneamente), dentre as escalas abordadas; a esfera de atuação pública destes profissionais demonstrou altos índices de ocorrência de flow e de tédio, em relação às empresas privadas; as 5 faixas etárias mais jovens apresentaram maior ocorrência de tédio e duas delas, menor ocorrência de flow perante as demais e que as áreas de atuação pesquisadas, apresentaram flow e tédio (simultaneamente) e que todas as áreas apresentaram ocorrência de tédio, exceto Gestão de projetos e que todas as áreas demonstraram alto índice de indicação para flow.

Dentre as limitações para a realização desta pesquisa, pode-se destacar a heterogeneidade da amostra, por haver quantidade de respondentes não proporcionais entre si em relação às variáveis encontradas, desta forma, propõe-se uma amostra mais representativa. O fato de este trabalho ter sido apenas quantitativo, abre a possibilidade de investigar a ocorrência de tédio e flow, de forma mais próxima aos profissionais, os quais poderão levantar seus pontos de vista, ao buscar explicar porquê haveria a ocorrência dos fenômenos simultaneamente, qual seria a influência que os fatores demográficos, fatores externos e execução da atividade exercem sobre o indivíduo e quais seriam os mecanismos de autorregulação que os mesmos exercem para mudar o cenário.

“Pouco se sabe sobre como os gerentes podem alavancar as habilidades dos funcionários para prevenir as consequências negativas do tédio” (Van Der Heijden, Schepers, Nijssen, 2012, p. 357). Recomenda-se futuras investigações, estabelecendo um *continuum*, ainda sobre a perspectiva estatística, a verificar a análise fatorial exploratória, a consistência interna, a correlação entre os objetos de estudo, analisar a ocorrência dos fenômenos em relação à idade, esfera de atuação, atuação profissional específica da área, de forma isolada. Inclui-se a recomendação de investigação pela técnica de *Laddering*, a qual consiste em realizar entrevista de forma mais aprofundada e assim, observar os relatos que levariam à ocorrência de tédio e flow e fatores comportamentais.

Ao integrar elementos extrínsecos no ambiente organizacional, (ambiente, clima e cultura organizacionais, atividade mais agradáveis e não menos desafiadoras) poderá gerar uma possível motivação por parte do funcionário (caso este se influence por elementos externos), o qual irá refletir sua satisfação no engajamento da tarefa e conseqüente, produtividade. Shackleton, (1981) apresenta sugestões para mudar a estrutura do ambiente e assim, aumentar suas propriedades intrinsecamente motivadoras: mais liberdade de planejar o trabalho, opinar como o mesmo é feito, ter menor supervisão e ter um *feedback* e reconhecimento pela realização do trabalho.

A importância deste trabalho reside em buscar relacionar o fator de tédio e flow aliados aos pressupostos teóricos na área de atuação em TI e introduzir os temas no contexto brasileiro, visto que é um tema emergente neste cenário possibilitando uma mera contribuição na edificação dos construtos e possível reflexão destinando-se à aplicabilidade nas organizações, não somente de TI, contudo de forma mais abrangente.

REFERÊNCIAS

- Ahmed, S. M. S. (1990). Psychometric properties of the boredom proneness scale. *Perceptual and Motor Skills*, 71(3), 963-966.
- Alberani, V., Pietrangeli, P. D. C., & Mazza, A. M. (1990). The use of grey literature in health sciences: a preliminary survey. *Bulletin of the Medical Library Association*, 78(4), 358.
- Armour, P. G. (2006). The learning edge. *Communications of the ACM*, 49(6), 19-22.
- Arrieta, C., Navarro, J., & Vicente, S. (2008). Factores asociados a la emergencia de patrones diferenciales de la motivación en el trabajo. *Psicothema*, 20(4).
- Barbosa, G. R., & Almeida, A. D. (2002). Sistemas de apoio à decisão sob o enfoque de profissionais de TI e de decisores. *Anais XXII Encontro Nacional de Engenharia de Produção 2002*, 1-8.
- Barbosa, G. R., & Almeida, A. D. (2002). Sistemas de apoio à decisão sob o enfoque de profissionais de TI e de decisores. *Anais XXII Encontro Nacional de Engenharia de Produção 2002*, 1-8.
- Barbosa, F. L. S., Bizarria, F. P. D. A., Neto, A. R., & Moreira, R. N. (2016). Visão multidimensional da satisfação do trabalho: um estudo em um hospital público piauiense. *REGE-Revista de Gestão*, 23(2), 99-110.
- Bellini, C. G. P., Becker, J. L., & Borenstein, D. (2004). Towards a Better Understanding of Stakeholders' Roles in Software Customization. *Int. J. Comput. Syst. Signal*, 5(1), 16-31.
- Bellini, C. G. P., Pereira, R. D. C. D. F., & Becker, J. L. (2016). Organizational structure and enterprise systems implementation: Theoretical measures and a benchmark for customer teams. *Information Technology & People*, 29(3), 527-555.
- Bruursema, K., Kessler, S. R., & Spector, P. E. (2011). Bored employees misbehaving: The relationship between boredom and counterproductive work behaviour. *Work & Stress*, 25(2), 93-107.
- Csikszentmihalyi, M., & LeFevre, J. (1989). Optimal experience in work and leisure. *Journal of personality and social psychology*, 56(5), 815.
- Csikszentmihalyi, M. (1996). Flow and the psychology of discovery and invention. *Harper Collins*. 1-12.
- Csikszentmihalyi, M. (1997). Finding flow. *Psychology Today* 1-7.
- Csikszentmihalyi, M. (1999). If we are so rich, why aren't we happy? *American psychologist*, 54(10), 821.

Csikszentmihalyi, M. (2014). Teoria do Flow, pesquisa e aplicações. *ComCiência*, (161), 0-0.

Culp, N. A. (2006). The relations of two facets of boredom proneness with the major dimensions of personality. *Personality and Individual Differences*, 41(6), 999-1007.

de Castro, L. M. A. R., & Monticelli, J. M. A. (2015) Gamificação como Estratégia de Capacitação e o Estado de Flow: um Estudo de Caso em uma Empresa da Área de Tecnologia da Informação (TI) da Região Sul do Brasil. *SBC – Proceedings of SBGames*, 1015-1024.

de Souza Minayo, M. C., Mesquita de Oliveira Teixeira, S., & de Oliveira Martins, J. C. (2016). Tédio enquanto circunstância potencializadora de tentativas de suicídio na velhice. *Estudos de Psicologia*, 21(1).

Demerouti, E. (2006). Job characteristics, flow, and performance: the moderating role of conscientiousness. *Journal of occupational health psychology*, 11(3), 266.

Eastwood, J. D., Frischen, A., Fenske, M. J., & Smilek, D. (2012). The unengaged mind: Defining boredom in terms of attention. *Perspectives on Psychological Science*, 7(5), 482-495.

Farmer, R., & Sundberg, N. D. (1986). Boredom proneness--the development and correlates of a new scale. *Journal of personality assessment*, 50(1), 4-17.

Ferreira, E. E. B. (2010). A percepção de competência, autonomia e pertencimento como indicadores da qualidade motivacional do aluno. Tese de doutorado. *Universidade Estadual Paulista, Faculdade de Filosofia e Ciência*. Marília, São Paulo, Brasil 1-176.

Figueiredo, J. M. B. V. D. (2017). Cante alentejano e a experiência de flow. Dissertação de mestrado. *Universidade Autónoma de Lisboa*, Lisboa, Portugal 1-99.

Fisher, C. D. (1993). Boredom at work: A neglected concept. *Human Relations*, 46(3), 395-417.

Fisher, C. D. (1998). Effects of external and internal interruptions on boredom at work: Two studies. *Journal of Organizational Behavior*, 503-522.

Flick, Uwe. (01/01/2012). *Introdução à Metodologia de Pesquisa, 1st edição*. [Minha Biblioteca]. Retirado de <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788565848138/>

Fukumitsu, K. O., Hayakawa, J. Y., Kuda, S. E., Musha, E. H., Nascimento, T. C. D., Oliveira, B. B., ... & Vasconcelos, L. P. (2012). Tédio e trabalho na pós-modernidade. *Revista da Abordagem Gestáltica*, 18(2), 161-167.

Gordon, A., Wilkinson, R., McGown, A., & Jovanoska, S. (1997). The psychometric properties of the Boredom Proneness Scale: An examination of its validity. *Psychological Studies*, 42(2-3), 85-97.

Gouveia, V. V., da Fonsêca, P. N., Lins, S. L. B., de Lima, A. V., & Gouveia, R. S. (2008). Escala de bem-estar afetivo no trabalho (JAWS): evidências de validade fatorial e consistência interna. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 21(3), 464-473.

- Massarella, F. L. (2008). Motivação intrínseca e o estado mental Flow em corredores de rua. Dissertação de mestrado. *Universidade Estadual de Campinas*. Campinas, São Paulo, Brasil. 1-113.
- Massarella, F., & Winterstein, P. (2005). Motivação intrínseca e estado de flow no esporte e na atividade física. In *Congresso de Ciência do Desporto da Faculdade de Educação Física da Universidade Estadual de Campinas* (Vol. 1).
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational behavior*, 26(4), 331-362.
- Gomes, S. S., Miranda, R., Bara Filho, M. G., & Brandão, M. R. F. (2012). Flow in volleyball: relationship with motivation, self-efficacy, perceived ability and goal orientation. *Revista da Educação Física/UEM*, 23(3), 379-387.
- Ishisaki, B. Y. (2016). Memória e fluxo criativo no processo composicional: uma perspectiva a partir de Bergson e Deleuze.-Memory and creative flow in the compositional process: a perspective from Bergson and Deleuze. *Anais do SEFiM-Interdisciplinar de Música, Filosofia e Educação*, 2(2).
- Kass, S., & Vodanovich, S. (2001). State-trait boredom: Relationship to absenteeism, tenure, and job satisfaction. *Journal of Business and Psychology*, 16, 317–327.
- Kurtz, R., de Macedo-Soares, T. D., Brantes Ferreira, J., Sabino de Freitas, A., & Ferreira da Silva, J. (2015). Fatores de impacto na atitude e na intenção de uso do M-learning: um teste empírico. *REA-Revista Eletrônica de Administração*, 21(1).
- Loukidou, L., Loan-Clarke, J., & Daniels, K. (2009). Boredom in the workplace: More than monotonous tasks. *International Journal of Management Reviews*, 11(4), 381-405.
- Mercer-Lynn, K. B., Bar, R. J., & Eastwood, J. D. (2014). Causes of boredom: The person, the situation, or both?. *Personality and Individual Differences*, 56, 122-126.
- Martins, A. I. D. (2012). Tédio na adolescência: estudo de adaptação e validação da "Boredom Proneness Scale" junto de uma amostra de adolescentes. Tese de doutorado. *ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa*. Lisboa, Portugal. 1-138.
- Melton, A. M., & Schulenberg, S. E. (2009). A confirmatory factor analysis of the boredom proneness scale. *The Journal of psychology*, 143(5), 493-508.
- Moreno, V., Cavazotte, F., & de Farias, E. (2009). Novos Desafios para o Profissional de TI: Estudo de Caso de uma Empresa de Prestação de Serviços de Tecnologia da Informação. *Revista de Gestão da Tecnologia e Sistemas de Informação*, 6, 437-462.
- Moreira, G. N. B. (2016). *Mindfulness e flow em estudantes de jazz: um estudo transversal* (Master's thesis, Universidade de Aveiro).
- Moreno, V., Cavazotte, F., & de Farias, E. (2009). Novos Desafios para o Profissional de TI: Estudo de Caso de uma Empresa de Prestação de Serviços de Tecnologia da Informação. *Revista de Gestão da Tecnologia e Sistemas de Informação*, 6, 437-462.

- Moura Júnior, P. J. D. (2015). Se quer que seja bem feito, faça em equipe: flow e desempenho em equipes de tecnologia da informação. Tese de doutorado. *Universidade Federal da Paraíba*. João Pessoa, Paraíba, Brasil. 1-229.
- Naude, M. N. (2015). The development of a measure of work-related underload. Tese de doutorado. *Colorado State University*. Fort Collins, Colorado, EUA. 1-115.
- Nakamura, J., & Csikszentmihalyi, M. (2014). The concept of flow. In *Flow and the foundations of positive psychology* (pp. 239-263). Springer Netherlands.
- Oliveira, H. Z. D. (2013). Motivação e flow-feeling em jovens jogadores do basquetebol. Dissertação de mestrado. *Universidade Federal de Juiz de Fora*. Juiz de Fora, Minas Gerais, Brasil. 1-122.
- O'Brien, W. (2014). Boredom. *Analysis*, 74(2).
- O'hanlon, J. F. (1981). Boredom: Practical consequences and a theory. *Acta psychologica*, 49(1), 53-82.
- Oliveira, A. A. A. D., & Justo, J. S. (2011). Relações entre tédio e trabalho na contemporaneidade. *Revista Querubim*, 4-10.
- Pinto, Â. S. D. S. (2012). Propensão para o Tédio e Comportamentos de Risco em adolescentes. Tese de doutorado. *ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa*. Lisboa, Portugal. 1-129.
- Pinsonneault, A., & Kraemer, K. (1993). Survey research methodology in management information systems: an assessment. *Journal of management information systems*, 10(2), 75-105.
- Prates, G. A., & Ospina, M. T. (2004). Tecnologia da informação em pequenas empresas: fatores de êxito, restrições e benefícios. *Revista de Administração Contemporânea*, 8(2), 9-26.
- Richardson, R. J. (1999). Pesquisa social. *São Paulo: Atlas*, 3.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American psychologist*, 55(1), 68.
- Sena Junior, A. W. (2012). Motivação e flow-feeling na corrida de rua. Dissertação de Mestrado. *Universidade Federal de Juiz de Fora*. Juiz de Fora, Minas Gerais, Brasil. 1-114.
- Shackleton, V. J. (1981). Boredom and repetitive work: a review. *Personnel Review*, 10(4), 30-36.
- Schdmit, V. C., Souza, B. C., de Araújo, M. L., & Beker, J. C. (2010). Tecnologia da informação nas organizações. *SEGeT – Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia*. 1-13.
- Toohey, P. (2011). Boredom: a lively history. *Yale University Press*.

- Van der Heijden, G. A., Schepers, J. J., & Nijssen, E. J. (2012). Understanding workplace boredom among white collar employees: Temporary reactions and individual differences. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 21*(3), 349-375.
- Versiani, É. A. B. D. M. (2016). Bem-estar no trabalho: relações com percepção de suporte organizacional e valores do trabalho em profissionais de tecnologia da informação. Dissertação de Mestrado. *Universidade Federal de Uberlândia*. Uberlândia, Minas Gerais, Brasil. 1-133.
- Vanderley, L. G. (2001). Capital humano: a vantagem competitiva. *Organizações & Sociedade, 8*(22), 65-74.
- Vodanovich, S. J., & Kass, S. J. (1990). A factor analytic study of the boredom proneness scale. *Journal of Personality Assessment, 55*(1-2), 115-123.
- Vodanovich, S. J. (2003). Psychometric measures of boredom: A review of the literature. *The Journal of psychology, 137*(6), 569-595.
- Vodanovich, S. J., Wallace, J. C., & Kass, S. J. (2005). A confirmatory approach to the factor structure of the Boredom Proneness Scale: Evidence for a two-factor short form. *Journal of personality assessment, 85*(3), 295-303.
- Vodanovich, S. J., & Watt, J. D. (2016). Self-report measures of boredom: an updated review of the literature. *The Journal of psychology, 150*(2), 196-228.

APÊNDICE A

Instrumento de pesquisa

Prezado(a) participante,

Esta é uma pesquisa acadêmica realizada pela bacharelada em Administração Nayana Rosas, sob a orientação do Prof. Dr. Pedro Jácome (UFPB). O nosso objetivo é analisar o trabalho dos profissionais de TI, especialmente sua percepção em relação à dinâmica da tarefa cotidiana.

O questionário não identifica o participante, suas respostas são confidenciais; e O questionário requer cerca de cinco minutos para preenchimento.

***Obrigatório**

Empresa em que trabalha

Sua resposta

Estado em que Trabalha *

Escolher



Se em outro país, qual?

Sua resposta

Tempo de Experiência *

Sua resposta

Sexo *

- Feminino
- Masculino
- Prefiro não responder

Idade *

Sua resposta

Área de atuação em TI *

Escolher



Tenho sono no trabalho *

Antes de responder às perguntas deste questionário, leia atentamente as instruções abaixo:

Há a seguir um conjunto de afirmações sobre como você se sente em relação ao seu trabalho. Marque em que grau você discorda ou concorda com cada uma dessas afirmações, sendo '1' equivalente a "discordo totalmente" e '5' equivalente a "concordo totalmente".
Sinto que estou trabalhando a maior parte do tempo abaixo das minhas capacidades * (apenas uma resposta);

Por gentileza, certifique-se que respondeu a todas as afirmações;

Portanto, pense em um dia típico de trabalho para que possa responder a cada questão.

Muito obrigada pela participação.

Acho que o tempo parece passar mais lentamente no trabalho *

Considero-me suficientemente competente para cumprir requisitos importantes da tarefa. *

1 2 3 4 5

Quando faço uma tarefa, eu fico completamente focado nela *

1 2 3 4 5

Fico irritado no trabalho *

1 2 3 4 5

Tenho dificuldade em obter um emprego suficientemente interessante *

1 2 3 4 5

Quando me envolvo numa tarefa, a experiência é extremamente recompensadora *

Enquanto faço a tarefa, eu tenho uma boa ideia de quão bem estou indo *

1 2 3 4 5

Passo longos períodos de tédio no trabalho *
Tenho uma sensação de controle total sobre o que estou fazendo *

1 2 3 4 5

Muitas vezes fico ansioso ou preocupado sobre o que os outros estão pensando de mim *

1 2 3 4 5

Raramente fico entusiasmado(a) com o meu trabalho *

1 2 3 4 5

Acho meu trabalho monótono *

1 2 3 4 5

Descrevo meu trabalho como monótono *

1 2 3 4 5

De vez em quando eu penso em mudar de um tipo de trabalho para outro. *

Eu gosto do trabalho que faço *

1 2 3 4 5

Durante o trabalho, costumo me preocupar com outras coisas *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Meu trabalho me parece repetitivo *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Faço as coisas espontaneamente, sem nem ter que pensar em como fazer *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Muitas vezes me aborreço com o meu trabalho *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Durante o dia do trabalho, penso em fazer outras tarefas *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Quando me envolvo numa tarefa, parece que o tempo passa mais rápido *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Tenho raciocínio lento durante o dia *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Eu sou apático no trabalho *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Meu trabalho é praticamente o mesmo dia após dia *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Tenho uma boa noção do que devo fazer *

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Caso queira receber o resultado da pesquisa, favor informar o seu e-mail. De todo modo, os seus dados permanecerão confidenciais.

Sua resposta _____

ENVIAR