

**UNIVERSIDADE METODISTA DE PIRACICABA
FACULDADE DE GESTÃO E NEGÓCIOS
DOUTORADO EM ADMINISTRAÇÃO**

Elizângela de Jesus Oliveira

**FELICIDADE NO TRABALHO: UMA ANÁLISE A PARTIR DAS DIMENSÕES DO
BEM-ESTAR**

**Piracicaba
2019**

Elizângela de Jesus Oliveira

**FELICIDADE NO TRABALHO: UMA ANÁLISE A PARTIR DAS DIMENSÕES DO
BEM-ESTAR**

**Piracicaba
2019**

Elizângela de Jesus Oliveira

**FELICIDADE NO TRABALHO: UMA ANÁLISE A PARTIR DAS DIMENSÕES DO
BEM-ESTAR**

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Faculdade de Gestão e Negócios da Universidade Metodista de Piracicaba, como requisito para a obtenção do título de Doutora em Administração.

Área de concentração:
Administração de Empresas

Linha:
Estratégia, Gestão de Pessoas e Estudos
Organizacionais

1ª Orientadora: Profa. Dra. Dagmar Silva Pinto
de Castro

2ª Orientadora: Profa. Dra. Valéria Rueda Elias
Spers

3º Orientador: Pedro Domingos Antonioli

**Piracicaba
2019**

FOLHA DE AVALIAÇÃO

Elizângela de Jesus Oliveira. O estudo da felicidade no trabalho: uma análise a partir das dimensões do bem-estar. Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Faculdade de Gestão e Negócios da Universidade Metodista de Piracicaba, como requisito para a obtenção do título de Doutora em Administração.

Tese apresentada em:

Banca Examinadora

Prof. Dr. _____

Instituição _____ Assinatura _____

*Ainda antes que houvesse dia, Eu Sou (...)
agindo Eu, quem o impedirá?*

Isaías 43:13

AGRADECIMENTOS

Agradeço a **Jesus**, por ter sido tão bom comigo e por amparar-me em seus braços nos momentos mais turbulentos dessa jornada em busca da felicidade.

Agradeço à **Coordenadoria de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes)** a confiança depositada na minha pesquisa, tenho certeza de que serão muitas as contribuições futuras para a literatura acadêmica e para as organizações em geral.

Minha gratidão à **Universidade Metodista de Piracicaba** por abraçar desde o início essa empreitada de desbravar a felicidade no contexto laboral.

Sou grata aos Professores Doutores **Pedro Domingos, Dalila Corrêa, Dagmar de Castro, Valéria Spers** pela constante contribuição ao tema, pelas palavras de conforto, estímulo e por serem tão próximos de nós doutorandos.

Quero agradecer também à Professora Doutora **Vera Cançado** e toda a **equipe da Fundação Pedro Leopoldo/FPL**, em Minas Gerais, que me incentivaram a continuar trilhando o caminho da felicidade no trabalho.

Aos meus familiares, agradeço, primeiramente, a **minha mãe Rita Maria de Jesus**, minha intercessora, fui e sou alvo de suas constantes orações. **Ao meu pai José Gonçalves de Oliveira (in memoriam)**, e aos meus irmãos **Érica de Oliveira Santos, Eliene de Oliveira e Wenderson de Oliveira**, meu carinho especial. Ressalto aqui o apoio que recebi de meu cunhado **Tiago Santos**, um exemplo de otimismo e felicidade.

Sou grata ao **diretor da rede de farmácias e toda a equipe de recursos humanos**, que prontamente se dispuseram a operacionalizar a pesquisa com a maior felicidade do mundo. Registro aqui a agilidade da **Hyanara**, gerente de RH, que mobilizou toda a rede de farmácias para responder à pesquisa. Obrigada por acreditarem!

Aos meus colegas de doutorado **Marly Vieira, Wanderson Damião, Erick Dawson** e **Marai Vendramine**, minha eterna gratidão pela companhia, pela bravura, pelas palavras de fé e pela história de vida, que nos inspiram a cada dia e nos motivam a ser melhores. Meu carinho aos meus amigos **Pauliséia Leocádio, Thaís Lacerda, Maria Glória Tinoco, Renata Dornelas, Denise Alexandre, Samara Goya, Edimir Mario de Carvalho, Thaís Santos, Rafael Pedrosa, Daniel Assis, Sandra Ulrich** e a **todos da Faculdade de Americana**, no interior de São Paulo, minha gratidão pelas palavras de esperança e encorajamento.

Agradeço também à **Flávia Bosqueiro**, que, com competência e agilidade, me ajudou a estruturar esta tese. E quero, ainda, agradecer, nesta última frase, à Professora **Fátima Pinho**, da Universidade Estadual de Montes Claros (Unimontes), que, em 2004, foi crucial na minha escolha do que “eu viria a ser quando crescesse...”; dá trabalho, e muito, ser feliz!

RESUMO

Estudos sobre a felicidade no trabalho têm ganhado destaque na academia, trazendo à tona temas como bem-estar psicológico, bem-estar subjetivo, bem-estar no trabalho, bem-estar experiente e avaliado. A proposta desta tese é verificar as dimensões relacionadas à felicidade no trabalho a partir da interação dos construtos do bem-estar com trabalhadores de uma rede de farmácias. Trata-se de uma pesquisa descritiva e quantitativa do tipo *survey*. Aplicou-se aos trabalhadores de uma rede de farmácia questionários compostos de escalas do tipo Likert de cinco pontos – que avaliam o bem-estar psicológico (BEP) (afetos positivos e negativos), o bem-estar subjetivo (BES) (sentimentos de autorrealização e de expressividade) e o bem-estar no trabalho (BET) (envolvimento no trabalho, satisfação no trabalho e comprometimento organizacional afetivo) – e de questões que avaliaram o bem-estar experiente (BEE) e o BEA (bem-estar avaliado), compreendidos como dimensões que compõem a felicidade no trabalho. A amostra foi composta por 506 respondentes, do total de 1.300 trabalhadores. Buscou-se primeiramente a validação das dimensões do bem-estar por meio da análise fatorial, o que permitiu verificar a confiabilidade e atestar a unidimensionalidade dos construtos. Observou-se que todas as médias dos construtos BES, BET, BEP e BEE/BEA se mostram superior a três, conforme observado nos intervalos de confiança. Com o intuito de avaliar uma possível e significativa diferença nos níveis de bem-estar em relação às variáveis de perfil, foi utilizada ainda a técnica CHAID, empregando as variáveis sexo, faixa etária, estado civil, grau de escolaridade, setor de atividade, tempo de trabalho na empresa e no setor. Os resultados apontaram que os funcionários com mais de quatro anos de trabalho na empresa e no cargo têm uma percepção mais intensa sobre o fato de desenvolverem o seu potencial e as suas habilidades no trabalho. Foi possível verificar ainda que as experiências emocionais agradáveis manifestaram-se na amostra pesquisada, que apresenta uma escolaridade menor ou igual ao ensino médio; os respondentes com mais de 41 anos tiveram emoções afetivas positivas mais bem consolidadas no espaço laboral; o nível gerencial apresentou um nível maior de satisfação, envolvimento e comprometimento organizacional afetivo quando comparado aos demais setores da rede de farmácias; e o sexo feminino, que compõe 62,8% da amostra pesquisada, demonstrou estar mais feliz devido à experiência decorrente das atividades desempenhadas no dia a

dia e do contexto do trabalho em que está inserido. E, por fim, para responder ao objetivo principal deste estudo, utilizou-se a correlação linear de Pearson, via método PLS. Foi possível verificar que os resultados, no que tange às forças das inter-relações entre as dimensões do bem-estar que caracterizaram a felicidade no trabalho, variaram de 0,4 a 0,748, e o índice maior de correlação foi encontrado entre as dimensões BES e BET. Todas as hipóteses foram confirmadas, resultando em uma validação do modelo de felicidade no trabalho proposto nesta tese. Com isso, inferiu-se que a felicidade no trabalho na rede de farmácias pode ser atribuída aos quatro tipos de bem-estar (BES, BET, BEP, BEE/BEA), sobressaindo o BEP e o BEE/BEA. Não foi encontrado na literatura nenhum estudo que buscasse mensurar os estados de felicidade dentro da proposta das dimensões de bem-estar experiente e bem-estar avaliado. Dessa forma, este estudo avançou ao incorporar a dimensão da avaliação e da experiência (BEE/BEA) do indivíduo, e não somente da organização (BET, BEP e BES), em relação à análise das dimensões de bem-estar que caracterizam a felicidade no trabalho.

Palavras-chave: Felicidade no trabalho. Bem-estar no trabalho. Bem-estar subjetivo. Bem-estar psicológico. Bem-estar avaliado. Bem-estar experimentado.

ABSTRACT

Studies on happiness at work have gained prominence in the academy, bringing to the fore themes such as psychological well-being, subjective well-being, well-being at work, well-experienced and evaluated. The proposal of this thesis is to verify the dimensions related to happiness at work from the interaction of welfare constructs with workers from a pharmacy network. This is a descriptive and quantitative research of the type survey. The workers of a pharmacy network were applied questionnaires consisting of five-point Likert-type scales, which evaluate the psychological well-being (BEP) (positive and negative affections), subjective well-being (BES) (feelings of self-realization and expressiveness) and well-being at Work (BET) (involvement in work, job satisfaction and affective organizational commitment) – and of issues that evaluated the well-being (BEE) and the BEA (evaluated well-being), understood as dimensions That make up happiness at work. The sample consisted of 506 respondents, of the total of 1,300 workers. Firstly, the validation of the dimensions of well-being was sought through factor analysis, which allowed verifying the reliability and attesting the unidimensionality of the constructs. It was observed that all the averages of the BES, BET, BEP and BEE/BEA constructs were higher than three, as observed in the confidence intervals. In order to evaluate a possible and significant difference in the levels of well-being in relation to the profile variables, the Chaid technique was also used, employing the variables gender, age, marital status, education level, activity sector, time Work in the company and in the sector. The results showed that employees with more than four years of work in the company and in the post have a more intense perception about the fact that they develop their potential and their skills at work. It was also possible to verify that the pleasant emotional experiences were manifested in the researched sample, which presents a schooling lower than or equal to high school; Respondents with more than 41 years of age had positive affective emotions that were better consolidated in the labor space; The managerial level presented a higher level of satisfaction, involvement and affective organizational commitment when compared to the other sectors of the pharmacy network; and the female gender, which makes up 62.8% of the sample studied, was shown to be happier due to the experience resulting from the activities performed in the day to day and the context of the work in which it is inserted. Finally, to respond to the main objective of this study, Pearson's linear

correlation was used, using the PLS method. It was possible to verify that the results, regarding the forces of inter-relations between the dimensions of welfare that characterized the Happiness at work ranged from 0.4 to 0.748, and the higher correlation index was found between the BES and BET dimensions. All hypotheses were confirmed, resulting in a validation of the model of happiness in the work proposed in this thesis. Thus, it was inferred that the happiness at work in the pharmacy network can be attributed to the four types of welfare (BES, BET, BEP, Bee/Bea), the BEP and the Bee/Bea stand out. No study was found in the literature that sought to measure the states of happiness within the proposal of the dimensions of experienced well-being and well-being evaluated. Thus, this study advanced by incorporating the dimension of Evaluation and experience (BEE/BEA) of the individual, and not only of the organization (BET, BEP and BES), in relation to the analysis of the dimensions of well-being that characterize happiness at work.

Keywords: Happiness in the work. Well-being in the work. Subjective well-being. Psychological well-being. Appraised well-being. Experienced well-being.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Conceitos de felicidade na filosofia	29
Quadro 2 – Componentes do bem-estar subjetivo	44
Quadro 3 – Síntese dos paradigmas sociológicos	66
Quadro 4 – Bem-estar psicológico (BEP)	71
Quadro 5 – Dimensões do bem-estar subjetivo (BES)	71
Quadro 6 – Bem-estar no trabalho (BET)	72
Quadro 7 – Bem-estar experiente e bem-estar avaliado	73
Quadro 8 – Composição do questionário sobre felicidade no trabalho	81
Quadro 9 – Matriz metodológica	100
Quadro 10 – Pesquisas acadêmicas retornadas em 2018	109
Quadro 11 – Sumário dos resultados obtidos a partir da correlação de Pearson	152

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – VOSwier.....	23
Figura 2 – Resultados filtrados por área de assunto e ano.....	104
Figura 3 – Construto BEP <i>versus</i> tempo de trabalho na empresa.....	139
Figura 4 – Construto BEP <i>versus</i> tempo de trabalho no cargo	140
Figura 5 – Construto BES <i>versus</i> o último curso que concluiu.....	141
Figura 6 – Construto BET <i>versus</i> faixa etária.....	142
Figura 7 – Construto BET <i>versus</i> setor de trabalho na empresa.....	143
Figura 8 – Construto BET <i>versus</i> tempo de trabalho na empresa.....	144
Figura 9 – Construto BEE/ BEA <i>versus</i> sexo.....	145

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Visitas ao questionário e tempo de resposta	85
Gráfico 2 – Tempo médio de resposta	85
Gráfico 3 – Documentos por ano	105
Gráfico 4 – Documentos por ano e por fonte.....	106
Gráfico 5 – Documentos por tipo	107
Gráfico 6 – Documentos publicados por área	108
Gráfico 7 – Sexo	120
Gráfico 8 – Concentração dos graus de escolaridade.....	121
Gráfico 9 – Áreas de trabalho na empresa.....	122
Gráfico 10 – Tempo de trabalho na empresa	123
Gráfico 11 – Tempo de trabalho no cargo.....	124
Gráfico 12 – Faixa etária	125
Gráfico 13 – Estado civil	126

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Estatísticas descritivas das variáveis em escala intervalar	87
Tabela 2 – Medidas KMO	91
Tabela 3 – Adequação da amostra para o construto BET	93
Tabela 4 – Construto satisfação no trabalho	94
Tabela 5 – Construto final de satisfação no trabalho	94
Tabela 6 – Construto envolvimento no trabalho	95
Tabela 7 – Comprometimento afetivo organizacional	95
Tabela 8 – Adequação da amostra para o construto BES	96
Tabela 9 – Afetos negativos	96
Tabela 10 – Afetos positivos	97
Tabela 11 – Adequação da amostra para o construto BES	98
Tabela 12 – Sentimentos de expressividade	98
Tabela 13 – Sentimentos de autorrealização	98
Tabela 14 – Escala de bem-estar experiente	99
Tabela 15 – Descrição dos respondentes	120
Tabela 16 – Grau de escolaridade	121
Tabela 17 – Setor de trabalho	122
Tabela 18 – Tempo de trabalho na empresa	123
Tabela 19 – Tempo de trabalho no cargo	124
Tabela 20 – Faixa etária	125
Tabela 21 – Estado civil	126
Tabela 22 – Estatísticas descritivas dos construtos	127
Tabela 23 – Comparação entre os resultados da rede de farmácias e de outros estudos para o construto BET	134
Tabela 24 – Felicidade no trabalho a partir das análises de bem-estar/rede de farmácias	136
Tabela 25 – Correlação de Pearson entre as dimensões do bem-estar	148

LISTA DE ESQUEMAS

Esquema 1 – A felicidade para Santo Agostinho	31
Esquema 2 – Conceito de felicidade para São Tomás de Aquino	32
Esquema 3 – Felicidade para Sigmund Freud	39
Esquema 4 – Componentes do bem-estar subjetivo	43
Esquema 5 – Elementos do bem-estar psicológico	45
Esquema 6 – Conceito de economia da felicidade.....	50
Esquema 7 – Dimensões influenciadoras da felicidade	52
Esquema 8 – Correntes da felicidade.....	56
Esquema 9 – Dimensões da felicidade no trabalho	57
Esquema 10 – Modelo teórico de bem-estar no trabalho (BET).....	58
Esquema 11 – Domínios de satisfação do indivíduo	59
Esquema 12 – Envolvimento com o trabalho	61
Esquema 13 – Dimensões do comprometimento organizacional.....	62
Esquema 14 – Procedimentos metodológicos para a caracterização deste trabalho.....	68
Esquema 15 – Proposta de estudo sobre felicidade no trabalho	70
Esquema 16 – Etapas da aplicação da pesquisa.....	84
Esquema 17– Construto BET	93
Esquema 18 – Construto BES	95
Esquema 19 – Construto BEP	97
Esquema 20 – Diagrama correlacional das dimensões de análise da felicidade no trabalho	147
Esquema 21 – Valores das inter-relações das dimensões do bem-estar para a felicidade no trabalho	149

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	19
2 REFERENCIAL TEÓRICO	25
2.1 Felicidade	25
2.1.1 Felicidade na Filosofia	27
2.1.2 Felicidade: do Cristianismo ao Romantismo	30
2.1.3 Felicidade na Perspectiva de Freud	35
2.1.4 Felicidade na Psicologia Positiva: Hedonismo <i>versus</i> Eudaimonia	40
2.1.5 A Economia da Felicidade	47
2.1.6 Felicidade na Sociologia das Emoções: o Ator Social em Contexto	50
3 FELICIDADE NO TRABALHO	54
3.1 Bem-estar experiente e bem-estar avaliado	56
3.2 Bem-estar no trabalho (BET)	57
3.3 Satisfação no trabalho	58
3.4 Envolvimento no trabalho	60
3.5 Comprometimento organizacional afetivo	62
4 METODOLOGIA	64
4.1 Métodos de pesquisa	64
4.2 Posicionamentos epistemológicos e abordagem adotada	65
4.3 Modelo de pesquisa sobre felicidade no trabalho	69
4.3.1 Hipótese 1	73
4.3.2 Hipótese 2	74
4.3.3 Hipótese 3	75
4.3.4 Hipótese 4	76
4.4 População e amostra	77
4.5 Técnicas de coleta de dados	79
4.6 Técnicas de análises de resultados	86

4.6.1 Avaliação da amostra – <i>outliers</i>	86
4.7 Validação dos construtos.....	90
4.7.1 Validação do Construto BET (Bem-Estar no Trabalho)	92
4.7.2 Validação do Construto BES (Bem-Estar Subjetivo).....	95
4.7.3 Validação do Construto BEP (Bem-Estar Psicológico).....	97
4.8 Dimensão do bem-estar experiente	98
4.9 Análise das publicações e dos estudos sobre felicidade no trabalho	102
5 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	120
5.1 Caracterização da amostra.....	120
5.2 Operacionalização dos construtos	127
6 ANÁLISE DAS DIMENSÕES DE BEM-ESTAR POR VARIÁVEIS DE PERFIL..	138
6.1 Avaliação das hipóteses do estudo.....	146
7 CONSIDERAÇÕES FINAIS	157
APÊNDICE A – Questionário – Felicidade no Trabalho	189
APÊNDICE B – Relatório do Questionário – Felicidade no Trabalho	193
ANEXO A – Faturas	216

1 INTRODUÇÃO

O presente estudo segue a tendência da literatura acadêmica (SENDER; FLECK, 2017; SOUSA; PORTO, 2015; SELIGMAN; CSIKSZENTMIHALYI, 2000; ALBUQUERQUE; TRÓCCOLI, 2004; PASCHOAL; TORRES; PORTO, 2010; RYAN; DECI, 2001; WARR, 2007), optando por usar o termo felicidade no trabalho como um construto mais completo, englobando dimensões ou construtos subordinados ao bem-estar (CARDANA, 2016; SOUSA; PORTO, 2015; HILLS; ARGYLE, 2001; PASCHOAL; TORRES; PORTO, 2010; PASCHOAL, 2008; WARR, 2007). A concepção do bem-estar como uma dimensão da felicidade traz à tona aspectos positivos da experiência do indivíduo, agregando ao termo uma conotação positiva e mais ativa, indo além dos aspectos ou das experiências negativas (LYUBOMIRSKY; ABBE, 2003; SOUSA; PORTO, 2015; PASCHOAL; TORRES; PORTO, 2010; WARR, 2007). Analisar a felicidade a partir das dimensões do bem-estar incorpora, ainda, elementos filosóficos excluídos de muitas pesquisas (RIBEIRO; SILVA, 2018; FIDELIS; FERNANDES; TISOTTI, 2018; SCHOCH, 2011; WARR, 2007; DANNA; GRIFFIN, 1999) e, apesar disso, “felicidade e bem-estar são termos que se misturam na literatura científica e muitas vezes são usados como sinônimos” (PASCHOAL, 2008, p. 16).

O que se observa é que a maioria das pesquisas sobre felicidade no trabalho aponta para respostas escassas e inconsistentes (BRUNING; FARIA; CASAGRANDE, 2017; CARRILLO *et al.*, 2017; SOUSA; PORTO, 2015; SAKS; GRUMAN, 2014; REGO, 2009; DANNA; GRIFFIN, 1999), relacionadas a dimensões isoladas, como, por exemplo, à satisfação no trabalho, ou a variáveis relacionadas a afetos positivos, afetos negativos e satisfação com a vida – estas últimas, dimensões do bem-estar subjetivo (BES); ou ainda a sentimentos de expressividade e autorrealização, dimensões do bem-estar psicológico (BEP); ou a dimensões isoladas do bem-estar no trabalho (BET) – comprometimento organizacional, envolvimento com o trabalho e satisfação no trabalho (OLIVEIRA *et al.*, 2016; CARRILLO *et al.*, 2017; SENDER; FLECK, 2017; SOUSA; PORTO, 2015; PASCHOAL; TORRES, PORTO, 2010; ESTIVALETE *et al.*, 2016; AGAPITO; POLLIZZI FILHO; SIQUEIRA, 2015; SOUZA; RIBEIRO; BERTOLINI, 2014; VASCONCELLOS; NEIVA, 2014; BRAGA *et al.*, 2017;

NEIVA; NERY; MENDONÇA, 2014; AGAPITO; POLIZZI FILHO; SIQUEIRA, 2015; BARROS-JUSTO; ZAPATA; MARTINEZ-ARAUJO, 2018). O bem-estar subjetivo pode ser compreendido como as emoções e os humores positivos e negativos no trabalho, ou seja, a expressão dos afetos no espaço laboral (ALBUQUERQUE; TRÓCCOLI, 2004; PASCHOAL; TAMAYO, 2008). O bem-estar psicológico envolve a percepção de que o trabalho permite o desenvolvimento de habilidades e contribui para o alcance das metas de vida do indivíduo (PASCHOAL; TAMAYO, 2008; WATERMAN, 1993). Já o bem-estar no trabalho é caracterizado por vínculos afetivos positivos com o trabalho (satisfação e envolvimento) e com a organização (comprometimento organizacional afetivo), em suas dimensões afetivas – afeto positivo e negativo (SIQUEIRA; PADOVAM, 2008).

Para Sousa e Porto (2015), a felicidade no trabalho pode ser compreendida, ainda, através de fatores que combinam a dimensão dos indivíduos e das organizações. Isso é possível ao se verificar a avaliação que os indivíduos realizam da sua experiência – bem-estar experiente (BEE) – e da percepção do contexto laboral no qual se encontram inseridos – bem-estar avaliado (BEA). São poucos os trabalhos que apresentam uma visão sobre felicidade no trabalho do ponto de vista da interação de várias dimensões – individual, coletiva e subjetiva (PALOMERA, 2009; CARRILLO *et al.*, 2017; AHUVIA *et al.*, 2015). Os estudos que buscam analisar a compatibilidade entre os valores individuais e organizacionais apresentam uma proximidade maior ao tentar explicar a felicidade no trabalho (WARR, 2007; SOUSA; PORTO, 2015; WARR, 2013; QUICENO; VINACCIA, 2015; HALLER; HADLER, 2006). Nessa mesma linha, os autores McNulty e Fincham (2011) afirmam que existe um número significativo de pesquisas realizadas que utilizam variáveis isoladas para explicar a felicidade no trabalho, todavia não se pode excluir a possibilidade de que as características individuais que conduzem à promoção da felicidade no trabalho estão dentro de um contexto que envolve várias circunstâncias – internas e externas (RIBEIRO; SILVA, 2018; CARDANA, 2016; FISHER, 2010; CARRILLO *et al.*, 2017; AHUVIA *et al.*, 2015; SOUSA; PORTO, 2015).

Uma pesquisa realizada por Oliveira *et al.* (2016), e posteriormente replicada por Bosco, Favretto e Albrecht (2016), apontou para uma correlação positiva entre as

dimensões do bem-estar psicológico (BEP), bem-estar subjetivo (BES) e bem-estar no trabalho (BET), de modo que seriam construtos complementares à felicidade no trabalho. Assim, Oliveira *et al.* (2016) inferiu que quanto maior o bem-estar psicológico, maior o bem-estar subjetivo, e que este impacta positivamente no bem-estar no trabalho. A partir dos resultados encontrados por Oliveira *et al.* (2016) – que indicaram que, quanto maior a vivência de sentimentos positivos e menor a de negativos, maior é o bem-estar no trabalho e, conseqüentemente, a felicidade no trabalho –, é que surgiu a proposta deste estudo, que busca suprir o *gap* da literatura acadêmica ao considerar as correlações entre o BES, o BET, o BEP, incluindo a avaliação do indivíduo em relação ao contexto do trabalho (BEA) e às experiências das atividades desempenhadas (BEE). Este estudo avança em relação à pesquisa preliminar já realizada ao incorporar a dimensão do indivíduo, e não somente a da organização, na análise da felicidade no trabalho. Assim, o modelo testado nesta tese busca comprovar a amplitude do conceito de felicidade no trabalho como uma composição de diferentes dimensões de bem-estar (RIBEIRO; SILVA, 2018; CARDANA, 2016; SENDER; FLECK, 2017; ARANTES; PROLO, 2016; CARRILLO *et al.*, 2017; AHUVIA *et al.*, 2015; SOUSA; PORTO, 2015; PALOMERA, 2009; FISHER, 2010; HILLS; ARGYLE, 2001; FISHER, 2010; WARR; CLAPPERTON, 2010; PASCHOAL; TAMAYO, 2008).

A partir dessas reflexões teóricas, a pergunta norteadora desta tese é: de que forma a felicidade no trabalho engloba diferentes concepções de bem-estar? O objetivo geral desta pesquisa é identificar as dimensões relacionadas à felicidade no trabalho a partir da interação dos construtos do bem-estar. Tal objetivo desdobra-se nos seguintes objetivos específicos:

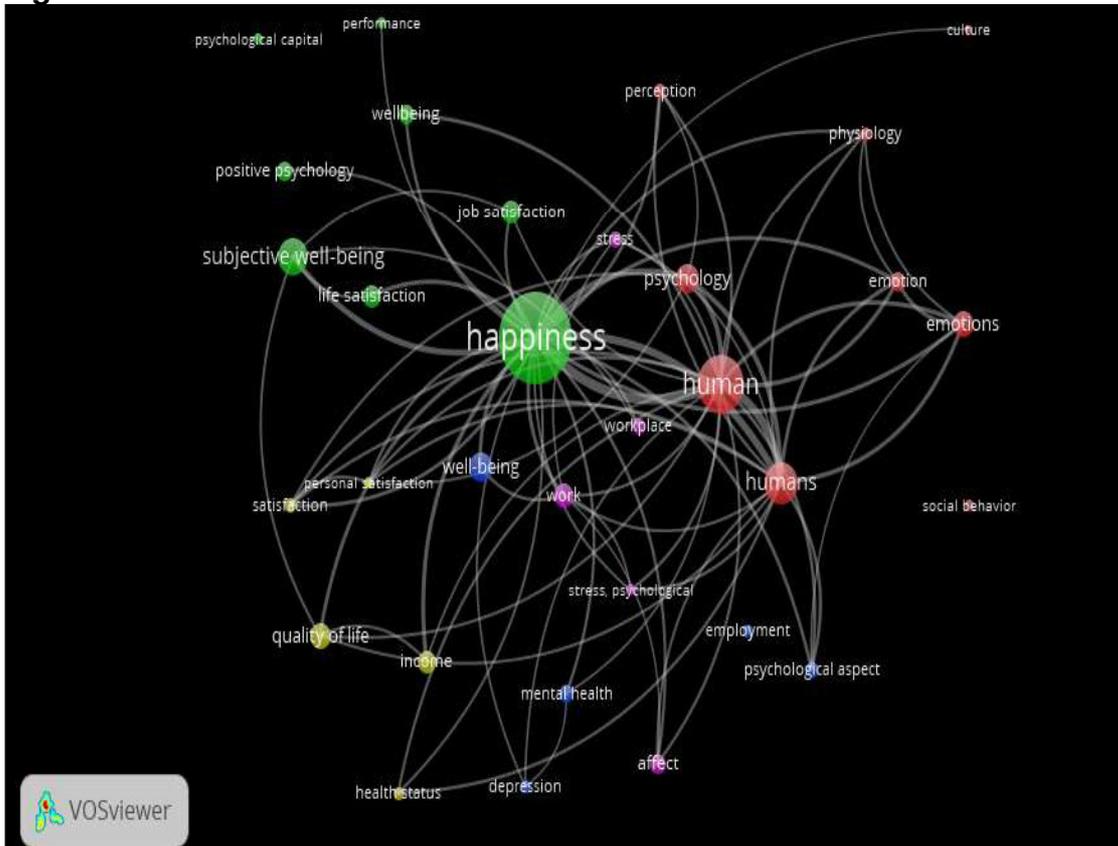
- a) validar o modelo de felicidade proposto nesta tese;
- b) caracterizar as dimensões do bem-estar que compõem a felicidade no trabalho;
- c) identificar a relação entre as dimensões do bem-estar e a felicidade no trabalho.

Com a finalidade de delimitar esta pesquisa e, dessa forma, permitir que estudos futuros possam comparar resultados e testar a universalidade do modelo proposto

nesta tese em outros contextos organizacionais, foram utilizadas técnicas quantitativas do tipo *survey*, empregadas por meio de questionários validados, que foram aplicados aos trabalhadores e executivos de uma rede de farmácias no Brasil. O questionário foi composto de escalas validadas que avaliam o BES (afetos positivos e negativos), o BEP (sentimentos de autorrealização e de expressividade) e o BET (envolvimento no trabalho, satisfação no trabalho e comprometimento organizacional afetivo), o bem-estar experiente (BEE) e o BEA (bem-estar avaliado). A amostra foi composta por 506 respondentes, do total de 1.300 trabalhadores. Buscou-se primeiramente a validação das dimensões do bem-estar através da análise fatorial, o que permitiu verificar a confiabilidade e atestar a unidimensionalidade dos construtos utilizados nesta tese. E utilizou-se a correlação linear de Pearson, via método PLS, para verificar as dimensões relacionadas à felicidade no trabalho a partir da interação dos construtos do bem-estar subjetivo (BES), bem-estar psicológico (BEP), bem-estar no trabalho (BET) e bem-experiente (BEE) e avaliado (BEA).

Conforme apontam os resultados de pesquisa bibliográfica realizada no Brasil, no ano de 2018, no banco de teses e dissertações da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoa de Nível Superior (Capes), no portal de periódicos Spell e nos anais dos congressos da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (Anpad), utilizando a palavra-chave felicidade no trabalho, boa parte das investigações sobre o tema felicidade no trabalho concentram-se em apenas uma variável ou um construto de bem-estar (RIBEIRO; SILVA, 2018; SENDER; FLECK, 2017; CARRILLO *et al.*, 2017; SOUSA; PORTO, 2015). A pesquisa no Spell e na Anpad retornou dois artigos diretamente relacionados à felicidade no trabalho. O banco de teses e dissertações da Capes retornou duas teses e dez dissertações. Considerando-se também a pesquisa realizada na base Scopus, no ano de 2018, utilizou-se o *software* VOSwier, versão 1.6.4.0, com a finalidade de verificar quais eram os termos mais vinculados ao assunto felicidade no trabalho. A pesquisa realizada na base *Scopus* gerou 396 documentos. Destes, 68,7% são artigos. Tomou-se como referência a repetição, de no mínimo cinco vezes por documento, da palavra-chave felicidade no trabalho. A Figura 1, a seguir exposta, ilustra o resultado dessa pesquisa:

Figura 1 – VOSwier



Fonte: VOSviewer.

A Figura 1 mostra a interação da palavra-chave felicidade no trabalho com diversas dimensões ou variáveis do bem-estar, como, por exemplo, bem-estar subjetivo, satisfação com a vida, satisfação e envolvimento no trabalho, chamando a atenção para o estudo da felicidade como um construto “guarda-chuva”, complexo, multidimensional e interacional (SENDER; FLECK, 2017; ARANTES; PROLO, 2016; CARRILLO *et al.*, 2017; AHUVIA *et al.*, 2015; SOUSA; PORTO, 2015; CARDANA, 2016; PALOMERA, 2009; FISHER, 2010; HILLS; ARGYLE, 2001; RIBEIRO; SILVA, 2018; TRALDI; DEMO, 2012; BOEHS; SILVA, 2017). Assim, em termos acadêmicos, este estudo avança ao integrar e correlacionar os construtos do bem-estar para caracterizar a felicidade no trabalho, concepção não encontrada em outros estudos. Do ponto de vista organizacional, pesquisas sobre o tema poderão contribuir para a reflexão sobre práticas que objetivem promover a felicidade no trabalho (RIBEIRO; SILVA, 2018; FIDELIS; FERNANDES; TISOTTI, 2018; REGO *et al.*, 2011; GOODWIN; GROTH; FRENKEL; 2011). Do ponto de vista pessoal, o resultado desta pesquisa contribuirá para as atividades profissionais da autora, ajudando-a na

compreensão das diversas variáveis comportamentais presentes no cotidiano das empresas que promovem um maior estado de felicidade no trabalho. Este trabalho está estruturado em sete capítulos, e o primeiro é dedicado à introdução. O capítulo 2 trata do referencial teórico, no qual consta uma discussão sobre o conceito de felicidade no âmbito da filosofia, da sociologia, da economia, da psicanálise (linha freudiana), do cristianismo e da psicologia positiva. No capítulo 3, resgatam-se as abordagens sobre felicidade no trabalho – algumas discutidas por Oliveira *et al.* (2016), como o bem-estar psicológico, o bem-estar subjetivo e o bem-estar no trabalho – e apresentam-se as dimensões de bem-estar experiente e avaliado. Detalha-se, no capítulo 4, a metodologia, discriminando o tipo e o modelo de pesquisa, a população, a amostra, as técnicas de coleta de dados e a análise de resultados. Já no capítulo 5 são apresentados e discutidos os resultados. O capítulo 6 registra alguns resultados adicionais encontrados nesta tese, os quais poderão ser aprofundados em futuras pesquisas. No capítulo 7, apresentam-se as considerações finais e as sugestões que poderão ampliar a análise sobre a felicidade no trabalho. Na sequência, as referências, os apêndices e o anexo.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Neste capítulo, apresenta-se a pluralidade do conceito de felicidade sob o olhar de outras disciplinas. No capítulo seguinte, discute-se a felicidade no trabalho, resgatando as correntes sobre o bem-estar e as dimensões da felicidade relacionadas ao indivíduo e às organizações. Retoma-se, na sequência, o conceito de felicidade no trabalho, englobando três emoções: duas voltadas para o trabalho (satisfação e envolvimento no trabalho), e uma ligada à organização (comprometimento organizacional afetivo).

2.1 Felicidade

Para Mendonça (2016) e Russell (1956), o trabalho aumenta as possibilidades de êxito e está relacionado à continuidade dos propósitos de vida, o que o torna um dos ingredientes essenciais para a felicidade. No mundo moderno, buscar ser feliz no trabalho e nas relações estabelecidas nesse contexto é um movimento necessário para se manter o equilíbrio físico, psicológico e emocional (MENDONÇA, 2016; MOYNIHAN; DELEIRE; ENAMI, 2015). As vivências prazerosas estão presentes no reconhecimento social e na satisfação com o trabalho, constituindo-se em indicadores de saúde e em formas para a experiência da felicidade no trabalho. Nesse sentido, pode-se considerar que, por meio do processo de subjetivação, o indivíduo passa a atribuir sentido ao trabalho, e a felicidade no espaço laboral torna-se uma expressão da relação homem e trabalho (MOYNIHAN; DELEIRE; ENAMI, 2015; FIDELIS; FERNANDES; TISOTTI, 2018; SOUSA; PORTO, 2015; MORIN; TONELLI; PLIOPAS, 2007; VASCONCELOS, 2004; LIMA *et al.*, 2013; REGO; CUNHA, 2012).

Por outro lado, considerando as transformações que o mundo do trabalho vem sofrendo, como as mutações nas relações de trabalho e a busca desenfreada pelo lucro, a classe trabalhadora vê-se diante de um cenário que a expõe a patamares salariais e condições insalubres de existência, jornadas extenuantes e, por consequência, múltiplos modos de adoecimento (CELIK, 2018; FREITAS, 2012; ANTUNES; PRAUN, 2015; KETS DE VRIES, 2011; ANTUNES; ALVES, 2004). Em

decorrência disso, o que se percebe é uma exigência cada vez maior do trabalhador diante de uma promessa de alcance de felicidade no trabalho (ANTUNES, 2008; GAVIN; MASON, 2004; KETS DE VRIES, 2011). Em outras palavras, afirma Calligaris (2004, p. 42) que:

[...] o sonho de felicidade seja a cenoura atrás da qual nossa cultura individualista e liberal força todos a correr [...] O culto da inquietude inconformada e angustiada é tão essencial ao funcionamento de uma sociedade liberal quanto o sonho de felicidade.

Um ponto preocupante na sociedade líquida, ou moderna (BAUMAN, 2008, 2009), diz respeito a quanto as organizações podem instrumentalizar o culto pelo *homo felix* (LIPOVETSKY, 2007), ou a “captura integral da subjetividade operária”, em detrimento de um maior alcance desses resultados econômicos e financeiros (GAVIN; MASON, 2004; ANTUNES; ALVES, 2004; DEJOURS, 2007). Nessa ótica, o sentido de felicidade no trabalho resultaria em efeitos patológicos e disfuncionais, tais como, fraco desempenho, absenteísmo, depressão, insônia, alcoolismo e até uso de drogas (KETS DE VRIES, 2011; GAVIN; MASON, 2004; MENDONÇA, 2016).

Por outro lado, quando as organizações proporcionam sentido ao trabalho, pesquisas apontam para trabalhadores mais felizes e produtivos (STANSFELD *et al.*, 2013; MENDONÇA, 2016; GAVIN; MASON, 2004; WRIGHT; CROPANZANO, 2004; LYKKEN, 1999). Para Kets de Vries (2011), isso só é possível quando as pessoas estão inseridas em organizações “saudáveis”, ou seja, que auxiliam o trabalhador a equilibrar sua vida pessoal e organizacional, possibilitando a experiência de sentimentos de pertencimento, determinação e competência. Ressalta-se, ainda, a importância de uma liderança que promova um ambiente positivo, ético e responsável, orientando o desenvolvimento de tarefas para além da mera função de produção de riquezas (LANDBERG, 2018; STANSFELD *et al.*, 2013; MENDONÇA, 2016; GAVIN; MASON, 2004; KETS DE VRIES, 2011). Assim, as pessoas trabalhariam para, moralmente, realizar ou não as condições essenciais que conduziriam ao alcance da felicidade (TARANOWSKI, 2011; LIMA *et al.*, 2013). O que se percebe é uma inquietude, desde a antiguidade, para se definir uma natureza, um comportamento ou um estilo de vida que resulte no alcance da

felicidade (SILVA; TOLFO, 2012). A felicidade era, então, um tema discutido somente pelas disciplinas da filosofia, da psicologia e da religião; mais recentemente, outras disciplinas, como a economia da felicidade, a sociologia e a psicanálise, vêm demonstrando interesse em aprofundar o assunto (SILVA; TOLFO, 2012; ANDREWS, 2008). Como resultado desses diversos olhares, tem-se a pluralidade de significados relacionados ao tema felicidade (SINGH; AGGARWAL, 2018; SALAS-VALLINA; ALEGRE, 2018; GULYANI; SHARMA, 2018; ARANTES; PROLO, 2016; DEL BIANCO *et al.*, 2016; SOUSA; PORTO, 2015; ANDREWS, 2008; BLANCHFLOWER; OSWALD, 2014). Dessa forma, com a finalidade de alcançar o objetivo desta tese, que é analisar a felicidade no trabalho, faz-se mister compreender, de forma preliminar, alguns conceitos relacionados à felicidade.

2.1.1 Felicidade na Filosofia

A filosofia é, na essência da palavra, o “método da felicidade”. Nessa disciplina, o tema felicidade é discutido por diversos filósofos, que abordam o que não compreende a felicidade. McMahon (2009) traça uma linha histórica sobre a discussão da felicidade, englobando desde o conceito da Grécia antiga até os tempos atuais. Destacando alguns pontos importantes dessa linha histórica, pode-se afirmar que os gregos partiam do pressuposto de que a felicidade era um dom ou uma questão de sorte diante da crueldade e da imprevisibilidade do mundo. Inicialmente, o grego Heródoto (484-425 a.C.) afirmava que a felicidade não poderia ser definida como um sentimento ou um estado subjetivo, era algo fora do controle ou um capricho dos deuses (DUDLEY, 2018; GUHA; CARSON, 2017; BONIFÁCIO, 2013; MCMAHON, 2009). Em um período posterior, na Idade de Ouro, representada por Atenas de Péricles (495-429 a.C.), com o surgimento da democracia, a felicidade passou a ser abordada sob uma perspectiva na qual as pessoas poderiam alcançá-la através de suas próprias ações (BONIFÁCIO, 2013; MCMAHON, 2009).

O rompimento do pensamento grego se dá através de Sócrates (470-399 a.C.), em 430 a.C., ao se destacar como figura central acerca da felicidade (BONIFÁCIO, 2013; MCMAHON, 2009). Sócrates insiste no conceito de felicidade como um processo longo e árduo, permeado por uma conduta humana pautada na ética.

Segundo ele, a felicidade é alcançada quando existem diretrizes educadoras dos desejos humanos. Seguidores de Sócrates, Platão (427-347 a.C.) e Aristóteles (384-322 a.C.) também discorreram sobre a felicidade (BONIFÁCIO, 2013; MCMAHON, 2009; ARISTÓTELES, 2001). Para Platão, a felicidade é encontrada no cultivo de uma vida virtuosa, governada pela razão na cidade, na comunidade e na relação com os amigos. A partir de uma concepção eudaimônica de felicidade, que é viver conforme a potência de cada ser humano, a felicidade, para Platão, estaria relacionada a uma conduta humana moral. Assim, as condutas que levam à felicidade deveriam ser moralmente boas (MCLEAN, 2017; SEWAYBRICKER, 2017).

Já na visão aristotélica, a felicidade atrela-se a uma espécie de boa vida e de boa ação, e é caracterizada como algo absoluto, autossuficiente ou um estado de perfeição perante a capacidade do indivíduo de reunir todos os outros bens. Na visão do filósofo, as pessoas podem procurar a felicidade na riqueza, no prazer, na participação política ou em uma vida contemplativa. Ressalta ainda Aristóteles que a felicidade tem como fundamento a virtude, e que os bens exteriores são facilitadores da felicidade; todavia, estes últimos não devem ser considerados como o principal resultado da felicidade. Assim, para encontrar a felicidade, o homem deveria buscar o equilíbrio dos comportamentos extremos (ARISTÓTELES, 2001). Platão e Aristóteles compartilhavam de uma mesma visão eudaimônica da felicidade, porém diferiam na questão relacionada aos conflitos da alma, pois, para o primeiro, a felicidade seria alcançada através do aprimoramento da razão, uma atividade totalmente intelectual e distanciada dos conflitos do corpo. Já Aristóteles defendia o equilíbrio entre a razão e o corpo, e, nessa articulação, a excelência para a busca da felicidade (MCLEAN, 2017; HIRJI, 2018; SKIDELSKY, 2017; SEWAYBRICKER, 2017).

Outras escolas filosóficas continuaram a abordar o tema felicidade como algo de responsabilidade dos seres humanos. Destacam-se as escolas de Epicuro (341-269 a.C.) – epicurismo – e a de Zenão (490-430 a.C.) – estoicismo (MCMAHON, 2009). Para Epicuro (2002), em sua obra *Carta sobre a Felicidade*, a felicidade está relacionada à prática de ensinamentos que envolvem desde o cultivo da filosofia do

mais velho pelo jovem até a necessidade de vencer o medo da morte, passando pelo controle das várias modalidades de desejo, com a finalidade de alcançar a saúde do corpo e a tranquilidade do espírito. De acordo com Epicuro (2002), a felicidade é alcançada através de uma conduta moderada em relação aos prazeres, à vontade e à liberdade do homem. Por outro lado, o estoicismo preconizava a ideia de harmonia. Nessa visão, o mundo encontrava-se envolvido por uma razão universal ou por *logos* de providência divina. O *logos* é o ordenador de todas as coisas, e as pessoas deveriam se adaptar a esse *logos* para encontrarem o caminho da felicidade (MCMAHON, 2009; SEWAYBRICKER, 2017). O Quadro 1 apresenta uma síntese das principais características do conceito de felicidade para os filósofos:

Quadro 1 – Conceitos de felicidade na filosofia

DEFINIÇÃO DE FELICIDADE	FOCO
Heródoto (484-425 a.C.)	Algo fora do controle ou um capricho dos deuses.
Atenas de Péricles (495-429 a.C.)	As pessoas poderiam alcançá-la através de suas próprias ações.
Sócrates (470 -399 a.C.)	Processo longo e árduo, alcançado quando existem diretrizes educadoras dos desejos humanos.
Platão (427-347 a.C.)	Governada pela razão e relacionada a uma conduta humana moral.
Aristóteles (384-322 a.C.)	Algo absoluto, autossuficiente ou um estado de perfeição diante de sua capacidade de reunir todos os outros bens.
Epicuro (341 -269 a.C.)	Alcançada através de uma conduta moderada em relação aos prazeres, à vontade e à liberdade do homem.
Zenão (490-430 a.C.)	As pessoas deveriam se adaptar ao <i>logos</i> para encontrarem o caminho da felicidade.

Fonte: Elaborado pela autora a partir de Bonifácio (2013), McMahon (2009), Aristóteles (2001), Sewaybricker (2017) e Epicuro (2002).

Com base no Quadro 1, pode-se afirmar ainda que os filósofos Sócrates, Aristóteles, Platão, Zenão e Epicuro apresentaram um ponto em comum em seus discursos. Eles concordavam que a felicidade era alcançada quando se venciam o medo da morte – o mais terrível de todos os males – e também quando se cultivava a filosofia e se adotava uma postura moderada para se viver. Dessa forma, “para o homem da antiguidade, a conquista da felicidade era uma tarefa imensamente difícil, mas que também era considerado o *télos* natural da vida humana” (MCMAHON, 2009, p. 80).

A partir das discussões dos filósofos e pensadores, pode-se afirmar que a busca pela felicidade está presente no ciclo de conduta da vida das pessoas, e o trabalho é uma atividade que permeia e contribui em boa parte para o desenvolvimento desse processo. Dessa forma, as reflexões filosóficas contribuem para elucidar a relação entre homem, felicidade e trabalho, o que é de fundamental importância para a argumentação proposta nesta tese.

Por outro lado, cabe destacar outros pensadores que propõem uma felicidade pós-vida, como é o caso da felicidade abordada sob o prisma do Cristianismo, que tem como figura central o filósofo patrístico Santo Agostinho.

2.1.2 Felicidade: do Cristianismo ao Romantismo

Destacam-se, como figuras centrais que discorreram sobre a felicidade dentro dos preceitos do Cristianismo, Santo Agostinho (354-430) e São Tomás de Aquino. Para Santo Agostinho, a felicidade deveria ser construída dentro dos preceitos da Igreja, e o homem só poderia ser verdadeiramente feliz quando alcançasse um bem imutável, caso contrário estaria buscando sua felicidade em algo passageiro. Nesse contexto, o único bem imutável é Deus, e só é feliz quem possui e conhece Deus. (SEWAYBRICKER, 2017; GRACIOSO, 2010). Santo Agostinho afirmava ainda que as coisas terrenas eram fúteis e que a felicidade era encontrada por meio da união com Deus – satisfação de todos os desejos humanos e ascensão aos céus (MCMAHON, 2009).

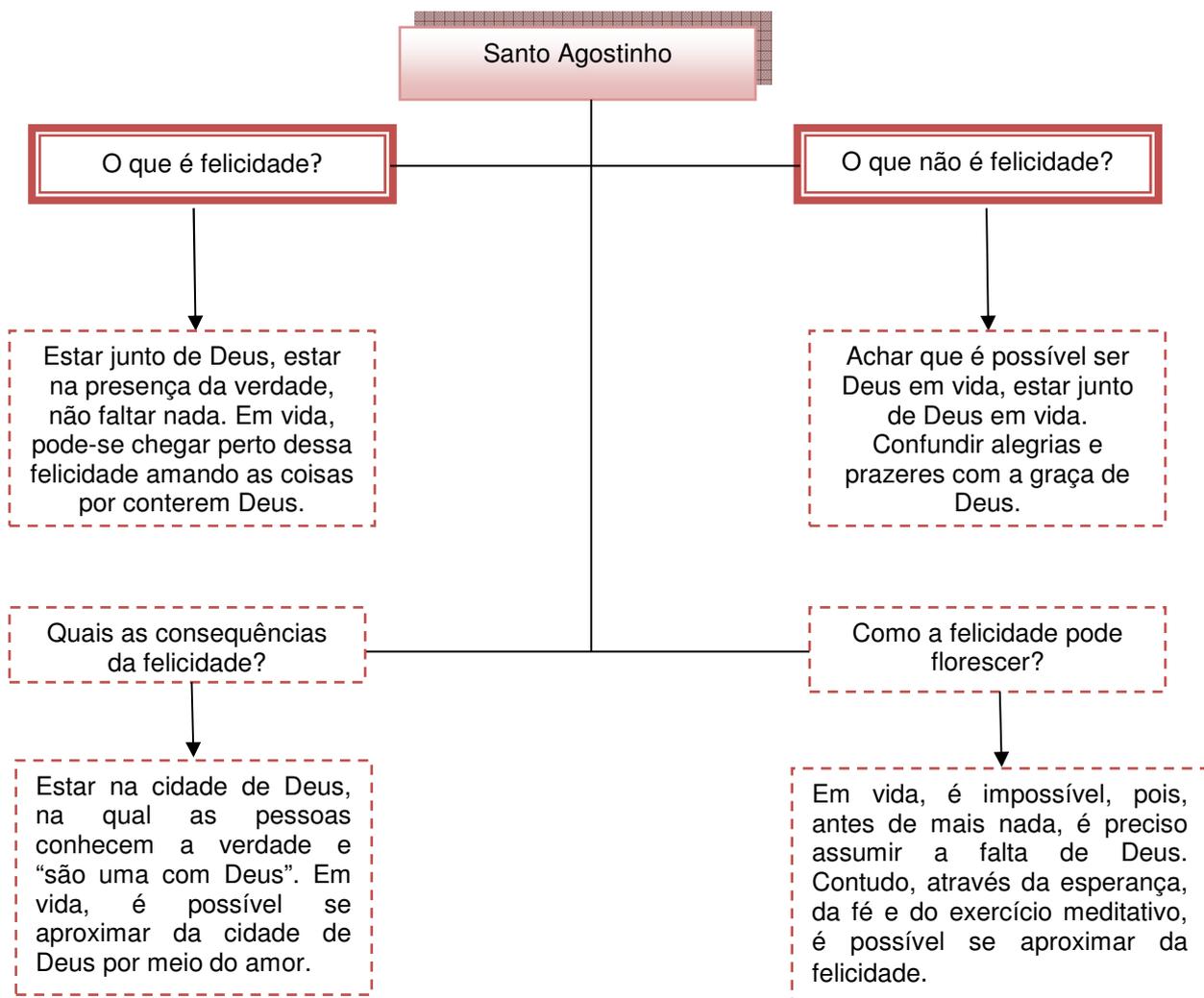
A felicidade, ou a beatitude, para Santo Agostinho, era a completude de todas as necessidades humanas, já que a vida terrena não poderia ser completa, uma vez que todos estariam sucumbidos às consequências dos pecados de Adão e Eva. Dessa maneira, a felicidade só faria sentido no pós-vida com Deus – a verdade absoluta (SEWAYBRICKER, 2017; GRACIOSO, 2010; MCMAHON, 2009).

Nesse sentido, a felicidade para Santo Agostinho era uma recompensa futura dificultada em decorrência das contingências da vida (MCMAHON, 2009). Os pressupostos de Santo Agostinho em relação à felicidade se assemelham em alguns

pontos à visão aristotélica, uma vez que ambos consideram a influência das circunstâncias humanas no alcance da felicidade.

Por outro lado, a concepção de Santo Agostinho também se assemelha às ideias de Platão, isto é, ambos defendem uma verdade absoluta; no caso de Santo Agostinho, a ascensão aos céus como forma de estar com Deus (SEWAYBRICKER, 2017; GRACIOSO, 2010; MCMAHON, 2009). As ideias de Santo Agostinho são sintetizadas no Esquema 1:

Esquema 1 – A felicidade para Santo Agostinho

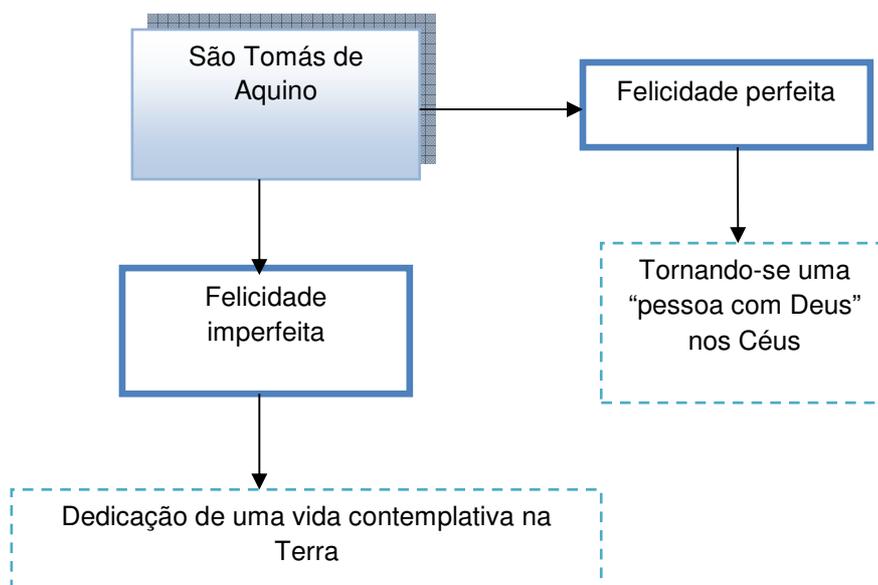


Fonte: Adaptado de Sewaybricker (2012, p. 57).

No Esquema 1, Santo Agostinho chama ainda a atenção para a importância dos indivíduos almejarem ser “uma pessoa com Deus” e serem conscientes de suas limitações humanas para alcançar a felicidade.

Já São Tomás de Aquino – disseminador das ideias aristotélicas – apresentou o conceito de “felicidade imperfeita”: as pessoas, ao se dedicarem a uma atividade contemplativa na Terra, estariam sendo submetidas a um processo para alcançar a “felicidade perfeita” nos céus (SEWAYBRICKER, 2012). O Esquema 2 resume as ideias de São Tomás de Aquino:

Esquema 2 – Conceito de felicidade para São Tomás de Aquino



Fonte: Elaborado pela autora a partir de Sewaybricker (2017), Gracioso (2010) e McMahon (2009).

Assim, São Tomás de Aquino resgata o conceito de felicidade atrelado à possibilidade das pessoas vivenciá-la em vida, o que foi representativo para a filosofia e para outras áreas da sociedade.

Outro fator que representou mudança na concepção da felicidade está relacionado à reforma protestante, com os protagonistas Lutero e Calvino. A ética protestante afirmava que a felicidade era possível para os escolhidos por Deus, através de um chamado/vocação, e a infelicidade era uma das consequências da prática

pecaminosa. É nesse contexto que o trabalho começa a fazer parte do conceito de felicidade, uma vez que ele era uma das formas das pessoas retribuírem Deus as graças alcançadas, transformarem o mundo e, de certa forma, acumularem bens materiais (WEBER, 2004; MCMAHON, 2009). Assim, o homem poderia alcançar a felicidade tanto em vida como no pós-vida. Com a valorização do trabalho, com a possibilidade de ser salvo em nome de Deus e com o apoio dado pela reforma protestante às classes menos favorecidas, outro movimento veio à tona, o movimento iluminista, que alterou o caráter moral-religioso da concepção de felicidade (SEWAYBRICKER, 2017; MCMAHON, 2009).

Datado do séc. XVII, o iluminismo defendia que a felicidade era possível de ser almejada e concretizada ainda em “vida”, independentemente de sorte, acaso ou dom divino. Nesse caminho, o prazer e o bem-estar eram alvos a serem maximizados na busca pela felicidade. John Locke destacou-se no movimento iluminista ao afirmar que o desejo conduzia à felicidade, e o inverso, a uma condição ruim ou de miséria humana. As pessoas, ao satisfazerem seus desejos e prazeres, estariam experimentando algo semelhante ao que encontrariam nos céus e, nessa condição, se aproximariam cada vez mais de Deus (MCMAHON, 2009). Ainda dentro do movimento iluminista, Thomas Hobbes (apud MCMAHON, 2009, p.198) aborda o tema felicidade como “(...) um avanço contínuo do desejo, de um objeto para outro, sendo que a conquista do primeiro, não é senão o caminho para o segundo”. Afirma ainda Hobbes (apud MCMAHON, 2009) que a busca contínua pela prosperidade era incessante por parte das pessoas enquanto em vida, e quanto mais poder alcançavam, mais poder era requerido por elas nesse movimento constante que é a vida.

Jeremy Bentham, outro iluminista, atribui à felicidade o princípio utilitarista. Ele afirmava audaciosamente que as leis e a razão deveriam se tornar uma fábrica de felicidade. Para que isso ocorresse, era necessário quantificar a felicidade em categorias de dor e prazer e depois associá-la à razão (MCMAHON, 2009). Jeremy Bentham chegou a propor um cálculo para a felicidade através de uma lista, na qual relacionou categorias de prazer e sofrimento das pessoas. Por outro lado, Jacques Rousseau, pensador iluminista, confere ao conceito de felicidade um estado de

completude duradoura e não de sentimentos efêmeros, como o prazer. Dessa forma, se o homem permanecesse em seu estado “primitivo”, poderia alcançar a felicidade naturalmente, já que não teria contato com os sentimentos externos perturbadores da alma.

Ressalta-se, ainda, no contexto do movimento iluminista, a contribuição marcante de Immanuel Kant, que atribui o conceito de felicidade ao campo metafísico, não podendo ser experimentada pelos homens. Travando um debate entre o conceito de felicidade, razão e moral, Kant afirmava que ser feliz não estava nos planos da natureza, e que seria necessário ao homem aprimorar sua razão (MCMAHON, 2009). Para Kant, na ausência da moralidade, a felicidade seria despida do sentido racional, a moral era considerada como o bem supremo.

Dentro dessa perspectiva de Kant e de outros filósofos, a felicidade passou a ser concebida como uma esperança inalcançável pela sociedade, e foi rebatida por outras ideias, que deram origem ao Romantismo. Caracterizado pela introspeção, pelos desejos frustrados e amargos, o Romantismo advogava que a própria existência humana era condição para o sofrimento (SEWAYBRICKER, 2017; MCMAHON, 2009). Os pensadores românticos acreditavam que através do processo da dor os homens conheceriam a si mesmos e ao mundo de uma forma mais profunda. Um filósofo que representou essa imersão na dor e no sofrimento humano foi Arthur Schopenhauer, que acreditava que as pessoas eram movidas por uma vontade que tendia sempre a se perpetuar na vida. A felicidade seria então, para Schopenhauer, uma quimera, uma ilusão, ao passo que a dor e o sofrimento eram tidos como reais, e destes últimos, manter a distância seria a melhor alternativa para quem quisesse dar continuidade na vida (SCHOPENHAUER, 2005, MCMAHON, 2009).

Um ideal ilusório de felicidade também foi compartilhado por Freud, influenciado por alguns filósofos da Grécia. Ao abordar a felicidade circunscrita no cerne ontológico do homem, Freud destacou-se ao conferir ao sentido de felicidade uma concepção muito mais clara e profunda (MCMAHON, 2009). Partindo desse pressuposto, o próximo tópico discorre sobre o conceito de felicidade sob o prisma freudiano.

2.1.3 Felicidade na Perspectiva de Freud

Para Freud (2010), a felicidade é um desejo a ser realizado pelos homens desde a infância. Em suas observações clínicas, Freud buscou explicações para a felicidade no desenvolvimento psíquico. Dessa forma, existiria nas pessoas uma força intrínseca direcionadora à felicidade, a qual recebe o nome de princípio do prazer. A partir desse princípio, ao produzir prazer e evitar desprazer, o homem entraria num processo de alívio de tensão e satisfação imediata. A palavra felicidade, reconheceu Freud (2010), estaria relacionada à experiência intensa de sentimentos de prazer. Os eventos mentais estariam diretamente relacionados ao princípio de prazer, e, quando submetido a uma tensão desagradável, o aparelho psíquico se redirecionaria para coincidir com uma redução dessa tensão, isto é, evitando o desprazer ou gerando sentimentos de prazer (FREUD, 2010).

Diante das exigências provenientes das necessidades do organismo interno, o aparelho psíquico passaria a demandar de circunstâncias reais do mundo externo, introduzindo, dessa forma, o princípio da realidade – sem, no entanto, abandonar o princípio de “buscar prazer e evitar desprazer”. Com o princípio da realidade, o aparelho psíquico reconhece a direção das circunstâncias reais do mundo externo e reorienta-se para aceitar as exigências, mesmo quando são inibidoras do prazer (FREUD, 1996). Dessa maneira, o princípio da realidade permite o alcance das satisfações das pessoas dentro de um contexto real, enquanto que o princípio do prazer está dentro de um campo de atividades psíquicas.

Do contraste entre princípio da realidade e princípio do prazer, tem-se a autopercepção do indivíduo como ser social, e não somente biológico, que se encontra diante de uma postergação de seus desejos primitivos e da tolerância ao desprazer (FREUD, 1996). Assim, o mundo real é tido como um impasse para a felicidade a partir do princípio do prazer (FREUD, 2004). O funcionamento do aparelho psíquico também é influenciado por outro princípio, definido por Freud (2004, p. 240) como o princípio econômico: “(...) princípio econômico de poupar consumo [de energia] parece encontrar expressão na tenacidade com que nos

apegamos às fontes de prazer à nossa disposição e na dificuldade com que a elas renunciamos”.

A partir do princípio econômico, o aparelho psíquico adentraria em um processo de descarrego de tensões, que são modificadas por um operador interno psíquico – recalque –, o que torna possível a descarga das energias. Para Freud (2010), considerando-se os princípios reguladores do aparelho psíquico, existe a predominância do princípio do prazer, que busca evitar a dor e o sofrimento e almeja o prazer “(...) o princípio de prazer persiste por longo tempo como o método de funcionamento empregado pelos instintos sexuais (...)”. Assim, na presença de uma tensão externa ou interna desprazerosa, processos psíquicos são desencadeados com a finalidade de amortizar a tensão, produzir o prazer ou evitar o desprazer (FREUD, 2004). A felicidade se daria então dentro de um processo que envolveria uma estruturação do aparelho psíquico diante da oposição prazer e desprazer.

Pode-se afirmar que o princípio da realidade configura uma barreira para o princípio do prazer ou da liberdade do homem – não que ambos sejam mutuamente excludentes (FREUD, 2004). Nas palavras de Freud (1996, p.126):

(...) os sentimentos desagradáveis estão ligados a um aumento e os agradáveis a uma diminuição do estímulo. Preservaremos cuidadosamente, contudo, essa suposição em sua atual forma altamente indefinida, até conseguirmos, caso possível, descobrir que espécie de relação existe entre prazer e desprazer, por um lado, e flutuações nas quantidades de estímulo que afetam a vida mental, por outro.

Em sua obra *O mal estar na civilização*, Freud (2010) discorre sobre a liberdade limitada, prefigurando a felicidade do homem diante da tendência conservadora do aparelho psíquico e dos interesses da civilização. Desse jogo de interesses, caberia ao homem sujeitar-se às regras e às leis, processo que, por mais que fosse necessário, conduziria ao sofrimento humano. A infelicidade seria assim alcançada através de um desprazer perceptivo oriundo das questões aflitivas externas ao homem ou provenientes de instintos insatisfeitos (FREUD, 2010). Em relação às dificuldades do homem em encontrar a felicidade, afirma Ceroy (2014, p. 61) que:

O homem se torna neurótico porque não pode suportar a medida de privação que a sociedade lhe impõe, em prol de seus ideais culturais, e conclui-se então que, se estas exigências fossem abolidas ou bem atenuadas, isto significaria um retorno à possibilidade de felicidade.

O encargo da felicidade estaria centrado no próprio homem, porém as possibilidades dele alcançar a felicidade são limitadas quando considerada a sua própria constituição, que envolve três fontes de insatisfação: a saúde e finitude do corpo, o mundo exterior e as relações interpessoais (FREUD, 2010). O alcance da felicidade plena seria uma ilusão diante da realidade do sofrimento, apesar de ser possível encontrar uma felicidade real através de uma fruição momentânea, transitória do prazer, até findar o seu valor, sobrando apenas o desejo (FREUD, 1987). A tarefa do homem passaria a ser, dessa forma, evitar o processo de sofrimento, desenvolvendo mecanismos de defesa, tais como, a fuga da pressão da realidade, o isolamento voluntário, o extermínio dos instintos, a busca da religião ou os deslocamentos de libido (FORBES, 2008; FREUD, 1987). Diante das adversidades psíquicas e cotidianas, o indivíduo buscaria a felicidade muito mais para evitar o sofrimento do que para se alcançar o prazer, pois o homem preferiria uma parcela de segurança (menos risco de desprazer) a possibilidades de felicidade (FREUD, 1997).

Para Freud (1974), caberia à cultura da sociedade garantir a segurança para as pessoas, já a história encontra-se totalmente enraizada em um processo cultural. Todavia, tal condição não pode ser alcançada, uma vez que a própria cultura exerce um papel de repúdio ao medo, e as pessoas estão cada vez mais submetidas a ameaças e renúncias, tensão e inseguranças, em uma sociedade que progride independente da felicidade dos homens. O comportamento de repressão cultural é um ponto de desencontro do protótipo de comportamento esperado pelos indivíduos.

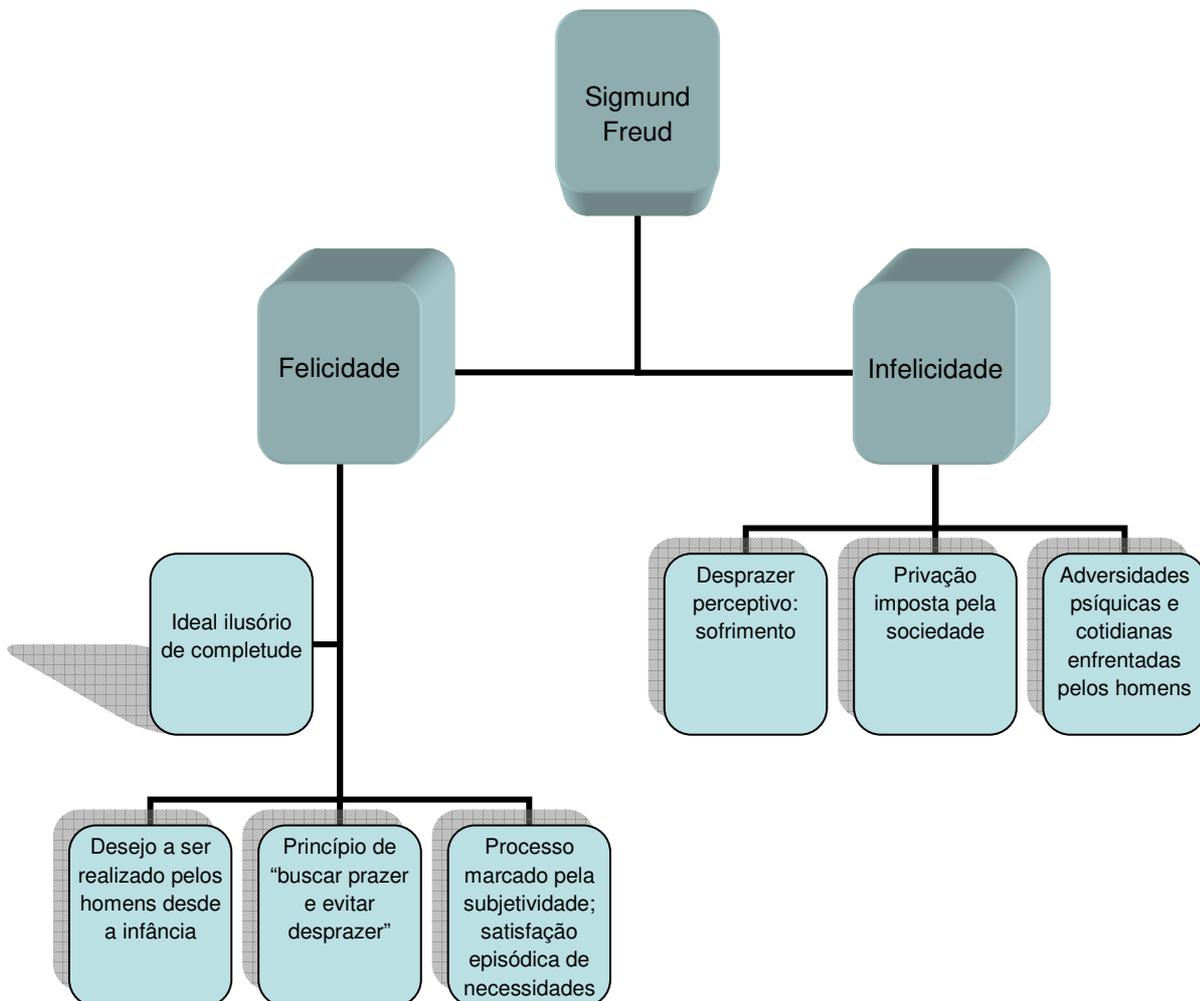
Freud (1974) descreve o amor sexual como um exemplo de busca pela felicidade e prefiguração do comportamento humano. O ato sexual é a forma de conferir vida à sexualidade, que vai muito além da finalidade de reprodução, ou reflete a possibilidade de se usufruir a vida como algo em si mesma. Ao considerar a infelicidade inerente à natureza humana, Freud (2010, p. 32) chega a propor uma felicidade comunitária: “(...) então se trabalha com todos para a felicidade de todos”.

Nesse contexto, a satisfação do sujeito estaria sempre mediada pelo outro, já que não se constitui sujeito fora de um ambiente civilizatório e cultural. Nas palavras de Freud (1969, p. 90-91):

Caminhos muito diferentes podem ser tomados nessa direção (...). Nenhum desses caminhos nos leva a tudo que desejamos. A felicidade, no reduzido sentido em que a reconhecemos como possível, constitui um problema de economia da libido. Não existe uma regra de ouro que se aplique a todos: todo homem tem de descobrir por si mesmo de que modo específico ele pode ser salvo.

A felicidade, para Freud (1969, p. 90-91), seria um processo marcado pela subjetividade, e, mesmo diante da impossibilidade de ser infeliz, o homem não deveria deixar de ser constante na busca pela felicidade, ou seja, nunca “(...) abandonar nossos esforços de aproximá-lo da consecução, de uma maneira ou de outra (...)”. O Esquema 3 sintetiza a compreensão de felicidade na perspectiva freudiana.

Esquema 3 – Felicidade para Sigmund Freud



Fonte: Elaborado pela autora a partir de Freud (1996).

Por meio da análise do Esquema 3, pode-se afirmar que, para Freud (1996), a felicidade é concebida a partir de um ideal ilusório de completude. Nesse sentido, as pessoas infelizes são conduzidas a mascararem o desprazer através da satisfação casual e episódica de suas necessidades.

Por outro lado, considerando o período de debates filosóficos sobre o conceito de felicidade, é possível inferir que ele foi de grande importância para reflexões e avanços conceituais. Entretanto, houve a necessidade de mudança de patamar acerca da concepção de felicidade: do prisma da filosofia – análise interpretativista – para uma concepção mais científica de felicidade – análise quantitativa (COMTE-

SPONVILLE, 2001, 2006). Essa transição ocorreu em função da importância da subjetividade do trabalhador no campo da gestão de pessoas e em decorrência do advento das teorias dos sistemas sociotécnicos e da teoria do desenvolvimento organizacional (SEWAYBRICKER, 2012; MALVEZZI, 2000). Nesse contexto, diversas áreas do conhecimento, como, por exemplo, a psicologia positiva, expandiram seus interesses em compreender e analisar a felicidade do trabalhador (SEWAYBRICKER, 2012; CARR, 2004; SELIGMAN, 2004; PASCHOAL; TORRES; PORTO, 2010). Assim, a seguir, discorre-se sobre o conceito de felicidade a partir da psicologia positiva.

2.1.4 Felicidade na Psicologia Positiva: Hedonismo *versus* Eudaimonia

Em janeiro de 1998, foi institucionalizado, nos Estados Unidos, o movimento científico batizado de psicologia positiva, a partir da iniciativa de Martin Seligman. Ao lado de Mihaly Csikszentmihalyi, Ray Fowler, Chris Peterson, George Vaillant, Ed Diener e outros pesquisadores, foram desenvolvidas pesquisas com métodos quantitativos (GRAZIANO, 2005). O objetivo era promover a mudança no estudo da psicologia, que priorizava a doença, para o estudo acerca do que faz com que a vida valha a pena (RUSSELL, 2012; SELIGMAN, 2004). Esse é um dos pilares da psicologia positiva que focam as emoções positivas (SELIGMAN, 2004), e é nela que se encaixa o conceito de bem-estar, entendido como experiência de felicidade (CARRILLO *et al.*, 2017; PASCHOAL, 2008; GRAZIANO, 2005).

A psicologia positiva alia a felicidade ao bem-estar subjetivo, que corresponde à avaliação cognitiva e afetiva da vida de uma pessoa, englobando experiências emocionais agradáveis, baixos níveis de humores negativos e alto nível de satisfação pela vida (CARRILLO *et al.*, 2017; DIENER; LUCAS; OISHI, 2002). Dessa forma, a felicidade é caracterizada pelo aumento de vitalidade, intensidade de sentimentos e pensamentos, e a infelicidade, pelo decréscimo das capacidades e das funções (RUSSELL, 2012; FROMM, 1983; LYKKEN, 1999).

A abordagem da psicologia positiva possui como foco a análise de sentimentos, emoções, comportamentos positivos, processos e condições que possam resultar na

promoção da felicidade humana (CARRILLO *et al.*, 2017; CARR, 2004; SELIGMAN, 2004). Todavia, Graziano (2005) afirma que não se pode dizer que a psicologia positiva objetiva apenas o bem-estar dos indivíduos, pois, se assim fosse, a abordagem restrita ao tratamento de doença mental cumpriria esse papel. Afirma Sewaybricker (2017) que é injusto considerar que somente a psicologia positiva é precursora do estudo e da história da felicidade, já que outros ramos da psicologia investigaram o tema. Todavia, a psicologia positiva é considerada protagonista da história da felicidade em função de priorizar os aspectos positivos da experiência do bem-estar de forma quantitativa e abrangente (CARRILLO *et al.*, 2017). Sobre o destaque da psicologia positiva como campo de investigação da felicidade, ressalta Sewaybricker (2017, p. 74):

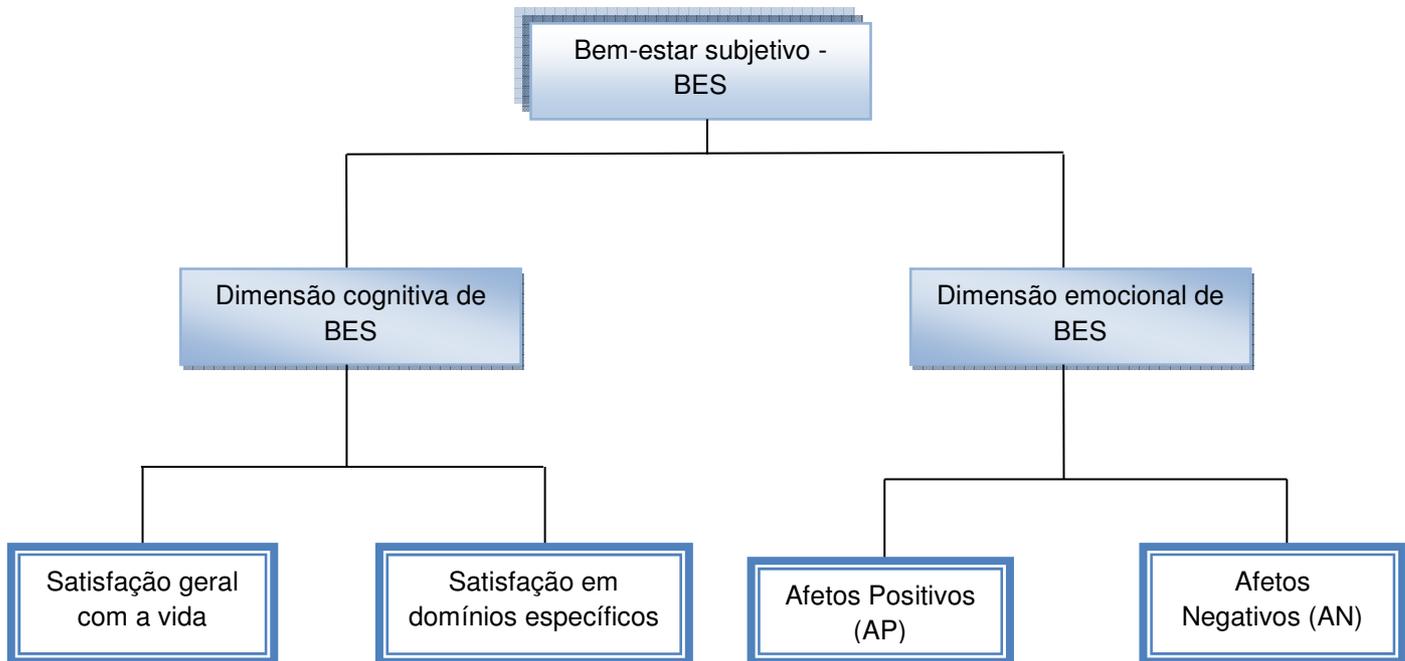
Por volta da década de 60 que alguns estudos passaram a abordar os temas positivos de uma forma mais abrangente e quantitativa, tornando-os germinadores do que viria a se tornar a investigação contemporânea da Psicologia Positiva. Nesse contexto, alguns estudiosos passaram a incluir questões sobre “felicidade” em suas pesquisas de campo que abordavam diversos temas.

Outro marco importante, o lançamento do *Journal of Positive Psychology*, em 2006, consolidou a expansão dos estudos da área da psicologia positiva (CARRILLO *et al.*, 2017; SEWAYBRICKER, 2017). Quanto ao rigor científico conferido aos estudos pela psicologia positiva, é possível afirmar que a busca pela universalidade dos fenômenos é que permite um distanciamento do relativismo e da dimensão metafísica do conceito de felicidade. Dessa forma, a psicologia positiva buscou, em seus conceitos centrais, analisar mais objetivamente os possíveis comportamentos tidos como “positivos” e “comuns” entre as pessoas (RYFF, 1989; DIENER, 1984; KINGFISHER, 2013; DIENER; LUCAS; OISHI, 2002).

Dessa maneira, a definição de felicidade para a psicologia positiva envolve duas correntes: a eudaimônica e/ou de bem-estar psicológico e a hedônica e/ou de bem-estar subjetivo (RYFF, 1989; DIENER, 1984; SELIGMAN, 2011; DIENER; LUCAS; OISHI, 2002; CARRILLO *et al.*, 2017). Para Diener (1984), a corrente eudaimonia e o hedonismo estão relacionados a dimensões de bem-estar, consideradas como sinônimos de felicidade. Assim, o hedonismo recairia sobre uma vida feliz a partir da

vivência de experiências prazerosas ou desprazerosas, enquanto a eudaimonia partiria de uma concepção aristotélica, ou seja, felicidade relacionada a uma vida virtuosa. Diener (1984) é um dos principais autores que se destacaram na abordagem do bem-estar subjetivo. Ele defendeu três pontos importantes da visão hedonista: o bem-estar é decorrente da experiência de cada indivíduo – subjetividade; a ausência de fatores negativos não define o bem-estar; e para uma maior compreensão do bem-estar subjetivo faz-se necessário uma avaliação global dos aspectos que envolvem a vida de uma pessoa. Nesse sentido, pode-se definir o bem-estar subjetivo como um fenômeno amplo, que inclui respostas emocionais do indivíduo e julgamentos globais sobre sua satisfação com a vida (CHEN; TAN, 2018; DIENER, 1984; GIACOMONI, 2004; OSTROM, 1969; PASCHOAL; TAMAYO, 2008; RYAN; DECI, 2001). O bem-estar subjetivo é conceituado a partir de três dimensões: o afeto positivo, o afeto negativo e a satisfação com a vida (DIENER, 2000; SIQUEIRA *et al.* 2006; SIQUEIRA; PADOVAM, 2008; ALBUQUERQUE; TRÓCCOLI, 2004; DIENER *et al.*; 1999; PASCHOAL; TAMAYO, 2008). Essas dimensões estão ilustradas no Esquema 4, apresentado na sequência:

Esquema 4 – Componentes do bem-estar subjetivo



Fonte: Elaborado pela autora a partir de Diener (2000), Siqueira *et al.* (2006), Siqueira e Padovam (2008), Albuquerque e Tróccoli (2004), Diener *et al.* (1999) e Paschoal e Tamayo (2008).

A partir do Esquema 4, pode-se afirmar que a presença frequente do afeto positivo e a ausência do afeto negativo resultam em um elevado sentimento de bem-estar e consequente satisfação pela vida (JOSHANLOO, 2018; GIACOMONI, 2004). O afeto positivo é caracterizado por emoções agradáveis, conforme aponta Diener (2005), e pode ser de baixa excitação (contentamento), excitação moderada (prazer) e excitação elevada (euforia), ou ainda por reações positivas para as atividades (o interesse e o engajamento). A vivência de emoções positivas conduz as pessoas a desenvolverem comportamentos de cooperação e interações sociais mutuamente recompensadoras, o que fortalece os laços sociais (LYNGDOH; SRIDHAR, 2018; LEITE; GONÇALVES, 2006; DIENER, 1984).

Já o afeto negativo relaciona-se ao humor, às emoções desagradáveis, às respostas negativas às experiências das pessoas. Ademais, é caracterizado por reações negativas ou desagradáveis, evidenciando sentimentos de raiva, tristeza, ansiedade, preocupação, estresse, culpa, frustração, vergonha e inveja. Nesse sentido, como resultado da prevalência de afetos negativos, a vida das pessoas torna-se

desagradável, o que pode influenciar no desenvolvimento de suas atividades no espaço laboral (SALLAND, 2018; ALBUQUERQUE; SOUSA; MARTINS; 2010; DIENER, 2005; COPRANZANO *et al.*, 2003). A terceira dimensão do bem-estar subjetivo, a satisfação pela vida, consiste em um julgamento cognitivo da própria vida, ou seja, a percepção do quanto o indivíduo se considera próximo ou distante de suas aspirações, levando-se em consideração as circunstâncias da vida da pessoa e os padrões escolhidos (AMARAL, 2015; PASCHOAL; TAMAYO, 2008). Assim, na visão hedonista, o bem-estar subjetivo é caracterizado pela frequente ocorrência de afetos positivos, rara vivência emocional negativa e percepção de satisfação da vida como um todo (YUAN; SHIN; MANAGI, 2018; ROBERTSON; COOPER, 2011; ALBUQUERQUE; TRÓCCOLI, 2004). O Quadro 2 apresenta os componentes do bem-estar subjetivo:

Quadro 2 – Componentes do bem-estar subjetivo

AFETO AGRADÁVEL	SATISFAÇÃO DE VIDA	OUTROS DOMÍNIOS DE SATISFAÇÃO	SATISFAÇÃO DE VIDA
Alegria	Culpa e vergonha	Desejo de mudar a vida	Trabalho
Euforia	Tristeza	Satisfação com a vida atual	Família
Contentamento	Ansiedade e preocupação	Satisfação com o passado	Lazer
Orgulho	Raiva	Satisfação com o futuro	Saúde
Afeição	Estresse	Pontos de vista significativo de outras pessoas	Finanças
Felicidade	Depressão		Autoconhecimento
Êxtase	Inveja		Outros Grupos

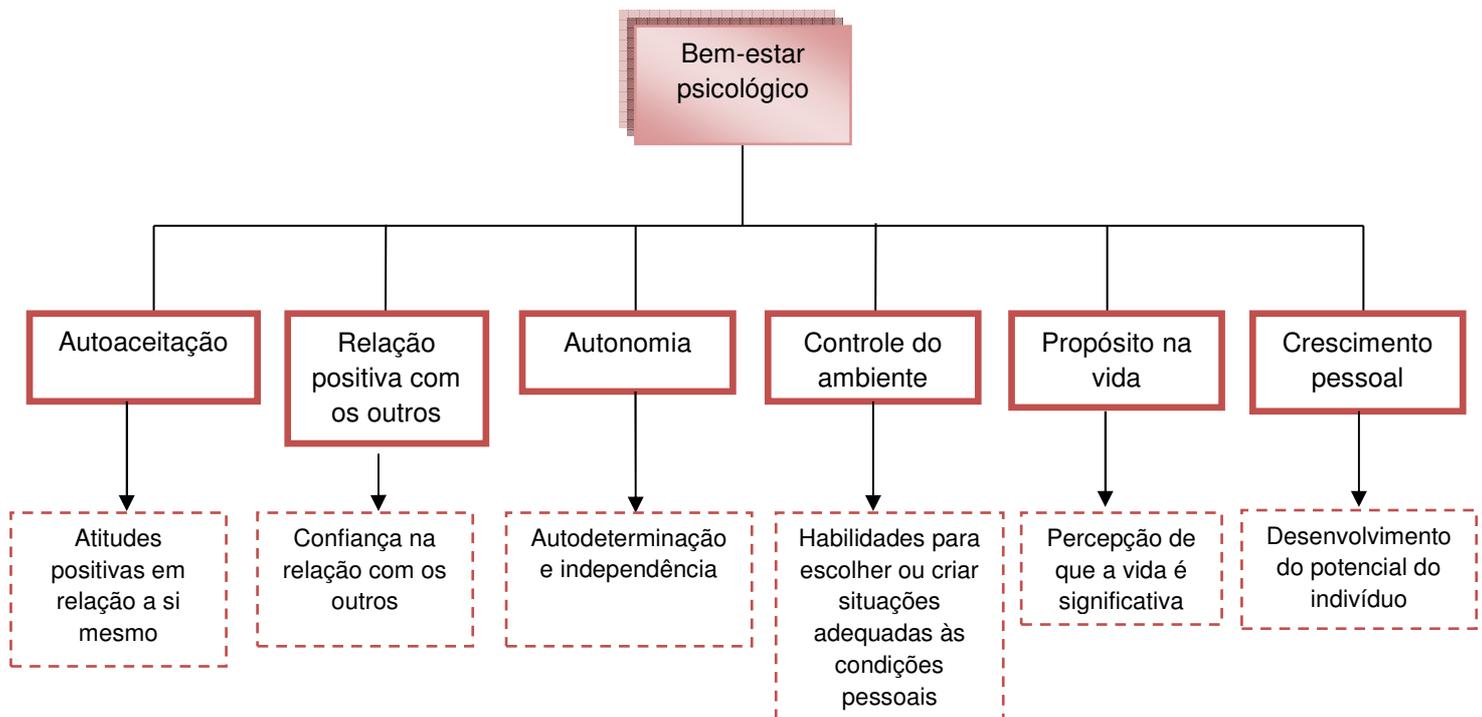
Fonte: Diener *et al.* (1999, p. 277, tradução nossa).

No Quadro 2, é possível verificar que o bem-estar subjetivo é composto por emoções e humores (sentimentos) e pela dimensão satisfação pela vida (avaliação cognitiva). Nesse sentido, afirma Diener (2000) que a análise da frequência, e não da intensidade dos afetos positivos, é que será determinante para a felicidade dos indivíduos.

Em contraposição a essa visão do bem-estar subjetivo, a abordagem do bem-estar psicológico adota a visão eudaimônica da felicidade, baseada na concepção aristotélica de felicidade, isto é, de que a felicidade é a expressão ativa de virtudes,

a expressão do que cada indivíduo tem de melhor (DIMITRIJEVIĆ; MARJANOVIĆ; DIMITRIJEVIĆ, 2018; ROBERTSON; COOPER, 2011; WATERMAN, 1993). Segundo Aristóteles (1967, p. 166): “[...] a felicidade não reside em semelhante modo de viver, porém nos atos conformes à virtude”. Para a abordagem do bem-estar psicológico, baseada na eudaimonia, a felicidade está ligada não somente à felicidade hedônica, mas também à realização do potencial pessoal, ao desenvolvimento de habilidades e ao alcance das metas fundamentais da vida. Assim, os sentimentos de expressividade e de autorrealização são elementos centrais da abordagem do bem-estar psicológico ou da eudaimonia (HORVATH, 2018; PASCHOAL; TAMAYO, 2008). Dessa forma, a abordagem do bem-estar psicológico centra-se no desenvolvimento das pessoas, a partir de uma combinação completa e autossuficiente de virtudes (ROBERTSON; COOPER, 2011; CHIH, 2009; COVACS, 2006; LEHANE *et al.*, 2018). Proposto por Ryff (1989) e reformulado por Ryff e Keyes (1995), o bem-estar psicológico como um modelo multidimensional que abrange o funcionamento positivo global do indivíduo é estruturado em seis elementos, conforme o Esquema 5:

Esquema 5 – Elementos do bem-estar psicológico



Fonte: Elaborado pela autora a partir de Ryff (1989) e Ryff e Keyes (1995).

Os seis elementos ilustrados no Esquema 5 estruturam o bem-estar psicológico de forma operacional e teórica (PASCHOAL; TAMAYO, 2008). Em relação à divisão das correntes da felicidade, ou seja, bem-estar subjetivo e bem-estar psicológico, tal fato remete à discussão travada na filosofia. Nela, o hedonismo ressaltava como fonte de felicidade as virtudes, e os eudaimonistas, a realização dos prazeres (WATERMAN *et al.*, 2010). Assim, as duas concepções de felicidade envolvem estados subjetivos. A eudaimônica é orientada ao processo que conduz à felicidade, e a hedônica, aos sentimentos envolvidos no processo de alcance da felicidade (ROBERTSON; COOPER, 2011; RYAN; DECI, 2001). As correntes eudaimônica e hedônica não concebem diferentes dimensões de bem-estar, mas apontam para uma correlação entre elas, já que o bem-estar subjetivo pode ser resultado do bem-estar psicológico, ou vice-versa (OLIVEIRA, 2013; WATERMAN *et al.*, 2010; WATERMAN; SCHWARTZ; CONTI, 2008; WARR, 2007).

Diener (1984) e Ryff (1989), ao proporem as dimensões do bem-estar, apontam algumas questões importantes sobre as concepções de indivíduo e/ou de mundo, no âmbito da psicologia positiva, que devem ser conhecidas. Nessa proposta, os indivíduos são considerados autônomos, entidades isoláveis, e tais pontos de observação se opõem ao próprio objetivo da psicologia positiva, que é circunscrever a felicidade dentro de um contexto de significado que seja equivalente para a maior quantidade de sujeitos possível (WRIGHT, 2013; KINGFISHER, 2013; CHRISTOPHER, 1999; SELIGMAN; CSIKSZENTMIHÁLYI, 2000; LOCKE, 2002; DIENER; DIENER, 1995). Assim, a psicologia positiva, ao considerar apenas aspectos individuais ou emoções produzidas unicamente em um sujeito, corre o risco de favorecer apenas aquele que é avaliado, o que compromete a influência do “outro” no processo de experiência da felicidade (RYFF, 1989; GUBA, 1990). Mesmo diante dessas inconsistências, a psicologia positiva ainda é considerada um campo de pesquisa que permite relacionar e investigar diversos aspectos do bem-estar (SALAS-VALLINA; ALEGRE; GUERRERO, 2018; CARDANA, 2016).

A partir disso, a perspectiva adotada pela psicologia positiva, os debates na filosofia e em outras áreas do conhecimento, como, por exemplo, a economia da felicidade, parecem demonstrar a complexidade e a necessidade de se aprofundar no tema,

principalmente quando o objetivo é a utilização conjunta de indicadores objetivos e subjetivos para a mensuração da felicidade (CARDANA, 2016; GIANNETTI, 2002; SUMMERS *et al.*, 2012; STUTZER; FREY, 2012; ACHIM *et al.*, 2018). A próxima seção discute como a ciência econômica tem se dedicado para compreender a felicidade, a partir de conceitos referenciados na psicologia e de indicadores desenvolvidos por economistas.

2.1.5 A Economia da Felicidade

Em 1817, o pensador Jeremy Bentham introduziu na economia o princípio utilitarista de felicidade, ou o princípio maior de felicidade. Ele afirmou que as pessoas agem em direção à maximização do prazer com a finalidade de reduzir a dor (MILL, 2010; NICHOLSON, 2011; CAILLÉ *et al.*, 2006). O princípio utilitarista advogava, por meio do cálculo e da razão, uma maior felicidade para um maior número de pessoas, e perpetuou no processo econômico ao propor uma ação coletiva de felicidade até os dias atuais (COHEN, 2014; CAILLÉ *et al.* 2006).

Em 1974, o paradoxo de Easterlin, ou paradoxo da felicidade, investigado pelo professor de economia Richard Easterlin, resgata a discussão da felicidade na economia. Ele apresentou resultados que indicaram que a felicidade dos norte-americanos manteve-se em um nível constante diante de um aumento significativo do rendimento real *per capita*. A partir de então, os estudos sobre a influência de indicadores econômicos na felicidade proliferaram-se com o objetivo de melhor compreender quais variáveis poderiam impactar no bem-estar das pessoas (JANG *et al.*, 2018; EASTERLIN, 2001; BRUNI; PORTA, 2005; SALES *et al.*, 2013; FREY, 2008; LAYARD, 2005; NERY, 2014). Para Easterlin (2001), a relação entre renda elevada e felicidade não se perduram no tempo, pois as normas materiais e os julgamentos de bem-estar se alteram conforme as mudanças nas aspirações das pessoas e da própria sociedade (EASTERLIN, 2001; MAHADEA; RAWAT, 2008; NERY, 2014). Todavia, considerando ser importante conhecer o que conduz a um determinado comportamento de um agente econômico e os determinantes de sua felicidade, faz-se mister utilizar de medidas objetivas e subjetivas que colaboram na compreensão da felicidade individual ou coletiva (TIWARI, 2011; SUMMERS *et al.*,

2012; STUTZER; FREY, 2012; BOARINI; JOHANSSON; D'ERCOLI, 2006). É nesse contexto que o conceito de economia da felicidade surge. Ele considera a satisfação na vida, o bem-estar subjetivo e o grau de satisfação dos indivíduos ao analisar a vida como um todo (ÜSKÜL; OISHI, 2018; MARSH, 2018). Assim, a economia da felicidade mescla técnicas utilizadas por economistas e psicólogos para avaliar o bem-estar (GRAHAM, 2011; EASTERLIN, 2001).

O Produto Interno Bruto (PIB), criado em 1947, surgiu com o intuito de mensurar, por meio de indicadores exclusivamente econômicos, o progresso da economia de um país. Para Sales *et al.* (2013), em função da necessidade de se compreender os determinantes do bem-estar da população, a Organização de Cooperação e de Desenvolvimento Econômico (OCDE), em 2007, incluiu na agenda de pesquisa o tema “Como a felicidade das pessoas pode impactar a ação pública”, que passou a compor a teoria econômica. Uma alternativa para se mensurar a felicidade dos indivíduos no âmbito da economia foi a criação do indicador Felicidade Interna Bruta (FIB) pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), incorporando as dimensões bem-estar psicológico, padrão de vida, governança, entre outras, para mensuração do cálculo da riqueza de um país (FIB, 2018).

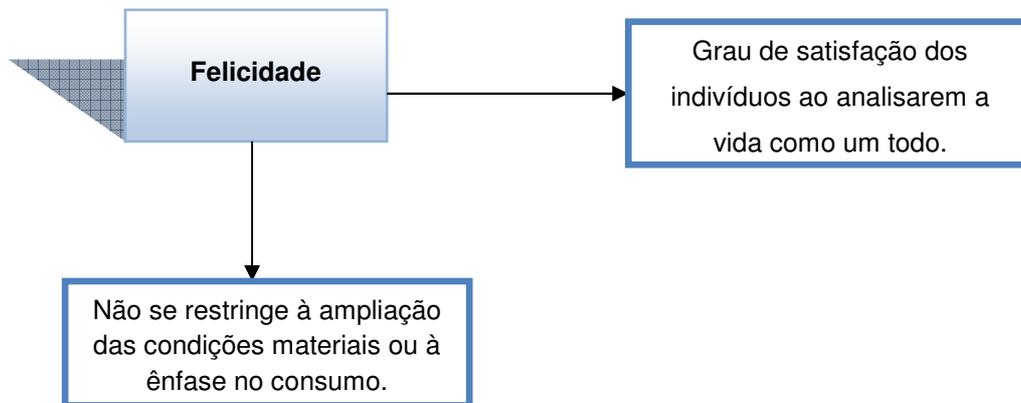
Na visão da economia da felicidade, a análise do bem-estar e da satisfação de vida é diretamente proporcional à felicidade dos indivíduos, e contribui para adquirir informações relacionadas à qualidade e responsabilidade governamental, ao capital social e às questões relacionadas ao comportamento econômico em geral (BLANCHFLOWER; OSWALD, 2014, SALES *et al.*, 2013). A ausência de correlação proporcional entre níveis de felicidade e riqueza material passou a ser compreendida na teoria econômica através do efeito da adaptação e/ou habituação e das comparações sociais (TEIXEIRA, 2016; LAYARD, 2005; FREY, 2008; KAHNEMAN; KRUEGER, 2006). Para o fenômeno da adaptação, as pessoas estão sujeitas a alterações temporárias nos processos de experiências de bem-estar em função da frequente adaptação dos novos e constantes estímulos às experiências da vida de uma pessoa.

Como resultado dessa adaptação, a felicidade adentrará em um processo cíclico insaciável, em que sempre retornará ao seu nível inicial ou natural, a partir do qual outro processo de busca de estímulos que possam promover prazer ou sensações que resultam em satisfação será retomado pelos indivíduos. Por conseguinte, as riquezas materiais irão proporcionar apenas prazeres efêmeros, e o desafio passa a ser analisar condicionantes de comportamentos que não sejam adaptáveis pelos indivíduos (LAYARD, 2005; FREY, 2008; KAHNEMAN; KRUEGER, 2006; ÜSKÜL, OISHI, 2018).

Já a teoria das comparações sociais explica o efeito do valor relativo do consumo e da posse e sua relação com os estímulos transitórios da felicidade. Nesse contexto, a importância que as outras pessoas conferem ao rendimento ou a posse de um indivíduo é mais relevante do que o próprio valor considerado pela pessoa. Assim, as pessoas entram em um processo de comparação em relação ao outro, dentro de uma lógica em que não mais importa o nível absoluto de riqueza, mas o nível relativo do grupo ao qual elegem como referência de comparação (LAYARD, 2005; FREY, 2008; KAHNEMAN; KRUEGER, 2006). Tal fato parece esclarecer o porquê do decréscimo do nível de felicidade das pessoas mesmo diante do aumento da riqueza de uma nação (FREY, 2008).

As duas teorias econômicas, tanto a de adaptação e/ou habituação quanto a de comparação social, indicam que o nível elevado e constante de aspirações por parte das pessoas é intrínseco à natureza humana, o que inviabiliza o aumento da felicidade condicionada ao aumento da riqueza (TEIXEIRA, 2016; LAYARD, 2005; FREY, 2008; KAHNEMAN; KRUEGER, 2006; ÜSKÜL, OISHI, 2018). A partir dessa ótica, a promoção da felicidade não se restringe à ampliação das condições materiais ou à ênfase no consumo, mas depende de um número elevado de determinantes que se relacionam ao bem-estar individual e social (FREY, 2008; TOLFO *et al.*, 2011). O Esquema 6 sintetiza o conceito de felicidade para a economia:

Esquema 6 – Conceito de economia da felicidade



Fonte: Elaborado pela autora a partir de Teixeira (2016), Layard (2005), Frey (2008), Kahneman e Krueger (2006), Summers *et al.* (2012) e Tolfo *et al.*, 2011.

Dessa forma, a investigação da felicidade, utilizando-se de medidas macroeconômicas de promoção do bem-estar, permitirá mensurar as condicionantes diretamente relacionadas ao processo de felicidade e satisfação das pessoas, como por exemplo, os fatores culturais, sociais ou políticos abordados no contexto da sociologia das emoções, quando se discorre sobre a concepção de felicidade (DANTAS, 2015; FREY, 2008; ÜSKÜL; OISHI, 2018).

2.1.6 Felicidade na Sociologia das Emoções: o Ator Social em Contexto

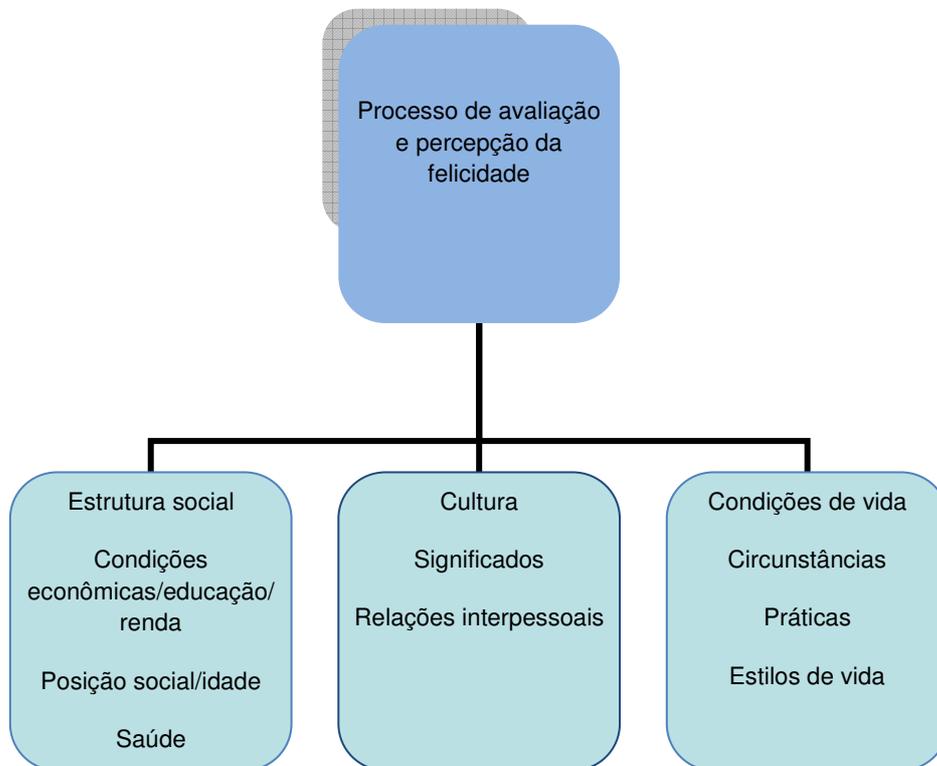
O início dos anos 70 foi marcado por contribuições da sociologia acerca das emoções e sentimentos. O ator social em contexto, as estruturas sociais e a cultura foram considerados influenciadores do fluxo das emoções (BARTRAM, 2012; STETS; TURNER; 2006). As transições que ocorrem nas relações sociais ou no contexto cultural impactam significativamente as experiências individuais e coletivas das pessoas. Nesse aspecto, a felicidade é construída pelo indivíduo com base nas suas especificidades biológicas e psicológicas, e é fortemente influenciada pelo contexto social (ARAMPATZI; BURGER; NOVIK, 2018; FREIRE FILHO, 2017; REZENDE; COELHO, 2010; BARTRAM, 2012).

Para a sociologia das emoções, a felicidade relaciona-se também às ideologias culturais, às crenças e às normas que são partilhadas na sociedade (BUTTRICK;

OISHI, 2017; AHMED, 2010; DANTAS, 2015). Resultante de uma expressão social e culturalmente determinada, a felicidade envolve processos sociais específicos, a partir do qual ela é percebida e demandada segundo as características individuais das pessoas (PAIS, 2006; CASTILLA DEL PINO, 2003). Afirma Barbalet (1998) que as emoções são moldadas para além dos sentimentos individuais, pois não é possível separar percepção e estrutura social, ou seja, as emoções devem ser contextualizadas na interação.

Como emoção primária e positiva, a felicidade pode ser de longa duração, envolvendo o bem-estar e a prosperidade, ou de curta duração, quando traduzida em alegria ou satisfação (DANTAS, 2015; STETS; TURNER, 2006; BEN-ZE'EV, 2001; ELSTER, 1999). O sentimento de ser mais ou menos feliz é influenciado pelos laços sociais e pelo comprometimento com as estruturas sociais. E as posições sociais mais elevadas podem vivenciar com mais frequência as emoções positivas (ELSTER, 1999). Dessa forma, a felicidade passa a ser influenciada pelas características do meio social, do contexto político e das condições de vida (FRUNZARU; FRUNZARU, 2017; BARBALET, 1998). A riqueza do país, as desigualdades sociais, o regime político, a situação econômica, as relações sociais e interpessoais, os estilos de vida, as crenças religiosas e os estímulos motivacionais somam-se aos fatores que podem ser associados ao processo de percepção e construção da felicidade (BUTTRICK; OISHI, 2017; PICKETT; WILKINSON, 2011; GRAHAM, 2011; VEENHOVEN; JONKERS, 1984). O Esquema 7 sintetiza as dimensões influenciadoras da felicidade:

Esquema 7 – Dimensões influenciadoras da felicidade



Fonte: Elaborado pela autora a partir de Veenhoven e Jonkers (1984).

A partir do Esquema 7, pode-se inquirir que, para a sociologia das emoções, a felicidade configura-se dentro de um processo de avaliação e percepção, que envolve a estrutura social, o contexto cultural e as condições de vida das pessoas (AVERILL; MORE, 2000; VEENHOVEN; JONKERS, 1984). Com base nessa consideração, a felicidade tende a acompanhar as mudanças sociohistóricas e a interação de cada indivíduo com os diversos setores da sociedade, especialmente o trabalho (TURNER, 2018; MCMAHON, 2009; LAYARD, 2005; LIPOVETSKY, 2007; BAUDELLOT; GOLLAC, 2003, 2011; CSIKSZENTMIHALYI, 1997; FREY; STUTZER, 2001; ROQUE DANTAS, 2012).

Partindo-se dos aspectos positivos presentes nas relações entre os indivíduos e na conseqüente promoção da felicidade, as organizações também passaram a buscar melhor compreensão do tema no contexto do trabalho (MENDONÇA, 2016; SILVÉRIO, 2008; BAUDELLOT; GOLLAC, 2003, 2011; ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010; GARCIA; GARCIA, 2014; PASCHOAL; TAMAYO, 2008; WILLIAMS; KERN;

WATERS, 2015). Assim, passou-se a reconhecer que a felicidade contribui para a melhoria das condições de trabalho, podendo estar relacionada à produtividade no trabalho (ACHOR; DELLA PORTA, 2015; WILLIAMS; KERN; WATERS, 2015). Quando os empregados desenvolvem o sentimento de pertencimento e percebem que o sucesso e a sobrevivência de um organismo social vinculam-se às atividades e tarefas que desempenham, eles têm a possibilidade de experimentar a felicidade (LYKKEN, 1999).

A partir dessa relação, pode-se afirmar que trabalhador feliz é produtivo, e trabalhador produtivo é feliz. Portanto, a felicidade passa a ser um assunto relevante tanto para as pessoas como para as organizações, sendo a felicidade na organização resultante da felicidade dos indivíduos que nela trabalham (GARCIA; GARCIA, 2014; ENRIQUEZ, 2000; WILLIAMS; KERN; WATERS, 2015; ACHOR; DELLA PORTA, 2015; ROVIRA; OLMOS, 2014; SILVERBLATT, 2010; DIAS; VARELA; COSTA, 2013; SAYGI; TOLON; TEKOGUL, 2011). Uma vez exposto o conceito de felicidade sob o olhar de algumas áreas do conhecimento, o próximo capítulo tem como objetivo discorrer sobre a importância da felicidade no contexto laboral, como condição para o bem-estar geral na vida das pessoas.

3 FELICIDADE NO TRABALHO

As décadas de 60 e 70 foram marcadas por uma ruptura nas relações contínuas do trabalho e pela ineficiência dos tradicionais métodos de gestão de pessoas em resgatar o envolvimento dos trabalhadores em suas atividades (MALVEZZI, 2006). Uma investigação sobre o que poderia ser promovido no contexto laboral, com a finalidade de estimular uma relação diferente entre as pessoas e o trabalho, como por exemplo, o estudo da motivação (“hierarquia das necessidades”, de Maslow), as teorias centradas no indivíduo, a qualidade de vida, o sentido, o significado e a felicidade no trabalho, passou a ser assunto extremamente operacionalizável para a área de recursos humanos (DIENER; OISHI; TAY, 2018; DIENER, 1984; BAXTER, 1982; ACHOR; DELLA PORTA, 2015; ROVIRA; OLMOS, 2014; SILVERBLATT, 2010). Como resultado, as organizações passaram a incorporar os aspectos subjetivos do trabalhador em suas políticas de gestão de pessoas (WAAL, 2018; DIAS; VARELA; COSTA, 2013; SAYGI; TOLON; TEKOGUL, 2011; SEWAYBRICKER, 2012, 2017).

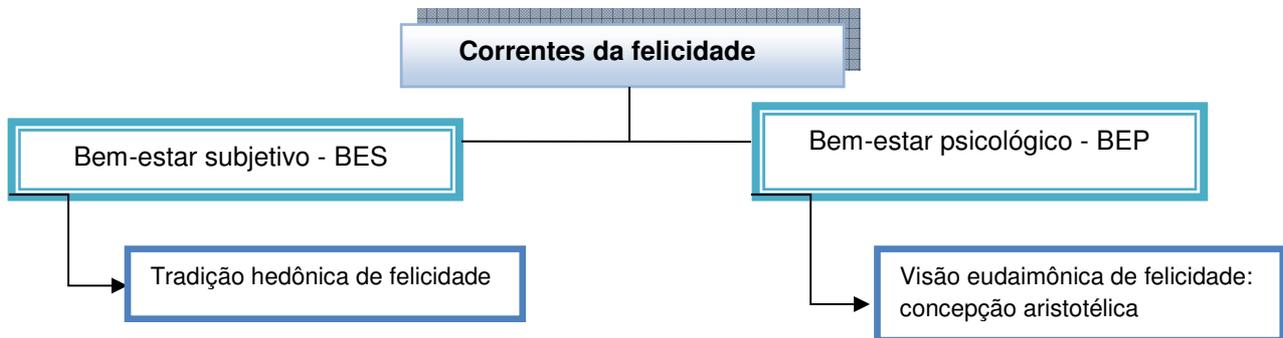
Em 1973, foi indexado o termo *happiness* na revista *Psychological Abstracts International* (DIENER, 1984), e as primeiras análises científicas entre felicidade e trabalho foram realizadas no livro de Warr (1978). Com a atuação da psicologia positiva no campo de investigação, o tema felicidade destacou-se na literatura acadêmica e expandiu-se, demonstrando ser necessária uma investigação mais profunda da relação do que vem a ser felicidade e outras variáveis que envolvem a construção do conceito (SALAS-VALLINA; ALEGRE, 2018; SALAS-VALLINA; ALEGRE; GUERRERO, 2018; SELIGMAN, 2004; WARR, 2007; COMPTON, 2005; SNYDER; LOPEZ, 2002; SENDER; FLECK, 2017; ARANTES; PROLO, 2016; CARRILLO *et al.*, 2017; AHUVIA *et al.*, 2015; SOUSA; PORTO, 2015; CARDANA, 2016; PALOMERA, 2009; FISHER, 2010; HILLS; ARGYLE, 2001; BARROS-JUSTO; ZAPATA; MARTINEZ-ARAUJO, 2018).

Assim, o bem-estar geral dos indivíduos tem sido cada vez mais alvo de atenção por parte das organizações, trazendo à tona aspectos afetivos (emoções e humores), cognitivos (percepção de realização), e os pontos centrais hedônicos e

eudaimônicos (VALLINA; GUERRERO, 2018; SINGH; AGGARWAL, 2018; GULYANI; SHARMA, 2018; AMARAL, 2015; SILVÉRIO, 2008; PASCHOAL; TORRES; PORTO, 2010). É diante dessa perspectiva que a abordagem de caráter mais científico e prático sobre a felicidade aproximou-se do contexto do trabalho, com o objetivo de promover um maior sentido e envolvimento do trabalhador em suas tarefas (PINCHEIRA; GARCES, 2018; KAMINITZ, 2018; PASCHOAL; TORRES; PORTO, 2010; SILVERBLATT, 2010; WILLIAMS; KERN; WATERS, 2015; ROVIRA; OLMOS, 2014; SILVERBLATT, 2010; DIAS; VARELA; COSTA, 2013; SEWAYBRICKER, 2012, 2017).

Na literatura, o estudo científico da felicidade é realizado a partir de análises isoladas dos construtos do bem-estar (ALBUQUERQUE; TRÓCCOLI, 2004; PASCHOAL; TAMAYO, 2008; DIENER; LUCAS; OISHI, 2002; COVACS, 2006), porém, quando os estudos envolvem o termo felicidade, tem-se um construto mais completo que engloba diferentes dimensões do bem-estar (OERLEMANS; BAKKER, 2018; PASCHOAL, 2008; SELIGMAN; CSIKSZENTMIHALYI, 2000; ALBUQUERQUE; TRÓCCOLI, 2004; PASCHOAL; TORRES; PORTO, 2010; RYAN; DECI, 2001; WARR, 2007). Para Warr (2007), a expressão felicidade, nos estudos acadêmicos, em detrimento do bem-estar, enfatiza uma dimensão mais subjetiva da experiência do trabalhador. Já o termo bem-estar relaciona-se, de forma estrita, à qualidade de vida, à redução do estresse e das doenças ocupacionais (PASCHOAL; TORRES; PORTO, 2010). Diante disso, a felicidade no trabalho engloba diferentes dimensões, ou construtos, subordinadas ao bem-estar (OTHMAN *et al.*, 2018; CARDANA, 2016; SOUSA; PORTO, 2015; HILLS; ARGYLE, 2001; PASCHOAL; TORRES; PORTO, 2010; PASCHOAL, 2008; WARR, 2007), como, por exemplo, as duas grandes correntes do BES e do BEP. A principal diferença entre essas duas correntes é a concepção de felicidade adotada, conforme ilustra o Esquema 8:

Esquema 8 – Correntes da felicidade



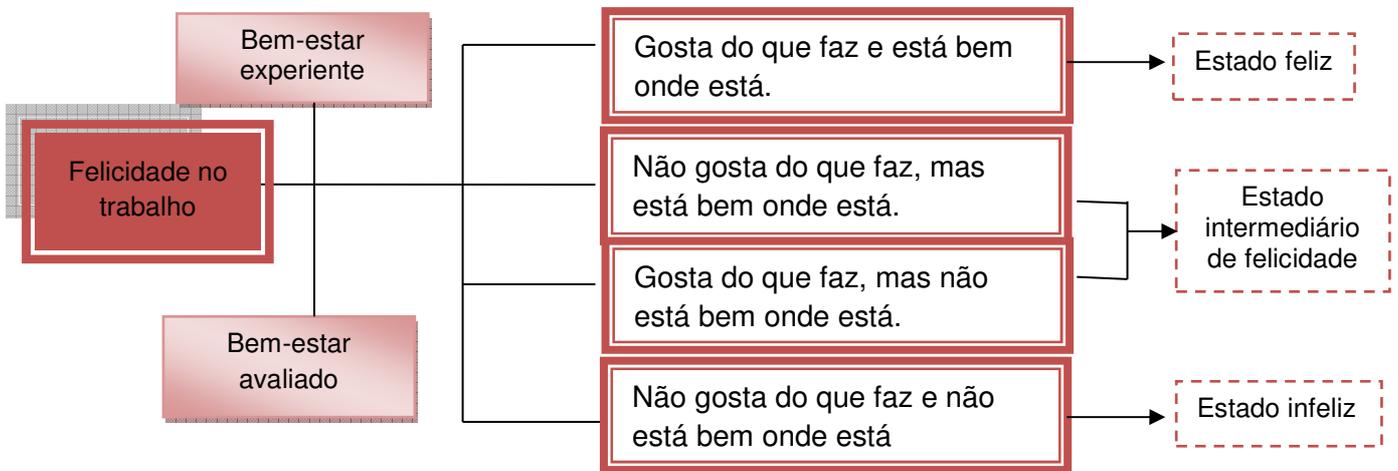
Fonte: Elaborado pela autora a partir de Waterman *et al.* (2008, 2010), Warr (2007), Robertson e Cooper (2011), Paschoal e Tamayo (2008), Amaral (2015), Diener (1984) e Giacomoni (2004).

Com base no Esquema 8, pode-se afirmar que o bem-estar subjetivo é característico da tradição hedônica de felicidade, ou seja, uma soma de momentos agradáveis, e destaca o prazer como o bem maior da humanidade. A abordagem do bem-estar psicológico é concebida dentro da visão eudaimônica da felicidade ou concepção aristotélica, ambas relacionadas à expressão ativa das virtudes e daquilo que cada indivíduo tem de melhor (PASCHOAL; TAMAYO, 2008). Outros estudos sobre felicidade no trabalho estão relacionados ao bem-estar experiente e ao bem-estar avaliado, considerados como antecedentes ligados ao indivíduo e à organização (AMARAL, 2015; SOUSA; PORTO, 2015; KAHNEMAN; RIIS, 2005; SENDER; FLECK, 2017).

3.1 Bem-estar experiente e bem-estar avaliado

O bem-estar experiente é o construto relacionado a quanto a experiência decorrente das atividades desempenhadas no dia a dia pode vir a impactar, de forma positiva ou negativa, na felicidade do trabalhador. Por outro lado, o bem-estar avaliado refere-se ao contexto do trabalho em que o indivíduo encontra-se inserido. Esse contexto está relacionado, por exemplo, ao horário de trabalho, à remuneração, ao local de trabalho e a outras variáveis (SOUSA; PORTO, 2015; KAHNEMAN; RIIS, 2005; SENDER; FLECK, 2017). Para Sender e Fleck (2017), o resultado da interação dos dois construtos geram estados de felicidade relacionados ao trabalho, como ilustra o Esquema 9.

Esquema 9 – Dimensões da felicidade no trabalho



Fonte: Elaborado pela autora a partir de Sousa e Porto (2015), Kahneman e Riis (2005) e Sender e Fleck (2017).

Por meio do Esquema 9, percebe-se que, quando o indivíduo gosta do que faz e está bem onde está, há um estado feliz. As situações em que o indivíduo não gosta do que faz, mas está bem onde está, e a que gosta do que faz, mas não está bem onde está, podem ser classificadas como estados intermediários. Nesse caso, as características individuais são determinantes para um comportamento positivo ou negativo no local de trabalho. E, por fim, o indivíduo que não gosta do que faz e não está bem onde está pode ter um estado infeliz no trabalho (SENDER; FLECK, 2017; KAHNEMAN; RIIS, 2005).

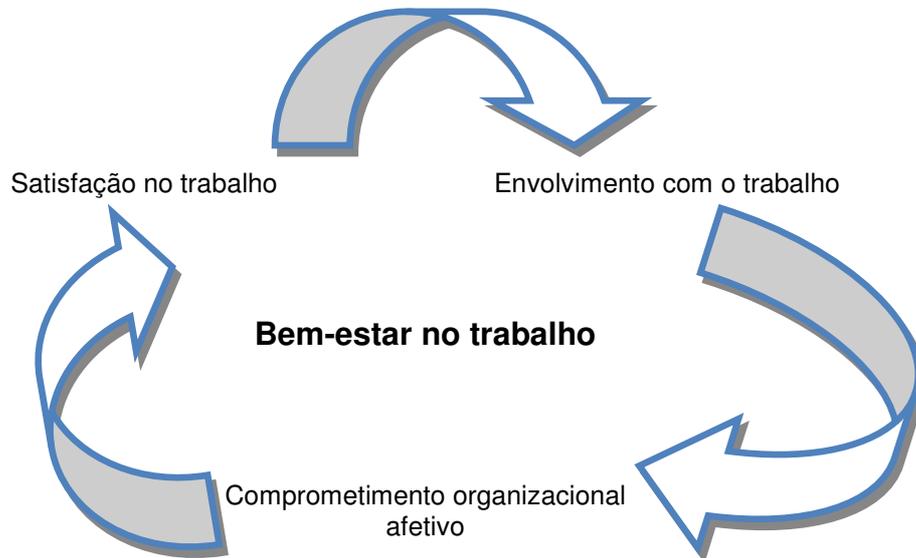
Nas pesquisas organizacionais, a felicidade no trabalho também é representada por Siqueira e Padovam (2008) e Matheny (2008), que se utilizam do construto BET, apresentado de forma detalhada na seção a seguir.

3.2 Bem-estar no trabalho (BET)

Resgatando a discussão apresentada por Oliveira *et al.* (2016) – quando analisou a felicidade no trabalho a partir das dimensões do BET –, o bem-estar no trabalho é caracterizado por emoções afetivas positivas, sensações prazerosas e agradáveis no contexto laboral (SIQUEIRA; PADOVAM, 2008; SIQUEIRA 2009; MATHENY, 2008). Duas dessas emoções estão vinculadas ao trabalho (satisfação e

envolvimento no trabalho), e a outra, à organização (comprometimento organizacional afetivo), conforme ilustra o Esquema 10:

Esquema 10 – Modelo teórico de bem-estar no trabalho (BET)



Fonte: Adaptado de Siqueira (2009, p. 250).

Como satisfação no trabalho, entende-se o alcance de um estado emocional positivo ou de prazer relacionado às experiências provenientes do trabalho. O envolvimento no trabalho compreende o quanto que o desempenho no trabalho pode afetar a autoestima de uma pessoa. E o comprometimento organizacional afetivo é o processo de reconhecimento do indivíduo com a organização e seus objetivos (SIQUEIRA; PADOVAM, 2008; MATHENY, 2008).

3.3 Satisfação no trabalho

Segundo Locke (1976), o resultado entre o que o trabalhador deseja e o que ele realmente possui e a importância que ele atribui ao que deseja podem ser entendidos como são a base para a satisfação (LOCKE, 1976). A atitude geral do trabalhador frente ao trabalho pode caracterizar a satisfação por meio de avaliações prazerosas, alicerçadas em cinco domínios de satisfação do indivíduo (BREAUGH; RITZ; ALFES, 2018; ILIES *et al.*, 2018; LEE; QUEK, 2018; PERERA *et al.*, 2018; PETILLIOT, 2018; SIQUEIRA, 2009; SIQUEIRA; GOMIDE JÚNIOR, 2004; SIQUEIRA; ORENGO; PEIRÓ, 2014). O Esquema 11 ilustra esses domínios:

Esquema 11 – Domínios de satisfação do indivíduo



Fonte: Elaborado pela autora a partir de Siqueira (2009), Siqueira e Gomide Júnior (2004), Siqueira, Orengo e Peiró (2014) e Siqueira e Padovam (2004).

Siqueira e Padovam (2004) e Warr (2007) afirmam que a satisfação no trabalho vincula-se a estados emocionais positivos ou de prazer, relacionados à convivência com as pessoas no ambiente de trabalho (colegas e chefias), às vantagens que a empresa disponibiliza (promoções e salários) e às oportunidades de exercer atividades alinhadas às expectativas, às metas e às habilidades profissionais. Nesse sentido, as fontes ou os aspectos do trabalho desencadeadores da satisfação ou da insatisfação do trabalhador resultarão no grau de contentamento do indivíduo em relação ao ambiente social, às atividades do cargo e à política de gestão de pessoas (SIQUEIRA, 1995; SIQUEIRA, GOMIDE JÚNIOR, 2004). O ambiente social representa os fatores de satisfação relacionados à chefia e aos colegas de trabalho.

As atribuições do cargo vinculam-se à natureza do próprio trabalho, e a gestão de pessoas é a compreensão da forma como a organização dispõe de um sistema de oportunidade de promoção e recompensa as pessoas (SIQUEIRA, 1995). Diante disso, Siqueira e Padovam (2004) concluem que um indivíduo satisfeito manterá níveis altos de envolvimento no trabalho, o que o refletirá também no processo de comprometimento com a organização.

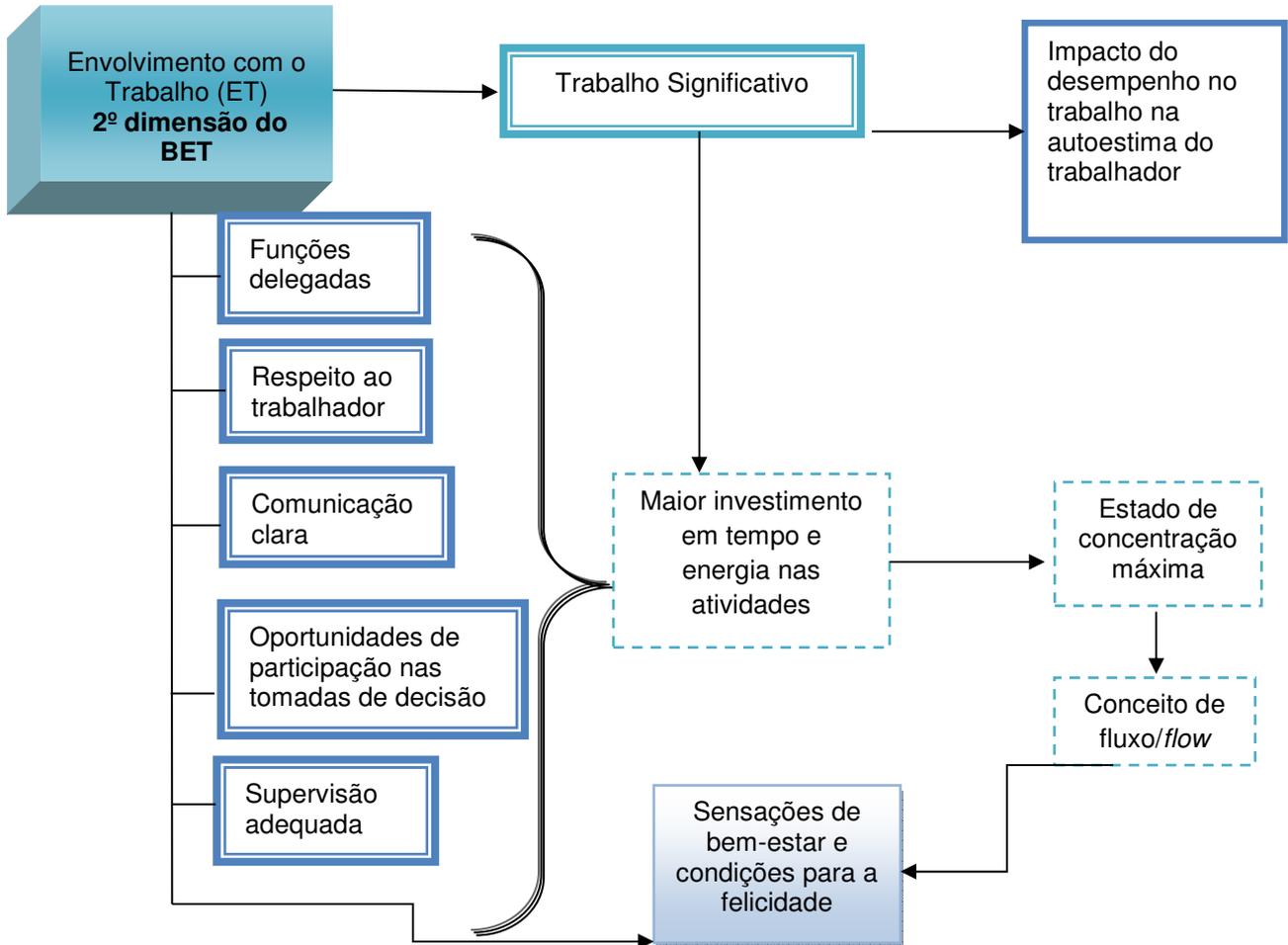
3.4 Envolvimento no trabalho

Lodahl e Dener (1965) definem o envolvimento no trabalho como a relação entre o grau do desempenho de uma pessoa no trabalho e sua autoestima. As experiências provenientes das relações no trabalho são resultantes da socialização do indivíduo, que ocorre por meio do processo de internalização dos valores da organização. Nesse sentido, um trabalhador que percebe significado nas atividades que desempenha apresenta maiores níveis de envolvimento com suas atividades e, por consequência, há um impacto positivo em sua autoestima (LODAHL; KEJNER, 1965; SIQUEIRA; PADOVAM, 2005; SIQUEIRA; ORENGO; PEIRÓ, 2014). Práticas que buscam promover o envolvimento das pessoas no trabalho relacionam-se ao processo de delegar funções, exercer uma gestão eficaz, respeitar o trabalhador, desenvolver uma comunicação elucidativa e promover processos decisórios participativos. Como resultado de tais práticas, os trabalhadores desenvolvem um sentimento de pertencimento com a organização e, ao desempenharem suas tarefas, atingem o estado de fluxo (SIQUEIRA; GOMIDE JÚNIOR, 2004).

O conceito de fluxo, *flow* ou megaentropia psíquica, é utilizado para caracterizar o envolvimento no trabalho como um estado de concentração máxima nas atividades realizadas (CSIKSZENTMIHALYI, 1999). O *flow* contribui para a sensação de bem-estar, pois nesse estado o corpo e a mente passam a trabalhar em harmonia, possibilitando o estado de felicidade no trabalho. Atividades desafiadoras que estão inseridas em um contexto de experiência intensa, cujas situações fazem-se o que se gosta e há condições para o *flow*, resultam em maiores níveis de envolvimento e felicidade no trabalho (CSIKSZENTMIHALYI, 1999, 2004; LEITE; GONÇALVES, 2006).

Assim, o trabalho é um gerador de fluxo quando está alinhado à procura de novos desafios pelas pessoas, conforme ilustra o Esquema 12:

Esquema 12 – Envolvimento com o trabalho



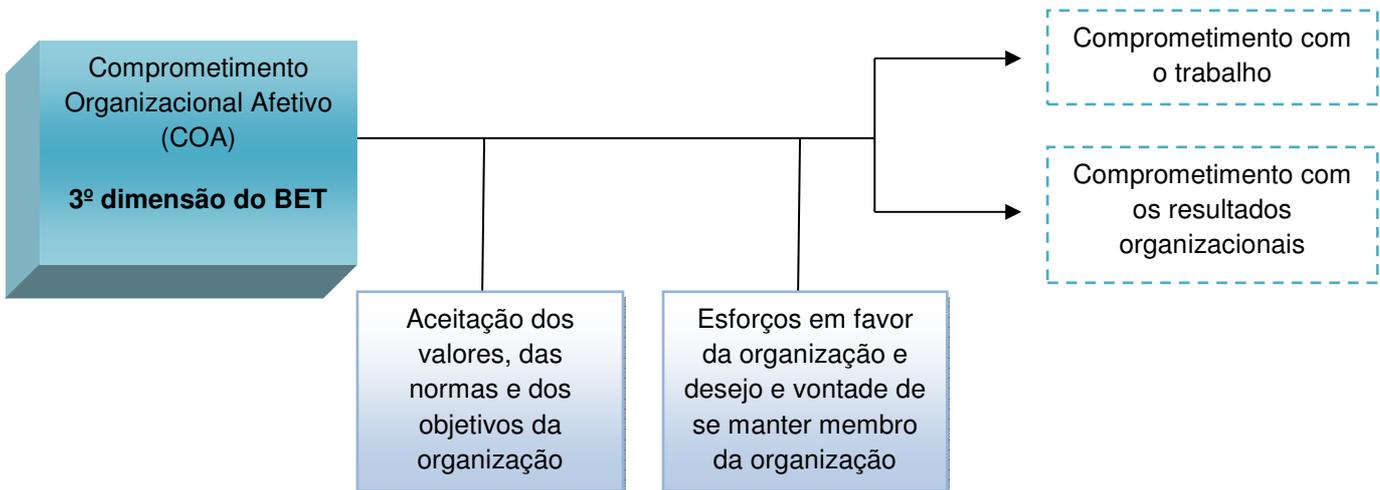
Fonte: Elaborado pela autora a partir de Siqueira e Padovam (2005), Orengo e Peiró (2014), Siqueira e Gomide (2004), Leite e Gonçalves (2006) e Csikszentmihalyi (1999,2004).

O *flow* condiciona-se aos desafios no trabalho, ao apoio recebido para o desempenho das tarefas, à oportunidade de aprendizagem e ao desenvolvimento das capacidades pessoais (MYERS, 2000; LEITE; GONÇALVES, 2006; SELIGMAN, 2004). Dessa forma, quando o envolvimento no trabalho fortalece a autoestima do trabalhador, cria-se um vínculo afetivo com a organização, estabelecendo condições para um maior comprometimento com os resultados da organização (GONDIM; SIQUEIRA, 2004; SIQUEIRA *et al.*, 2008).

3.5 Comprometimento organizacional afetivo

Para Mowday, Steers e Porter (1979), o comprometimento organizacional afetivo compreende um processo de identificação com a organização e com os seus objetivos, de tal forma que os indivíduos investem esforços a favor da organização. Trata-se de uma contribuição ativa, além de lealdade ao trabalho, caracterizada pela aceitação dos valores, das normas e dos objetivos da organização e também da vontade de se manter afiliado à organização. Níveis altos de comprometimento organizacional afetivo impactam de forma positiva no desempenho e na produtividade no trabalho, o que contribui para reduzir os níveis de rotatividade e absenteísmo nas empresas (GOVAERTS; KYNDT; DOCHY, 2018; MOWDAY; STEERS; PORTER, 1979; SIQUEIRA; ORENGO; PEIRÓ 2014; CÚLIBRK *et al.*, 2018; HELLRIEGEL; SLOCUM JUNIOR; WOODMAN, 2001). O Esquema 13 demonstra as dimensões do comprometimento organizacional afetivo.

Esquema 13 – Dimensões do comprometimento organizacional



Fonte: Elaborado pela autora a partir de Mowday, Steers e Porter (1979), Siqueira, Orengo e Peiró (2014), Siqueira e Gomide Júnior (2004) e Siqueira e Padovam (2004).

Pode-se afirmar, com base no Esquema 13, que, ao contrário das outras dimensões anteriormente apresentadas (satisfação no trabalho e envolvimento no trabalho), o comprometimento organizacional afetivo não se relaciona só ao trabalho, mas à organização. E, diante do reconhecimento de que estar ligado à organização é bom,

os resultados na vida das pessoas tendem a ser positivos (JOY, 2018; SIQUEIRA; PADOVAM, 2004; MEYER; ALLEN, 1991). O desenvolvimento da natureza afetiva com a organização, ou ligação psicológica, se dá por meio dos vínculos resultantes da internalização dos valores, envolvimento nos papéis do trabalho e identificação com as metas (PAN *et al.*, 2018; SIQUEIRA; GOMIDE JÚNIOR, 2004). Siqueira (1995, p. 163) ressalta que quando:

[...] o indivíduo internaliza os valores da organização, identifica-se com suas metas ou envolve-se com os papéis de trabalho, desempenhando-os de forma a facilitar a consecução dos objetivos do sistema, considera-se que foi desenvolvida uma ligação psicológica de natureza atitudinal com a organização. Este estilo de elo seria representado por um construto denominado comprometimento organizacional afetivo.

Nessa relação afetiva, o indivíduo passa a nutrir sentimentos e desejos de se doar para contribuir para a consecução dos objetivos da própria organização (SMITH *et al.*, 2018). Dessa forma, o BET configura-se a partir de três componentes – satisfação e envolvimento no trabalho e comprometimento organizacional afetivo –, que contribuem para gerar relações mais produtivas e concretas entre os indivíduos e as organizações (SIQUEIRA; ORENGO; PEIRÓ, 2014; SILVÉRIO, 2008; SILVERBLATT, 2010; FISHER, 2010; DIAS; VARELA; COSTA, 2013; ROVIRA; OLMOS, 2014; KEYES; HYSOM; LUPO, 2000). Amaral e Siqueira (2004) advogam ainda que a qualidade dos produtos ou dos serviços de uma organização relaciona-se com o estado de felicidade e satisfação com o trabalho das pessoas que os produzem. Assim, levando-se em conta a importância da felicidade no trabalho, foram desenvolvidos e validados diferentes estudos, métodos e instrumentos de pesquisa, como, por exemplo, a escala de bem-estar no trabalho (EBET) (PASCHOAL; TAMAYO, 2008) e a escala de bem-estar subjetivo (EBES) (SIQUEIRA, 1995; SIQUEIRA *et al.*, 2008). Os pressupostos epistemológicos e metodológicos que ancoram os resultados encontrados em tais estudos fundamentam-se na psicologia positiva, vinculando a felicidade aos afetos e às emoções positivas (SNYDER; LOPEZ, 2009; SELIGMAN, 2004; SILVERBLATT, 2010; FISHER, 2010; DIAS, VARELA; COSTA, 2013; SILVA; TOLFO, 2012). No próximo capítulo, apresenta-se a metodologia.

4 METODOLOGIA

Este capítulo tem por objetivo discorrer sobre os procedimentos metodológicos aplicados nesta pesquisa, a fim de se verificar as dimensões relacionadas à felicidade no trabalho a partir da interação dos construtos do bem-estar. Um dos desdobramentos desta pesquisa é identificar os principais aspectos que proporcionam a felicidade no trabalho no âmbito individual e organizacional.

4.1 Métodos de pesquisa

Escolher o método para se analisar a felicidade no trabalho não é uma tarefa fácil, pois se trata de uma dimensão subjetiva, entendida como um estado transitório. Além disso, a felicidade é considerada por muitos pesquisadores como um sentimento impossível de ser mensurado. As últimas pesquisas sobre o tema utilizaram uma abordagem quantitativa, com a finalidade de comprovar para a academia e para o mercado que é possível aproximar-se de um aspecto tão inerente à subjetividade das pessoas, que é a felicidade no trabalho, utilizando-se de técnicas quantitativas de pesquisas. Nesse contexto, o método quantitativo é aplicável neste estudo (MALHOTRA, 2001; LAVILLE; DIONNE, 1999), dado o seu caráter principal de generalização dos resultados encontrados (SAMPIERI; COLLADO; LUCIO, 2006; CRESWELL, 2010). Quanto aos objetivos, trata-se de uma pesquisa descritiva, uma vez que se busca identificar, a partir dos construtos do bem-estar, os principais aspectos que proporcionam a felicidade no trabalho (GIL, 2010).

Para se atingir o objetivo deste estudo, que é verificar as dimensões relacionadas à felicidade no trabalho a partir da interação dos construtos do bem-estar, a pesquisa de cunho quantitativo foi estruturada em quatro etapas:

- a) a primeira etapa discorre sobre o posicionamento epistemológico e sobre a abordagem utilizada na pesquisa;
- b) a segunda etapa apresenta o levantamento bibliométrico e as técnicas utilizadas para análise do material empírico levantado;
- c) a terceira etapa discute o modelo teórico adotado e as hipóteses analisadas;

- d) por fim, a quarta etapa consiste na descrição dos instrumentos utilizados para a coleta de dados.

Discute-se, a seguir, cada uma das etapas da referida pesquisa.

4.2 Posicionamentos epistemológicos e abordagem adotada

São poucos os modelos teóricos e empíricos que se dedicam ao estudo científico da felicidade no trabalho. O que se observa é uma polarização quando se trata do tema “felicidade no trabalho”. Diante disso, a academia se divide ao analisar a felicidade, ora na dimensão eudaimônica (bem-estar psicológico), ora na dimensão hedônica (bem-estar subjetivo). Alguns estudiosos ainda analisam a felicidade a partir da concepção do bem-estar no trabalho; consideram as variáveis do comportamento organizacional afetivo, envolvimento no trabalho e satisfação no trabalho. Destacam-se, ainda, alguns estudos que discorrem sobre a felicidade no trabalho em apenas uma variável desse construto, como, por exemplo, a variável satisfação no trabalho.

Ao considerar a felicidade no trabalho como um construto interacional, complexo e subordinado a outras variáveis, esta pesquisa situa-se epistemologicamente no paradigma funcionalista. Para Burrell e Morgan (1979), as discussões no âmbito organizacional podem ser fundamentadas a partir de quatro paradigmas sociológicos: funcionalista, interpretativista, humanista radical e estruturalista radical, caracterizados a seguir:

- a) paradigma funcionalista: a pressuposição, nesse paradigma, é a de que a sociedade é concreta, real, e o comportamento é o resultado de relacionamentos reais e tangíveis. Preza-se pelo método da técnica científica para compreender a sociedade, a partir da ótica de uma ciência social objetiva;
- b) paradigma interpretativista: a experiência subjetiva e intersubjetiva determina a forma como a realidade surge e como é compartilhada. Nesse paradigma, a realidade social concreta é inexistente, e a ciência social objetiva é inalcançável. O ponto de vista do participante em ação é central na compreensão da sociedade;

- c) paradigma humanista radical: a realidade é passível de ser socialmente criada e sustentada dentro de um processo psíquico e social que aprisiona, restringe e controla as mentes dos indivíduos. Esse paradigma considera que a sociedade industrial, através de sua ideologia e modo de ação, aliena e aprisiona os seres humanos;
- d) paradigma estruturalista radical: nesse paradigma, a sociedade é a força dominadora, dentro de uma lógica materialista, concreta e real. O resultado dessa realidade concreta reflete-se nas tensões, nos conflitos e nas dimensões antagônicas. O ponto central é compreender como os detentores do poder na sociedade utilizam-se de modos de dominação para controlar conflitos e tensões que podem conduzir a uma mudança radical no sistema como um todo.

O Quadro 3, a seguir exposto, apresenta uma síntese dos pontos principais de cada um dos paradigmas.

Quadro 3 – Síntese dos paradigmas sociológicos

PARADIGMA FUNCIONALISTA	PARADIGMA INTERPRETATIVISTA	PARADIGMA HUMANISTA RADICAL	PARADIGMA ESTRUTURALISTA RADICAL
Behaviorismo Teoria dos sistemas sociais Ciência social objetiva Conhecimento empírico útil	Fenomenologia Etnometodologia Experiência subjetiva e intersubjetiva dos indivíduos Ciência social objetiva como um fim inalcançável	Teoria antiorganização Prisão psíquica Aspectos alienadores Práxis como forma de transcender a alienação	Teoria organizacional radical Sociedade: força potencialmente dominadora Práxis como forma de transcender a dominação

Fonte: Elaborado pela autora a partir de Morgan (2007, p. 16-17).

As características dos paradigmas apresentados no Quadro 3 apontam para uma rede de escolas de pensamento que são inter-relacionadas, diferenciando-se em abordagem e perspectiva, mas compartilhando pressupostos fundamentais sobre a natureza da realidade abordada (MORGAN, 2007). O objetivo deste estudo, em seus resultados finais, é produzir conhecimento que seja útil às organizações, oferecendo caminhos para a promoção da felicidade no trabalho, dentro de um

contexto de atuação empresarial. Tal fato justifica o enquadramento desta pesquisa no paradigma funcionalista.

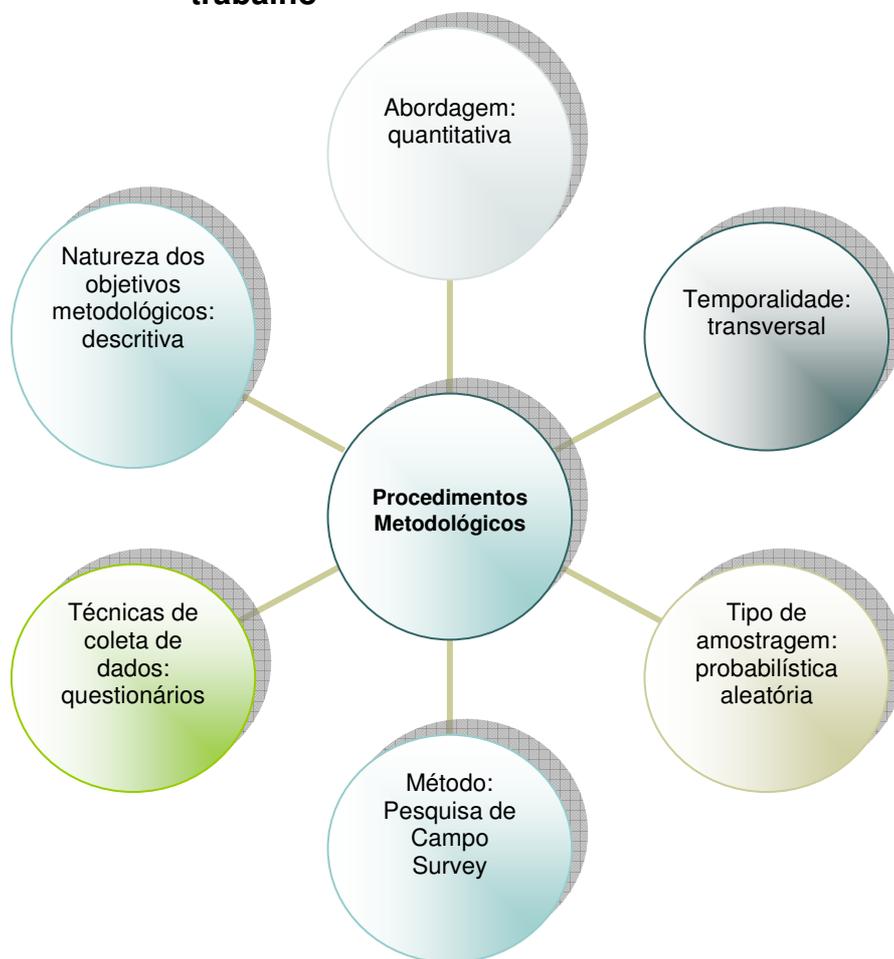
Foi realizada uma pesquisa de campo que teve como objetivo fazer um levantamento bibliográfico sobre o tema e uma coleta de dados junto aos participantes. Quanto aos fins, trata-se de uma pesquisa descritiva. É descritiva porque se busca descrever o sentido e verificar aspectos relacionados à felicidade no trabalho (COLLIS; HUSSEY, 2005; YIN, 2001).

Foi utilizada a abordagem quantitativa, que, entende-se, pode ser aplicável neste estudo (MALHOTRA, 2001; LAVILLE; DIONNE, 1999), pois atende ao objetivo principal desta pesquisa, que é propor uma resposta integrada/abrangente sobre felicidade no trabalho (SAMPIERI; COLLADO; LUCIO, 2006; CRESWELL, 2010). E, em relação ao método de coleta de dados, foram utilizados questionários aplicados aos trabalhadores de uma rede de farmácias no Brasil. O questionário foi composto de escalas validadas (PASCHOAL; TAMAYO, 2008; SIQUEIRA, 1995; CHIUZI; SIQUEIRA; MARTINS, 2012; PASCHOAL; DEMO, 2016), que avaliam o bem-estar subjetivo (BES) (afetos positivos e negativos), o bem-estar psicológico (BEP) (sentimentos de autorrealização e de expressividade) e o bem-estar no trabalho (BET) (envolvimento no trabalho, satisfação no trabalho e comprometimento organizacional afetivo), e de questões que avaliaram o bem-estar experiente (BEE) e o BEA (bem-estar avaliado), compreendidos como dimensões que compõem a felicidade no trabalho (MUÑOZ; VERGEL, 2013; GRAZIANO, 2005; SALAS-VALLINA; ALEGRE, 2018; SALAS-VALLINA; ALEGRE; GUERRERO, 2018; SELIGMAN, 2005; WARR, 2007; COMPTON, 2005; SNYDER; LOPEZ, 2002; SENDER; FLECK, 2017; ARANTES; PROLO, 2016; CARRILLO *et al.*, 2017; AHUVIA *et al.*, 2015; SOUSA; PORTO, 2015; CARDANA, 2016; PALOMERA, 2009; FISHER, 2010; HILLS; ARGYLE, 2001; BARROS-JUSTO; ZAPATA; MARTINEZ-ARAUJO, 2018).

Trata-se de uma amostragem probabilística aleatória, pois todos os trabalhadores da rede de empresas na qual fora aplicada a pesquisa tiveram a mesma probabilidade de serem selecionados para responderem à pesquisa (VERGARA, 2005). Em

relação às estruturas dos dados, classificam-se como corte transversal (*cross sectional*), pois foram obtidos a partir de uma ou mais variáveis correlacionadas ao construto felicidade no trabalho (SAMPIERI; COLLADO; LUCIO, 2006; VERGARA, 2005). Ainda, de acordo com Vergara (2005), existe uma taxionomia nos procedimentos metodológicos. O Esquema 14 destaca tais procedimentos adotados na presente pesquisa:

Esquema 14 – Procedimentos metodológicos para a caracterização deste trabalho



Fonte: Elaborado pela autora a partir de Vergara (2005), Gil (2010), Malhotra (2001), Laville e Dionne (1999), Sampieri, Collado e Lucio (2006) e Creswell (2010).

Esta seção teve como finalidade caracterizar os procedimentos metodológicos adotados nesta pesquisa, tais como: foco de pesquisa, posicionamento epistemológico, abordagem, classificação quanto aos objetivos da pesquisa, natureza da pesquisa, escolha do objeto de estudo, técnica de coleta e técnica de

análise de dados. Na próxima seção, discorre-se sobre o modelo teórico de pesquisa adotado neste estudo.

4.3 Modelo de pesquisa sobre felicidade no trabalho

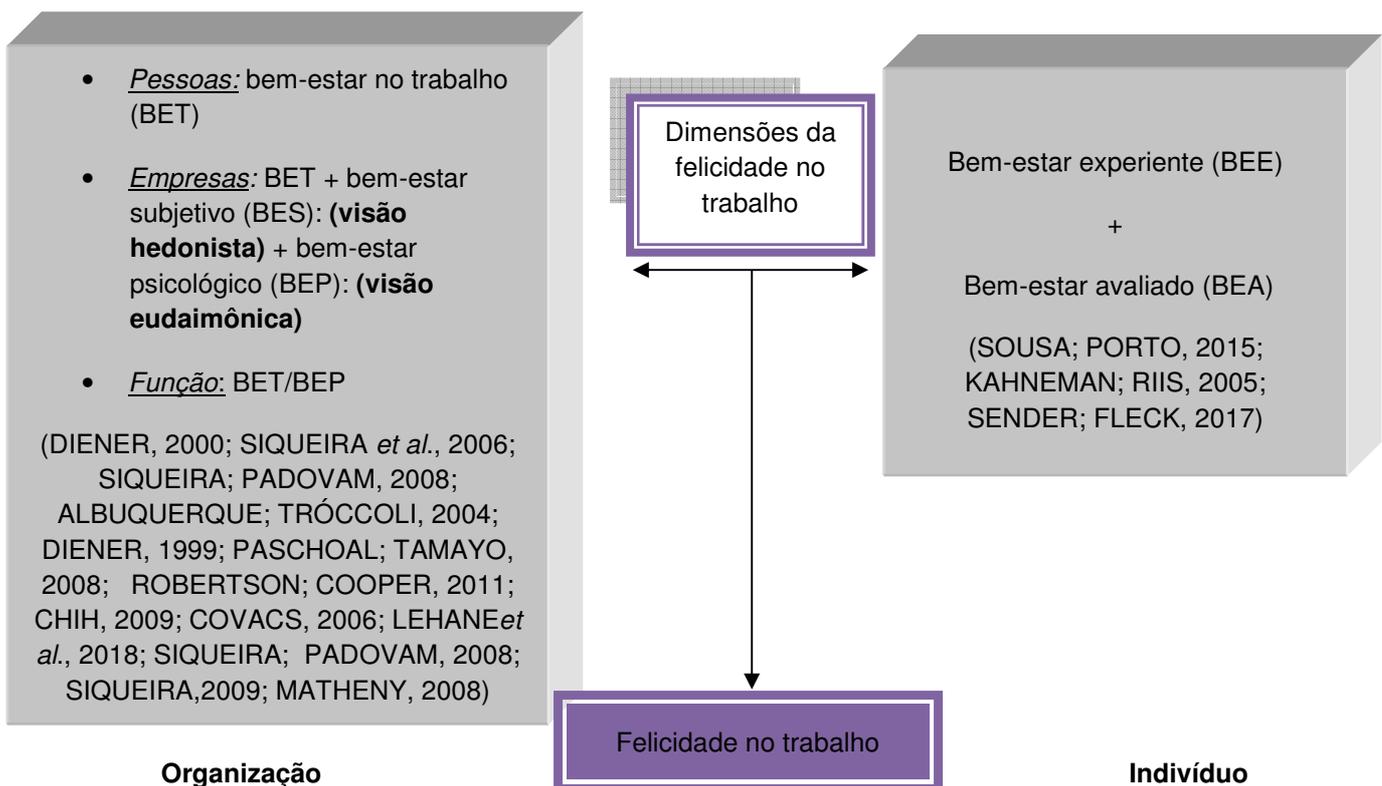
Para Warr (2007), quando o assunto é felicidade, as pesquisas se orientam ora em desmembrar o conceito (seja felicidade ou bem-estar) em partes menores, considerando contextos determinados, ora em correlacionar os resultados de cada uma dessas pequenas partes, na busca de elucidações que enriqueçam e possam ampliar o conhecimento sobre o conceito de felicidade dentro de uma abordagem multidimensional. Neste estudo, a palavra felicidade é utilizada como um construto que define de forma mais completa o conceito de bem-estar (FISHER, 2010; WARR, 2007; PASCHOAL; TORRES; PORTO; 2010; PASCHOAL, 2008; CARDANA, 2016; SOUSA; PORTO, 2015; HILLS; ARGYLE, 2001), porque enfatiza associações mais ativas, em detrimento do conceito de bem-estar, que denota uma positividade muito limitada (WARR, 2007). Partindo-se desse pressuposto, e em linha com Sender e Fleck (2017), Fisher (2010) e Souza e Porto (2015), a felicidade no trabalho no presente estudo é analisada com base na relação entre os construtos do bem-estar.

O resultado de uma pesquisa realizada pela autora no ano de 2016, cujo objetivo foi identificar como se manifestam e quais os preditores da felicidade no trabalho, na percepção dos trabalhadores de uma distribuidora de bebidas do norte de Minas, apontou para lacunas que motivaram a continuidade da pesquisa sobre felicidade no trabalho. O levantamento bibliográfico dos últimos dez anos demonstrou também a relevância de se analisar a felicidade no trabalho com ênfase em outras dimensões do bem-estar que vão além da perspectiva organizacional (SENDER; FLECK, 2017).

Este estudo avança em relação à pesquisa anterior realizada pela autora porque incorpora a dimensão do indivíduo, e não somente a da organização, na análise da felicidade no trabalho. A dimensão do indivíduo nesta proposta de estudo refere-se à dimensão do bem-estar experiente (BEE) e do bem-estar avaliado (BEA). Ainda, neste trabalho, a concepção de felicidade encontra-se fundamentada na psicologia positiva, que considera aspectos positivos da experiência do trabalhador

(PASCHOAL; TORRES; PORTO, 2010; CARRILLO *et al.*, 2017; PASCHOAL, 2008; SELIGMAN, 2004). Ademais, leva em conta os critérios das perspectivas hedonista/estado afetivo do indivíduo e eudaimônica/percepção de expressão, o desenvolvimento dos potenciais e os avanços dos propósitos de vida. Tendo como referência a discussão da teoria, elaborou-se o modelo de pesquisa cuja felicidade dos trabalhadores é representada pelos construtos BEP, BES, BET, BEE, BEA, que, supõe-se, mantêm relações significativas entre si. Conforme mostra o Esquema 15, o BEP e o BES são construtos testados por Paschoal e Tamayo (2008), o BET elaborado por Siqueira (1995) e Siqueira *et al.* (2008) e o BEE e o BEA são propostos por Fisher (2010) para caracterizar a felicidade no trabalho:

Esquema 15 – Proposta de estudo sobre felicidade no trabalho



Fonte: Elaborado pela autora.

A proposta desta pesquisa tem como referência que a felicidade no trabalho é um construto complexo, interacional e subordinado a outras dimensões do bem-estar (ARANTES; PROLO, 2016; CARRILLO *et al.* 2017; AHUVIA *et al.*, 2015; SOUSA; PORTO, 2015; PALOMERA, 2009; FISHER, 2010; HILL; ARGYLE, 2001).

Apresenta-se, a seguir, uma síntese das principais variáveis que caracterizam os construtos. O Quadro 4 mostra a caracterização do BEP, e o Quadro 5, o BES.

Quadro 4 – Bem-estar psicológico (BEP)

AUTORES	SENTIMENTOS DE EXPRESSIVIDADE E DE AUTORREALIZAÇÃO
Robertson e Cooper (2011) Chih (2009) Covacs (2006)	- Combinação completa e autossuficiente de virtudes; - Grau em que uma pessoa funciona perfeitamente.
Ryff (1989)	- Autoaceitação - atitudes positivas em relação a si mesmo; - Relação positiva com os outros - confiança na relação com os outros; - Autonomia - autodeterminação e independência; - Controle do ambiente - desenvolvimento de habilidades para escolher ou criar situações adequadas às condições pessoais; - Propósito na vida - percepção de que a vida é significativa; - Crescimento pessoal - desenvolvimento do potencial do indivíduo.
Paschoal e Tamayo (2008)	- Realização do potencial pessoal, desenvolvimento de habilidades e avanço das metas fundamentais da vida; - Sentimentos de expressividade e de autorrealização;
Waterman (1993)	- Visão eudaimônica, concepção aristotélica de felicidade; - Expressão de virtudes.

Fonte: Adaptado de Oliveira (2013, p. 50).

Quadro 5 – Dimensões do bem-estar subjetivo (BES)

AUTORES	VÍNCULOS AFETIVOS POSITIVOS	VÍNCULOS AFETIVOS NEGATIVOS	SATISFAÇÃO COM A VIDA
Amaral (2015) Chen e Tan (2018) Albuquerque e Tróccoli (2004)	Estado de alerta; entusiasmo nas atividades.	Ansiedade, depressão; agitação, pessimismo, angústia.	Frequentes afetos positivos e rara experiência emocional negativa.
Diener (2005)	Interesse e engajamento.	Visão negativa sobre a vida.	Baixos níveis de emoções negativas.
Giacomoni (2004)	Afeto prazeroso.	Afeto desprazeroso.	Consistência de afetos positivos.
Seligman (2004)	Enlevo, deleite, animação, conforto.	Ausência de prazer e gratificação.	Alcance dos objetivos e das necessidades.
Paschoal e Tamayo (2008)	Animação, disposição, felicidade.	Frustração, ansiedade.	

Fonte: Adaptado de Oliveira (2013, p.51).

O Quadro 6 apresenta as três dimensões do BET a partir de Siqueira (2008) e de Siqueira e Padovam (2008), composto por vínculos afetivos positivos com o trabalho (satisfação e envolvimento) e com a organização (comprometimento organizacional afetivo).

Quadro 6 – Bem-estar no trabalho (BET)

AUTORES	CONSTRUTOS	VARIÁVEIS
Orengo e Peiró (2014) Lodahl e Dener (1965) Padovam (2005) Csikszentmihalyi (1992, 1999, 2004)	Envolvimento no trabalho	Estar pessoalmente ligado ao trabalho; Comer, viver e respirar o trabalho – <i>flow</i> .
Siqueira, Orengo e Peiró (2014) Siqueira e Gomide Júnior (2004) Locke (1976), Siqueira (1995)	Satisfação no trabalho	Satisfação com os colegas, salário, chefia, promoções e com a natureza do trabalho.
Govaerts, Kyndte Dochy (2018) Siqueira, Orengo e Peiró (2014) Siqueira e Padovam (2008) Siqueira e Gomide (2004) Siqueira <i>et al.</i> (2008)	Comprometimento organizacional afetivo	Sentimentos: de orgulho de trabalhar na empresa, estar contente, interessado, animado e entusiasmado na empresa em que trabalha.

Fonte: Adaptado de Oliveira (2013, p. 51).

Na literatura, conforme Oliveira (2013), Oliveira *et al.* (2016) e Chiuzi (2006), são poucas as publicações que buscam demonstrar a relação entre as dimensões do bem-estar para caracterizar a felicidade no trabalho; destacam-se os resultados dos estudos de Siqueira *et al.* (2006), de Padovam (2005) e de Meleiro (2005), que buscaram a correlação entre BET e BES. O estudo também realizado por Valente (2007) demonstrou que o BES e o BET apresentaram relações entre si. Concluiu-se que o acúmulo de experiências negativas poderia impactar de forma negativa na vivência de experiências positivas sobre a vida em geral, e vice-versa. Nesse mesmo estudo, Valente (2007) testou a interdependência entre as dimensões satisfação no trabalho, envolvimento no trabalho e comprometimento organizacional afetivo que caracterizam o BET.

O Quadro 7 apresenta, na sequência, as situações do indivíduo em relação ao trabalho, alicerçadas nos conceitos de bem-estar experiente e bem-estar avaliado, adotado neste trabalho a partir de Amaral (2015), Sender e Fleck (2017) e Kahneman e Riis (2005).

Quadro 7 – Bem-estar experiente e bem-estar avaliado

AUTORES	SITUAÇÕES DO INDIVÍDUO EM RELAÇÃO AO TRABALHO	ESTADOS DA FELICIDADE
Amaral (2015) Sousa e Porto (2015) Kahneman e Riis (2005) Sender e Fleck (2017)	Gosta do que faz e está bem onde está Não gosta do que faz, mas está bem onde está Não gosta do que faz e não está bem onde está Gosta do que faz, mas não está bem onde está	Estado feliz Estado intermediário de felicidade Estado intermediário de felicidade Estado infeliz

Fonte: Elaborado pela autora.

Este estudo reconhece que o conceito de felicidade é amplo, polissêmico, complexo interacional, entendendo que é possível correlacionar as dimensões influenciadoras da experiência de felicidade no trabalho (RIBEIRO; SILVA, 2018; CARDANA, 2016; SENDER; FLECK, 2017; ARANTES; PROLO, 2016; CARRILLO *et al.*, 2017; AHUVIA *et al.*, 2015; SOUSA; PORTO, 2015; PALOMERA, 2009; FISHER, 2010; HILLS; ARGYLE, 2001). Levando-se em conta as pesquisas que abordam a felicidade no trabalho a partir de variáveis de bem-estar (OLIVEIRA, 2013; OLIVEIRA *et al.*, 2016; CHIUZI, 2006; FISHER, 2010; WARR, 2007; TRALDI; DEMO, 2012; BOEHS; SILVA, 2017; RIBEIRO; SILVA, 2018; CARDANA, 2016; SENDER; FLECK, 2017; ARANTES; PROLO, 2016; CARRILLO *et al.*, 2017; AHUVIA *et al.*, 2015; SOUSA; PORTO, 2015; PALOMERA, 2009; HILLS; ARGYLE, 2001), parece ser possível afirmar que existe uma correlação positiva entre os construtos do bem-estar que caracteriza o estudo científico da felicidade no trabalho. Surgem-nos, então, as hipóteses desta pesquisa.

4.3.1 Hipótese 1

As dimensões de bem-estar psicológico (sentimentos de expressividades e de autorrealização) correlacionam-se às dimensões de bem-estar subjetivo (afetos positivos, afetos negativos), bem-estar no trabalho (satisfação com o trabalho,

envolvimento no trabalho e comprometimento organizacional afetivo), bem-estar psicológico e bem-estar avaliado/experiente, e vice versa (estados da felicidade), caracterizando o construto felicidade no trabalho.

O bem-estar psicológico engloba o funcionamento positivo global do indivíduo (RYFF, 1989; RYFF; KEYES, 1995). Nesse sentido, Oliveira (2013) e Oliveira *et al.* (2016) confirmaram, em seu estudo, que o BEP impacta as dimensões do BES, e vice-versa. Trata-se de um resultado importante, uma vez que a literatura sobre a relação entre bem-estar psicológico e bem-estar social é escassa. Assim, pode-se concluir que os sentimentos de autorrealização e expressividade estão correlacionados aos afetos do bem-estar subjetivo (e vice-versa), indicando que, se os trabalhadores vivenciam com mais frequência emoções positivas em sua vida pessoal, tenderão a ter aumento nos sentimentos de autorrealização no espaço laboral, o que contribui para o alcance da felicidade no trabalho. Não se encontrou na literatura nenhum estudo que correlacionasse as dimensões do BEP às dimensões do BET e do BEE/BEA, como caracterizadores do construto felicidade no trabalho. Pode-se assim chegar à segunda hipótese.

4.3.2 Hipótese 2

As dimensões de bem-estar subjetivo (afetos positivos, afetos negativos) correlacionam-se às dimensões de bem-estar psicológico (sentimentos de expressividades e de autorrealização), bem-estar no trabalho (satisfação com o trabalho, envolvimento no trabalho e comprometimento organizacional afetivo), bem-estar psicológico e bem-estar avaliado/experiente (estados da felicidade), e vice versa, caracterizando o construto felicidade no trabalho.

Pode-se definir o bem-estar subjetivo como um fenômeno amplo que abrange respostas emocionais do indivíduo e julgamentos globais sobre sua satisfação com a vida (CHEN; TAN, 2018; DIENER, 1984; GIACOMONI, 2004). As respostas emocionais relacionam-se à dimensão afeto, e a satisfação com a vida, aos aspectos cognitivos do bem-estar (OSTROM, 1969; PASCHOAL; TAMAYO, 2008; RYAN; DECI, 2001). No estudo de Oliveira (2013) e Oliveira *et al.* (2016), o BES

correlacionou-se positivamente com o BEP e com o BET. Assim, concluiu-se que quanto maior o bem-estar psicológico, maior o bem-estar subjetivo. E concluiu-se, também, que o BES apresenta uma relação positiva com o BET. O bem-estar no trabalho pode ser positivamente ou negativamente impactado, dependendo da prevalência dos afetos e/ou sentimentos vivenciados pelo indivíduo. Quanto maior a experiência de sentimentos positivos e menor a de negativos, maior o bem-estar no trabalho e, conseqüentemente, a felicidade no trabalho. Não se encontrou na literatura nenhum estudo que relacionasse as dimensões do BES e às dimensões do BEE/BEA, como caracterizadores do construto felicidade no trabalho. Em linha com a proposta desta tese, os achados de Valente (2007) apontaram que os participantes que relataram níveis elevados de bem-estar em sua vida pessoal (BES) apresentaram níveis elevados de BET. Siqueira *et al.* (2006) demonstrou o forte impacto dos afetos positivos e negativos sobre as dimensões do bem-estar no trabalho, o que denota que o BET foi impactado de forma mais intensa pelos afetos positivos do que por afetos negativos. Siqueira *et al.* (2006) concluíram que os construtos BES e BET apresentam distinção entre si, sendo o BES um antecedente do BET, pois indivíduos que possuem níveis mais altos de BES exibem níveis mais altos de BET, o que conduz à terceira hipótese desta tese.

4.3.3 Hipótese 3

As dimensões do bem-estar no trabalho (satisfação com o trabalho, envolvimento no trabalho e comprometimento organizacional afetivo) correlacionam-se às dimensões de bem-estar psicológico (sentimentos de expressividades e de autorrealização), bem-estar subjetivo (afetos positivos, afetos negativos) e bem-estar avaliado/experiente (estados da felicidade), e vice versa, caracterizando o construto felicidade no trabalho.

Na literatura, o estudo científico da felicidade é atribuído ao construto do bem-estar (ALBUQUERQUE; TRÓCCOLI, 2004; PASCHOAL; TAMAYO, 2008; DIENER; LUCAS; OISHI, 2002; COVACS, 2006). Todavia, como construto da felicidade, o bem-estar no trabalho, conforme Siqueira e Padovam (2008) e Siqueira (2009) e Matheny (2008), engloba emoções afetivas positivas e sensações prazerosas e

agradáveis no contexto organizacional. Duas delas estão voltadas para o trabalho (satisfação e envolvimento no trabalho), e uma, para a organização (comprometimento organizacional afetivo). Oliveira (2013) e Oliveira *et al.* (2016) apontaram para uma correlação positiva entre as dimensões do BET e as dimensões do BEP e do BES, e vice-versa. Em seu estudo, Oliveira (2013) e Oliveira *et al.* (2016) sinalizaram para o bem-estar subjetivo como preditor do bem-estar no trabalho, indicando que a prevalência dos afetos positivos sobre os negativos impacta positivamente e explica 63,4% do bem-estar no trabalho, expresso pela satisfação, pelo envolvimento e pelo comprometimento organizacional afetivo. Tais achados confirmaram-se recentes na literatura ao considerarem o bem-estar no trabalho, incluindo os aspectos afetivos (emoções e humores) e englobando os pontos centrais eudaimônicos e hedônicos do bem-estar (OLIVEIRA, 2013; OLIVEIRA *et al.*, 2016). Nessa mesma linha, os autores McNulty e Fincham (2011) afirmam que existe um número significativo de pesquisas realizadas utilizando-se de variáveis isoladas para explicar a felicidade no trabalho, todavia não se pode excluir a possibilidade de que as características individuais que conduzem à promoção da felicidade no trabalho estão dentro de um contexto que envolve várias circunstâncias internas e externas (RIBEIRO; SILVA, 2018; CARDANA, 2016; FISHER, 2010; CARRILLO *et al.*, 2017; AHUVIA *et al.*, 2015; SOUSA; PORTO, 2015). A partir disso, pode-se chegar à quarta hipótese.

4.3.4 Hipótese 4

As dimensões do bem-estar avaliado/experiente (estados da felicidade) correlacionam-se às dimensões de bem-estar no trabalho (satisfação com o trabalho, envolvimento no trabalho e comprometimento organizacional afetivo), bem-estar psicológico (sentimentos de expressividades e de autorrealização), bem-estar subjetivo (afetos positivos, afetos negativos), e vice versa, caracterizando o construto felicidade no trabalho.

Para Sousa e Porto (2015), a felicidade no trabalho pode ser compreendida, ainda, através de fatores que combinam a dimensão dos indivíduos e das organizações ao se verificar a avaliação que os indivíduos realizam da sua experiência (bem-estar

experiente/BEE) e do contexto laboral no qual se encontram inseridos (bem-estar avaliado/BEA). São poucos os trabalhos que apresentam uma visão sobre felicidade no trabalho com a interação de várias dimensões – individual, coletiva e subjetiva (AMARAL, 2015; SOUSA; PORTO, 2015; KAHNEMAN; RIIS, 2005; SENDER; FLECK, 2017; PALOMERA, 2009; CARRILLO *et al.* 2017; AHUVIA *et al.*, 2015). Assim, os estudos que buscam analisar a compatibilidade entre os valores individuais e organizacionais apresentam uma proximidade maior ao tentar explicar a felicidade no trabalho (WARR, 2007; SOUSA; PORTO, 2015; WARR, 2013; QUICENO; VINACCIA, 2015; HALLER; HADLER, 2006). Não foram encontrados na literatura estudos que correlacionassem o BEE e o BEA às dimensões do BET, BEP e BES.

Assim, uma das propostas deste estudo é suprir o *gap* da literatura acadêmica, pois considera a correlação entre o BES, o BET e o BEP e a avaliação do indivíduo em relação ao impacto do contexto do trabalho (BEA) e ao impacto da experiência das atividades desempenhadas (BEE) para caracterizar o campo científico da felicidade (SENDER; FLECK, 2017; FISHER, 2010; WARR; CLAPPERTON, 2010; PASCHOAL; TAMAYO, 2008). Na próxima seção, apresentam-se a população e a amostra objeto deste estudo.

4.4 População e amostra

A população corresponde a um conjunto de pessoas que apresentam alguma característica em comum, e a amostra é uma parcela da população selecionada para uma pesquisa, com o objetivo de se fazer inferências acerca da população (MARCONI; LAKATOS, 2006). Neste estudo, a unidade de análise corresponde a uma rede de empresas da área farmacêutica. A escolha da rede de farmácias para a realização do estudo deu-se por conveniência. A pesquisadora já tinha conhecimento que o estudo seria de extrema importância para a organização, uma vez que a rede encontra-se em processo de expansão no Brasil e está em busca de melhorias e de padronização de estratégias na área de gestão de pessoas que possam promover um ambiente organizacional em que as pessoas estejam felizes com o trabalho.

Localizada em Montes Claros, sexta cidade mais populosa do estado de Minas Gerais, fundada em 6 de março de 1958, a rede farmacêutica é composta por 36 lojas físicas, duas lojas virtuais, que atendem todo o país, e um moderno centro de distribuição interna, com 4.000 m². Acompanhando o desenvolvimento do norte de Minas, a rede presta serviços 24 horas; é a primeira e única rede de farmácia *drive-thru* da região, que oferece comodidade aos seus clientes sem precisar sair do carro; dispõe de espaço de “presentes” para atender aos mais exigentes gostos; espaço de “beleza” para realçar ainda mais a beleza feminina; espaço de “importados” para os mais sofisticados gostos e ainda presta serviços como correspondente bancário.

Nesta pesquisa, a população refere-se à totalidade dos trabalhadores da rede farmacêutica (1.300), dividida pelos seguintes setores: comercial, centro de distribuição interna (CDI), gerência, serviços gerais/limpeza, manipulação, que abrange o setor de atendimento, tele vendas, área técnica e departamento científico, entregadores, administrativo, que envolve o departamento financeiro, setor regulatório, de T.I, compras e *marketing*.

Em relação à amostra, aproximando a seleção utilizada por uma seleção por amostragem aleatória simples, a margem de erro "global" máxima resultante, conforme proposto por Soares, Faria e César (2002), é de cerca de 3,4 pontos percentuais para estimativas de proporções. O cálculo demonstra o tamanho da amostra por seleção aleatória simples:

$$n = \frac{N \cdot p \cdot q (1,96)^2}{p \cdot q \cdot (1,96)^2 + (N - 1) \cdot E^2}$$

Onde:

- a) o valor E refere-se à margem de erro;
- b) p é a estimativa preliminar da proporção de interesse, e q = 1-P. Devido à insuficiência preliminar de estimativa para as proporções desejadas, o produto p.q. foi substituído pelo seu valor máximo: 0,25;

- c) N é o tamanho do universo em questão, ou seja, 1.300 pessoas no momento da pesquisa;
- d) N é o tamanho da amostra que, na presente situação, é de 506;
- e) e o valor 1,96 é referente a um nível de confiança de 95%.

Obteve-se o retorno de 506 questionários preenchidos adequadamente, número mínimo exigido para a amostra.

4.5 Técnicas de coleta de dados

A coleta de dados foi realizada por meio de um questionário de autopreenchimento (Apêndice A), com escalas validadas, acrescidas de mais quatro questões, que buscaram identificar os construtos bem-estar experiente (BEE) e bem-estar avaliado (BEA). Utilizou-se uma escala Likert de cinco pontos, composta de escalas EBES (PASCHOAL; TAMAYO, 2008) e EBET (SIQUEIRA, 1995; SIQUEIRA *et al.*, 2008). A EBET, construída e validada por Paschoal e Tamayo (2008), é composta de duas partes, uma, de afeto, e outra, de expressividade/realização no trabalho. Os itens de afeto, caracterizados por emoções e humores positivos e negativos no trabalho, derivam da escala de bem-estar subjetivo/EBS de Albuquerque e Tróccoli (2004).

Os itens de realização, compostos pela percepção do indivíduo de que o trabalho possibilita o desenvolvimento das habilidades e contribui para o alcance de suas metas de vida, foram propostos por Waterman (1993) e operacionalizados por meio entrevistas com diferentes tipos de trabalhadores. Para o processo de validação da escala, utilizaram-se questionários respondidos por 317 trabalhadores (216 mulheres e 101 homens) provenientes de diferentes organizações, públicas e privadas, do Distrito Federal. Já as entrevistas envolveram as seguintes perguntas: o que é ser feliz no trabalho para você? É importante se sentir realizado no trabalho? O que é a realização no trabalho? As entrevistas gravadas e transcritas permitiram confirmar e validar o instrumento.

Em relação à EBET, é caracterizada a partir dos fatores: afeto positivo, com nove itens e Alpha de Cronbach de 0,93; afeto negativo, com 12 itens e Alpha de

Cronbach de 0,91; fator realização, com nove itens e Alpha de Cronbach de 0,88. Assim, os resultados encontrados demonstraram que a EBET pode ser compreendida a partir das dimensões afeto e realização/expressividade, indicando que no *locus* de trabalho é possível viver sentimentos de emoções e de realização que contribuem para a construção da felicidade pessoal (PASCHOAL; TAMAYO, 2008). A EBET foi validada por Siqueira (1995) e Siqueira *et al.* (2008) e tomou-se como referência para sua construção o modelo de bem-estar no trabalho vinculado aos pressupostos de Fredrickson (1998, 2000, 2001). Tais pressupostos estavam relacionados à promoção da saúde e do bem-estar, aos vínculos dos indivíduos em relação ao trabalho (satisfação, envolvimento e comprometimento) e aos recursos pessoais (físico, psicológico e social), para manter estados psicológicos positivos e alcançar os resultados traçados pela organização. Fazem parte da EBET três escalas:

- a) Escala de Satisfação no Trabalho (EST): mensura o grau de satisfação do trabalhador com o trabalho, em uma escala de sete pontos (1=totalmente insatisfeito a 7=totalmente insatisfeito). Configura-se a partir de 15 itens, a partir de cinco fatores, que apresentaram alto nível de confiabilidade:
 - satisfação com os colegas, Alpha de Cronbach de 0,81;
 - satisfação com o salário, Alpha de Cronbach de 0,90;
 - satisfação com a chefia, Alpha de Cronbach de 0,89;
 - satisfação com a natureza do trabalho, Alpha de Cronbach de 0,77; e
 - satisfação com promoções, Alpha de Cronbach de 0,81;
- b) Escala de Envolvimento no Trabalho (EET): construída e validada por Lodahl e Dener (1965), e no Brasil foi validada por Siqueira (1995). Avalia o grau de envolvimento do trabalhador em relação ao trabalho, em uma escala composta por sete pontos: de 1=discordo totalmente até 7=concordo totalmente. Apresenta cinco questões, com Alpha de Cronbach de 0,78;
- c) Escala de Comprometimento Organizacional Afetivo (ECOAF): analisa o vínculo afetivo entre o indivíduo e a organização, em uma escala de cinco pontos (1=nada até 5=extremamente). É composta de cinco itens, com Alpha de Cronbach de 0,93.

As quatro questões que buscam avaliar o bem-estar experiente (BEE) e o bem-estar avaliado (BEA) são propostas por Sousa e Porto (2015), Kahneman e Riis (2005) e Sender e Fleck (2017). Os resultados desses dois construtos geram, ao indivíduo, situações relacionadas ao trabalho, que podem ser: um estado feliz, um estado intermediário de felicidade ou um estado infeliz. O Quadro 8 mostra as escalas, os construtos e as respectivas questões do questionário que foi aplicado nesta pesquisa.

Quadro 8 – Composição do questionário sobre felicidade no trabalho

ESCALA	CONSTRUTO	FATORES	QUESTÕES
EBET	BEP	Sentimentos de expressividade e de autorrealização.	27 a 35
	BES	Afetos positivos e negativos; satisfação com a vida.	6 a 31
BET	BET	Satisfação no trabalho.	41 a 55
		Envolvimento no trabalho.	36 a 40
		Comprometimento afetivo organizacional.	1 a 5
Estado feliz ou infeliz	Avaliação e experiência do trabalho	Gosto do que faço e estou bem onde estou.	61
		Não gosto do que faço, mas estou bem onde estou.	62
		Gosto do que faço, mas não estou bem onde estou.	63
		Não gosto do que faço e não estou bem onde estou.	64

Fonte: Elaborado pela autora.

A última seção do questionário (questões 65 a 71) refere-se aos dados de caracterização dos participantes: sexo, idade, estado civil, escolaridade, tempo de serviço e tempo de empresa.

Para a aplicação do questionário, realizou-se inicialmente uma visita técnica na matriz da rede de farmácias, no dia 16 de maio de 2018. Foi realizada uma reunião com um dos diretores da rede de farmácias, que prontamente autorizou a pesquisa, solicitando à área de recursos humanos que agendasse o dia para o pré-teste. Nesse mesmo dia, o presidente apresentou à pesquisadora toda a estrutura de

funcionamento da matriz, do centro de distribuição, dos laboratórios de manipulação e do serviço de tele vendas. A primeira versão do questionário foi submetida à aprovação da gerente de recursos humanos da rede de farmácias no dia 19 de maio de 2018. No dia 14 de junho, a área de recursos humanos selecionou aleatoriamente 15 trabalhadores da rede, dos mais variados níveis, como gerentes, caixa, perfumista, manipuladores, vendedores, entre outros, que se dirigiram ao auditório da matriz e realizaram o pré-teste.

Sabe-se que a finalidade do pré-teste é assegurar a validade e a precisão, evitando que a pesquisa chegue a um resultado falso (GIL, 2010). Esses primeiros questionários para o pré-teste foram impressos e aplicados pela pesquisadora, que fez a leitura do termo de ética, esclarecendo que as respostas seriam sigilosas, explicando a finalidade do pré-teste e da pesquisa que seria aplicada posteriormente. Os trabalhadores responderam ao pré-teste em um tempo médio de dez a quinze minutos. Alguns trabalhadores apontaram dificuldade em compreender as questões relacionadas ao tempo de trabalho na empresa e ao tempo de cargo, relataram dificuldade em compreender não o significado, mas o período. Tal informação foi analisada pela pesquisadora, que esclareceu as dúvidas e modificou as escalas de tempo de cargo/função no questionário. Ressalta-se que todo o processo de aplicação do pré-teste foi acompanhado pela área de recursos humanos da rede farmacêutica.

Depois de alterada essa questão no instrumento de pesquisa, optou-se por aplicar o questionário por meio da ferramenta Survio, que hospedou o questionário nos meses de julho, agosto e início de setembro de 2018. Foi aplicada uma *survey* – indicada quando se trata de um procedimento de coleta de dados que utiliza questionários (GIL, 2010; HAIR JUNIOR *et al.*, 2005).

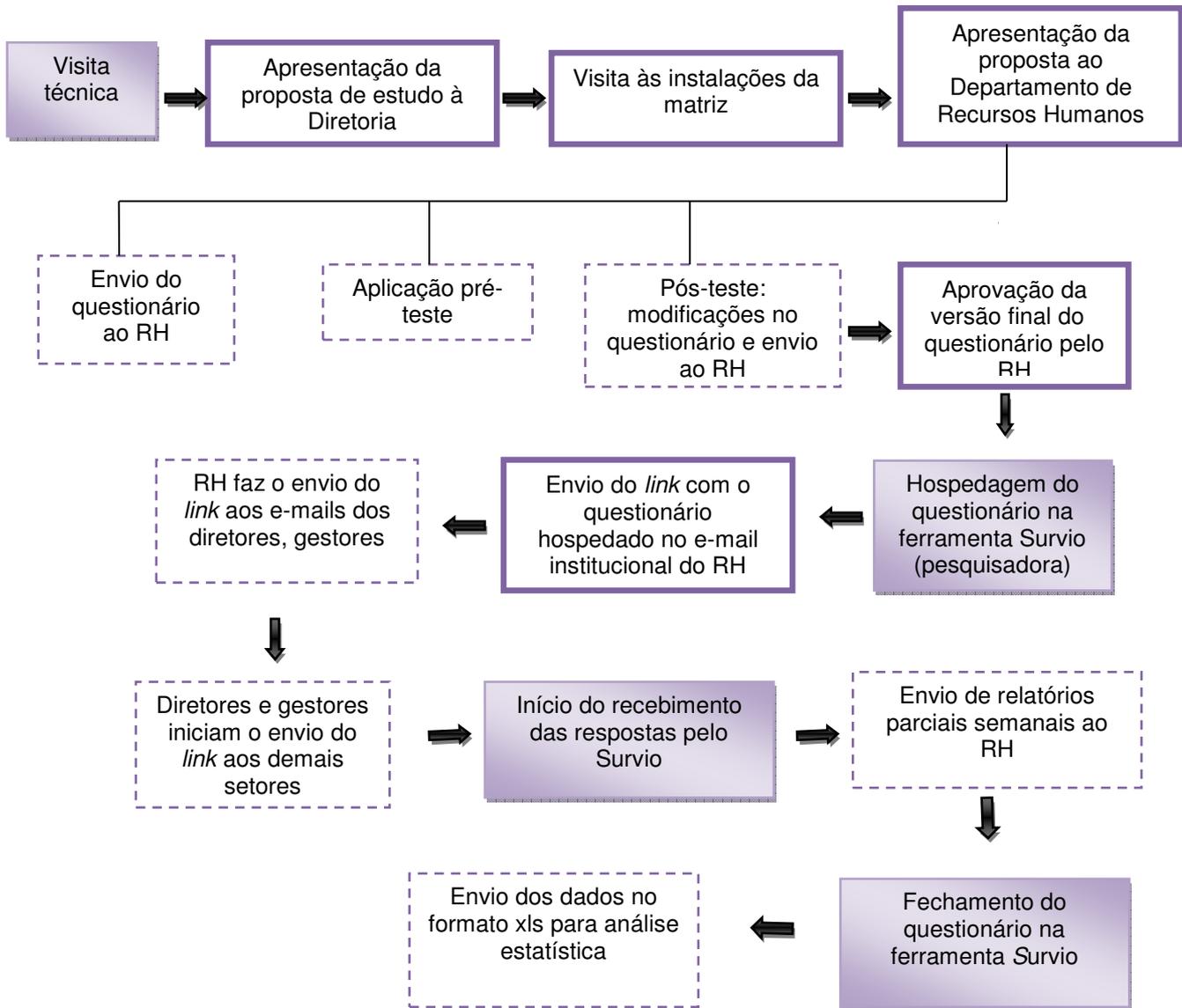
Hospedado o questionário no Survio, o *link* de acesso¹ foi enviado para a área de recursos humanos, que repassou para os e-mails institucionais dos diretores e gerentes, os quais enviariam para os demais trabalhadores. Semanalmente, os

¹ O link criado é: <https://www.survio.com/survey/d/O9C3N6Y3R2V7A5M4O>.

resultados parciais eram enviados ao setor de recursos humanos para acompanhamento do dado quantitativo dos respondentes, que, a partir dessa informação, encaminhava e-mails para os gerentes de cada filial da rede, solicitando a participação dos trabalhadores que ainda não haviam respondido a pesquisa.

A pesquisadora observou que a maioria dos trabalhadores dispunha de computadores no local de trabalho para acessarem ao e-mail institucional e realizarem a pesquisa, todavia, em função da rotina de trabalho da rede de farmácias, do quadro de licenças e das férias de alguns trabalhadores, não foi possível alcançar todo o universo de 1.300 trabalhadores. Diante disso, a pesquisa foi encerrada no Survio com a amostra de 506 respondentes. O Esquema 16 ilustra as etapas que conduziram à aplicação da pesquisa:

Esquema 16 – Etapas da aplicação da pesquisa



Fonte: Elaborado pela autora.

Conforme relatório emitido pelo Survio (Apêndice B), de um universo de 1.300 trabalhadores, 769 visitaram o questionário, conforme ilustra o Gráfico 1.

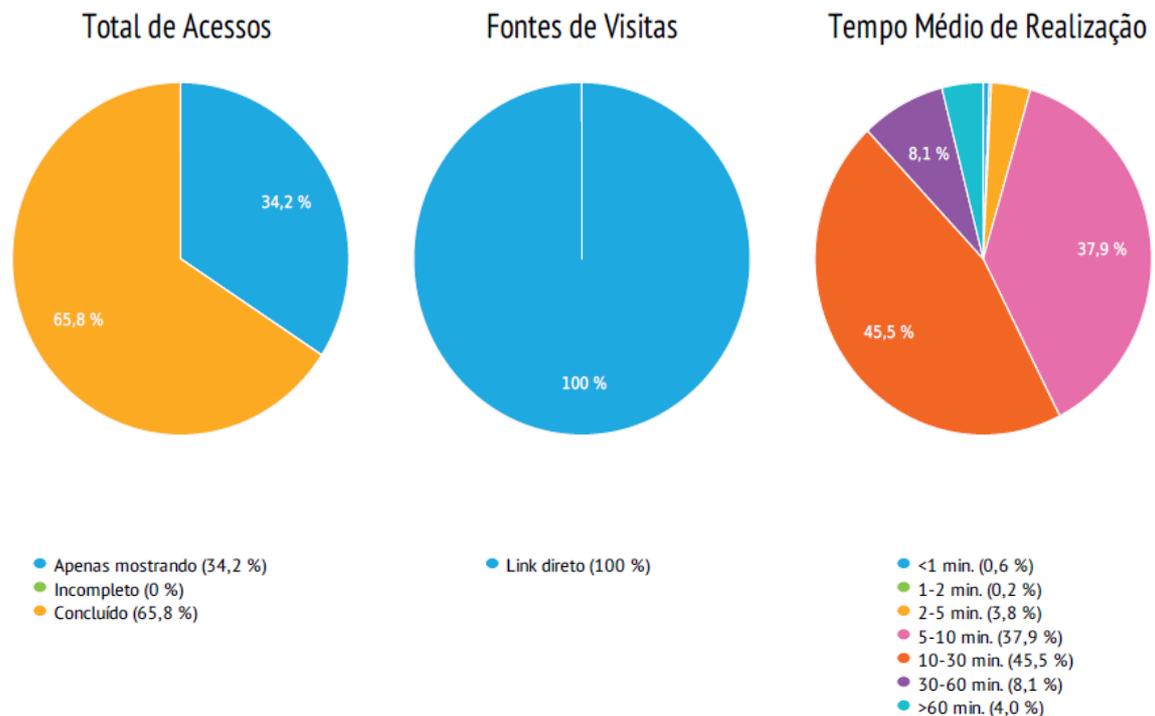
Gráfico 1 – Visitas ao questionário e tempo de resposta



Fonte: Questionário Felicidade Survio.

Ainda de acordo com o relatório do Survio, os respondentes demandaram um tempo de dez a trinta minutos para concluírem a pesquisa (Gráfico 2):

Gráfico 2 – Tempo médio de resposta



Fonte: Questionário Felicidade Survio.

É possível afirmar que 100% das respostas foram obtidas através do acesso direto ao *link*, conforme aponta o Gráfico 2. Posteriormente à etapa de encerramento de respostas dos questionários, utilizando-se a ferramenta Survio, realizou-se o *download* das respostas no formato xls, enviando a planilha para análise estatística. Na próxima seção, discute-se a técnica utilizada para a análise dos resultados.

4.6 Técnicas de análises de resultados

Para responder à questão-problema deste estudo, utilizou-se a correlação linear de Pearson, e os dados tabulados foram submetidos a análises univariadas e multivariadas com o auxílio do *software* SmartPls 2.0. Para o tratamento dos dados, mostra-se necessária a avaliação de características dos dados com *outliers* e a presença de dados ausentes. No caso desta última, não foi necessária nenhuma avaliação, visto que o sistema utilizado para a coleta de dados só permitia o envio do questionário quando todas as perguntas fossem respondidas. Os procedimentos de avaliação da amostra e as análises univariadas e multivariadas realizadas são apresentadas a seguir.

4.6.1 Avaliação da amostra – *outliers*

Para a identificação de *outliers* univariados, realizou-se a padronização das variáveis, e, em seguida, foram avaliados os casos com *score* maior que 3,28 para a referida variável. A padronização consiste em expressar as variáveis em termos de unidades de desvio padrão. A operacionalização consiste em subtrair a média e dividir pelo desvio padrão, de modo que tenham média zero e variância igual a um, ou seja, conforme a fórmula de padronização de variáveis:

$$Z = \frac{(Y - \bar{Y})}{\sigma}$$

Onde Z é a nova variável padronizada; Y é a antiga variável; \bar{Y} a média aritmética e σ o desvio padrão. Todavia, em nenhuma variável foram detectados valores acima do

patamar, indicando então a não existência de *outliers* univariados. As estatísticas descritivas das variáveis padronizadas são apresentadas na Tabela 1.

Tabela 1 – Estatísticas descritivas das variáveis em escala intervalar

	Estatística descritiva				Escores padronizados			
	Intervalo de confiança de 95% para a média			Desvio padrão	Mínimo	Máximo	Mínimo	Máximo
	Limite inferior	Média	Limite superior					
1 - Orgulhoso dela	3,70	3,78	3,86	0,947	1	5	-2,93	1,29
2 - Contente com ela	3,45	3,54	3,62	0,991	1	5	-2,56	1,48
3 - Entusiasmado com ela	3,41	3,50	3,59	1,000	1	5	-2,50	1,50
4 - Interessado por ela	3,75	3,83	3,91	0,930	1	5	-3,05	1,26
5 - Animado com ela	3,47	3,56	3,65	1,014	1	5	-2,52	1,42
6 - Alegre	3,30	3,39	3,48	1,065	1	5	-2,24	1,51
7 - Preocupado	2,68	2,79	2,89	1,181	1	5	-1,51	1,87
8 - Disposto	3,47	3,56	3,65	1,040	1	5	-2,46	1,38
9 - Contente	3,30	3,39	3,48	1,030	1	5	-2,32	1,57
10 - Irritado	2,24	2,34	2,44	1,165	1	5	-1,15	2,28
11 - Deprimido	1,70	1,79	1,89	1,098	1	5	-0,72	2,92
12 - Entediado	1,83	1,93	2,03	1,161	1	5	-0,80	2,65
13 - Animado	3,23	3,33	3,42	1,091	1	5	-2,13	1,53
14 - Chateado	2,06	2,16	2,27	1,185	1	5	-0,98	2,40
15 - Impaciente	2,03	2,13	2,24	1,200	1	5	-0,94	2,39
16 - Entusiasmado	3,24	3,33	3,43	1,078	1	5	-2,17	1,55
17 - Ansioso	2,42	2,53	2,64	1,252	1	5	-1,22	1,97
18 - Feliz	3,29	3,39	3,49	1,107	1	5	-2,16	1,45
19 - Frustrado	1,86	1,96	2,07	1,183	1	5	-0,81	2,57
20 - Incomodado	2,02	2,13	2,23	1,189	1	5	-0,95	2,42
21 - Nervoso	2,02	2,12	2,23	1,214	1	5	-0,92	2,37
22 - Empolgado	3,10	3,20	3,30	1,144	1	5	-1,92	1,57
23 - Tenso	2,17	2,28	2,39	1,250	1	5	-1,02	2,18
24 - Orgulhoso	3,36	3,46	3,55	1,079	1	5	-2,28	1,43
25 - Com raiva	1,79	1,89	1,99	1,144	1	5	-0,78	2,72
26 - Tranquilo	3,11	3,21	3,31	1,158	1	5	-1,91	1,55
27 - Realizo o meu potencial	3,74	3,82	3,89	0,862	1	5	-3,27	1,37
28 - Desenvolvo habilidades que considero importantes	4,05	4,12	4,18	0,758	1	5	-0,11	1,17

	Estatística descritiva				Escores padronizados			
	Intervalo de confiança de 95% para a média			Desvio padrão	Mínimo	Máximo	Mínimo	Máximo
	Limite inferior	Média	Limite superior					
29 - Realizo atividades que expressam minhas capacidades	3,82	3,90	3,98	0,888	1	5	-3,27	1,24
30 - Consigo recompensas importantes	3,28	3,38	3,47	1,109	1	5	-2,14	1,47
31 - Supero desafios	3,89	3,97	4,04	0,844	1	5	-3,12	1,22
32 - Atinjo resultados que valorizo	3,74	3,81	3,89	0,886	1	5	-3,18	1,34
33 - Avanço nas metas que estabeleci para minha vida	3,58	3,67	3,76	1,030	1	5	-2,59	1,29
34 - Faço o que realmente gosto de fazer	3,76	3,85	3,94	1,030	1	5	-2,76	1,12
35 - Expresso o que há de melhor em mim	3,87	3,95	4,04	0,947	1	5	-3,12	1,11
36 - As maiores satisfações de minha vida vêm do meu trabalho	3,26	3,36	3,46	1,140	1	5	-2,07	1,44
37 - As horas em que estou trabalhando são as melhores horas do meu dia	2,93	3,01	3,10	1,016	1	5	-1,98	1,96
38 - As coisas mais importantes que acontecem em minha vida envolvem meu trabalho	2,96	3,05	3,15	1,076	1	5	-1,91	1,81
39 - Eu como, vivo e respiro o meu trabalho	2,66	2,77	2,87	1,166	1	5	-1,52	1,92
40 - Eu estou pessoalmente muito ligado ao meu trabalho	3,48	3,58	3,67	1,064	1	5	-2,42	1,34
41 - Em relação ao espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho	3,39	3,48	3,57	1,081	1	5	-2,29	1,41

	Estatística descritiva				Escores padronizados			
	Intervalo de confiança de 95% para a média			Desvio padrão	Mínimo	Máximo	Mínimo	Máximo
	Limite inferior	Média	Limite superior					
42 - Com o nº de vezes que já fui promovido nesta empresa	2,96	3,07	3,18	1,242	1	5	-1,67	1,55
43 - Com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho	2,59	2,70	2,80	1,195	1	5	-1,42	1,93
44 - Com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim	3,73	3,81	3,89	0,910	1	5	-3,09	1,31
45 - Com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam	3,77	3,84	3,92	0,848	1	5	-3,25	1,37
46 - Com o meu salário comparado à minha capacidade profissional	2,63	2,74	2,84	1,205	1	5	-1,44	1,88
47 - Com a maneira como esta empresa realiza promoções de seu pessoal	2,96	3,06	3,17	1,187	1	5	-1,74	1,63
48 - Com a capacidade do meu trabalho em absorver-me	3,39	3,48	3,57	1,017	1	5	-2,44	1,50
49 - Com as oportunidades de ser promovido nesta empresa	3,11	3,22	3,32	1,209	1	5	-1,83	1,47
50 - Com o entendimento entre mim e meu chefe	3,84	3,92	4,01	0,988	1	5	-2,96	1,09
51 - Com o meu salário, comparado aos meus esforços no trabalho	2,61	2,72	2,82	1,185	1	5	-1,45	1,93
52 - Com o tratamento, recebido pelo meu chefe	3,78	3,87	3,96	1,032	1	5	-2,78	1,09

	Estatística descritiva				Escores padronizados			
	Intervalo de confiança de 95% para a média			Desvio padrão	Mínimo	Máximo	Mínimo	Máximo
	Limite inferior	Média	Limite superior					
53 - Com a variedade de tarefas que realizo	3,41	3,50	3,59	1,038	1	5	-2,41	1,45
54 - Com a confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho	3,39	3,48	3,58	1,078	1	5	-2,31	1,41
55 - Com a capacidade profissional do meu chefe	3,86	3,95	4,04	1,020	1	5	-2,89	1,03
56 - Gosto do que faço e estou bem onde estou	3,66	3,74	3,83	0,976	1	5	-2,81	1,29
57 - Não gosto do que faço, mas estou bem onde estou	2,03	2,11	2,20	0,975	1	5	-1,14	2,96
58 - Gosto do que faço, mas não estou bem onde estou	2,37	2,47	2,58	1,171	1	5	-1,26	2,16
59 - Não gosto do que faço e não estou bem onde estou	1,72	1,80	1,88	0,922	1	5	-0,87	3,17

Fonte: Elaborada pela autora.

Como pode ser observado na Tabela 1, nenhuma das variáveis apresentou *outliers* univariados, visto que nenhum escore padronizado ultrapassou os limites (-3,28; 3,28). Na próxima seção, apresenta-se o processo de validação dos construtos BEP, BET, BES e BEE/BEA.

4.7 Validação dos construtos

Os construtos utilizados no estudo consistem em escalas do tipo Likert e, para sua operacionalização, utilizou-se a análise fatorial, que, de acordo com Malhotra (2001), denota uma classe de processos utilizados essencialmente para redução e sumarização dos dados e permite o estudo das relações entre conjuntos de

variáveis que estejam inter-relacionadas. É importante salientar que a utilização da análise fatorial requer a realização de um teste de adequação da amostra (KMO), bem como o teste de esfericidade de Bartlett. Tal teste visa comprovar que existe uma matriz de correlação entre as variáveis envolvidas, que é diferente da matriz identidade. A hipótese nula desse teste indica que a matriz de correlação é igual à matriz identidade, contra uma hipótese alternativa em que essa matriz é diferente da matriz identidade. Diante disso, *valores p*, para esse teste, inferiores a 0,05 indicam a existência de correlação significativa entre as variáveis, portanto, é um indicativo da adequação da amostra para a utilização da análise fatorial.

Outra medida importante é o KMO. Valores baixos da estatística KMO indicam que a correlação entre os pares de variáveis não pode ser explicada por outras variáveis e que o emprego da análise fatorial não é recomendável. Um valor do KMO superior a 0,5 é suficiente para afirmar que a correlação entre os pares de variáveis pode ser explicada por outras variáveis (MALHOTRA, 2001). Para Morgan e Griego (1998), o KMO ideal deveria ser maior que 0,70 para justificar o emprego da análise multivariada. Hair Junior *et al.* (2005) especificam categorias de valores para interpretar os resultados encontrados (Tabela 2).

Tabela 2 Medidas KMO

Valores de KMO	Classificação
$KMO \geq 0,90$	Marvelous
$0,80 \leq KMO < 0,90$	Meritorius
$0,70 \leq KMO < 0,80$	Middling
$0,60 \leq KMO < 0,70$	Mediocre
$0,50 \leq KMO < 0,60$	Miserable
$KMO < 0,50$	Inacceptable

Fonte: Hair Junior *et al.* (2005).

Um aspecto relevante a ser avaliado nos fatores encontrados na análise fatorial está relacionado à confiabilidade de cada um dos fatores. Acerca disso, afirma Malhotra (2001) que a confiabilidade da consistência interna serve para avaliar a confiabilidade de uma escala somada, em que vários itens são somados para formar um escore total. Em uma escala desse tipo, cada item mede algum aspecto do

construto medido por toda a escala, e os itens devem ser consistentes na sua indicação da característica. Essa medida de confiabilidade enfoca a consistência interna do conjunto de itens que formam a escala.

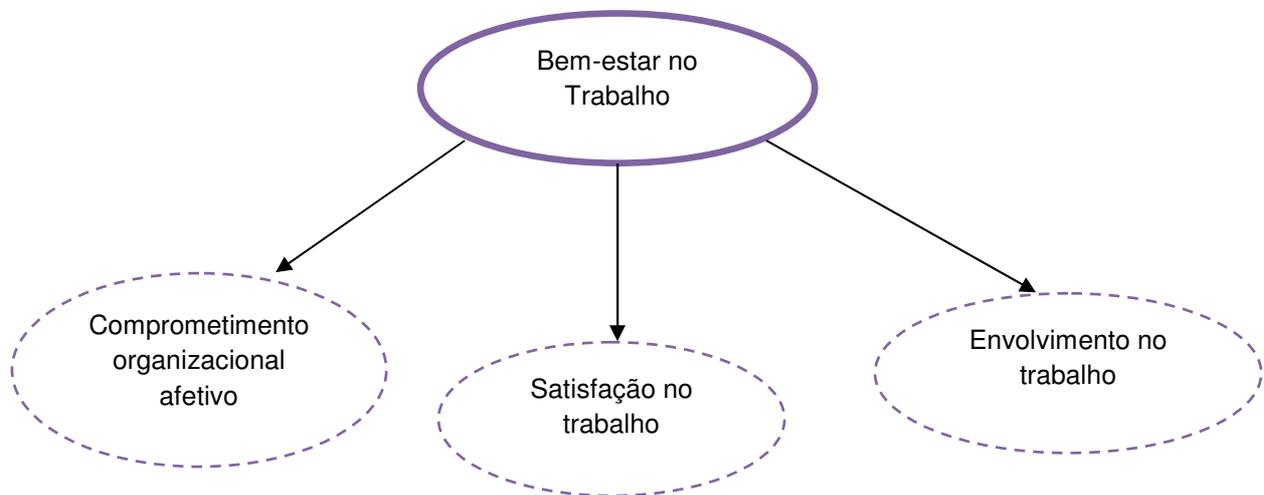
Para avaliar a consistência interna de cada um dos construtos, verificou-se a confiabilidade deles, bem como a unidimensionalidade. A confiabilidade foi avaliada segundo o coeficiente Alfa de Cronbach. Tal medida varia de 0 a 1. Quanto mais próximo de 1 é o Alfa de Cronbach, maior é a indicação de confiabilidade do construto. Na verdade, esse número representa a porção da variância que é livre de erros aleatórios, ou seja, erro de medida que decorre de variações ou diferenças aleatórias nos respondentes ou em situações de medição. A indicação de Malhotra (2001) é que esses valores devem ser superiores a 0,60.

A unidimensionalidade, por sua vez, consiste em se obter um único fator com as variáveis envolvidas no construto. A seguir é apresentada a validação de cada um dos construtos envolvidos no estudo, e são apresentados os valores de KMO, o teste de esfericidade de Bartlett, o Alfa de Cronbach e a avaliação da unidimensionalidade.

4.7.1 Validação do Construto BET (Bem-Estar no Trabalho)

O construto BET configura-se como de segunda ordem, ou seja, composto por outros construtos, conforme o Esquema 17:

Esquema 17– Construto BET



Fonte: Elaborado pela autora.

O Esquema 17 representa as variáveis relacionadas ao construto BET, e a Tabela 3 apresenta o valor do KMO, o teste de esfericidade de Bartlett e o alfa de Cronbach para a amostra pesquisada.

Tabela 3 – Adequação da amostra para o construto BET

	KMO	Teste e esfericidade de Bartlett	Alfa de Cronbach
Comprometimento organizacional afetivo	0,891	0,000	0,928
Satisfação no trabalho	0,907	0,000	0,919
Envolvimento no trabalho	0,857	0,000	0,866

Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados da pesquisa.

O valor do KMO encontrado em conjunto com o resultado do teste de Bartlett ($0,000 < 0,05$) indica a possibilidade de uso da análise fatorial. Destaca-se também que os três construtos apresentaram bons patamares no que se refere ao Alfa de Cronbach. Diante disso, o método de extração dos fatores escolhido para atestar foi o de componentes principais, conforme demonstra a Tabela 4.

Tabela 4 – Construto satisfação no trabalho

	Fator		
	1	2	3
41 - Em relação ao espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho	0,579		0,425
42 - Com o número de vezes que já fui promovido nesta empresa	0,631		
43 - Com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho	0,722	-0,474	
44 - Com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim	0,524		0,515
45 - Com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam	0,612		
46 - Com o meu salário, comparado à minha capacidade profissional	0,706	-0,430	
47 - Com a maneira como esta empresa realiza promoções de seu pessoal	0,748		
48 - Com a capacidade do meu trabalho em absorver-me	0,689		
49 - Com as oportunidades de ser promovido nesta empresa	0,713		
50 - Com o entendimento entre mim e meu chefe	0,721	0,488	
51 - Com o meu salário, comparado aos meus esforços no trabalho	0,752	-0,423	
52 - Com o tratamento recebido pelo meu chefe	0,663	0,500	
53 - Com a variedade de tarefas que realizo	0,685		
54 - Com a confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho	0,564		0,584
55 - Com a capacidade profissional do meu chefe	0,656	0,469	
Variância Extraída	44,60%	9,20%	6,60%

Fonte: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Como pode ser observado, o construto satisfação no trabalho produziu três fatores distintos, não atendendo ao critério de unidimensionalidade. Dessa forma, variáveis foram eliminadas do construto até que a unidimensionalidade pudesse ser verificada. O critério para a eliminação delas foi a retirada de variáveis que possuísem maior correlação com o segundo e o terceiro fator verificado. Após tal processo, obteve-se o construto final de satisfação no trabalho, como demonstra a Tabela 5.

Tabela 5 – Construto final de satisfação no trabalho

	Fator
	1
42 - Com o número de vezes que já fui promovido nesta empresa	0,633
45 - Com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam	0,640
47 - Com a maneira como esta empresa realiza promoções de seu pessoal	0,737
48 - Com a capacidade do meu trabalho em absorver-me	0,725
49 - Com as oportunidades de ser promovido nesta empresa	0,732
50 - Com o entendimento entre mim e meu chefe	0,745
53 - Com a variedade de tarefas que realizo	0,712
55 - Com a capacidade profissional do meu chefe	0,668
Variância Extraída	49,0%

Fonte: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Com base na tabela final de satisfação no trabalho, pode-se afirmar que esse construto final possui valor de Alfa de Cronbach de 0,882, KMO = 0,864 e valor $p=0,000$ para o teste de esfericidade de Bartlett, o que atesta a sua validade. Para o construto envolvimento no trabalho e comprometimento organizacional afetivo, a unidimensionalidade foi atestada, como pode ser observado nas Tabelas 6 e 7.

Tabela 6 – Construto envolvimento no trabalho

	Fator
	1
36 - As maiores satisfações de minha vida vêm do meu trabalho	0,766
37 - As horas em que estou trabalhando são as melhores horas do meu dia	0,792
38 - As coisas mais importantes que acontecem em minha vida envolvem meu trabalho	0,835
39 - Eu como, vivo e respiro o meu trabalho	0,686
40 - Eu estou pessoalmente muito ligado ao meu trabalho	0,683
Variância Extraída	57,0%

Fonte: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Tabela 7 – Comprometimento afetivo organizacional

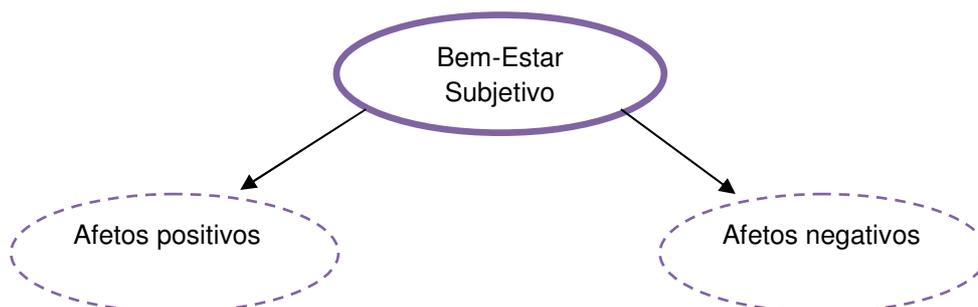
	Fator
	1
1 - Orgulhoso dela	0,781
2 - Contente com ela	0,875
3 - Entusiasmado com ela	0,885
4 - Interessado por ela	0,810
5 - Animado com ela	0,891
Variância Extraída	72,1%

Fonte: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

4.7.2 Validação do Construto BES (Bem-Estar Subjetivo)

O Construto BES configura-se como de segunda ordem, ou seja, composto por outros construtos, conforme Esquema 18:

Esquema 18 – Construto BES



Fonte: Elaborado pela autora.

No que se refere à adequação da amostra, tanto o construto afetos negativos quanto o construto afetos positivos apresentaram patamares adequados, conforme apresentado na Tabela 8.

Tabela 8 – Adequação da amostra para o construto BES

	KMO	Teste e esfericidade de Bartlett	Alfa de Cronbach
Afetos negativos	0,953	0,000	0,936
Afetos positivos	0,956	0,000	0,945

Fonte: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Os construtos afetos positivos e afetos negativos apresentaram unidimensionalidade, conforme as tabelas 9 e 10.

Tabela 9 – Afetos negativos

	Fator 1
7 – Preocupado	0,503
10 – Irritado	0,786
11 – Deprimido	0,759
12 – Entediado	0,670
14 – Chateado	0,821
15 – Impaciente	0,765
17 – Ansioso	0,563
19 – Frustrado	0,808
20 – Incomodado	0,805
21 – Nervoso	0,839
23 – Tenso	0,790
25 - Com raiva	0,809
Variância Extraída	56,3%

Fonte: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Tabela 10 – Afetos positivos

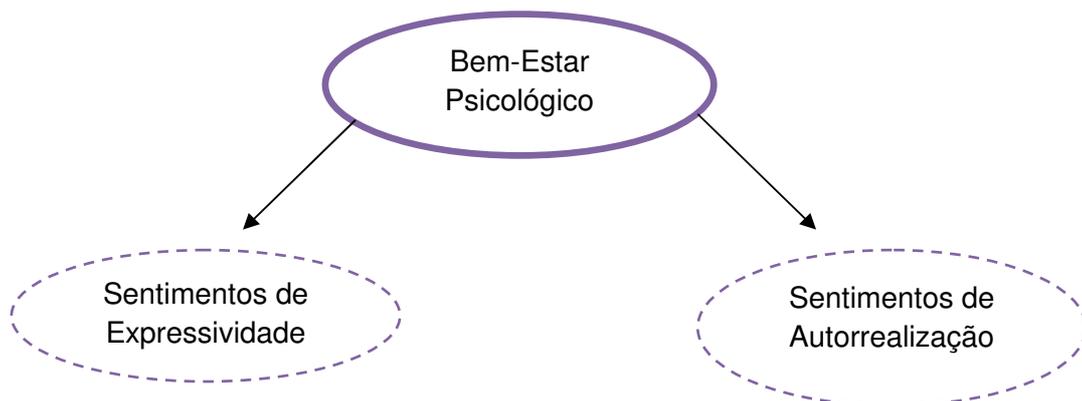
	Fator
	1
6 – Alegre	0,810
8 – Disposto	0,809
9 – Contente	0,863
13 – Animado	0,888
16 – Entusiasmado	0,803
18 – Feliz	0,869
22 – Empolgado	0,859
24 – Orgulhoso	0,763
26 – Tranquilo	0,652
Variância Extraída	66,5%

Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados da pesquisa.

4.7.3 Validação do Construto BEP (Bem-Estar Psicológico)

O construto BEP de segunda ordem é expresso pelo Esquema 19.

Esquema 19 – Construto BEP



Fonte: Elaborado pela autora.

Em relação ao bem-estar psicológico, as medidas de adequação se apresentaram em patamares (Tabela 11), preconizados na argumentação teórica, e a unidimensionalidade foi atestada (tabelas 12 e 13).

Tabela 11 – Adequação da amostra para o construto BES

	KMO	Teste e esfericidade de Bartlett	Alfa de Cronbach
Sentimentos de expressividade	0,697	0,000	0,774
Sentimentos de autorrealização	0,953	0,000	0,936

Fonte: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Tabela 12 – Sentimentos de expressividade

	Fator
	1
29 - Realizo atividades que expressam minhas capacidades	0,677
34 - Faço o que realmente gosto de fazer	0,771
35 - Expresso o que há de melhor em mim	0,748
Variância Extraída	53,%

Fonte: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Tabela 13 – Sentimentos de autorrealização

	Fator
	1
27 - Realizo o meu potencial	0.653
28 - Desenvolvo habilidades que considero importantes	0.666
30 - Consigo recompensas importantes para mim	0.586
31 - Supero desafios	0.702
32 - Atinjo resultados que valorizo	0.792
33 - Avanço nas metas que estabeleci para minha vida	0.720
Variância Extraída	47,6%

Fonte: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

4.8 Dimensão do bem-estar experiente

Essa dimensão não se trata de um construto. Baseia-se em uma escala de 15 pontos, conforme proposto na Tabela 14.

Tabela 14 – Escala de bem-estar experiente

	Estados de Felicidade
1-5	Infelicidade
6-10	Neutro
11-15	Felicidade

Fonte: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Diante do exposto, tal escala não necessita de validação por não se tratar de um grupo de variáveis. Com a finalidade de ilustrar os aspectos que compõem as bases deste estudo, elaborou-se a matriz metodológica, que teve como referência a matriz proposta por Mazzon (1981). A representação matricial fornece uma abordagem sistêmica da pesquisa e apresenta uma conexão entre os principais elementos dela (MAZZON, 1981). Concluindo o presente capítulo, o Quadro 9 exibe a matriz metodológica desta pesquisa e apresenta uma síntese dos procedimentos metodológicos empregados:

Quadro 9 – Matriz metodológica

Problema de Pesquisa			
De que forma a felicidade no trabalho engloba diferentes concepções de bem-estar?			
Objetivo Geral			
Verificar as dimensões relacionadas à felicidade no trabalho a partir da interação dos construtos do bem-estar.			
Objetivos específicos	Autores	Métodos	
		Coleta	Análise
<p>a) Validar o modelo de felicidade no trabalho proposto nesta tese. Espera-se que esta análise possibilite verificar a correlação entre as dimensões do BEP, BES, BET e BEE/BEA, e vice-versa, para caracterizar a felicidade como um construto composto por várias dimensões de bem-estar.</p>	<p>Diener (2000), Siqueira <i>et al.</i> (2006), Siqueira e Padovam (2008), Albuquerque e Tróccoli (2004), Diener (1999), Paschoal e Tamayo (2008), Robertson e Cooper (2011), Chih (2009), Covacs (2006), Lehane <i>et al.</i> (2018), Siqueira e Padovam (2008), Siqueira (2009) e Matheny (2008).</p>	<p>Questionários:</p> <p>EBES (Questões 6, 8, 9, 13, 16, 18, 22, 24, 26 – afetos positivos; Questões 7, 10, 11, 12, 14, 15, 17, 19, 20, 21, 23, 25 – afetos negativos)</p> <p>EBET (Questões 41 a 55 – satisfação no trabalho; Questões 36 a 40 – envolvimento no trabalho; Questões 1 a 5 – comprometimento organizacional afetivo)</p> <p>BEP (Questões 29, 34, 35 – sentimentos de expressividade; Questões 27, 28, 30, 31, 32, 33 – sentimentos de autorrealização)</p> <p>BEE/BEA (Questões 56 a 59)</p>	<p>Estatística descritiva, correlação linear de Pearson</p>

<p>b) Caracterizar as dimensões do bem-estar componentes da felicidade no trabalho. Deseja-se analisar quais variáveis subordinadas e correlacionadas às dimensões do bem-estar influenciam na felicidade no trabalho.</p>	<p>Diener (2000), Siqueira <i>et al.</i> (2006), Siqueira e Padovam (2008), Albuquerque e Tróccoli (2004), Diener (1999), Paschoal e Tamayo (2008), Robertson e Cooper (2011), Chih (2009), Covacs (2006), Lehane <i>et al.</i> (2018), Siqueira e Padovam (2008), Siqueira (2009) e Matheny (2008).</p>	<p>Questionários EBES, EBET, BEP, BEE/BEA</p>	<p>Estatística descritiva e multivariadas</p>
<p>c) Identificar as relações entre as dimensões do bem-estar e a felicidade no trabalho. Busca-se identificar a correlação dos estados de felicidade com as dimensões do BEP, BET e BET, e vice-versa.</p>	<p>Diener (2000), Siqueira <i>et al.</i> (2006), Siqueira e Padovam (2008), Albuquerque e Tróccoli (2004), Diener (1999), Paschoal e Tamayo (2008), Robertson e Cooper (2011), Chih (2009), Covacs (2006), Lehane <i>et al.</i> (2018), Siqueira e Padovam (2008), Siqueira (2009) e Matheny (2008). Sousa e Porto (2015), Kahneman e Riis (2005), Sender, Fleck (2017).</p>	<p>Questionários EBES, EBET, BEP, BEE/BEA</p>	<p>Estatística descritiva, correlação linear de Pearson</p>

BET- bem-estar no trabalho; BES – bem-estar subjetivo; BEP- bem-estar psicológico; BEE- bem-estar experiente; BEA- bem-estar avaliado. EBES- escala de bem-estar subjetivo; EBET- escala de bem-estar no trabalho.

Fonte: Elaborado pela autora.

4.9 Análise das publicações e dos estudos sobre felicidade no trabalho

A etapa da revisão bibliográfica da pesquisa foi muito importante, pois permitiu identificar um alinhamento do conceito de felicidade no trabalho na literatura acadêmica. Uma das maiores dificuldades no estudo do tema é alinhar o objeto de estudo, ou seja, verificar se o bem-estar ou a felicidade estão sendo investigados. Assim, ao se realizar um levantamento bibliográfico, as recentes pesquisas corroboram que é possível analisar a felicidade a partir de várias dimensões ou variáveis do bem-estar, ou ainda como um conceito guarda-chuva. Nesse sentido, a felicidade pode ser compreendida como uma experiência de bem-estar integrante de um construto complexo e interacional (HILL; ARGYLE, 2001; PASCHOAL; TORRES; PORTO, 2010; PASCHOAL, 2008; WARR, 2007) ou, conforme Fisher (2010, p. 404, tradução nossa): “Felicidade no trabalho é um conceito guarda-chuva que inclui um grande número de constructos”². A análise sobre a produção acadêmica envolvendo o tema felicidade no trabalho, utilizando os descritores *welfare at work* ou *welfare and work*, *happiness at work* ou *happiness and work* ou bem-estar, felicidade no/e trabalho, deu-se a partir das seguintes bases de dados:

- a) banco de dissertações e teses: no Brasil, os programas de pós-graduação (mestrado e doutorado) são avaliados pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes); para este estudo optou-se por analisar todos os programas recomendados que estivessem na área de administração e áreas afins;
- b) banco de artigos nacionais: foram analisados todos os artigos publicados nos anais de todos os eventos organizados pela Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (Anpad) e todos os artigos científicos no repositório do Spell;
- c) banco de artigos internacionais: a seleção dos artigos analisados ocorreu através do portal de periódico Scopus, que disponibilizou aproximadamente 400 documentos relacionados ao tema desta pesquisa (variáveis isoladas ou apenas estudos sobre a felicidade relacionada a uma dimensão do bem-estar).

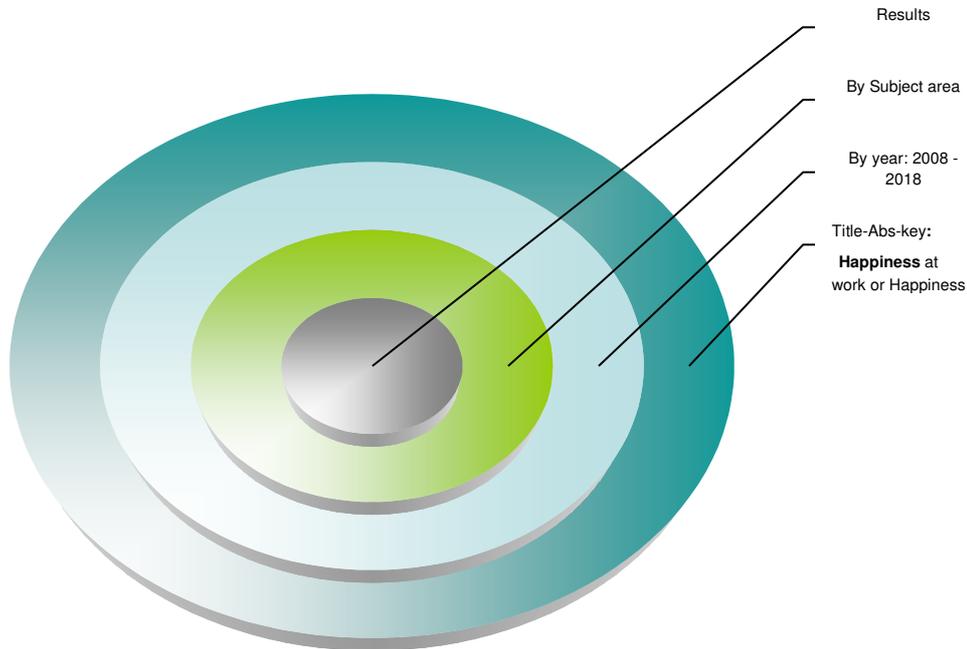
² “Happiness at work is an umbrella concept that includes a large number of constructs.”

Ao se realizar o levantamento bibliográfico por meio dos descritores *happiness at work* ou *happiness and work*, observou-se que foram escassas as pesquisas que analisaram a felicidade no trabalho como um construto que engloba outras dimensões do bem-estar. A maioria das pesquisas relacionou o tema felicidade no trabalho ou bem-estar (termo mais utilizado na maioria das pesquisas) com variáveis isoladas ou com estudos que exploravam apenas uma dimensão do bem-estar. Tal fato confirma a relevância deste estudo, que analisa a felicidade no trabalho como um construto subordinado a outras variáveis ou dimensões do bem-estar.

Em relação à produção acadêmica pesquisada na base Scopus, foi submetida à análise e sistematização dos dados através do *software* VOSviewer, que busca identificar categorias de pesquisa comuns nos artigos analisados. Os critérios utilizados como filtros de pesquisas consideraram documentos que apresentassem no título, no *abstract* e nas palavras-chave o descritor *happiness at work* ou *happiness and work*.

As áreas selecionadas para a pesquisa na base Scopus foram: *social sciences; psychology; arts and humanities; business, management and accounting; economics, econometrics and finance; environmental sciences; decision sciences* e *health professions*. Destaca-se a base de dados utilizada do Scopus, pois, ao se identificar categorias de pesquisas comuns ao tema felicidade no trabalho, permitiu a construção do mapa de agrupamentos. Por se tratar de um tema que está em desenvolvimento, principalmente na área de administração, considerou-se um horizonte de tempo de pesquisa dos últimos dez anos para realizar o estudo acerca da felicidade no trabalho (GONDIM; SIQUEIRA, 2004). A pesquisa na base Scopus passou por um filtro inicial (Figura 12).

Figura 2 – Resultados filtrados por área de assunto e ano



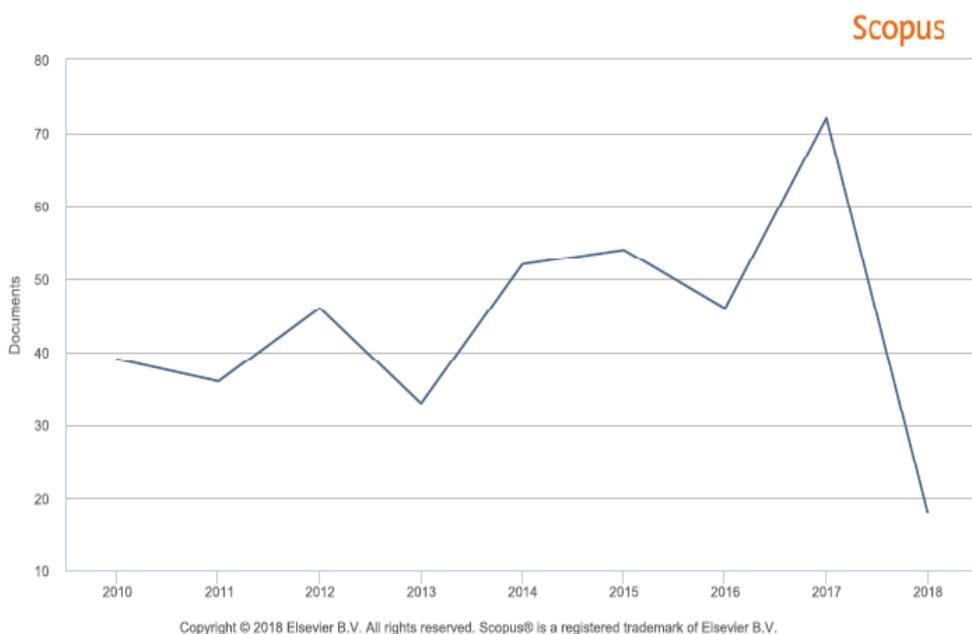
Fonte: Elaborado pela autora a partir da base Scopus.

Os critérios apontados na Figura 2 também foram utilizados no BDTD, na base de dados da Anpad e no banco de dados do Spell. O mapa foi construído com o *software* VOSviewer, com base em quase 400 documentos acadêmicos correlacionados ao tema felicidade no trabalho, e colaborou para o alinhamento da proposta desta pesquisa ao seguir a tendência recente da literatura, que é utilizar o termo felicidade no trabalho como um construto mais completo do bem-estar (HILL; ARGYLE, 2001; PASCHOAL; TORRES; PORTO, 2010; PASCHOAL, 2008; WARR, 2007; SOUSA; PORTO, 2015). Assim, pode-se afirmar que a referida pesquisa bibliográfica reforça os pressupostos teóricos desta tese, que é verificar as dimensões relacionadas à felicidade no trabalho a partir da interação dos construtos do bem-estar.

Com a finalidade de demonstrar o *status* quantitativo das publicações acadêmicas, foi realizada uma busca pela expressão *happiness at work* ou *happiness and work*

na base de dados Scopus no mês de março, no ano de 2018. O Gráfico 3, a seguir exposto, aponta os resultados da pesquisa sobre o tema nos últimos oito anos:

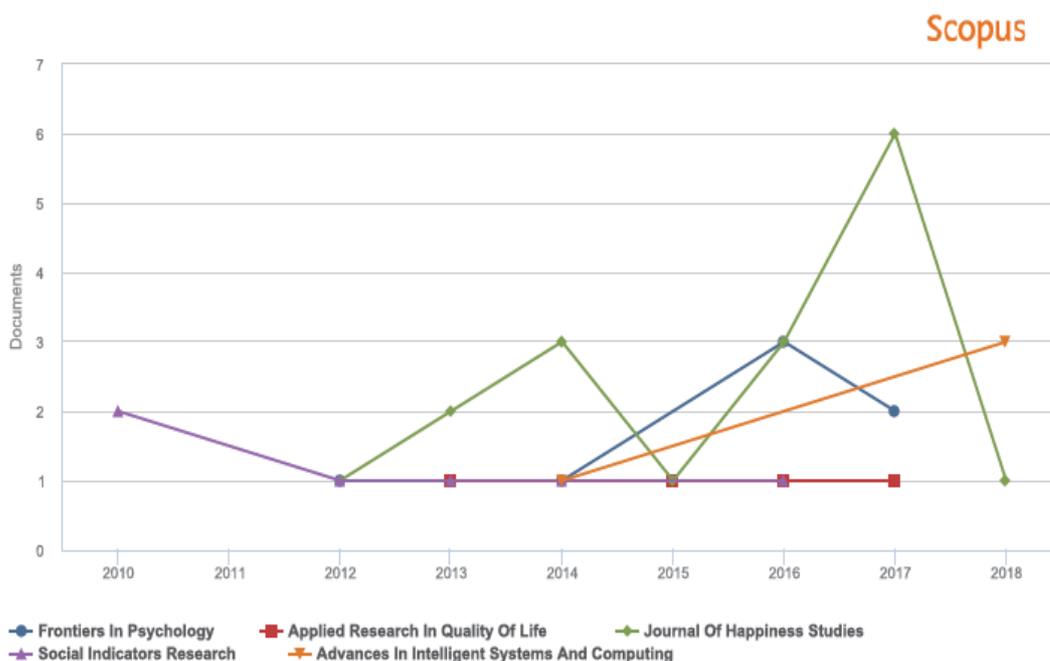
Gráfico 3 – Documentos por ano



Fonte: Scopus (2018).

No Gráfico 3, pode-se observar uma produção elevada no ano de 2017, com 72 documentos publicados, o que confirma que pesquisas referentes ao tema felicidade no trabalho são relativamente novas (BRUNING; FARIA; CASAGRANDE 2017; CARRILLO *et al.*, 2017; SOUSA; PORTO; 2015; ALBERTO, 2000; CARVALHO, 2010; GRAZIANO, 2005; SIQUEIRA; PADOVAM, 2008; SENDER; FLECK, 2017). Em relação às principais fontes anuais que publicam sobre o tema felicidade no trabalho, o Gráfico 4 aponta os seguintes resultados:

Gráfico 4 – Documentos por ano e por fonte

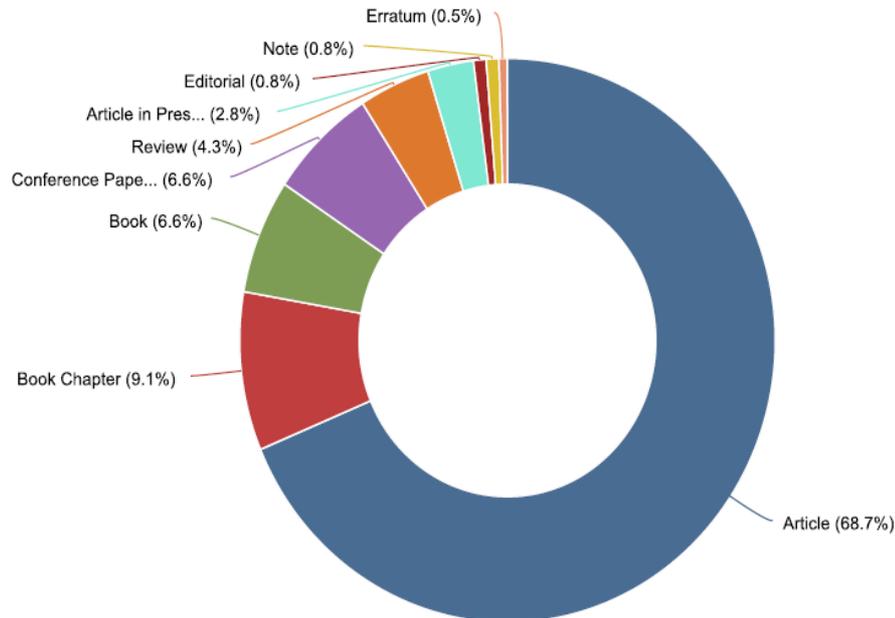


Fonte: Scopus (2018).

Os resultados do Gráfico 4 apontam para o *Journal of Happiness Studies*, que lidera as publicações sobre o tema felicidade no trabalho, concentrando boa parte das publicações, o que indica que a maioria das publicações é de origem norte-americana e europeia (REGO, 2009; CARRILLO *et al.*, 2017). Em relação aos tipos de produção que são publicadas, o Gráfico 5 aponta para os resultados a seguir:

Gráfico 5 – Documentos por tipo

Scopus

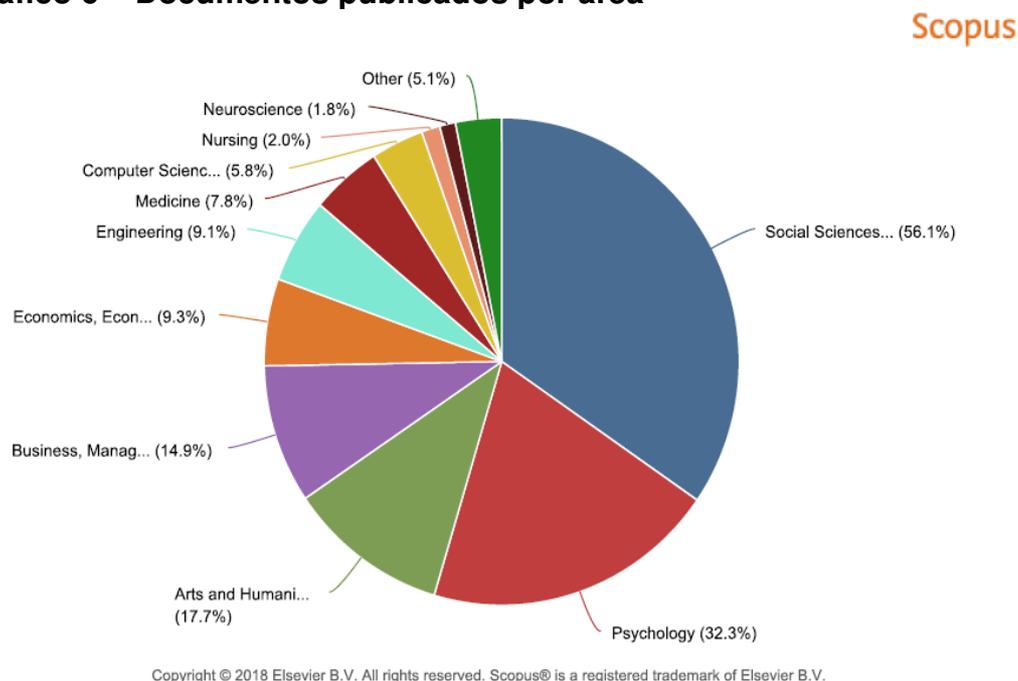


Copyright © 2018 Elsevier B.V. All rights reserved. Scopus® is a registered trademark of Elsevier B.V.

Fonte: Scopus (2018).

Considerando os 396 documentos publicados nos últimos dez anos, o Gráfico 5 mostra que 68,7% do total são artigos acadêmicos, o que demonstra a relevância do assunto para a literatura acadêmica e para o ambiente organizacional (FISHER, 2010; CARRILLO *et al.*, 2017; AHUVIA *et al.*, 2015; SOUSA; PORTO, 2015, REGO *et al.*, 2011; GOODWIN; GROTH; FRENKEL, 2011). Em relação às áreas que mais publicam quando o assunto é felicidade no trabalho, o Gráfico 6 apresenta os seguintes dados:

Gráfico 6 – Documentos publicados por área



Fonte: Scopus (2018).

Com base nos últimos dez anos, verifica-se que há maior publicação na área das ciências sociais (56,1%), seguida da psicologia (32,3%). Destaca-se uma produção de 14,9% na área de *business, management e accounting*, o que parece indicar, ainda, um estado latente do tema felicidade no trabalho na área da administração (GONDIM; SIQUEIRA, 2004), mas, por outro lado, o resultado mostra uma relação positiva entre o estudo da felicidade e o contexto organizacional (PASCHOAL; TORRES; PORTO, 2010, REGO *et al.*, 2011; GOODWIN; GROTH; FRENKEL, 2011; SOUSA; PORTO, 2015; SELIGMAN; CSIKSZENTMIHALYI, 2000; ALBUQUERQUE; TRÓCCOLI, 2004; RYAN; DECI, 2001; WARR, 2007; FISHER, 2010; ALBERTO, 2000).

A seguir, o Quadro 10 apresenta as pesquisas acadêmicas retornadas em 2018 pelas seguintes ferramentas: Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD), Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (Anpad) e Scientific Periodicals Electronic Library (Speel) (considerando as publicações nos últimos dez anos). Foram consideradas as pesquisas que

estudaram a felicidade no trabalho a partir de uma das dimensões do bem-estar ou apenas algumas de suas variáveis.

Quadro 10 – Pesquisas acadêmicas retornadas em 2018

AUTOR	TÍTULO	BASE DE DADOS/INST.	ABORDAGEM METODOLÓGICA
VALENTE, Luiz Eduardo	Bem-estar subjetivo e bem-estar no trabalho em profissionais de educação física	Banco de Teses Capes Umesp (2007)	Escala de bem-estar no trabalho (EBET); escala de bem-estar subjetivo (EBES) 124 professores de educação física
SILVÉRIO, Wellington Donizetti	Experiências afetivas no contexto organizacional e seu impacto sobre o bem-estar no trabalho	Spell/ Umesp (2008)	Quantitativa: Escala de afetos positivos e negativos (EAPN); escala de bem-estar no trabalho (EBET) 253 profissionais
LEAL, Aline Luisa de Andrade	Bem-estar no trabalho entre docentes universitários: estudo de caso em uma IES pública	Banco de Teses Capes UFBA (2008)	Escala de bem-estar no trabalho (EBET) 31 docentes
GONÇALVES, Cecy Maria Martins Marimon	Escola pública: bem-estar docente, mal-estar docente e gênero	Banco de Teses Capes PUCRS (2008)	Mista Quantitativo: 94 professores (variáveis relacionadas a gênero e trabalho) e Qualitativo: 2 educadores
CAPECCE, Viviane Rosaria	Bem estar no trabalho e otimismo em estudantes trabalhadores	Banco de Teses Capes Umesp (2009)	Escala de bem-estar no trabalho (EBET); escala de otimismo (EO) 125 estudantes trabalhadores
SANTOS, Juliana Xavier	Análise psicossocial do bem-estar de trabalhadores de um centro de reabilitação de Goiânia	Banco de Teses Capes PUCGO (2009)	Escalas de bem-estar físico e psicológico, <i>locus</i> de controle e crença 146 profissionais
FERRAZ, Carlos Renato Andrade	Percepção de suporte social e bem-estar no trabalho: um estudo com professores	Banco de Teses Capes Umesp (2009)	Escala de envolvimento com o trabalho (EET); escala de satisfação com o trabalho (EST); escala de comprometimento organizacional afetivo (ECOAF)

AUTOR	TÍTULO	BASE DE DADOS/INST.	ABORDAGEM METODOLÓGICA
			e escala de percepção de suporte social no trabalho (EPSS) 209 professores
ROCHA SOBRINHO, Fabio	Bem-estar no trabalho, clima social e estratégias de enfrentamento do estresse	Banco de Teses Capes UCB (2009)	Escala de bem-estar no trabalho; avaliação de clima social (EACS) adaptada para o contexto organizacional e coping ocupacional (ECO) 2.438 funcionários de uma organização
PASCHOAL, Tatiane; TORRES, Cláudio V.; PORTO, Juliana Barreiros	Felicidade no trabalho: relações com suporte organizacional e suporte social	Spell/UNB (2010)	Quantitativa: Escala de bem-estar no trabalho (EBET) e escala de suporte organizacional percebido (ESOP) 403 funcionários
CARVALHO, Marcos Bacellar de	A felicidade na agenda da administração e suas relações com conceitos organizacionais	Faculdade de Ciências Empresariais de Belo Horizonte (2010)	Quantitativa: Análise de diversos construtos 169 países
MENDES, Aline Rocha	Saúde docente: uma realidade detectada - em direção ao bem-estar e a realização profissional	Banco de Teses Capes PUCRS (2011)	Quanti-qualitativa: Questionários de autoimagem e autoestima, de autorrealização e de avaliação das variáveis que constituem indicadores do bem/mal-estar docente 30 professores
SANT'ANNA, Liliane Lima; PASCHOAL, Tatiane; GOSENDO, Eliana Elisabete Moreira	Bem-estar no trabalho: relações com estilos de liderança e suporte para ascensão, promoção e salários	Spell /UNB (2012)	Quantitativa: Escala de avaliação do estilo gerencial (EAEG); escala de suporte organizacional percebido (ESOP); escala de bem-estar no trabalho (EBET) 157 trabalhadores

AUTOR	TÍTULO	BASE DE DADOS/INST.	ABORDAGEM METODOLÓGICA
ROCHA SOBRINHO, Fábio; PORTO, Juliana Barreiros	Bem-estar no trabalho: um estudo sobre suas relações com clima social, coping e variáveis demográficas	Spell /UNB/UCB (2012)	Quantitativa: Escala de bem-estar no trabalho (EBET) e escala de avaliação de clima social (EACS) 2.560 colaboradores
KUNKEL, Franciele Inês Reis; VIEIRA, Kelmara Mendes	Bem-estar no trabalho: um estudo junto aos servidores públicos da prefeitura municipal de Cerro Largo, Rio Grande do Sul	Spell /UFSM (2012)	Quantitativa: Escala de bem-estar no trabalho (EBET) 163 servidores
SILVA, Isis Tavares da	A felicidade no discurso dos professores da Escola de Referência em Ensino Médio Ginásio Pernambucano	Banco de Teses Capes UFPE (2012)	Qualitativa: Análise de discurso 29 professores
BEIRIZ, Luciana Portugal Lacerda	Bem-estar e desempenho no trabalho – estudo de caso em uma empresa de comunicação	Banco de Teses Capes Fucape (2012)	Escala de bem-estar no trabalho (EBET) 307 participantes
CASTRO, Paula Pamplona de	Um estudo sobre experiência de inclusão e felicidade no trabalho	Universidade Presbiteriana Mackenzie (2013)	Quantitativa: Escala de experiência de inclusão (EEI) e escala de bem-estar no trabalho (EBET) 162 participantes
OLIVEIRA, Elizangela de Jesus	Felicidade no trabalho: um estudo de caso na empresa Cervantes em Montes Claros/Minas Gerais	Banco de Teses Capes FPL (2013)	Quantitativa: Escala de bem-estar no trabalho (EBET); escala de bem-estar subjetivo (EBES); escala de bem-estar psicológico (EBEP) 121 trabalhadores
SOUSA, Juliana Moraes de	Felicidade laboral e valores organizacionais: o efeito da compatibilidade indivíduo-organização	Banco de Teses Capes UNB (2013)	Quantitativa: Escala de valores organizacionais (EVO); escala de valores do trabalho revisada (EVT-R); escala de bem-estar no trabalho (EBET)

AUTOR	TÍTULO	BASE DE DADOS/INST.	ABORDAGEM METODOLÓGICA
			254 estudantes universitários; 145 funcionários de um órgão militar
BCHECHE, Ilana Calic; KILIMNIK, Zélia Miranda; SANT-ANNA, Anderson de Souza	Bem-estar no trabalho de natureza administrativa/gerencial e fatores que o influenciam: elaboração e validação de instrumento de medida	Anpad/Fumec/F CMMG / PUC/FDC (2013)	Quantitativa: <i>Phrase completion</i> 463 profissionais administrativo-gerenciais
SOUZA, Jessyca; RIBEIRO Ivano, BERTOLINI, Geysler Rogis Flor	Bem-estar no trabalho e políticas de gestão de pessoas em uma organização sem fins lucrativos	Spell /Unioeste (2014)	Quantitativa: Escala de percepção de políticas de gestão de pessoas (EPPGP) e escala de bem-estar no trabalho (EBET) 34 indivíduos
VASCONCELLO S, Vinicius Carvalho; NEIVA, Elaine Rabelo	Avaliação de futuro profissional e sua relação com bem-estar no trabalho e intenção de desligamento	Spell /UNB (2014)	Quantitativa: Escala de bem-estar no trabalho (EBET) 75 trabalhadores
NEIVA, Elaine Rabelo; NERY, Vanessa de Fátima; MENDONÇA, Helenides	Bem-estar no trabalho em contexto de mudança organizacional: o impacto dos fatores de contexto, de processo e o papel mediador da justiça organizacional	Anpad/UNB/ PUC-GO (2014)	Quantitativa: Escala de percepção de justiça organizacional (EPJO); escala de bem-estar no trabalho (EBET) 731 colaboradores de uma organização pública
BARROS, Marli Cristiane; SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias; CLARO, Jose Alberto Carvalho dos Santos	Inteligência emocional, confiança do empregado na organização e bem-estar no trabalho: um estudo com executivos	Anpad/Umesp/ Unifesp (2014)	Quantitativa: Escala de bem-estar no trabalho (EBET) 22 participantes (altos executivos)
CAVALCANTE, M. M.; SIQUEIRA, M. M.; KUNIYOSHI, M.	Engajamento, bem-estar no trabalho e capital psicológico: um estudo com profissionais da área de gestão de pessoas	Spell/Umesp (2014)	Quantitativa: Escala de engajamento no trabalho (EGT); escala de bem-estar no trabalho (EBET); escala de capital psicológico

AUTOR	TÍTULO	BASE DE DADOS/INST.	ABORDAGEM METODOLÓGICA
S.			(ECP) 159 profissionais que atuam na área de gestão de pessoas
POLIZZI FILHO, Angelo; CLARO, José Alberto Carvalho dos Santos	o impacto de bem-estar no trabalho e de capital psicológico sobre intenção de rotatividade: um estudo com professores universitários	Anpad/Uninove/Unifesp (2015)	Quantitativa: Escala de capital psicológico positivo (ECP); escala de satisfação no trabalho (EST); escala de envolvimento com o trabalho (EET); escala de comprometimento organizacional afetivo (ECOAF); escala de intenção de rotatividade (EIR) 85 professores
NOVAES, Vladimir Pinto	As relações de demandas e recursos do trabalho com o bem-estar laboral: teste de um modelo de moderação	Banco de Teses Capes Universo (2015)	Pesquisa empírica em 60 países
AGAPITO, Paula Rodrigues; POLIZZI FILHO, Angelo; SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias	Bem-estar no trabalho e percepção de sucesso na carreira como antecedentes de intenção de rotatividade	Spell/Umesp/UNB (2015)	Quantitativa: Escala de bem-estar no trabalho (EBET); escala de percepção de sucesso na carreira (EPSC) e escala de intenção de rotatividade (EIR) 500 trabalhadores
MENDONCA, Alethea Deyse	Felicidade no ambiente de trabalho: realidade ou utopia?	Universidade Federal de Minas Gerais (2016)	Qualitativa: Entrevista com 16 trabalhadores
BORGES, Amanda Tavares	Exclusão social, trabalho e felicidade: uma análise do trabalho como objeto de promoção da dignidade e felicidade humanas	Centro Universitário Salesiano de São Paulo (2016)	Abordagem fenomenológica
ESTIVALETE, Vania de Fátima Barros <i>et al.</i>	Suporte social e suporte organizacional como antecedentes do bem-estar no trabalho: a perspectiva de colaboradores de uma empresa de logística	Spell/UFSM (2016)	Quantitativa: Escala de percepção de suporte social no trabalho (EPSST); escala de percepção de suporte organizacional (EPSO) e escala de percepção

AUTOR	TÍTULO	BASE DE DADOS/INST.	ABORDAGEM METODOLÓGICA
	ferroviária		de bem-estar pessoal nas organizações (EPBO) 247 colaboradores
BRAGA, Liane Terezinha <i>et al.</i>	Valores organizacionais: preditores do bem-estar no trabalho?	Anpad/UFSM (2017)	Quantitativa: Inventário de perfis de valores organizacionais (IPVO) e escala de percepção de bem-estar pessoal nas organizações (EPBO) 294 respondentes
SENDER, G.; FLECK, D.	As organizações e a felicidade no trabalho: uma perspectiva integrada	Spell/UFRJ (2017)	Discussão teórica
PAULI, J.; CERUTTI, P. S.; ANDRÊIS, S. A.	Cidadania organizacional, suporte e bem-estar no trabalho em organizações públicas	Spell/UFGS (2018)	Quantitativa: Escala de comportamento de cidadania organizacional (ECCO); inventário de bem-estar no trabalho (IBET); escala de suporte organizacional (ESO) 195 funcionários de prefeituras

UCB: Universidade Católica de Brasília; EBET: escala de bem-estar no trabalho; EACS: escala de avaliação de clima social; ECO: escala de coping ocupacional UnB; Universidade de Brasília; ESOP: escala de suporte organizacional percebido; EAEG: escala de avaliação dos estilos gerenciais; EAPN: escala de afetos positivos e negativos; UMESP: Universidade Metodista de São Paulo; BES: bem-estar subjetivo; USP: Universidade de São Paulo.

Fonte: Elaborado pela autora a partir de Spell, Anpad, BDTD e Capes (2018).

Com base nos dados do Quadro 10, pode-se inferir que a maior parte dos trabalhos desenvolvidos nos últimos dez anos estão concentrados no campo da psicologia positiva, com predominância de metodologias quantitativas (PASCHOAL; TORRES; PORTO, 2010; AGAPITO; POLIZZI FILHO, SIQUEIRA 2015; OLIVEIRA *et al.*, 2016; OLIVEIRA, 2013; SOUZA; RIBEIRO; BERTOLINI, 2014; VASCONCELLOS, 2014; SANT'ANNA; PASCHOAL; GOSENDO, 2012; BRAGA *et al.*, 2017). Tal fato parece indicar uma preocupação das pesquisas em buscar operacionalizar e mensurar o

conceito de felicidade vinculada ao trabalho (OLIVEIRA, 2013; OLIVEIRA *et al.*, 2016; PASCHOAL; TORRES; PORTO, 2010; AGAPITO; POLIZZI FILHO; SIQUEIRA, 2015; SENDER; FLECK, 2017).

Quanto à definição de felicidade no trabalho, as pesquisas buscaram correlacionar diversas dimensões do bem-estar no trabalho, como envolvimento no trabalho, comprometimento organizacional afetivo, satisfação no trabalho, bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico, emoções do trabalhador, afetos e realização pessoal (SANT'ANNA; PASCHOAL; ROSENDO, 2012; ROCHA SOBRINHO; PORTO, 2012; AGAPITO; POLIZZI FILHO; SIQUEIRA, 2015; SOUZA, RIBEIRO; BERTOLINI, 2014; BARROS-JUSTO; ZAPATA; MARTINEZ-ARAUJO, 2018; SENDER; FLECK, 2017). O estudo realizado por Rocha Sobrinho e Porto (2012) buscou identificar o impacto de variáveis demográficas, clima social e *coping* do bem-estar no trabalho. Para analisar o bem-estar, o autor aplicou um modelo que englobou as correntes eudaimônicas e hedonistas, e foram utilizadas as escalas de bem-estar no trabalho, compostas pelos fatores: realização no trabalho, afetos positivos e negativos. Os instrumentos de coleta de dados foram compostos por escalas de bem-estar no trabalho (EBET), de Paschoal e Tamayo (2008); avaliação de clima social (EACS), elaborada por Puente-Palacios e Carneiro (2005); e escala de *coping* ocupacional (ECO), desenvolvida por Latack (1986) - traduzida e adaptada para a língua portuguesa por Pinheiro, Tróccoli e Tamayo (2003). Ainda, 2.438 funcionários de uma organização educacional confessionnal participaram da pesquisa, e concluiu-se que o clima social e as estratégias de enfrentamento do estresse impactam no bem-estar no trabalho.

Sant'anna, Paschoal e Gosendo (2012) verificaram a relação entre o suporte organizacional, para ascensão, promoção e salários, e os estilos gerenciais e o bem-estar no trabalho, considerando o afeto positivo, o afeto negativo e a realização pessoal do trabalhador. Aplicou-se a pesquisa em duas organizações privadas, totalizando 157 trabalhadores. Foi aplicado um questionário composto de três escalas, e o bem-estar no trabalho foi avaliado pela EBET (PASCHOAL; TAMAYO, 2008). Os resultados apontaram para associações significativas entre o bem-estar

no trabalho e os estilos gerenciais, o suporte para ascensão e promoção e os salários.

Souza, Ribeiro e Bertolini (2013) avaliaram o impacto da compatibilidade entre valores organizacionais (VOs) e valores do trabalho (VTs) sobre a felicidade laboral. Foram desenvolvidos dois estudos: no estudo 1, aplicou-se questionários a 254 estudantes universitários, com a finalidade de identificar similaridade conceitual entre tipos motivacionais de VTs e VOs preferidos; ao passo que, no estudo 2, com a aplicação de questionários a 145 funcionários de um órgão militar, buscou-se verificar a existência de relacionamento curvilíneo entre VOs e felicidade laboral. As correlações e regressões hierárquicas do estudo 1 demonstraram que os VOs preferidos são previstos a partir dos VTs, e as correlações positivas entre essas variáveis concentram-se entre os tipos motivacionais de valores com conteúdo similar. Os resultados das regressões do estudo 2 indicaram que os VOs apresentam relacionamento curvilíneo com a felicidade laboral. Os níveis maiores de felicidade laboral foram obtidos quando VOs e VTs resultaram em um maior nível de importância para o indivíduo e para a organização. Concluiu-se que a compatibilidade entre VTs e VOs apresentou um impacto positivo na felicidade laboral, constatando que essa relação é mais forte quando os valores são mais importantes.

Agapito, Polizzi Filho e Siqueira (2015) correlacionaram as três dimensões de bem-estar no trabalho (satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo), moderadas por capital psicológico composto por quatro capacidades psicológicas (eficácia, otimismo, esperança e resiliência), para testarem um modelo teórico para intenção de rotatividade. Foram testadas quatro hipóteses relativas às interações das variáveis, e participaram do estudo 85 professores. Utilizou-se um questionário de autopreenchimento composto de cinco medidas brasileiras validadas e precisas, que mensuraram as variáveis do modelo teórico (escala de bem-estar no trabalho (EBET), escala de percepção de sucesso na carreira (EPSC) e escala de intenção de rotatividade (EIR)). Os resultados apontaram que o quadro de bem-estar no trabalho dos docentes é caracterizado por satisfações maiores com colegas, chefias e tarefas, e por satisfações menores com salários e promoções. Encontraram-se, ainda, índices

medianos de envolvimento com o trabalho e de compromisso afetivo com o *locus* de trabalho. Apesar dos índices medianos das dimensões de bem-estar no trabalho, observou-se baixa intenção de rotatividade, apontando para um capital psicológico expressivo por parte dos docentes.

Recentemente, Sender e Fleck (2017), considerando dispersos, divergentes e pouco conclusivos os estudos relacionados à felicidade derivada do trabalho nas organizações, propuseram uma perspectiva integrada sobre o tema felicidade no trabalho, que engloba o conhecimento desenvolvido acerca do assunto até o momento. Para tanto, foram consideradas três questões: como se define felicidade no trabalho; o efeito da felicidade no trabalho nos resultados das empresas; e o que torna os indivíduos felizes no trabalho. A proposta de perspectiva integrada utilizou os princípios de Kahneman e Riis (2005), concentrando-se principalmente nos antecedentes da felicidade no trabalho e seus possíveis impactos no comportamento do indivíduo na organização. Esse estudo ofereceu um quadro de análise para o desenvolvimento futuro do tema e possibilitou o emprego de perspectivas mais abrangentes em novos estudos, facilitando a identificação de lacunas na literatura e de caminhos de pesquisa.

Analisando-se as pesquisas retornadas pelo BTDT, Anpad e Speel, no ano de 2018, percebe-se a diversidade de dimensões que são utilizadas como constituintes da felicidade no trabalho, o que parece sinalizar para uma necessidade de maior clareza conceitual sobre o tema (PASCHOAL *et al.*, 2013; SENDER; FLECK, 2017). Dentre os estudos levantados, observa-se que as pesquisas, ao abordarem a felicidade no trabalho, restringem-se em sua maior parte ao construto bem-estar no trabalho e a outras variáveis organizacionais (PAULI; CERUTTI; ANDRÊIS, 2018; CASTRO, 2013; BEIRIZ, 2012; NEIVA; NERY; MENDONÇA, 2014; AGAPITO; POLIZZI FILHO; SIQUEIRA, 2015; SENDER; FLECK, 2017), excluindo as correlações entre o bem-estar no trabalho e as dimensões do bem-estar subjetivo e bem-estar psicológico, que também expressam as experiências positivas vivenciadas no espaço laboral (PASCHOAL *et al.*, 2013; AGAPITO; POLIZZI FILHO; SIQUEIRA, 2015). Foi identificado apenas um estudo que buscou integrar as

dimensões do bem-estar no trabalho, bem-estar psicológico e bem-estar subjetivo ao construto felicidade no trabalho (OLIVEIRA *et al.*, 2016; OLIVEIRA, 2013).

Oliveira *et al.* (2016) e Oliveira (2013) buscaram identificar como se manifestam e quais os preditores de felicidade no trabalho na percepção dos trabalhadores de uma distribuidora de bebidas. Foi realizado estudo de caráter descritivo e quantitativo. Os dados foram coletados por meio de um questionário composto de escalas que avaliaram o bem-estar psicológico (BEP) (sentimentos de autorrealização e de expressividade), o bem-estar subjetivo (BES) (afetos positivos e negativos) e o bem-estar (BET) (envolvimento no trabalho, satisfação no trabalho e comprometimento organizacional afetivo). A amostra foi composta de 121 trabalhadores. Os dados coletados foram tabulados e submetidos a análises univariadas e à modelagem de equação estrutural. Os resultados revelaram que o bem-estar subjetivo correlaciona-se positivamente com o bem-estar psicológico e com o bem-estar no trabalho. Para Oliveira *et al.* (2016) e Oliveira (2013), o bem-estar no trabalho pode ser positiva ou negativamente impactado, dependendo dos afetos e/ou sentimentos vivenciados pelos indivíduos, ou seja, quanto maior a vivência de sentimentos positivos e menor a de negativos, maior é o bem-estar no trabalho e, conseqüentemente, a felicidade no trabalho.

Os dados do Quadro 10 indicam, ainda, que na maior parte dos estudos são aplicados, como instrumento de coleta de dados, o questionário EBES (PASCHOAL; TAMAYO, 2008; PASCHOAL; TORRES; PORTO, 2010; ROBERTSON; COOPER, 2011; ALBUQUERQUE; SOUSA; MARTINS; 2010; DIENER, 2005; COPRANZANO *et al.*, 2003) e o questionário BET (SIQUEIRA; PADOVAM, 2008; MATHENY, 2008; ORENGO; PEIRÓ, 2014) para mensurar a felicidade no trabalho. Concluindo o capítulo, para fins desta tese, utiliza-se o termo felicidade no trabalho para representar as dimensões mais referenciadas nos estudos acadêmicos: bem-estar psicológico (BEP), bem-estar subjetivo (BES), bem-estar no trabalho (BET), bem-estar avaliado (BEA) e bem-estar experiente (BEE) (PASCHOAL; TAMAYO, 2008; SIQUEIRA; PADOVAM, 2008; SOUSA; PORTO, 2015; KAHNEMAN; RIIS, 2005; SENDER; FLECK, 2017; AMARAL, 2015). Apesar das nomenclaturas utilizadas por Paschoal e Tamayo (2008), Siqueira e Padovam (2008) e Fisher (2010) – BES, BEP

e BET, BEE e BEA respectivamente – apresentarem algumas dúvidas em função das similaridades, os construtos mensurados se diferenciam.

Bem-estar no trabalho (EBES), segundo Paschoal e Tamayo (2008), refere-se à prevalência de emoções positivas no trabalho e à percepção do indivíduo de que o seu trabalho expressa e contribui para o desenvolvimento do seu potencial e das suas habilidades. Inclui tanto os aspectos afetivos quanto cognitivos e os pontos centrais da abordagem hedonista (BES) e da eudaimônica (BEP). O BET/EBET, segundo Siqueira e Padovam (2008), é compreendido como um construto psicológico multidimensional, a partir de vínculos afetivos com o trabalho e com a organização. Assim, elevado nível de bem-estar no trabalho associa-se à satisfação com o trabalho, reconhecimento de envolvimento nas tarefas por parte dos trabalhadores e compromisso afetivo com a organização empregadora. Já o BEE e o BEA representam a avaliação do indivíduo em relação ao impacto da experiência e do contexto do trabalho sobre a felicidade no trabalho. Essa argumentação dá sustentação para a opção dos construtos BET, BES, BEP, BEE, BEA e seus respectivos instrumentos, como dimensões de diferentes níveis de bem-estar, que compõem um conceito polissêmico e interacional de felicidade no trabalho.

5 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A apresentação dos resultados deste estudo está organizada em duas seções: na primeira, apresenta-se a amostra da empresa, conforme as características sociodemográficas; na segunda, os resultados adicionais extraídos do modelo proposto nesta pesquisa.

5.1 Caracterização da amostra

A caracterização da amostra foi realizada por meio de análises descritivas das questões 60 a 66, visando à descrição dos 506 respondentes, conforme aponta a Tabela 15.

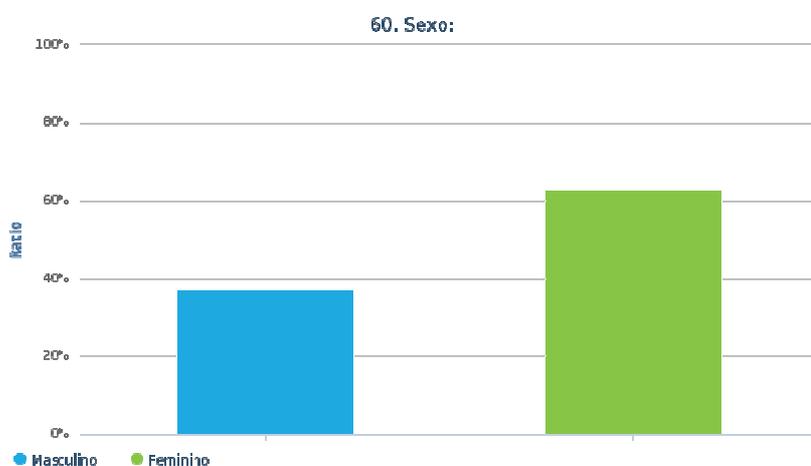
Tabela 15 – Descrição dos respondentes

	Frequência	Percentual
Masculino	188	37,2%
Feminino	318	62,8%
Total	506	100,0%

Fonte: Dados de pesquisa (2018).

A amostra foi composta de 37,2% de homens e 62,8% de mulheres. O Gráfico 7 ilustra esse dado.

Gráfico 7 – Sexo



Fonte: Questionário Felicidade Survio.

Já em relação ao grau de escolaridade, mostrou-se variado, conforme a Tabela 16:

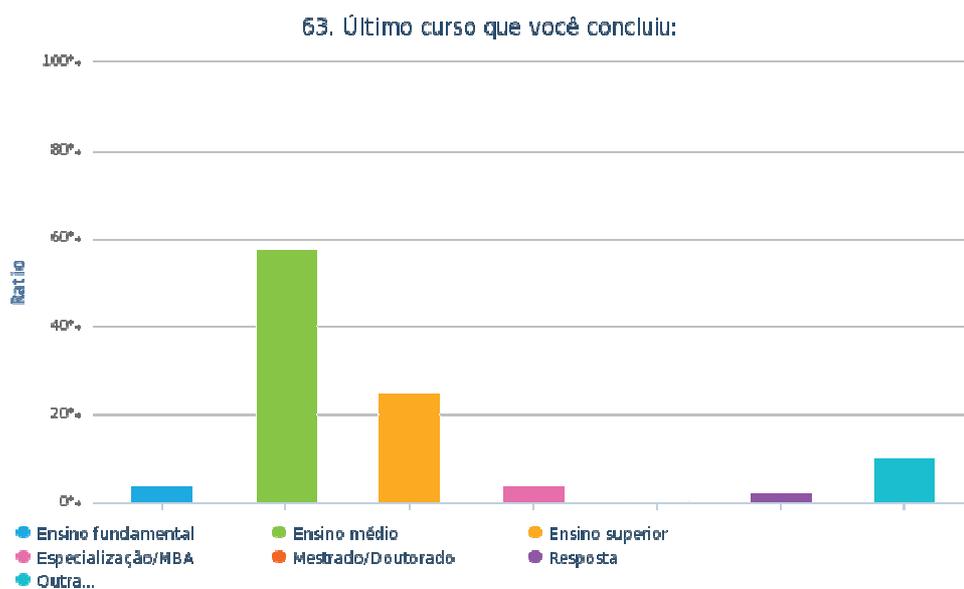
Tabela 16 – Grau de escolaridade

	Frequência	Percentual
Ensino fundamental	20	4,0%
Ensino médio	295	58,3%
Técnico	34	6,7%
Ensino superior	134	26,5%
Especialização/MBA	22	4,3%
Mestrado/Doutorado	1	0,2%
Total	506	100,0%

Fonte: Dados de pesquisa (2018).

Pode-se observar que o Gráfico 8, a seguir exposto, aponta para uma maior tendência de concentração em graus mais baixos de escolaridade (69,0% possuem até o curso técnico).

Gráfico 8 – Concentração dos graus de escolaridade



Fonte: Questionário Felicidade Survio.

No que se refere ao setor de atuação dos respondentes (Tabela 17), concentra-se principalmente na área comercial (49,2%), o que é característico do perfil da empresa pesquisada.

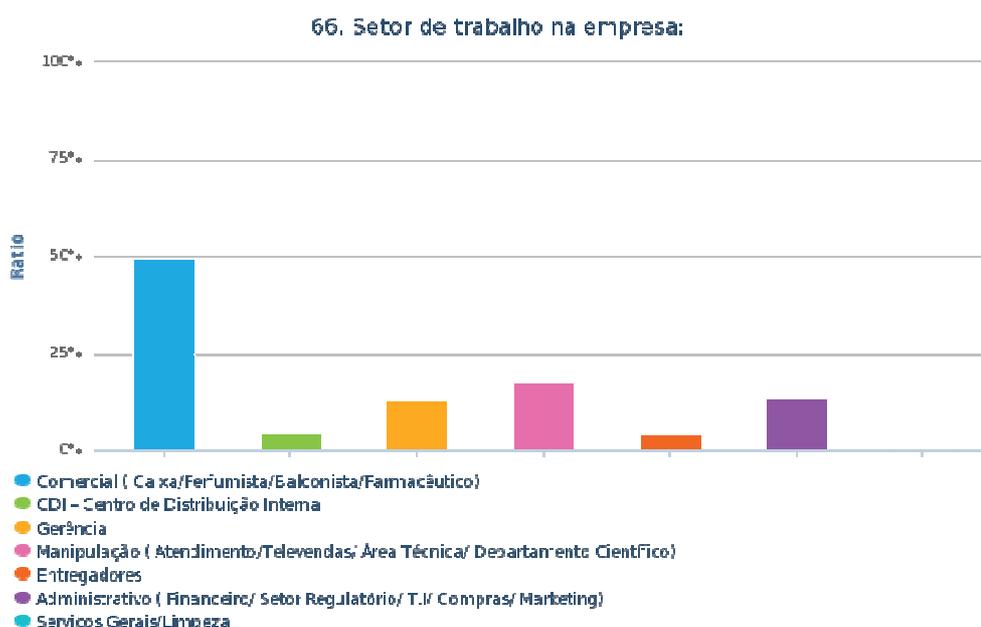
Tabela 17 – Setor de trabalho

	Frequência	Percentual
Administrativo (Financeiro/ Setor Regulatório/ T.I./ Compras/ Marketing)	65	12,8%
CDI – Centro de Distribuição Interna	22	4,3%
Comercial (Caixa/Perfumista/Balconista/Farmacêutico)	249	49,2%
Entregadores	19	3,8%
Gerência	61	12,1%
Manipulação (Atendimento/Televendas/ Área Técnica/ Departamento Científico)	89	17,6%
Serviços Gerais/Limpeza	1	0,2%
Total	506	100,0%

Fonte: Dados de pesquisa (2018).

Na sequência, o Gráfico 9 aponta também a área de manipulação, que representa 17,6% da amostra pesquisada.

Gráfico 9 – Áreas de trabalho na empresa



Fonte: Questionário Felicidade Survio.

Em relação ao tempo de trabalho na empresa, percebe-se que mais da metade dos respondentes atuam na empresa por até 4 anos (51,6%), conforme demonstra a Tabela 18.

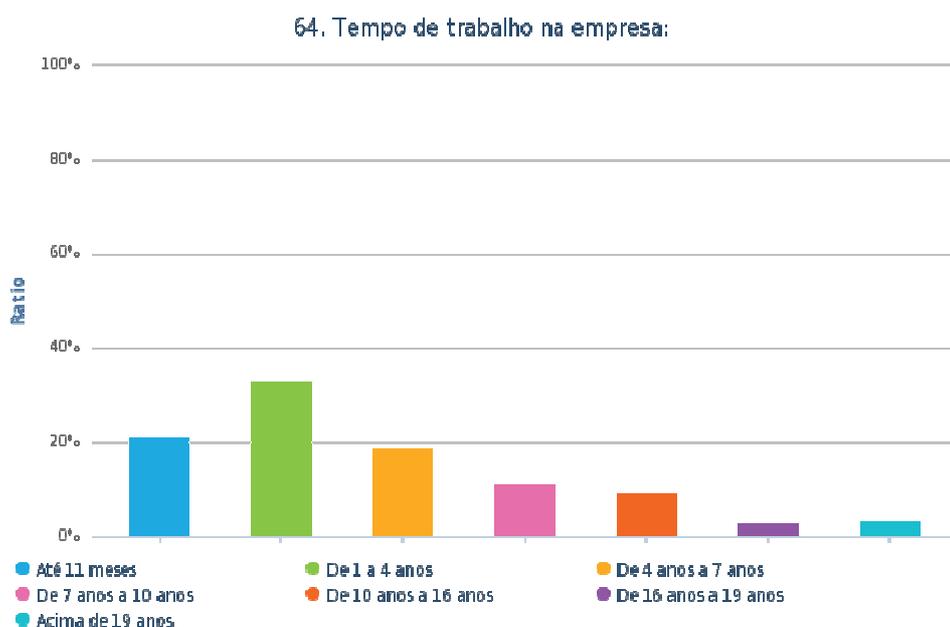
Tabela 18 – Tempo de trabalho na empresa

	Frequência	Percentual
Até 11 meses	107	21,1%
De 1 a 4 anos	166	32,8%
De 4 anos a 7 anos	95	18,8%
De 7 anos a 10 anos	57	11,3%
De 10 anos a 16 anos	48	9,5%
De 16 anos a 19 anos	15	3,0%
Acima de 19 anos	18	3,6%
Total	506	100,0%

Fonte: Dados de pesquisa (2018).

Destaca-se, ainda, no Gráfico 10, o índice de 21,1% de trabalhadores que estão há menos de 1 ano na empresa, o que parece indicar uma rotatividade ou um interesse contínuo da empresa em renovar seu quadro de pessoal.

Gráfico 10 – Tempo de trabalho na empresa



Fonte: Questionário Felicidade Survio.

Quanto ao tempo de trabalho no cargo, a distribuição é similar ao tempo de trabalho na empresa, de acordo com a Tabela 19:

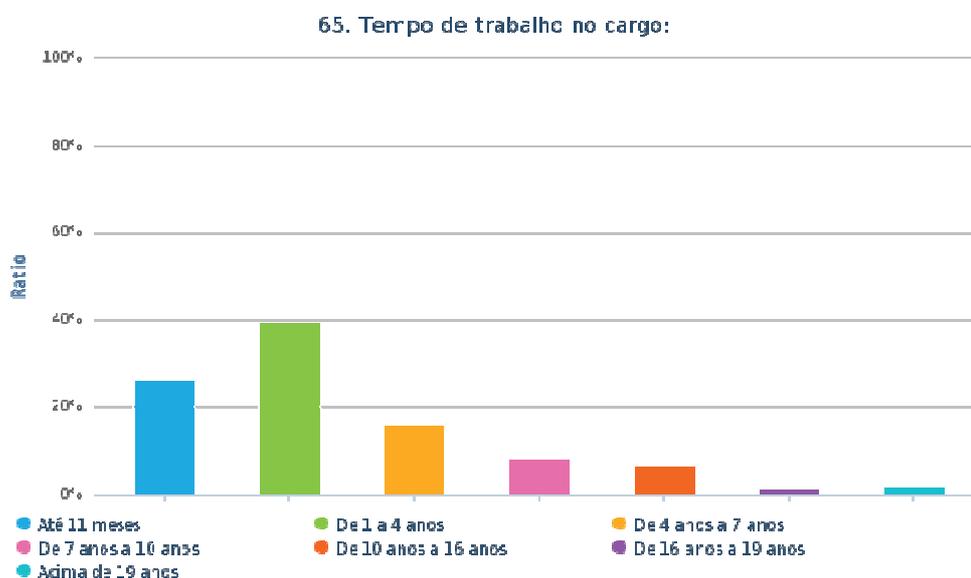
Tabela 19 – Tempo de trabalho no cargo

	Frequência	Percentual
Até 11 meses	134	26,5%
De 1 a 4 anos	200	39,5%
De 4 anos a 7 anos	81	16,0%
De 7 anos a 10 anos	41	8,1%
De 10 anos a 16 anos	34	6,7%
De 16 anos a 19 anos	7	1,4%
Acima de 19 anos	9	1,8%
Total	506	100,0%

Fonte: Dados de pesquisa (2018).

O Gráfico 11 aponta para uma predominância de tempo de 4 anos no cargo (55,5%), seguido do tempo de até 11 meses (26,5%).

Gráfico 11 – Tempo de trabalho no cargo



Fonte: Questionário Felicidade Survio.

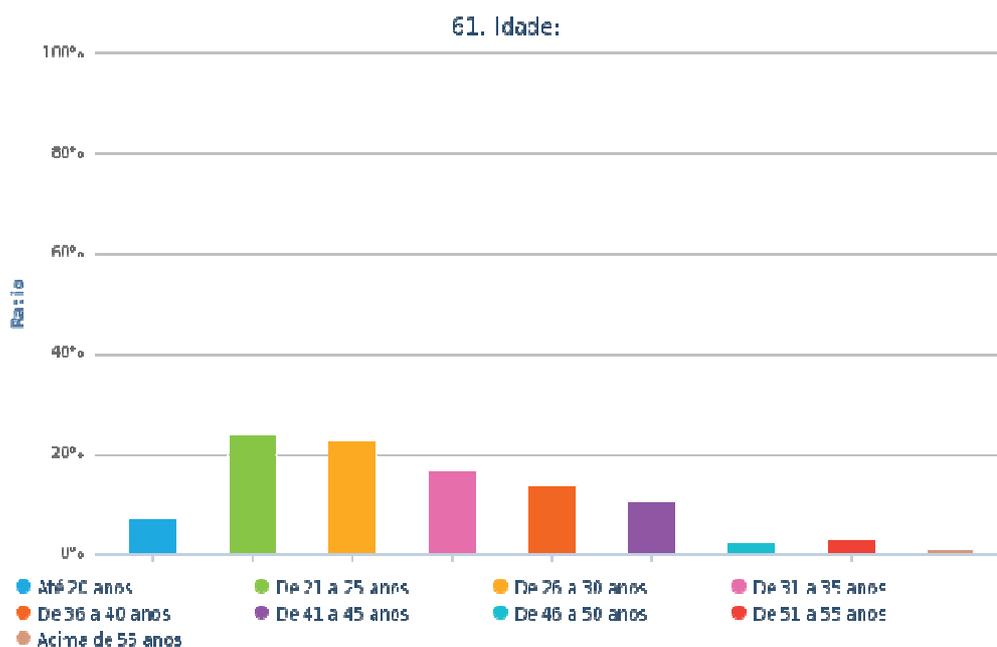
No que se refere à idade, é possível verificar que a empresa pesquisada dispõe de um quadro de trabalhadores predominantemente jovem, como mostra a Tabela 20.

Tabela 20 – Faixa etária

	Frequência	Percentual
Até 20 anos	35	6,9%
De 21 a 25 anos	122	24,1%
De 26 a 30 anos	114	22,5%
De 31 a 35 anos	84	16,6%
De 36 a 40 anos	70	13,8%
De 41 a 45 anos	52	10,3%
De 46 a 50 anos	12	2,4%
De 51 a 55 anos	14	2,8%
Acima de 55 anos	3	0,6%
Total	506	100,0%

Fonte: Dados de pesquisa (2018).

Pode-se afirmar também, por meio da análise do Gráfico 12, que pouco mais da metade do quadro de trabalhadores (53,6%) possui até 30 anos.

Gráfico 12 – Faixa etária

Fonte: Questionário Felicidade Survio.

No que tange ao estado civil, a amostra concentra-se em solteiros e casados, como apresenta a Tabela 21.

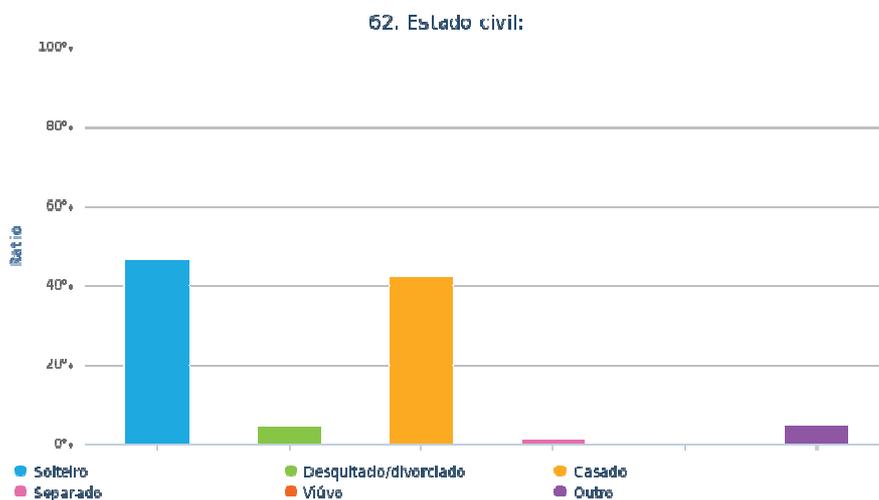
Tabela 21 – Estado civil

	Frequência	Percentual
Casado	213	42,1%
Desquitado/ divorciado	30	5,9%
Solteiro	236	46,6%
Viúvo	2	0,4%
Outro	25	4,9%
Total	506	100,0%

Fonte: Fonte: Dados de pesquisa (2018).

Todavia, destaca-se, no Gráfico 13, a predominância do estado civil solteiro (46,6%), representando quase a metade da amostra pesquisada.

Gráfico 13 – Estado civil



Fonte: Questionário Felicidade Survio.

Portanto, a amostra caracteriza-se por ser predominantemente do sexo feminino, solteiros, entre 21 e 30 anos, com ensino médio. A maioria está na empresa e ocupa o mesmo cargo há quatro anos no setor comercial (49,2%). A seguir, apresentam-se as respostas obtidas para as questões que constituíram os construtos BEP, BES,

BET, BEE e BEA. A avaliação foi realizada por meio da nota média obtida em cada uma das questões de cada construto, e o seu respectivo intervalo, com 95% de confiança (IC 95%). Valores cujo intervalo de confiança para a média estiveram acima do ponto médio três foram considerados positivos, tendo em vista que, em média, com 95% de confiança, as respostas obtidas no geral foram positivas. Entretanto, respostas cujo intervalo ficou abaixo de três indicaram tendência mais negativa. Já questões com “três” no intervalo foram consideradas meio termo, tendo em vista que a média contém o ponto médio da escala Likert da pesquisa.

5.2 Operacionalização dos construtos

Para essa etapa, utilizou-se o *software* SmartPLS 2.0, para se obter os construtos de primeira e de segunda ordem na mesma escala original (de 1 a 5). Destaca-se que, a partir desse ponto, as variáveis originais dos afetos negativos do construto BES que possuíam sentido negativo menor que três tiveram seu valor invertido, de forma que médias mais altas indicam menor índice de afeto negativo. As estatísticas descritivas dos construtos obtidos são apresentadas na Tabela 22.

Tabela 22 – Estatísticas descritivas dos construtos

	95% Intervalo de Confiança para Média			Desvio Padrão	Mínimo	Máximo
	Limite inferior	Média	Limite superior			
Afetos negativos	3,78	3,86	3,94	0,92	1,00	5,00
Afetos positivos	3,29	3,37	3,45	0,91	1,00	5,00
BES	3,60	3,67	3,74	0,81	1,05	5,00
Comprometimento organizacional afetivo	3,57	3,64	3,72	0,86	1,00	5,00
Envolvimento no trabalho	3,08	3,15	3,23	0,88	1,00	5,00
Satisfação no trabalho	3,52	3,59	3,65	0,77	1,00	5,00
BET	3,43	3,49	3,55	0,70	1,04	5,00
Expressividade	3,83	3,90	3,97	0,79	1,00	5,00
Autorrealização	3,77	3,83	3,89	0,67	1,00	5,00
BEP	3,79	3,85	3,91	0,67	1,00	5,00
*BEE/BEA	11,21	11,53	11,86	3,70	1,00	15,00

*A dimensão BEE/BEA não se trata de um construto, e sim de uma variável única cujo valor varia de 1 a 15.

Fonte: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa (2018).

Como as estatísticas foram obtidas com base em uma escala de 1 a 5, observa-se que todas as médias dos construtos BES, BET, BEP e BEE/BEA se mostram superiores a três, conforme observado nos intervalos de confiança (Tabela 22). Isso indica índices positivos de bem-estar em todas as dimensões. O resultado da avaliação das questões do construto BES (Q6 a Q26) – a escala Likert desse construto varia de 1=nada a 5=extremamente – tendeu à positiva, com média de 3,37 para afetos positivos e de 3,86 para afetos negativos. As questões referentes aos afetos negativos (questões 7, 10, 11, 12, 14, 15, 17, 19, 20, 21, 23, 25) tiveram seus valores invertidos; isso significa que uma média maior de afetos negativos indica tendência negativa, ou seja, trabalhadores vivenciando menos afetos negativos no espaço laboral. Em 12 das 21 questões que mensuram os afetos negativos do construto do bem-estar subjetivo, 26,5% a 57,5% dos trabalhadores pesquisados demonstraram estar nada ou pouco preocupados, irritados, chateados, impacientes, ansiosos, frustrados, incomodados, nervosos ou com raiva, conforme pode ser visto no Relatório do Questionário - Felicidade no Trabalho (Apêndice B). Tal resultado se alinha às notas das médias da Tabela 1, pois todas as médias das variáveis que mensuram os afetos negativos encontram-se abaixo do ponto médio, e apenas duas variáveis (Q7 – 2,79), preocupados e ansiosos (Q17 – 2,53), encontraram-se acima da média geral (2,45). Tais resultados apontam que os trabalhadores tenderam a sentir pouca ou nenhuma depressão (Q11 – 1,79), tédio (Q12 – 1,93), frustração (Q19 – 1,96), raiva (Q25 – 1,85) e momentos de tensão (Q23 – 2,28). Esse resultado destaca a ausência de experiências com o afeto negativo – construto bem-estar subjetivo, que compreende formas de reações negativas ou desagradáveis (YUAN; SHIN; MANAGI, 2018; ROBERTSON; COOPER, 2011; ALBUQUERQUE; SOUSA; MARTINS; 2010; DIENER, 2005).

Por outro lado, ao se observar as médias dos afetos positivos, em 9 das 21 questões que mensuram o afeto positivo do construto bem-estar subjetivo, 39,1% a 46,8% da amostra de trabalhadores pesquisados demonstraram estar muito alegres, dispostos, contentes, animados, entusiasmados, felizes, empolgados, orgulhosos e tranquilos (Apêndice B). Esses resultados vão ao encontro das médias da Tabela 1, uma vez que todas as variáveis apresentam uma média acima do ponto médio três, e apenas quatro variáveis estão um pouco abaixo da média geral, que é 3,38.

Considerando tais resultados, houve uma tendência dos respondentes em se sentirem muito alegres (Q6 – 3,39), dispostos (Q8 – 3,56), contentes (Q9 – 3,39), animados (Q13 – 3,33), entusiasmados (Q16 – 3,33), felizes (Q18 – 3,39), empolgados (Q22 – 3,20), orgulhosos (Q24 – 3,46) e tranquilos (Q26 – 3,21). Tal resultado alinha-se à dimensão do afeto positivo do construto bem-estar subjetivo que é caracterizado por emoções agradáveis (DIENER, 2005).

Analisando esses resultados, os respondentes relataram experienciar mais os afetos positivos (orgulhoso, disposto e feliz com o trabalho) do que os negativos (deprimido, com raiva, nervoso, frustrado, entediado e impaciente), o que caracteriza o balanço emocional positivo e acentuado sentimento de bem-estar com a vida (GIACOMONI, 2004). Ao se comparar as médias obtidas neste estudo, para as variáveis que compuseram os afetos negativos (reações desagradáveis) e afetos positivos (emoções agradáveis), com as médias de outras pesquisas sobre BES (OLIVEIRA *et al.*, 2016; PASCHOAL; PORTO, 2016; CHIUZI, 2006; VALENTE, 2007), notam-se resultados semelhantes. Oliveira *et al.* (2016) também apresentou uma média de afetos positivos (3,33) e de afetos negativos (2,22) – esta, também invertida em seus valores e apresentando um valor superior aos deste estudo. Tal fato foi explicado pelo índice de insatisfação e ausência de plano de carreira na empresa pesquisada. Já os autores Paschoal e Porto (2016) apresentaram uma média de afetos positivos (2,96) e afetos negativos (1,87), considerando também uma escala de 1 a 5 e ponto médio 3; Chiuzi (2006) retornou uma média de 1,97 para afetos negativos e 3,87 para afetos positivos, e Valente (2007) obteve a média de 1,68 para afetos negativos e 3,85 para afetos positivos.

Em relação às questões que mensuraram o bem-estar no trabalho, conforme os construtos comprometimento afetivo organizacional (Q1 a Q5), envolvimento no trabalho (Q36 a Q 40) e satisfação no trabalho (Q41 a Q 51), o primeiro construto foi avaliado em uma escala de 1=nada a 5=extremamente; o segundo, de 1=discordo totalmente a 5=concordo totalmente; e o terceiro, de 1=totalmente insatisfeito a 5=totalmente satisfeito. Para a avaliação das questões que compuseram o comprometimento organizacional afetivo (Q1 a Q5), representada pela indagação: “a empresa onde trabalho me faz sentir [...]”, observou-se que, em todas as questões,

prevaleceu mais o sentimento positivo com a empresa, isto é, de 46,4% a 53,4% dos respondentes apontaram que estão muito contentes (Q2 -3,50), entusiasmados (Q3-3,50) e animados (Q5-3,56) e muito a extremamente orgulhosos (Q1-3,78) e interessados pela empresa (Q4-3,83). Tal constatação sinaliza que os trabalhadores da rede de farmácias estão emocionalmente envolvidos, identificados, vinculados à organização, o que desperta o desejo dos trabalhadores de continuar trabalhando nela (MOWDAY; STEERS; PORTER, 1979).

Já em relação às cinco questões que mensuram o envolvimento no trabalho, os respondentes retornaram com um resultado acima da média três em 40% das questões, pois relataram que “as maiores satisfações de minha vida vêm do meu trabalho” (Q36 – 3,36) e que “se encontram pessoalmente muito ligados ao trabalho” (Q40 – 3,58). Esses achados realçam a centralidade do trabalho na vida das pessoas e sua contribuição para a construção da identidade do ser humano (DEJOURS, 2007; HELLER, 2004). Foi possível identificar também um estado mediano entre os respondentes quando questionados sobre “as horas em que estou trabalhando são as melhores horas do meu dia (Q37 – 3,01)” e sobre “as coisas mais importantes que acontecem em minha vida envolvem meu trabalho (Q38 – 3,07)”. Os resultados situaram-se num intervalo de resposta de 34,6% a 43,9% (Apêndice B) da amostra, apresentando médias próximas do ponto médio três, sinalizando que os respondentes não concordam nem discordam da afirmação. Esse achado alinha-se ao estado de fluxo, ou *flow*, parecendo indicar que os trabalhadores não percebem que as suas tarefas são consideradas especiais, o que não induz a um envolvimento profundo naquilo que executam (LEITE; GONÇALVES, 2006; SELIGMAN, 2004; SNYDER; LOPEZ, 2009; CSIKSZENTMIHALYI, 1999).

Na amostra pesquisada, foi possível constatar que grande parte dos trabalhadores exerce atividades repetitivas, relacionadas ao setor comercial, como, por exemplo, a operacionalização do caixa, o atendimento aos clientes, a venda de remédios ou o recebimento de pedidos de manipulados; assim, seria de se esperar que não ocorresse essa relação homem-trabalho. De acordo com Csikszentmihalyi (1999, 2004), o *flow* está presente em atividades desafiadoras e que geram uma situação

favorável, a qual leva as pessoas em direção ao aprimoramento de suas habilidades.

Em relação ao construto satisfação no trabalho, 12 das 15 variáveis tiveram avaliação positiva (80%) e três (20%) indicaram insatisfação – Q43 (2,70), Q46 (2,74) e Q51 (2,71), todas relacionadas à questão da remuneração. Os respondentes relataram satisfação com o tipo de amizade demonstrada pelos colegas (Q44 – 3,81), com a capacidade profissional do chefe (Q55 – 3,95) e com o espírito de colaboração dos colegas de trabalho (Q41 – 3,48), manifestando uma satisfação com o ambiente social, composto pelos fatores de satisfação com a chefia e com os colegas de trabalho (SIQUEIRA, 1995). Por outro lado, constatou-se uma insatisfação com o salário, se comparado aos esforços no trabalho (Q51 – 2,72), ao quanto eles trabalham (Q43 – 2,70) e à sua capacidade profissional (Q46 – 2,74), com notas médias cujo intervalo está abaixo de três. Conforme a Tabela 1, pode-se, ainda, analisar as médias gerais das cinco dimensões de satisfação no trabalho, divididas em:

- a) satisfação com colegas, Q41, Q44 e Q54, que apresentou uma média de 3,59;
- b) satisfação com a chefia, Q50, Q52, Q55, e média de 3,82;
- c) satisfação com a tarefa, Q43, Q45, Q46, Q48, Q51 e Q53, e média de 3,16;
- d) satisfação com a promoção, Q47, Q49, Q42, e média geral 3,11.

Tais resultados acentuam que a amostra investigada tendeu a sentir mais satisfação com a chefia e com os colegas com os quais trabalha, com as tarefas desempenhadas e com os critérios de promoção oferecidos pela empresa. Apenas a satisfação com o salário (Q43, Q46 e Q51), que ficou com valor (2,72) abaixo do ponto médio três, sugerindo que os participantes estão insatisfeitos. Quando se compararam as médias obtidas neste estudo com as de outros realizados anteriormente (OLIVEIRA, *et al.*, 2013; BARBOSA, 2010; BARROS, 2011; BASÍLIO, 2005; CHIUZI, 2006; COVACS, 2006; MELEIRO, 2005; MELO, 2007; SILVÉRIO, 2008; VALENTE, 2007), pôde-se observar um padrão similar de respostas. Oliveira *et al.* (2016) apontou para uma média de satisfação - considerando uma escala de cinco pontos - com colegas de 3,89; com a tarefa, de 3,54, e com a promoção, de

3,37, um pouco superior ao resultado encontrado nesta tese; satisfação com a chefia, de 3,82, e satisfação com o salário, de 2,69, equiparando-se ao resultado desta pesquisa.

Chiuzi (2006) retornou com uma média de satisfação com colegas de 4,81, e Barbosa (2010), de 4,24, em escala de um a sete (ponto médio = 4), ambos os dados levemente acima dos resultados desta tese (3,89 – ponto médio = 3). Silvério (2008) constatou média de 5,02, e Meleiro (2005), de 5,15, para satisfação com a chefia (ponto médio = 4). Basílio (2005) identificou média de 4,68, e Barbosa (2010), de 4,25, para satisfação com a tarefa (ponto médio = 4). Silvério (2008) obteve uma média de 4,02 para a satisfação com promoção (ponto médio = 4). Esses achados alinham-se aos resultados desta pesquisa: os trabalhadores manifestaram satisfação com suas relações com colegas de trabalho e chefias, com a natureza da tarefa que desempenham e com os critérios de promoção adotados pela empresa. Já outros resultados também manifestaram a insatisfação com o salário: Barbosa (2010) identificou média de 2,22, Basílio (2005), de 3,76, e Chiuzi (2006), de 3,42, valores inferiores ao ponto médio quatro.

O resultado desta pesquisa também apontou para a insatisfação dos trabalhadores com o salário, tanto quando comparado com a capacidade e com os esforços realizados quanto em relação ao quanto os participantes trabalham. Destaca-se que essa foi a categoria que resultou em médias mais baixas nesta tese, o que indica problemas em relação à forma como a organização está recompensando o trabalhador (SIQUEIRA, 1995). Isso deve ser mais bem investigado pelos setores da rede de farmácias, uma vez que, conforme análise do Relatório do Questionário – Felicidade no Trabalho (Apêndice B), considerando os extremos satisfeito e insatisfeito com o salário, a amostra pesquisada parece dividir-se: 27,1% a 30% da amostra indica insatisfação com o salário e 27,7% a 29,4% informa satisfação com o salário. É uma questão que deve ser observada, pois o salário como um dos componentes do fator higiene – defendido por Herzberg, Mausner e Synderman (1959) na teoria dos dois fatores (higiene e motivação) – pode gerar forte insatisfação e impactar negativamente na motivação no trabalho.

O construto bem-estar no trabalho apresentou concordância quando observados os seus componentes: satisfação no trabalho (3,59), envolvimento no trabalho (3,15) e comprometimento organizacional afetivo (3,64). Obteve-se uma média de respostas e intervalo de confiança acima do ponto médio três. Quando se compara as médias deste estudo com a de outros trabalhos realizados anteriormente, identificam-se resultados que se aproximam da avaliação de satisfação nos trabalhos de Oliveira *et al.* (2016) (3,44), Silvério (2008) e Valente (2007), considerando ponto médio quatro e respectivas médias de 4,56 e 4,60. Já Barbosa (2010) retomou com uma média de satisfação no trabalho de 3,95, abaixo do ponto médio igual a quatro.

Em relação à escala de envolvimento no trabalho, a média do construto (3,15) apresentou-se levemente acima do ponto médio três, o que indica uma tendência mediana no envolvimento com o trabalho. Quando se compararam as médias deste estudo com outros, percebe-se alinhamento com os resultados obtidos por Oliveira *et al.* (2016) – média de envolvimento no trabalho de 3,19 – e por Chiuzi (2006) – média de 4,30 em um ponto médio igual a quatro. Covacs (2006) obteve média de 5,54, bem mais elevada para um ponto médio de quatro, enquanto que Barbosa (2010) identificou média inferior (2,85), já que o ponto médio era igual a quatro. A explicação para o resultado abaixo do ponto médio de envolvimento no trabalho encontrado por Barbosa (2010) pode estar atrelado à característica profissional da sua amostra, que foi composta por agentes comunitários de saúde prestadores de serviços de um município do estado de São Paulo. Pôde-se observar que os agentes comunitários de saúde poderiam aumentar ou reduzir seu engajamento no trabalho caso percebessem mais ou menos empenho da prefeitura em oferecer-lhes suporte organizacional.

O construto comprometimento organizacional afetivo teve média de 3,64 acima do ponto médio três. Quando se compararam as médias alcançadas neste estudo com outros estudos realizados anteriormente, captou-se alinhamento com os resultados obtidos por Oliveira *et al.* (2016), que obteve média de 3,52, e de Covacs (2006), que apresentou média de 4,56 (ponto médio igual a quatro) para o construto. Valente (2007) e Silvério (2008) identificaram uma média inferior de 3,68, considerando o ponto médio igual a quatro.

A Tabela 23, a seguir exposta, resume esses resultados e salienta algumas características dos estudos.

Tabela 23 – Comparação entre os resultados da rede de farmácias e de outros estudos para o construto BET

Autoria	Respondentes	Dimensões de BET		
		ST	ET	COA
Oliveira (2018) / rede de farmácias	506 respondentes	3,59	3,15	3,64
Oliveira <i>et al.</i> (2016)	191 trabalhadores	3,44	3,19	3,52
Polizzi Filho e Claro (2015)	85 Professores	4,65	4,15	3,68
Barros (2014)	22 participantes (alto executivos)	5,37	4,44	4,40
Barbosa (2010)	110 agentes comunitários	3,95	2,85	2,78
Chiuzi (2006)	200 trabalhadores de indústrias	4,25	4,30	3,41
Covacs (2006)	404 trabalhadores divididos em dois grupos (243 do setor financeiro (a) e 161 do setor não financeiro (b))	5,98	5,54	4,56
Silvério (2008)	253 empregados de uma indústria	4,56	4,62	3,86
Valente (2007)	124 profissionais de educação física	4,60	4,52	3,68

ST: satisfação no trabalho; ET: envolvimento no trabalho; COA: comprometimento organizacional afetivo.

Fonte: Elaborado pela autora a partir de Barros (2011), Barbosa (2010), Chiuzi (2006), Covacs (2006), Oliveira *et al.* (2016), Polizzi Filho e Claro (2015), Valente (2007) e Silvério (2008).

É possível verificar, ao se analisar a Tabela 23, alguns resultados semelhantes nas dimensões que compuseram o BET com os achados deste estudo (OLIVEIRA *et al.* 2016; POLIZZI FILHO; CLARO, 2015; CHIUZI, 2006; COVACS, 2006; SILVÉRIO, 2008; VALENTE, 2007). Os resultados que não se alinham aos das dimensões do BET (BARBOSA, 2010; CHIUZI, 2006; COVACS, 2006; SILVÉRIO, 2008; VALENTE, 2007), e apontaram para uma divergência maior em relação aos resultados encontrados neste estudo, parecem sinalizar que o BET em diferentes amostras pode vir a ser constituído de formas distintas. Isso indica que caminhos para futuros estudos podem ser explorados com mais profundidade e podem-se comparar amostras compostas por diferentes categorias profissionais.

Dando continuidade às análises dos construtos do bem-estar, quando se avalia o BEP na Tabela 23, é possível verificar que todas médias das variáveis que

caracterizam os sentimentos de expressividade (3,90) e autorrealização (3,85) apresentaram-se acima do ponto médio três, o que indica um índice positivo e expressivo de bem-estar psicológico vivenciado pelos respondentes. Os respondentes relataram que aproveitam seu potencial (Q27-3,82); 87,8% dos respondentes desenvolvem habilidades que consideram importantes (Q28-4,12); relataram que desempenham atividades que expressam suas capacidades (Q29-3,90); superam desafios (Q31-3,97) e alcançam resultados que valorizam (Q32-3,81); constaram que há avanço nas metas estabelecidas para suas vidas (Q33-3,67); 75% dos respondentes afirmaram que fazem o que realmente gostam de fazer (Q34-3,85) e 76,9% dos trabalhadores expressam o que há de melhor em si (Q35-3,95). Tal resultado se alinha com os achados de Oliveira *et al.* (2016), que obteve, na percepção dos trabalhadores sobre a felicidade/bem-estar no trabalho, os resultados de BEP – média geral de 3,89 –, acentuando também a possibilidade de realização e expressividade pessoal no espaço laboral.

E, por fim, ao se analisar a dimensão BEE/BEA, considerando uma escala de 15 pontos, que caracteriza os estados de felicidade (infelicidade, felicidade neutra e felicidade), obteve-se uma média de 11,53 acima do ponto médio oito, o que parece indicar que a felicidade no trabalho pode ser compreendida, ainda, através de fatores que combinam a dimensão dos indivíduos e das organizações (SOUSA; PORTO, 2015; SENDER; FLECK, 2017). Isso foi possível ao se verificar a avaliação que os indivíduos têm da sua experiência (BEE) e do contexto laboral no qual se encontram inseridos (BEA). Não foi encontrado na literatura nenhum estudo que buscou mensurar os estados de felicidade dentro da proposta das dimensões de bem-estar experiente e bem-estar avaliado. Dessa forma, este estudo avança ao incorporar a dimensão da avaliação e da experiência (BEE/BEA) do indivíduo, e não somente da organização (BET, BEP e BES), o que ocorre em relação à análise das dimensões de bem-estar que podem vir a caracterizar a felicidade no trabalho. Com isso, pode-se inferir que a felicidade no trabalho na rede de farmácias pode ser atribuída aos quatro tipos de bem-estar (BES, BET, BEP, BEE/BEA), sobressaindo os construtos BEP e BEE/BEA que apresentaram médias mais expressivas, conforme aponta a Tabela 24, a seguir exposta.

Tabela 24 – Felicidade no trabalho a partir das análises de bem-estar/rede de farmácias

Construtos	Distribuidora/ Oliveira <i>et al.</i> (2016)	Rede de farmácias
	Média	Média
Bem-estar subjetivo	2,78	3,49
Afetos positivos	3,33	3,37
Afetos negativos	2,22	3,86
Bem-estar psicológico	3,900	3,85
Bem-estar no trabalho	3,418	3,49
Satisfação no trabalho	3,444	3,59
Envolvimento no trabalho	3,197	3,15
Comprometimento organizacional	3,527	3,64
Bem-estar experiente/bem-estar avaliado	-	11,53

Fonte: Elaborada pela autora a partir de Oliveira *et al.* (2016) e dados deste estudo.

Quando se compara a média deste estudo com a de outros achados (OLIVEIRA *et al.*, 2016; GOSENDO; SANT'ANNA; TAMAYO, 2012; SOUSA, 2011), pode-se observar um padrão de respostas similar. Gosendo, Sant'anna e Tamayo (2012) obtiveram média de 3,75, e Sousa (2011), média de 3,82, para o BEP. Recentemente, Oliveira *et al.* (2016), conforme aponta a Tabela 24, obteve média de 3,90, levemente superior ao resultado desta pesquisa. Pode-se inferir que a amostra pesquisada possui um ambiente propício para a realização e a expressividade ou para o bem-estar psicológico, com prevalência dos afetos positivos sobre os negativos.

Tais achados alinham-se aos pressupostos de Paschoal, Torres e Porto (2010), que consideram que o bem-estar no trabalho abrange tanto os aspectos afetivos (emoções e humores) como os cognitivos (percepção de realização), incluindo os pontos centrais do bem-estar hedônico/BES e eudaimônico/BEP. Os componentes do BET (SIQUEIRA; PADOVAM, 2008), caracterizados como vínculos afetivos do trabalho (satisfação e envolvimento) e da organização (comprometimento organizacional afetivo), identificados nesta pesquisa são considerados fatores de extrema relevância para os trabalhadores desempenharem suas atividades e fortalecerem suas relações afetivas com a organização. Destacam-se, ainda, os

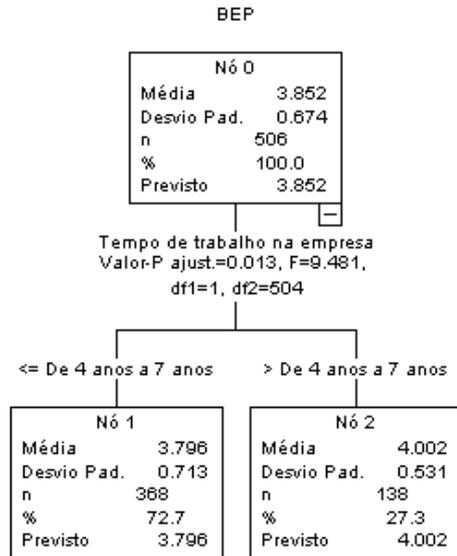
resultados encontrados neste estudo, que revelaram a avaliação positiva do indivíduo em relação ao impacto do contexto do trabalho (BEA) e da experiência das atividades desempenhadas (BEE) para caracterizar a felicidade na amostra pesquisada (SENDER; FLECK, 2017; FISHER, 2010; WARR; CLAPPERTON, 2010; PASCHOAL; TAMAYO, 2008). Com a finalidade de se conhecer os níveis das dimensões de bem-estar que caracterizam a felicidade no trabalho na amostra pesquisada, o capítulo seguinte apresenta os resultados por BEP, BET, BES e BBE/BEA, considerando as variáveis de perfil.

6 ANÁLISE DAS DIMENSÕES DE BEM-ESTAR POR VARIÁVEIS DE PERFIL

Com o intuito de avaliar uma possível existência de diferença significativa dos níveis de bem-estar em relação às variáveis de perfil, foi utilizada a técnica Chi-Square Automatic Interaction Detector (CHAID). Tal técnica, proposta por Kass (1980), permite avaliar o relacionamento entre uma variável dependente e outras em nível categórico ou contínuo, e o resultado é apresentado em forma de árvore, indicando as variáveis preditoras que são mais associadas à variável dependente. Os subconjuntos resultantes apresentam uma maior homogeneidade interna, em relação à variável dependente, e com a maior heterogeneidade possível entre os subconjuntos formados. Os critérios de divisão ou agrupamento utilizados nessa técnica foram fixados em 5%, ou seja, os subconjuntos possuem significativa diferença ao se utilizar o teste qui-quadrado (ao nível de 5%).

Com o objetivo de se avaliar uma possível existência de diferença significativa dos níveis de bem-estar da amostra pesquisada, foram utilizadas as variáveis sexo, faixa etária, estado civil, grau de escolaridade, setor de atividade, tempo de trabalho na empresa, tempo e trabalho no setor. Assim, é possível observar na Figura 3 que o BEP se mostra maior entre indivíduos com mais de quatro anos de trabalho na empresa.

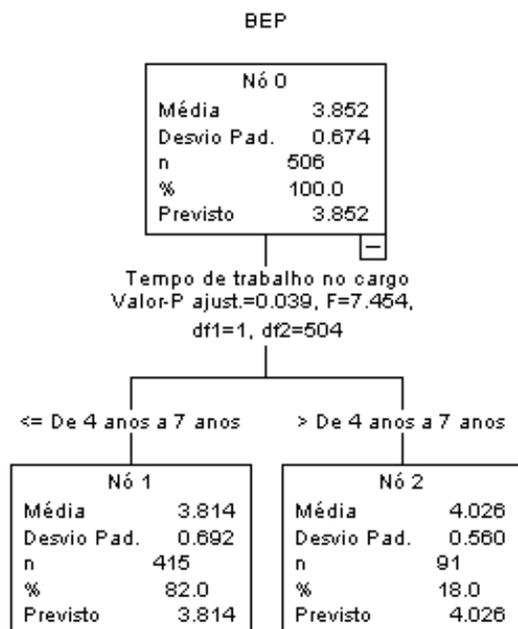
Figura 3 – Construto BEP versus tempo de trabalho na empresa



Fonte: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Observando-se a Figura 3, esse resultado parece indicar que os trabalhadores com mais de quatro anos de empresa apresentam uma percepção mais intensa, e que no trabalho expressam e desenvolvem potencial e habilidades (PASCHOAL; TAMAYO, 2008; WATERMAN, 1993). Pode-se inferir, ainda, que o BEP também é maior em relação ao tempo de trabalho no cargo (Figura 4).

Figura 4 – Construto BEP versus tempo de trabalho no cargo

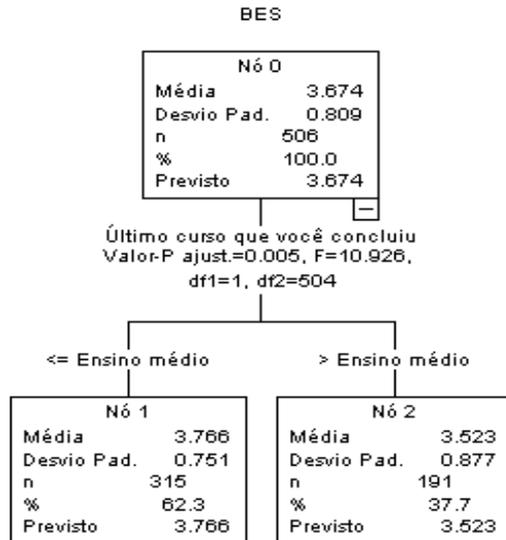


Fonte: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

O resultado apontado na Figura 4 assemelha-se ao resultado da Figura 3, pois sinaliza que os trabalhadores com mais de quatro anos no cargo concordam que o trabalho vem contribuindo para o alcance das metas estabelecidas na vida, o que caracteriza os sentimentos de expressividade e de autorrealização (HORVATH, 2018; PASCHOAL; TAMAYO, 2008).

O BES, por sua vez, é maior entre os indivíduos com escolaridade menor ou igual ao ensino médio (3,766), conforme a Figura 5, a seguir apresentada:

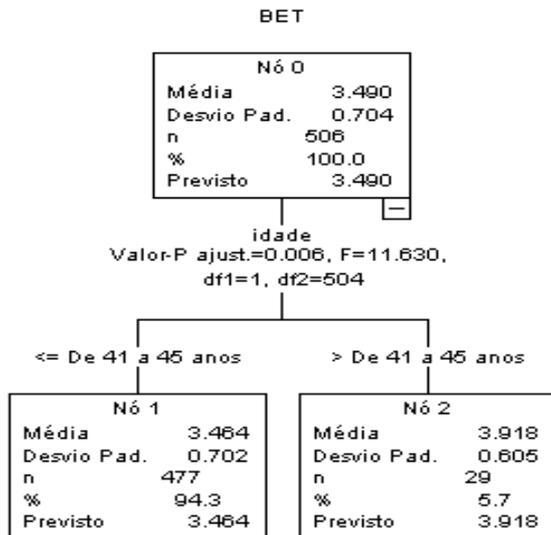
Figura 5 – Construto BES versus o último curso que concluiu



Fonte: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Analisando-se a Figura 5, parece ser adequado afirmar que as experiências emocionais agradáveis, os baixos níveis de humores negativos e o alto nível de satisfação com a vida (CARRILLO *et al.*, 2017; DIENER; LUCAS; OISHI, 2002) manifestam-se na amostra pesquisada, que apresenta uma escolaridade menor ou igual ao ensino médio. Já em relação ao BET, é maior entre os indivíduos com mais de 45 anos (3,918), conforme a Figura 6.

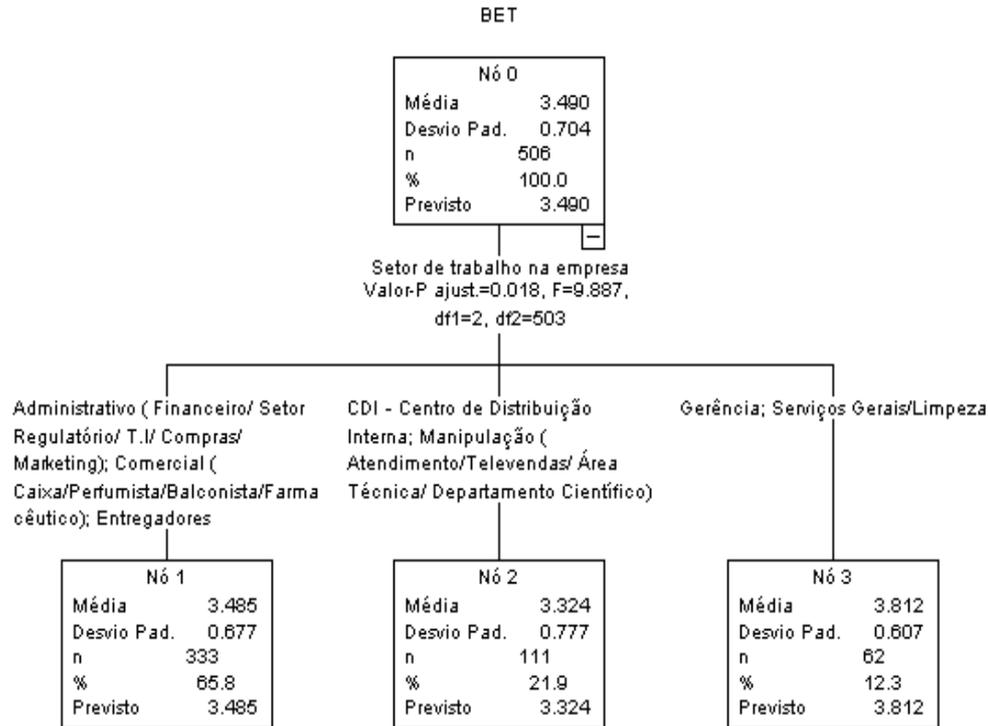
Figura 6 – Construto BET versus faixa etária



Fonte: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Com base na Figura 6, parece ser possível afirmar que os respondentes com mais de 41 anos apresentam emoções afetivas positivas, sensações prazerosas e agradáveis no contexto organizacional mais bem consolidadas no espaço laboral (SIQUEIRA; PADOVAM, 2008; MATHENY, 2008). A Figura 7 indica que o BET também é maior no nível da gerência (3,812). Apesar desse agrupamento contar também com a categoria serviços gerais/limpeza, deve-se destacar que se trata de apenas um indivíduo nessa condição.

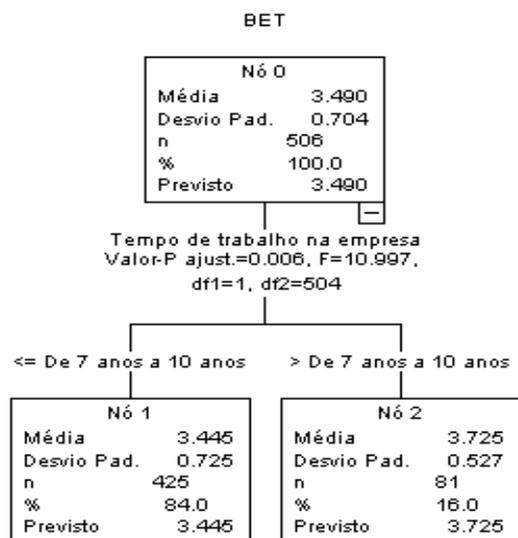
Figura 7 – Construto BET versus setor de trabalho na empresa



Fonte: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Os resultados apontados na Figura 7 parecem indicar que o nível gerencial encontra-se em um nível maior de satisfação, envolvimento e comprometimento organizacional afetivo quando comparado aos demais setores da rede de farmácias. Verifica-se ainda que a média do BET é mais alta entre os indivíduos com mais de 10 anos na empresa (3.725), como mostra a Figura 8.

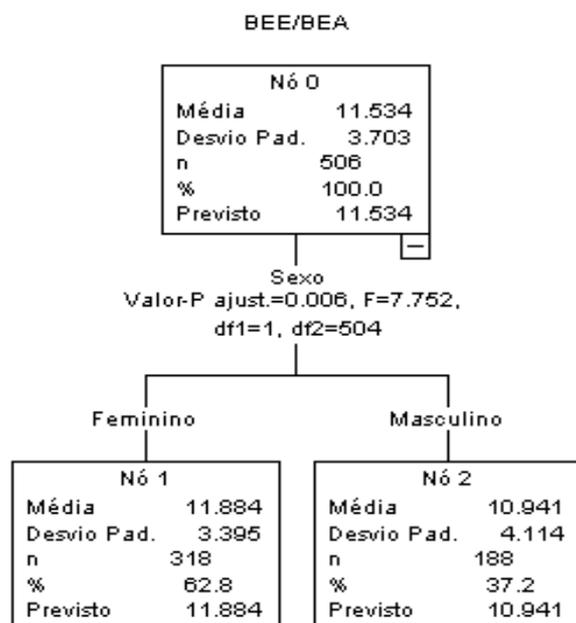
Figura 8 – Construto BET versus tempo de trabalho na empresa



Fonte: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Tal constatação da Figura 8 parece sinalizar que as experiências de trabalho, o grau de desempenho do trabalho, a autoestima e a identificação dos indivíduos que estão há mais de sete anos na rede de farmácias encontram-se mais bem consolidados. Já o BEE/BEA na amostra pesquisada parece ser maior entre o sexo feminino (11,884), de acordo com a Figura 9.

Figura 9 – Construto BEE/ BEA versus sexo



Fonte: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

É possível notar, por meio da Figura 9, que o sexo feminino, que compõe 62,8% da amostra pesquisada, está mais feliz devido à experiência decorrente das atividades desempenhadas no dia a dia e do contexto do trabalho em que está inserido. Dessa forma, pode-se inferir que os resultados apresentados nesta seção alinham-se ao marco teórico no qual se alicerça esta tese, porque propõe a pluralidade dos significados que podem ser explorados em relação ao tema felicidade (SINGH; AGGARWAL, 2018; SALAS-VALLINA; ALEGRE, 2018; GULYANI; SHARMA, 2018; ARANTES; PROLO, 2016; DEL BIANCO *et al.*, 2016; SOUSA; PORTO, 2015; ANDREWS, 2011; BLANCHFLOWER; OSWALD, 2004).

Dessa forma, pode-se afirmar que a análise da felicidade, de acordo com as variáveis de perfil (Figura 9), vai ao encontro dos pressupostos teóricos da felicidade sob o prisma da psicologia positiva – aponta para uma avaliação tanto cognitiva quanto afetiva da vida de uma pessoa (CARRILLO *et al.*, 2017; DIENER; LUCAS; OISHI, 2002); da economia da felicidade – ao considerar a satisfação de vida, o bem-estar subjetivo e o grau de satisfação dos indivíduos na análise da vida como

um todo (ÜSKÜL; OISHI, 2018; MARSH, 2018); da sociologia das emoções – ao analisar que as posições sociais mais elevadas podem vivenciar com mais frequência emoções positivas (ELSTER, 1999); e da felicidade no trabalho – como um construto, um “guarda-chuva”, complexo, multidimensional e correlacionado às dimensões do bem-estar (SENDER; FLECK, 2017; ARANTES; PROLO, 2016; CARRILLO *et al.* 2017; AHUVIA *et al.*, 2015; SOUSA; PORTO, 2015; CARDANA, 2015; PALOMERA, 2009; FISHER, 2010; HILLS; ARGYLE, 2001; RIBEIRO; SILVA, 2018). Na próxima seção, apresenta-se a análise das correlações existentes entre os construtos BEP, BET, BES e BEE/BEA.

6.1 Avaliação das hipóteses do estudo

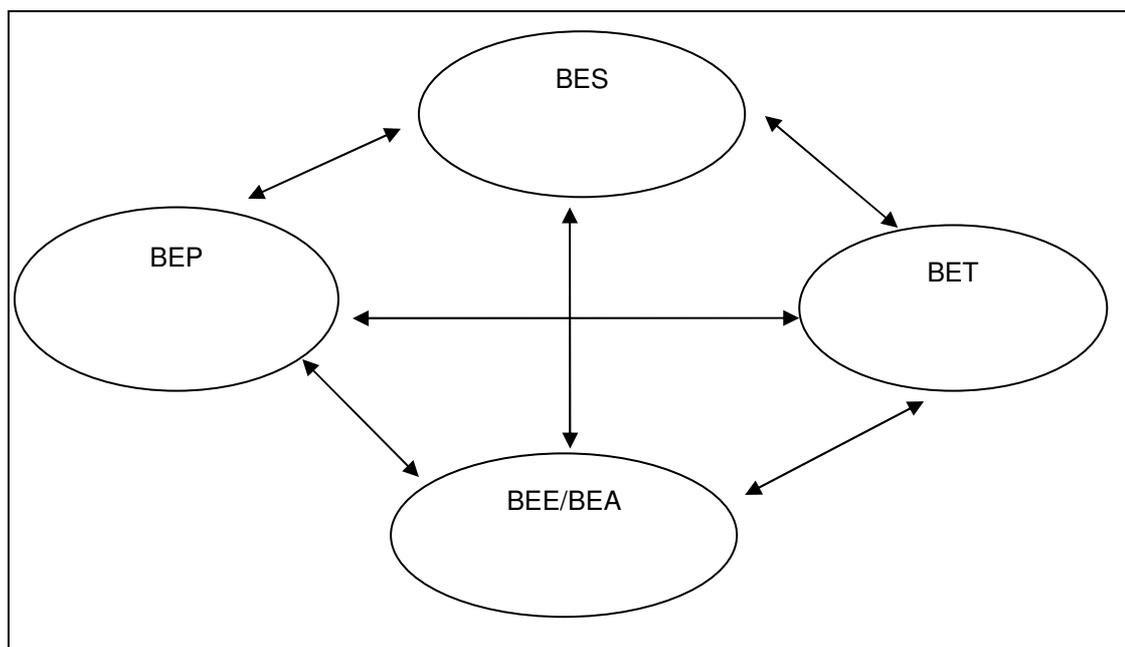
Para responder ao objetivo principal deste estudo, que é verificar as dimensões relacionadas à felicidade no trabalho a partir da interação dos construtos do bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico, bem-estar no trabalho e bem-experiente e avaliado, utilizou-se a correlação linear de Pearson, via método PLS. Neste estudo, são descritas quatro variáveis latentes, explicadas por 59 variáveis indicadoras que descrevem o bem-estar psicológico, o bem-estar subjetivo, o bem-estar no trabalho e o bem-estar experiente/avaliado. Para analisar a inter-relação entre as quatro dimensões do bem-estar, partiu-se das seguintes hipóteses:

- a) H1. As dimensões de bem-estar psicológico (sentimentos de expressividades e de autorrealização) correlacionam-se às dimensões de bem-estar subjetivo (afetos positivos, afetos negativos), bem-estar no trabalho (satisfação com o trabalho, envolvimento no trabalho e comprometimento organizacional afetivo) e bem-estar avaliado/experiente, e vice versa (estados da felicidade), caracterizando o construto felicidade no trabalho;
- b) H2. As dimensões de bem-estar subjetivo (afetos positivos, afetos negativos) correlacionam-se às dimensões de bem-estar psicológico (sentimentos de expressividades e de autorrealização), bem-estar no trabalho (satisfação com o trabalho, envolvimento no trabalho e comprometimento organizacional afetivo) e bem-estar avaliado/experiente (estados da felicidade), e vice versa, caracterizando o construto felicidade no trabalho;

- c) H3. As dimensões de bem-estar no trabalho (satisfação com o trabalho, envolvimento no trabalho e comprometimento organizacional afetivo) correlacionam-se às dimensões de bem-estar psicológico (sentimentos de expressividades e de autorrealização), bem-estar subjetivo (afetos positivos, afetos negativos) e do bem-estar avaliado/experiente (estados da felicidade), e vice versa, caracterizando o construto felicidade no trabalho.
- d) H4. As dimensões de bem-estar avaliado/experiente (estados da felicidade) correlacionam-se às dimensões de bem-estar no trabalho (satisfação com o trabalho, envolvimento no trabalho e comprometimento organizacional afetivo), bem-estar psicológico (sentimentos de expressividades e de autorrealização), bem-estar subjetivo (afetos positivos, afetos negativos), e vice versa, caracterizando o construto felicidade no trabalho.

Assim, para o problema em questão, construiu-se um diagrama de correlações, apresentado no Esquema 20, que mostra as correlações entre as dimensões bem-estar psicológico, bem-estar subjetivo, bem-estar no trabalho e bem-estar experiente/avaliado, para análise da felicidade no trabalho na rede de farmácias.

Esquema 20 – Diagrama correlacional das dimensões de análise da felicidade no trabalho



Fonte: Elaborado pela autora.

Para avaliar essa inter-relação, utilizou-se a correlação linear de Pearson. O índice de correlação de Pearson é uma medida que varia de -1 a 1 e indica o grau e o sentido do relacionamento linear (caso exista) entre duas variáveis. Valores próximos de -1 indicam alta correlação negativa, valores próximos de zero indicam ausência de correlação e valores próximos de 1 indicam alta correlação positiva (SOARES; FARIA; CÉSAR, 2002). A Tabela 25 apresenta os índices de correlação entre as dimensões do bem-estar:

Tabela 25 – Correlação de Pearson entre as dimensões do bem-estar

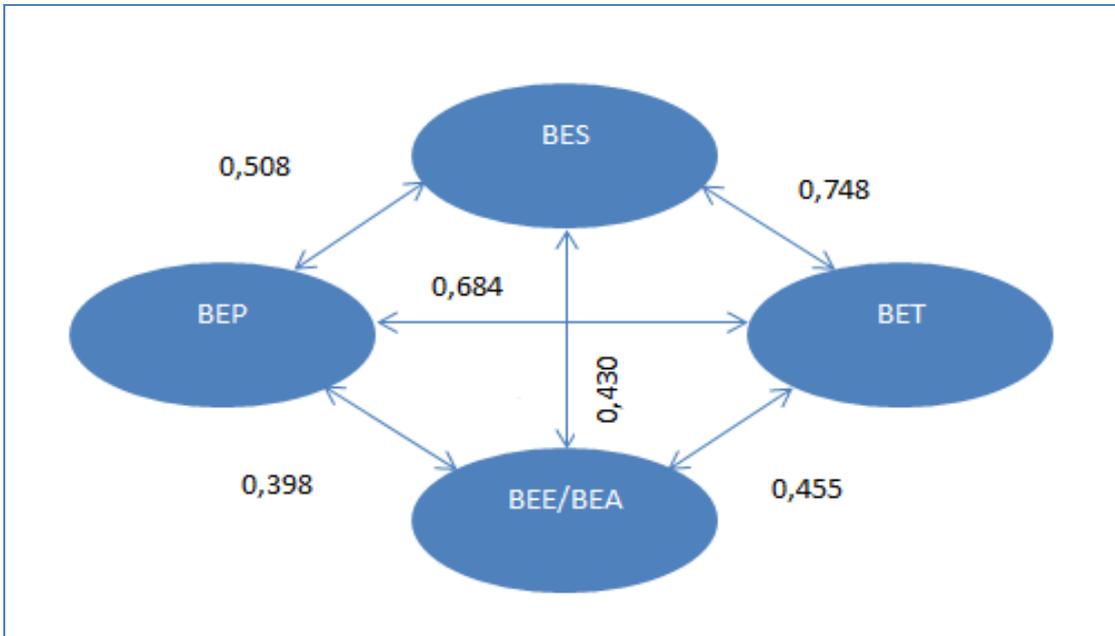
		BEP	BES	BET
BES	Correlação de Pearson	0.508**		
	Valor p	0,000		
BET	Correlação de Pearson	0.684**	0.748**	
	Valor p	0,000	0,000	
BEE/BEA	Correlação de Pearson	0.398**	0.430**	0.455**
	Valor p	0,000	0,000	0,000

** A correlação é significativa no nível 0,01 (bilateral).

Fonte: Elaborada pela autora a partir dos dados da pesquisa.

Quando se analisa a Tabela 25, pode-se afirmar que todas as correlações se mostraram significativas e moderadas (entre 0.4 e 0.7), comprovando as hipóteses deste estudo. A seguir são apresentados os resultados que avaliam as inter-relações entre os construtos do modelo, baseados nas hipóteses levantadas pela pesquisa, enfatizando a força das inter-relações e a sua significância. No Esquema 21, veem-se os valores dos resultados das inter-relações, entre os construtos do bem-estar, por meio da correlação linear de Pearson.

Esquema 21 – Valores das inter-relações das dimensões do bem-estar para a felicidade no trabalho



Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados de pesquisa (2018).

Com base na no Esquema 21, é possível verificar que os resultados, no que tange às forças das inter-relações entre as dimensões do bem-estar que caracterizam a felicidade no trabalho, variaram de 0,4 a 0,748, e o índice maior de correlação foi encontrado nas dimensões BES e BET, com uma força maior e um valor alto (0,748). Analisando-se as correlações, nota-se que a dimensão do bem-estar psicológico (sentimentos de expressividades e de autorrealização) correlacionou-se positivamente às dimensões de bem-estar subjetivo (afetos positivos, afetos negativos), fortemente com as variáveis do bem-estar no trabalho (satisfação com o trabalho, envolvimento no trabalho e comprometimento organizacional afetivo) e moderadamente com o bem-estar avaliado/experiente, e vice versa (estados da felicidade), para caracterizar o construto felicidade no trabalho nesta tese. Tais resultados apontam para evidências empíricas que afirmam como verdadeira a hipótese H1 (há correlação significativa e positiva entre as dimensões do bem-estar, a partir do BEP). A veracidade dessa hipótese implica afirmar que, na medida em que forem mais elevados os sentimentos de expressividade e autorrealização, cresce proporcionalmente nos trabalhadores da rede de farmácia a ocorrência de afetos positivos frequentes, rara experiência emocional negativa, satisfação no trabalho, comprometimento e envolvimento com a organização, além de avaliação

positiva do indivíduo em relação à experiência e ao contexto do trabalho, o que caracteriza um estado feliz dos trabalhadores (YUAN; SHIN; MANAGI, 2018; ROBERTSON; COOPER, 2011; OLIVEIRA *et al.*, 2016; ALBUQUERQUE; TRÓCCOLI, 2004; PASCHOAL; TAMAYO, 2008; SOUSA; PORTO, 2015; KAHNEMAN; RIIS, 2005; SENDER; FLECK, 2017).

Dando continuidade à análise correlacional, infere-se que a dimensão bem-estar subjetivo (afetos positivos e afetos negativos) correlacionou-se positivamente com a dimensão bem-estar psicológico (sentimentos de expressividade e autorrealização), fortemente com a dimensão bem-estar no trabalho (satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo) e moderadamente com o bem-estar avaliado/experiente, e vice versa (estados da felicidade). Esses achados apontam como verdadeira a hipótese H2, podendo considerar que quanto maior a prevalência de afetos positivos sobre os afetos negativos – BES –, mais fortes são os vínculos afetivos positivos com o trabalho e com a organização – BET –, elevando a percepção de que o trabalho contribui para o alcance das metas de vida do indivíduo – BEP – e para o alcance do estado de felicidade – BEE/BEA (OLIVEIRA *et al.*, 2016; SENDER; FLECK, 2017; PASCHOAL; TORRES; PORTO, 2010; RYAN; DECI, 2001; WARR, 2007; AMARAL, 2015).

Ao se analisar a correlação da dimensão bem-estar no trabalho (satisfação no trabalho, envolvimento no trabalho e comprometimento organizacional afetivo), observa-se uma forte correlação com as dimensões bem-estar subjetivo (afetos positivos e afetos negativos) e bem-estar psicológico (sentimentos de expressividade e autorrealização) e uma correlação moderada com a dimensão bem-estar avaliado/experiente, e vice-versa (estados da felicidade). Tais resultados confirmam a hipótese H3, estabelecendo que um elevado nível de bem-estar no trabalho, associado ao relato dos trabalhadores sobre estarem satisfeitos com o trabalho, reconhecerem o envolvimento nas tarefas e revelarem compromisso afetivo com a organização empregadora/BET, relaciona-se intensamente às experiências de emoções ou afetos positivos/BES. Isso está associado ao grau de funcionamento mais perfeito de uma pessoa/BEP e ajuda no alcance da felicidade no trabalho (OLIVEIRA *et al.*, 2016; DIENER, 1999; PASCHOAL; TAMAYO, 2008;

ROBERTSON; COOPER, 2011; CHIH, 2009; COVACS, 2006; LEHANE *et al.*, 2018; SIQUEIRA; PADOVAM, 2008; SIQUEIRA, 2009; MATHENY, 2008).

E, por fim, constataram-se, em todas as análises que buscaram correlações entre o bem-estar experiente/bem-estar avaliado com os construtos BET (satisfação no trabalho, envolvimento no trabalho e comprometimento organizacional afetivo), BEP (sentimentos de expressividade e autorrealização) e BES (afetos positivos e afetos negativos), correlações moderadas e positivas. Com esses resultados, pode-se sustentar como verdadeira a hipótese H4, levando a afirmar que uma avaliação positiva do contexto e da experiência do trabalho – BEE/BEA – tende a fortalecer os vínculos com a organização e com o trabalho – BET–, a percepção de expressão, o desenvolvimento dos potenciais e os avanços dos propósitos de vida – BEP – e a consistência de afetos positivos no trabalho – BES (OLIVEIRA *et al.*, 2016; CARRILLO *et al.*, 2017; SENDER; FLECK, 2017; SOUSA; PORTO, 2015; PASCHOAL; TORRES, PORTO, 2010; ESTIVALETE *et al.*, 2016).

O Quadro 11 mostra um resumo dos resultados obtidos com a correlação de Pearson entre as dimensões do bem-estar para análise da felicidade no trabalho.

Quadro 11 – Sumário dos resultados obtidos a partir da correlação de Pearson

Hipótese	Relação avaliada	Índice de correlação de Pearson	Resultado da correlação de Pearson entre os construtos do bem-estar			Decisão
H1	As dimensões de bem-estar psicológico (sentimentos de expressividades e de autorrealização) correlacionam-se às dimensões de bem-estar subjetivo (afetos positivos, afetos negativos), bem-estar no trabalho (satisfação com o trabalho, envolvimento no trabalho e comprometimento organizacional afetivo), bem-estar psicológico e bem-estar avaliado/experiente, e vice versa (estados da felicidade), caracterizando o construto felicidade no trabalho.	>0≤1	BEP	↔	BES:0,508	Aceita
			BEP	↔	BEE/BEA: 0,398	
			BEP	↔	BET: 0,684	
H2	As dimensões de bem-estar subjetivo (afetos positivos, afetos negativos) correlacionam-se às dimensões de bem-estar psicológico (sentimentos de expressividades e de autorrealização), bem-estar no trabalho (satisfação com o trabalho, envolvimento no trabalho e comprometimento organizacional afetivo) e bem-estar avaliado/experiente (estados da felicidade), e vice versa, caracterizando o construto felicidade no trabalho.	>0≤1	BES	↔	BEP: 0,508	Aceita
			BES	↔	BET: 0,748	
			BES	↔	BEE/BEA: 0,430	
H3	As dimensões do bem-estar no trabalho (satisfação com o trabalho, envolvimento no trabalho e comprometimento organizacional afetivo) correlacionam-se às dimensões de bem-estar psicológico (sentimentos de expressividades e de autorrealização), bem-estar subjetivo (afetos positivos, afetos negativos) e bem-estar avaliado/experiente (estados da felicidade), e vice versa, caracterizando o construto felicidade no trabalho.	>0≤1	BET	↔	BES: 0,748	Aceita
			BET	↔	BEE/BEA: 0,455	
			BET	↔	BEP: 0,684	

Hipótese	Relação Avaliada	Índice de correlação de Pearson	Resultado da correlação de Pearson entre os construtos do bem-estar			Decisão
H4	As dimensões do bem-estar avaliado/experiente (estados da felicidade) correlacionam-se às dimensões do bem-estar no trabalho (satisfação com o trabalho, envolvimento no trabalho e comprometimento organizacional afetivo), bem-estar psicológico (sentimentos de expressividades e de autorrealização), bem-estar subjetivo (afetos positivos, afetos negativos), e vice versa, caracterizando o construto felicidade no trabalho.	>0≤1	BEE/ BEA	↔	BEP: 0,398	Aceita
			BEE/ BEA	↔	BEP: 0,398	
			BEE/ BEA	↔	BES: 0,430	

Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados da pesquisa.

A partir da análise do Quadro 11, pode-se perceber que somente as correlações relacionadas ao bem-estar experiente (BEE) e bem-estar avaliado (BEA) apresentaram correlações moderadas, sugerindo novos estudos para sua análise. Todas as hipóteses foram confirmadas, enfatizando a confirmação do modelo proposto neste estudo. É pertinente ressaltar que este estudo se enquadrou na tendência da literatura acadêmica (SENDER; FLECK, 2017; SOUSA; PORTO, 2015; SELIGMAN; CSIKSZENTMIHALYI, 2000; ALBUQUERQUE; TRÓCCOLI, 2004; PASCHOAL; TORRES; PORTO, 2010; RYAN; DECI, 2001; WARR, 2007) e optou por analisar a felicidade no trabalho como um construto mais completo, englobando dimensões ou construtos subordinados ao bem-estar (CARDANA, 2015; SOUSA; PORTO, 2015; HILLS; ARGYLE, 2001; PASCHOAL; TORRES; PORTO, 2010; PASCHOAL, 2008; WARR, 2007).

Faz-se interessante comentar a semelhança deste estudo com o de Oliveira *et al.* (2016), que buscou identificar como se manifestam e quais os preditores de felicidade/bem-estar no trabalho na percepção dos empregados de uma distribuidora de bebidas. Os dados foram coletados por meio de um questionário composto de escalas, que avaliaram o bem-estar psicológico (afetos positivos e negativos), o bem-estar subjetivo (sentimentos de autorrealização e de expressividade) e o bem-estar no trabalho (envolvimento no trabalho, satisfação no trabalho e comprometimento organizacional afetivo). A amostra foi composta de 121 trabalhadores. Os dados coletados foram tabulados e submetidos a análises univariadas e à modelagem de equação estrutural. Os resultados revelaram que o bem-estar subjetivo correlaciona-se positivamente com o bem-estar psicológico e com o bem-estar no trabalho, confirmando parcialmente o modelo proposto na pesquisa, indicando que as experiências pessoais estão cada vez mais vinculadas ao trabalho dos indivíduos e que o bem-estar no trabalho pode ser positiva ou negativamente impactado, dependendo dos afetos e/ou sentimentos vivenciados pelos indivíduos, e que quanto maior a vivência de sentimentos positivos e menor a de negativos, maior o bem-estar no trabalho e, conseqüentemente, a felicidade no trabalho. Porém, Oliveira *et al.* (2016) não encontraram correlação entre BEP e BET, o que não permitiu estabelecer uma relação entre o funcionamento positivo global do indivíduo (RIFF, 1989), a realização do seu potencial pessoal (PASCHOAL;

TAMAYO, 2008) e as situações de trabalho que possam gerar satisfação, envolvimento e comprometimento organizacional afetivo. Esta pesquisa avançou em relação ao estudo de Oliveira *et al.* (2016), pois foi possível estabelecer correlações positivas entre as dimensões do bem-estar, e vice versa, suprimindo o *gap* da literatura acadêmica, pois considera a correlação entre o BES, o BET e o BEP e a avaliação do indivíduo em relação ao impacto do contexto do trabalho (BEA) e da experiência das atividades desempenhadas (BEE) para caracterizar o campo científico da felicidade (SENDER; FLECK, 2017; FISHER, 2010; WARR; CLAPPERTON, 2010; PASCHOAL; TAMAYO, 2008).

Siqueira *et al.* (2006) também sinalizaram para o forte impacto dos afetos positivos e negativos sobre as dimensões do bem-estar no trabalho, e na análise dos resultados, o BET foi impactado mais por afetos positivos do que por afetos negativos. Valente (2007) observou que os participantes que apresentaram níveis elevados de bem-estar em sua vida pessoal (BES) relataram níveis elevados de BET. Siqueira *et al.* (2006), que investigaram as relações entre BES e BET por meio de regressão linear, apontaram, ainda, que os construtos apresentam distinção entre si, sendo o BES antecedente do BET. Assim, para Siqueira *et al.* (2006), os indivíduos que relataram níveis mais altos de BES apresentaram níveis mais altos de BET. Vale ressaltar que os achados encontrados na literatura foram corroborados nesta tese.

Assim, percebendo que são poucos os trabalhos que apresentam uma visão sobre felicidade no trabalho, considerando a interação de várias dimensões (PALOMERA, 2009; CARRILLO *et al.*, 2017; AHUVIA *et al.*, 2015), e que existe um número significativo de pesquisas realizadas utilizando-se de variáveis isoladas para explicar a felicidade no trabalho (RIBEIRO; SILVA, 2018; CARDANA, 2015; FISHER, 2010; CARRILLO *et al.*, 2017; AHUVIA *et al.*, 2015; SOUSA; PORTO, 2015), os resultados deste estudo estão em sintonia com a literatura acadêmica porque reconhece que o conceito de felicidade é amplo, polissêmico, complexo interacional; todavia, é possível correlacionar dimensões influenciadoras da experiência de felicidade no trabalho (RIBEIRO; SILVA, 2018; CARDANA, 2015; SENDER; FLECK, 2017; ARANTES; PROLO, 2016; CARRILLO *et al.*, 2017; AHUVIA *et al.*, 2015; SOUSA;

PORTO, 2015; PALOMERA, 2009; FISHER, 2010; HILLS; ARGYLE, 2001). No próximo capítulo, apresentam-se as considerações finais deste estudo, bem como suas limitações e indicações para futuras pesquisas.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Quando se investiga a felicidade no trabalho, observa-se que boa parte das pesquisas utilizam o termo bem-estar ou afeto, e os estudos sobre esse tema apontam para respostas escassas e inconsistentes, que estão relacionadas a dimensões ou variáveis isoladas do bem-estar subjetivo (BES); a dimensões do bem-psicológico (BEP) ou a dimensões isoladas do bem-estar no trabalho (BET). Percebe-se ainda que são poucos os trabalhos que apresentam uma visão sobre felicidade no trabalho baseada em aspectos ou dimensões para além do contexto organizacional. Este estudo segue a linha de alguns autores, nacionais e internacionais, ao reconhecer que o conceito de felicidade é amplo, polissêmico, complexo interacional, e acredita ser possível correlacionar dimensões influenciadoras da experiência de bem-estar para compor a felicidade no trabalho.

A felicidade no trabalho, neste estudo, é correlacionada a quatro dimensões do bem-estar: BEP, BES, BET, BEE/BEA. Buscou-se considerar os aspectos da visão eudaimônica (BEP) e hedônica (BES), sua relação com o trabalho (BET), com o bem-estar experiente (BEE) e com o bem-estar avaliado (BEA). O bem-estar psicológico relaciona-se à realização do potencial pessoal, ao desenvolvimento de habilidades e ao alcance das metas fundamentais da vida, e apresenta como pontos centrais os sentimentos de expressividade e de autorrealização. O bem-estar subjetivo é conceituado a partir de três dimensões: o afeto positivo, o afeto negativo e a satisfação com a vida, abrangendo as respostas emocionais do indivíduo, relacionadas à dimensão afeto, e os julgamentos globais sobre sua satisfação com a vida. O BET é um construto psicológico multidimensional, composto pelos construtos satisfação no trabalho, envolvimento no trabalho e comprometimento organizacional afetivo. O BEE é o construto relacionado a quanto a experiência decorrente das atividades desempenhadas no dia a dia podem vir a impactar de forma positiva ou negativa na felicidade do trabalhador, e o BEA refere-se ao contexto do trabalho em que o indivíduo se encontra inserido, como, por exemplo, ao horário de trabalho, à remuneração, ao local de trabalho, entre outras variáveis. Tendo esse marco teórico como base, o objetivo desta investigação foi verificar as dimensões relacionadas à

felicidade no trabalho a partir da interação dos construtos do bem-estar para trabalhadores de uma rede de farmácias. Formulou-se quatro hipóteses:

- a) H1. As dimensões de bem-estar psicológico (sentimentos de expressividades e de autorrealização) correlacionam-se às dimensões de bem-estar subjetivo (afetos positivos, afetos negativos), bem-estar no trabalho (satisfação com o trabalho, envolvimento no trabalho e comprometimento organizacional afetivo) e bem-estar avaliado/experiente, e vice versa (estados da felicidade), caracterizando o construto felicidade no trabalho.
- b) H2. As dimensões de bem-estar subjetivo (afetos positivos, afetos negativos) correlacionam-se às dimensões de bem-estar psicológico (sentimentos de expressividades e de autorrealização), bem-estar no trabalho (satisfação com o trabalho, envolvimento no trabalho e comprometimento organizacional afetivo) e bem-estar avaliado/experiente (estados da felicidade), e vice versa, caracterizando o construto felicidade no trabalho.
- c) H3. As dimensões de bem-estar no trabalho (satisfação com o trabalho, envolvimento no trabalho e comprometimento organizacional afetivo) correlacionam-se às dimensões de bem-estar psicológico (sentimentos de expressividades e de autorrealização), bem-estar subjetivo (afetos positivos, afetos negativos) e bem-estar avaliado/experiente (estados da felicidade), e vice versa, caracterizando o construto felicidade no trabalho.
- d) H4. As dimensões de bem-estar avaliado/experiente (estados da felicidade) correlacionam-se às dimensões de bem-estar no trabalho (satisfação com o trabalho, envolvimento no trabalho e comprometimento organizacional afetivo), bem-estar psicológico (sentimentos de expressividades e de autorrealização), bem-estar subjetivo (afetos positivos, afetos negativos), e vice versa, caracterizando o construto felicidade no trabalho.

Foi realizado um estudo quantitativo do tipo *survey* em uma rede de farmácias localizada no norte de Minas, composta por 36 lojas físicas e duas lojas virtuais, que atendem todo o país. Em relação ao método de coleta de dados, foram aplicados aos trabalhadores questionários compostos de escalas do tipo Likert de cinco pontos, que avaliam o bem-estar psicológico (BEP) (afetos positivos e negativos), o bem-estar subjetivo (BES) (sentimentos de autorrealização e de expressividade) e o

bem-estar no trabalho (BET) (envolvimento no trabalho, satisfação no trabalho e comprometimento organizacional afetivo), e de questões que avaliaram o bem-estar experiente (BEE) e o bem-estar avaliado (BEA), compreendidos como dimensões que compõem a felicidade no trabalho.

A amostra foi composta por 506 respondentes, do total de 1.300 trabalhadores, predominantemente do sexo feminino, solteiros, entre 21 e 30 anos, com ensino médio. A maioria está na empresa e ocupa o mesmo cargo há quatro anos e no setor comercial.

Para responder ao objetivo deste estudo, buscou-se primeiramente a validação das dimensões do bem-estar através da análise fatorial, o que permitiu verificar a confiabilidade e atestar a unidimensionalidade dos construtos utilizados nesta tese. Posteriormente, utilizou-se o *software* SmartPLS 2.0, para se obter os construtos de primeira e de segunda ordem. Como as estatísticas foram obtidas com base em uma escala de 1 a 5, observa-se que todas as médias dos construtos BES, BET, BEP e BEE/BEA se mostram superior a três, conforme observado nos intervalos de confiança. Com o intuito de avaliar uma possível existência de diferença significativa dos níveis de bem-estar em relação às variáveis de perfil, foi utilizada ainda a técnica CHAID, empregando as variáveis sexo, faixa etária, estado civil, grau de escolaridade, setor de atividade, tempo de trabalho na empresa, tempo e trabalho no setor. E, por fim, para responder ao objetivo principal deste estudo, que é verificar as dimensões relacionadas à felicidade no trabalho a partir da interação dos construtos do bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico, bem-estar no trabalho e bem-experiente e avaliado, utilizou-se a correlação linear de Pearson, via método PLS.

O índice de correlação de Pearson é uma medida que varia de -1 a 1 e indica o grau e o sentido do relacionamento linear (caso exista) entre duas variáveis. Valores próximos de -1 indicam alta correlação negativa, valores próximos de zero indicam ausência de correlação e valores próximos de 1 indicam alta correlação positiva. Pode-se afirmar que todas as correlações se mostraram significativas e moderadas (entre 0.4 e 0.7), comprovando as hipóteses deste estudo. Foi possível verificar que os resultados, no que tange às forças das inter-relações entre as dimensões do

bem-estar que caracterizam a felicidade no trabalho, variaram de 0,4 a 0,748, e o índice maior de correlação foi encontrado nas dimensões BES e BET, com uma força maior e um valor alto (0,748). Notou-se que a dimensão do bem-estar psicológico (sentimentos de expressividades e de autorrealização) correlacionou-se positivamente às dimensões do bem-estar subjetivo (afetos positivos, afetos negativos), fortemente com as variáveis do bem-estar no trabalho (satisfação com o trabalho, envolvimento no trabalho e comprometimento organizacional afetivo) e moderadamente com o bem-estar avaliado/experiente, e vice versa (estados da felicidade), para caracterizar o construto felicidade no trabalho nesta tese. Tais resultados apontaram para evidências empíricas, que afirmaram como verdadeira a hipótese H1 (há correlação significativa e positiva entre as dimensões do bem-estar, a partir do BEP). A veracidade dessa hipótese implicou afirmar que, na medida em que forem mais elevados os sentimentos de expressividade e autorrealização, cresce proporcionalmente nos trabalhadores da rede de farmácia a ocorrência de afetos positivos frequentes, rara experiência emocional negativa, satisfação no trabalho, comprometimento e envolvimento com a organização e avaliação positiva do indivíduo em relação à experiência e ao contexto do trabalho, o que caracteriza um estado feliz dos trabalhadores.

Inferiu-se que a dimensão do bem-estar subjetivo (afetos positivos e afetos negativos) correlacionou-se positivamente com a dimensão do bem-estar psicológico (sentimentos de expressividade e autorrealização), fortemente com a dimensão do bem-estar no trabalho (satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo) e moderadamente com o bem-estar avaliado/experiente, e vice versa (estados da felicidade). Esses achados apontaram como verdadeira a hipótese H2, sendo possível considerar que quanto maior a prevalência de afetos positivos sobre os afetos negativos – BES –, mais fortes são os vínculos afetivos positivos com o trabalho e com a organização – BET–, elevando a percepção de que o trabalho contribui para o alcance das metas de vida do indivíduo – BEP– e para o alcance do estado de felicidade – BEE/BEA.

Com base na análise da dimensão bem-estar no trabalho (satisfação no trabalho, envolvimento no trabalho e comprometimento organizacional afetivo), observou-se

uma forte correlação com as dimensões do bem-estar subjetivo (afetos positivos e afetos negativos) e bem-estar psicológico (sentimentos de expressividade e autorrealização), e uma correlação moderada com a dimensão do bem-estar avaliado/experiente, e vice-versa (estados da felicidade). Tais resultados confirmaram a hipótese H3, estabelecendo que um elevado nível de bem-estar no trabalho, associado ao relato dos trabalhadores sobre estarem satisfeitos com o trabalho, reconhecerem o envolvimento nas tarefas e revelarem compromisso afetivo com a organização empregadora/BET, relaciona-se intensamente às experiências de emoções ou afetos positivos/BES, que se associa a um grau de funcionamento mais perfeito de uma pessoa/BEP e ajuda no alcance da felicidade no trabalho.

E, por fim, constatou-se, em todas as análises que buscaram correlações entre o bem-estar experiente/bem-estar avaliado com os construtos BET (satisfação no trabalho, envolvimento no trabalho e comprometimento organizacional afetivo), BEP (sentimentos de expressividade e autorrealização) e BES (afetos positivos e afetos negativos), correlações moderadas e positivas. Com tais resultados, pode-se sustentar como verdadeira a hipótese H4, afirmando que uma avaliação positiva do contexto e experiência do trabalho – BEE/BEA – tende a fortalecer os vínculos com a organização e com o trabalho – BET –, a percepção de expressão, o desenvolvimento dos potenciais, os avanços dos propósitos de vida – BEP – e a consistência de afetos positivos no trabalho – BES. Pode-se perceber que somente as correlações do bem-estar experiente/BEE e do bem-estar avaliado/BEA foram moderadas, o que sugere, então, novos estudos para sua análise. Todas as hipóteses foram confirmadas, enfatizando a aprovação e a validação do modelo proposto neste estudo.

No tocante à felicidade no trabalho, ao se observar as médias dos afetos positivos na percepção dos trabalhadores, constata-se que de 39,1% a 46,8% deles demonstraram que se sentem muito alegres (Q6 – 3,39), dispostos (Q8 – 3,56), contentes (Q9 – 3,39), animados (Q13 – 3,33), entusiasmados (Q16 – 3,33), felizes (Q18 – 3,39), empolgados (Q22 – 3,20), orgulhosos (Q24 – 3,46) e tranquilos (Q26 – 3,21). De acordo com esses resultados, os respondentes deste estudo relataram

uma experiência mais intensamente marcada por afetos positivos (orgulhoso, disposto e feliz com o trabalho) do que por afetos negativos (deprimido, com raiva, nervoso, frustrado, entediado e impaciente), tais achados apontam para um balanço emocional positivo, evidenciando um sentimento de bem com a vida, que contribui para a felicidade no trabalho.

Em relação às questões que compuseram o bem-estar no trabalho, mensurado a partir dos construtos comprometimento afetivo organizacional (Q1 a Q5), envolvimento no trabalho (Q36 a Q 40) e satisfação no trabalho (Q41 a Q 51), a média das respostas apresentadas à questão “a empresa onde trabalho me faz sentir (...)” apontou para a existência de uma frequência maior de sentimento positivo pela empresa, de 46,4% a 53,4% dos respondentes apontaram que estão muito contentes (Q2 – 3,50), entusiasmados (Q3 – 3,50) e animados (Q5 – 3,56) e muito a extremamente orgulhosos (Q1 – 3,78) e interessados pela empresa (Q4 – 3,83).

Tais resultados parecem afirmar que os trabalhadores da rede de farmácia apresentam-se emocionalmente envolvidos, identificados, ligados à organização e desejando dar continuidade às suas atividades na rede de farmácias. Já em relação às cinco questões que mensuram o envolvimento no trabalho, os respondentes apresentaram um resultado acima da média três em 40% das questões, relatando que “as maiores satisfações de minha vida vêm do meu trabalho” (Q36 – 3,36) e demonstrando que estão pessoalmente muito ligados ao trabalho (Q40 – 3,58). Esses achados indicaram a centralidade do trabalho na vida dos trabalhadores da rede de farmácias, destacando a contribuição do trabalho para o processo de construção da identidade do ser humano.

Identificou-se também um estado mediano entre os respondentes quando questionados se “as horas em que estou trabalhando são as melhores horas do meu dia (Q37 – 3,01)” e se “as coisas mais importantes que acontecem em minha vida envolvem meu trabalho (Q38 – 3,07)”. Os resultados encontraram-se num intervalo de resposta de 34,6% a 43,9%, e estão diretamente relacionados ao estado de fluxo, ou *flow*, parecendo indicar que os trabalhadores não sentem que as suas tarefas são

tão relevantes a ponto de estarem imersos ou extremamente concentrados no seu trabalho. Em relação ao construto satisfação no trabalho, 12 das 15 variáveis tiveram avaliação positiva (80%) e três (20%) indicaram insatisfação – Q43 (2,70), Q46 (2,74) e Q51 (2,71) –, elas estão relacionadas à questão salarial. Os respondentes relataram satisfação acerca do tipo de amizade com os colegas (Q44 – 3,81), com a capacidade profissional demonstrada pelo chefe (Q55 – 3,95) e com o espírito de colaboração dos colegas no ambiente de trabalho (Q41 – 3,48). Tais resultados apontam para uma satisfação com o ambiente social, que é caracterizado pela satisfação com a chefia e com os colegas de trabalho. Por outro lado, eles declararam insatisfação com o salário quando compararam os seus esforços no trabalho (Q51 – 2,72), o quanto eles trabalham (Q43 – 2,70) e com relação a sua capacidade profissional (Q46 – 2,74), apresentando notas médias cujo intervalo está abaixo de três.

Tais achados acentuam que os participantes pareceram indicar mais satisfação com a chefia e com os colegas, com as tarefas desempenhadas e com os critérios de promoção oferecidos pela empresa. Porém a satisfação com o salário (Q43, Q46 e Q51) apresentou média de 2,72, abaixo do ponto médio três, o que pareceu sugerir que os participantes estão insatisfeitos. Destaca-se que essa foi a categoria na pesquisa que apresentou médias mais baixas, o que aponta para possíveis problemas na percepção quanto à forma como a organização recompensa o trabalhador.

Quando se avaliou o BEP, verificou-se que todas médias das variáveis relacionadas aos sentimentos de expressividade (3,90) e autorrealização (3,85) apresentaram-se acima do ponto médio três, o que indicou um índice positivo e expressivo de bem-estar psicológico experienciado pelos respondentes. Os respondentes sinalizaram que aproveitam seu potencial (Q27 – 3,82); 87,8% dos respondentes apontaram que desenvolvem habilidades consideradas importantes (Q28 – 4,12); realizam atividades que envolvem suas capacidades (Q29 – 3,90); superam desafios (Q31 – 3,97) e atingem resultados que valorizam (Q32 – 3,81); que há avanço nas metas estabelecidas para suas vidas (Q33 – 3,67), 75% dos respondentes relataram que fazem o que realmente gostam de fazer (Q34 – 3,85) e 76,9% dos trabalhadores

apontaram que no trabalho expressam o que há de melhor em si (Q35 – 3,95). E, por fim, ao se analisar a dimensão BEE/BEA, considerando uma escala de 15 pontos, que caracteriza os estados de felicidade (infelicidade, felicidade neutra e felicidade), obteve-se uma média de 11,53 acima do ponto médio oito, o que parece indicar que a felicidade no trabalho pode ser compreendida, ainda, através de fatores que combinam a dimensão dos indivíduos e das organizações. Não foi encontrado na literatura nenhum estudo que buscou mensurar os estados de felicidade dentro da proposta das dimensões de bem-estar experiente e bem-estar avaliado. Dessa forma, este estudo avançou ao incorporar a dimensão da avaliação e da experiência (BEE/BEA) do indivíduo, e não somente da organização (BET, BEP e BES), em relação à análise das dimensões de bem-estar que podem vir a caracterizar a felicidade no trabalho. Com isso, pode-se inferir que a felicidade no trabalho na rede de farmácias pode ser atribuída aos quatro tipos de bem-estar: BES, BET, BEP, BEE/BEA, sobressaindo o BEP e o BEE/BEA.

Ressalta-se ainda que os resultados alcançados neste trabalho consubstanciam a teoria existente na área e identificam lacunas importantes que poderão ser objeto de futuros estudos, como, por exemplo, a identificação de causa e efeito em cada uma das dimensões de bem-estar, com o objetivo de analisar quais variáveis são determinantes para o aumento ou o decréscimo das forças das correlações entre as dimensões do bem-estar. Uma análise futura sobre felicidade no trabalho, a partir das análises de bem-estar, poderá ainda incluir, no que tange às variáveis de perfil, dados sobre a personalidade, os valores, as necessidades, a renda e as preferências do trabalhador. Ademais, estudos que considerem outras dimensões de bem-estar poderão contribuir para uma construção mais completa do conceito de felicidade no trabalho. A necessidade de um estudo qualitativo que aprofunde o conceito de felicidade no trabalho também se faz mister, o que poderá elucidar os aspectos culturais e as especificidades do contexto vivenciado por cada categoria de grupo profissional.

REFERÊNCIAS

ACHIM, M. V. *et al.* Rethinking the shadow economy in terms of happiness evidence for the european union member states. **Technological and Economic Development of Economy**, [S.l.], v. 24, n.1, p. 199-228, 2018. Disponível em: <https://journals.vgtu.lt/index.php/TEDE/article/view/84>. Acesso em: 30 out. 2018.

ACHOR, S.; DELLA PORTA, M. Why can't we all be happy at work? Although scientific support for the benefits of happiness is mounting, creating a happy and engaged culture requires a new kind of organizational learning. **Training**, Minneapolis, v. 52, n. 1, p. 110-117, 2015.

AGAPITO, P. R.; POLIZZI FILHO, A.; SIQUEIRA, M. M. M. Bem-estar no trabalho e percepção de sucesso na carreira como antecedentes de intenção de rotatividade, **RAM - Rev. Adm. Mackenzie**, São Paulo, v.16, n. 6, p.71-93, 2015. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/1678-69712015/administracao.v16n6p71-93>. Acesso em: 2 maio 2018.

AHMED, S. Killing joy: feminism and the history of happiness. **Signs – Journal of Women in Cultural And Society**, [S.l.], v. 35, n. 3, p. 571-594, 2010.

AHUVIA, A. *et al.* Happiness: an interactionist perspective. **International Journal of Wellbeing**, [S.l.], v. 5, n. 1, p. 1-18, 2015.

ALBERTO, L. C. F. R. **Os determinantes da felicidade no trabalho**: um estudo sobre a diversidade nas trajetórias profissionais de engenheiro. 2000. 123 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – Instituto de Psicologia da USP, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2000.

ALBUQUERQUE, A. S.; TRÓCCOLI, B. T. Desenvolvimento de uma escala de bem-estar subjetivo. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, [S.l.], v. 20, n. 2, p. 153-164, 2004.

ALBUQUERQUE, J. B.; SOUZA, F. M.; MARTINS, C. R. Validação das escalas de satisfação com a vida e afetos para idosos rurais. **Psico**, [S.l.], v. 41, n.1, p. 85-92, 2010.

AMARAL, D. J.; SIQUEIRA, M. M. M. Relações entre percepção da estrutura organizacional e bem-estar de profissionais de uma empresa em processo de privatização. *In*: ATA DO 5º CONGRESSO NACIONAL DE PSICOLOGIA DA SAÚDE, 2004, Lisboa. **Anais...** Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2004. p. 671-677.

AMARAL, M. J. F. S. **Felicidade, bem-estar e satisfação profissional**. 2015. 66 f. Dissertação (Mestrado em Gestão) - Instituto Universitário de Lisboa, Lisboa, 2015. Disponível em: https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/11447/3/TESE_MariaJo%C3%A3oAmaral.pdf. Acesso em: 26 jun. 2018.

ANDREWS, S. [FIB na Teoria]. *In*: CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DO FIB, I., 2008, São Paulo. **Anais eletrônicos...** São Paulo, 2008. p.1-5. Disponível em: <http://www.felicidadeinternabruta.org.br/sobre.html>. Acesso em: 3 nov. 2018.

ANTUNES, R. As formas de padecimento no trabalho. **Saúde e Sociedade**, São Paulo, v. 17, n. 4, p. 7-10, 2008.

ANTUNES, R.; ALVES, G. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. **Educação Social**, Campinas, v. 25, n. 87, p. 335-351, maio/ago. 2004.

ANTUNES, R.; PRAUN, L. A sociedade dos adoecimentos no trabalho. **Serviço Social & Sociedade**, São Paulo, n. 123, p. 407-427, jul./set. 2015.

ARAMPATZI, E.; BURGER, M. J.; NOVIK, N. Social network sites, individual social capital and happiness. **Journal of Happiness Studies**, [S.l.], v. 19, n.1, p. 99-122, 2018. Disponível em: doi:10.1007/s10902-016-9808-z. Acesso em: 30 out. 2018.

ARANTES, D. D.; PROLO, I. As expressões de felicidade no trabalho: uma reflexão a partir de executivos, profissionais graduados e não-graduados. *In*: CONGRESSO BRASILEIRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS, 4., 2016, Porto Alegre. **Anais...** Porto Alegre, 19 a 21 out. 2016.

ARISTÓTELES. **A ética**. Rio de Janeiro: Tecnoprint, 1967.

ARISTÓTELES. **Ética a Nicômaco**. Tradução: Torrieri Guimarães. São Paulo: Martin Claret, 2001.

AVERILL, J.; MORE, T. Happiness. *In*: LEWIS, M.; HAVILAND-JONES, J. (Ed.). **Handbook of emotions**. 2. ed. Nova Iorque: The Guilford Press, 2000.

BARBALET, J. **Emoção, teoria social e estrutura social**: uma abordagem macrossocial. Lisboa: Instituto Piaget, 1998.

BARROS-JUSTO, J. L.; ZAPATA, S.; MARTINEZ-ARAUJO, N. Are you sure you are happy? **IEEE Latin America Transactions**, [S.l.], v. 16, n. 4, p. 1213-1218, 2018. Disponível em: doi:10.1109/TLA.2018.8362159. Acesso em: 30 out. 2018.

BARTRAM, D. Elements of a sociological contribution to happiness studies. **Sociology Compass**, [S.l.], v. 6, n. 8, p. 644-656, 2012.

BASÍLIO, M. A. **As relações entre bem-estar no trabalho e participação em programas organizacionais de promoção de saúde**. 2005. 60f. Dissertação (Mestrado em Psicologia da Saúde) - Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo, 2005.

BAUDELOT, C.; GOLLAC, M. **Trabajar para ser feliz?** La felicidad y el trabajo en Francia. Buenos Aires: Miño y Dávila, 2011.

BAUDELOT, C.; GOLLAC, M. **Travailler pour être heureux?** Le bonheur et le travail em France. Paris: Fayard, 2003.

BAUMAN, Z. O segredo mais bem guardado da sociedade de consumidores. *In*: BAUMAN, Z. **Vida para consumo**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2008. p. 7-35.

BAUMAN, Z. **A arte da vida**. Título original: Identity. Tradução: Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro: Zahar, 2009.

BAXTER, L. A. Conflict management: an episodic approach. **Small Group Behavior**, [S.I.], v. 13, n.1, p. 23-42, feb.1982. Disponível em: <http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/104649648201300102>. Acesso em: 3 nov. 2018.

BEIRIZ, L. P. L. **Bem-estar e desempenho no trabalho**: estudos de caso em uma empresa de comunicação. 2012. 56 f. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas) – Programa de Pós-Graduação em Administração de Empresas, Fundação Instituto Capixaba de Pesquisas em Contabilidade, Economia e Finanças (FUCAPE), Vitoria, 2012.

BEN-ZE'EV, A. **The subtlety of emotions**. [S.I.]: Bradford Books, 2001.

BLANCHFLOWER, D. G.; OSWALD, A. I. Money sex and happiness: an empirical study. **Nber Working Paper**, [S.I.], n. 10499, 2014.

BOARINI, R.; JOHANSSON; A.; D'ERCOLE, M. M. Alternative measures of well being. **OECD Economicus Department working Papers**, [S.I.], n. 476, 2006.

BOEHS, S. T. M.; SILVA, N. Bem-estar, felicidade e satisfação de vida na aposentadoria: construindo reflexões. *In*: BOEHS, S. T. M.; SILVA, N. (Org.). **Psicologia positiva nas organizações e no trabalho**: conceitos fundamentais e sentidos aplicados. São Paulo: Vetor, 2017. p. 208-224.

BONIFÁCIO, T. M. F. **Trabalho, felicidade e sentido para a geração y na modernidade líquida**. 2013. 257 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) - Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2013.

BORGES, A. T. **Exclusão social, trabalho e felicidade**: uma análise do trabalho como objeto de promoção da dignidade e felicidade humanas. 2016. 266 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Centro Universitário Salesiano de São Paulo, Lorena, 2016.

BOSCO, A. I. J.; FAVRETTO, F.; ALBRECHT, S. B. **Felicidade no trabalho**: um estudo realizado com os profissionais do Sul do Brasil. 2016. Disponível em: https://eventos.uceff.edu.br/eventosfai_dados/artigos/inovaagro2016/567.pdf. Acesso em: 17 set. 2018.

BREAUGH, J.; RITZ, A.; ALFES, K. Work motivation and public service motivation: disentangling varieties of motivation and job satisfaction. **Public Management**

Review, [S.l.], v. 20, n. 10, p. 1423-1443, 2018. Disponível em: doi:10.1080/14719037.2017.1400580. Acesso em: 30 out. 2018.

BRAGA, L. T. *et al.* Valores organizacionais: preditores do bem-estar no trabalho? **Revista Gestão & Originalidade**, [S.l.], v. 33, n. 99, p. 170-187, set./dez. 2017. Disponível em: http://seer.uscs.edu.br/index.php/revista_gestao/article/view/4091/2198. Acesso em: 3 jul. 2018.

BRUNI, I.L.; PORTA, P.L. **Economicus and happiness**: framing the analysis. New York: Oxford university press, 2005.

BRUNING, C. ; FARIA, J. H. ; CASAGRANDE, R. M. Critical issues in the organization of labour, human resource management and its consequences and impacts over workers? Health and their subjectivity. *In*: CONFERENCE CR3+, 5., **Anais...**, 2017.

BURRELL, G.; MORGAN, G. **Social paradigms and organisational analysis**: elements of the sociology of corporate life. Great Britain: Heinemann Education Books, 1979.

BUTTRICK, N. R.; OISHI, S. The psychological consequences of income inequality. **Social and Personality Psychology Compass**, [S.l.], v. 11, n. 3, 2017. Disponível em: doi:10.1111/spc3.12304. Acesso em: 30 out. 2018.

CAILLÉ, A. *et al.* **História argumentada da filosofia política**: a felicidade e o útil. São Leopoldo: UNISINOS, 2006. (Coleção Ideias 12).

CALLIGARIS, C. **Cartas a um jovem terapeuta**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CAPECCE, V. R. **Bem estar no trabalho e otimismo em estudantes trabalhadores**. 2009. 148 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia da Saúde) - Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo, 2009. Disponível em: <http://tede.metodista.br/jspui/handle/tede/1454>. Acesso em: 26 ago. 2018.

CARDANA, R. M. A felicidade e o bem-estar organizacionais. **Lusíada. Economia & Empresa**, Lisboa, [S.l.], n. 20, p. 101-127, 2016. Disponível em: <http://revistas.lis.ulusiada.pt/index.php/lee/article/view/2308>. Acesso em: 30 out. 2018.

CARR, A. **Positive psychology**: the science of happiness and human strengths. London: Brunner-Routledge, 2004.

CARRILLO, S. *et al.* El papel de la dimensión colectiva en el estudio de la felicidad. **Revista Colombiana de Psicología**, [S.l.], v. 26, n.1, p.115-129, 2017. Disponível em: doi: 10.15446/rcp.v26n1.54624. Acesso em: 30 out. 2018.

CARVALHO, M. B. **A felicidade na agenda da administração e suas relações com conceitos organizacionais**. 2010. 160 f. Dissertação (Mestrado em

Administração) - Faculdade de Ciências Empresariais de Belo Horizonte, Universidade FUMEC, Belo Horizonte, 2010.

CASTILLA DEL PINO, C. **Teoria dos sentimentos**. Lisboa: Fim de Século Edições, 2003.

CASTRO, P. P. **Um estudo sobre experiência de inclusão e felicidade no trabalho**. 2013. 145 f. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas) – Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2013.

CAVALCANTE, M. M.; SIQUEIRA, M. M. M.; KUNIYOSHI, M. S. Engajamento, bem-estar no trabalho e capital psicológico: um estudo com profissionais da área de gestão de pessoas. **Pensamento & Realidade**, [S.l.], v. 29, n. 4, p. 42-64, 2014.

CELIK, M. The effect of psychological capital level of employees on workplace stress and employee turnover intention. **Innovar**, Bogotá, v. 28, n. 68, p. 67-75, abr./jun. 2018. Disponível em: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-50512018000200067&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 8 jun. 2018.

CEROY, F. M. **A busca da felicidade em Sigmund Freud e sua percepção pelo Supremo Tribunal Federal do Brasil**. 2014. 130 f. Dissertação (Mestrado em Direito e Políticas Públicas) - Instituto CEUB de Pesquisa e Desenvolvimento, Centro Universitário de Brasília, Brasília, 2014.

CHEN, Y.; TAN, Y. J. The effect of non-contributory pensions on labour supply and private income transfers: evidence from singapore. **IZA Journal of Labor Policy**, [S.l.], v. 7, n. 1, 2018. Disponível em: doi:10.1186/s40173-018-0099-3. Acesso em: 30 out. 2018.

CHIH, C. Y. **A eudaemonia na polis excelente de Aristóteles**. 2009. 263 f. Dissertação (Mestrado em Filosofia) - Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo (USP), São Paulo, 2009.

CHIUZI, R. M. **As dimensões da organização positiva e seus impactos sobre o bem-estar dos trabalhadores**. 2006. 64 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo, 2006.

CHIUZI, R. M.; SIQUEIRA, M. M. M.; MARTINS, M. C. F. As dimensões da organização positiva e os seus impactos sobre o bem-estar dos trabalhadores. **Rev. Mudanças-Psicologia da Saúde**, São Bernardo do Campo, v. 20, n. 1-2, jan./dez. 2012, p. 31-40.

CHRISTOPHER, J. C. Situating psychological well-being: exploring the cultural roots of its theory and research. **Journal of Counseling & Development**, [S.l.], v. 77, p. 141-152, 1999.

COHEN, D. **Homo economicus**: the (lost) prophet of modern times. Cambridge: Polity Press, 2014.

COLLIS, J; HUSSEY, R. **Pesquisa em administração**: um guia prático para alunos de graduação e pós-graduação. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

COMPTON, W. C. **An introduction to positive psychology**. Belmont, CA: Thomson Wadsworth, 2005.

COMTE-SPONVILLE, A. **A felicidade desesperadamente**. São Paulo: Martins Fontes, 2001.

COMTE-SPONVILLE, A. **A mais bela história da felicidade**: a recuperação da existência humana diante da desordem do mundo. Tradução: Edgard de Assis Carvalho e Mariza Perassi. Rio de Janeiro: DIFEL, 2006.

COPRANZANO R.C. *et al.* The structure of affect: reconsidering the relationship between negative and positive affectivity. **Journal of Management**, [S.l.], v. 29, p. 831-857, 2003.

COVACS, J. M. L. **Bem-estar no trabalho**: o impacto dos valores organizacionais, percepção de suporte organizacional e percepção de justiça. 2006. 117 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia da Saúde), Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo, 2006.

CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa**: métodos qualitativo, quantitativo e misto. 3. ed. Porto Alegre: Artmed/Bookman, 2010.

CSIKSZENTMIHALYI, M. **A psicologia da felicidade**. São Paulo: Saraiva, 1992.

CSIKSZENTMIHALYI, M. **Finding flow**: the psychology of engagement with everyday life. Nova Iorque: Basic Books, 1997.

CSIKSZENTMIHALYI, M. Implications of a systems perspective for the study of creativity. *In*: STERNBERG, R. J. (Ed.). **Handbook of creativity**. Cambridge: Cambridge University Press, 1999.

CSIKSZENTMIHALYI, M. **Gestão qualificada**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

ÓULIBRK, J., *et al.* Job satisfaction, organizational commitment and job involvement: the mediating role of job involvement. **Frontiers in Psychology**, [S.l.], v. 9, 2018. Disponível em: doi:10.3389/fpsyg.2018.00132. Acesso em: 30 out. 2018.

DANNA, K.; GRIFFIN, R. Health and well-being in the workplace: a review and synthesis of the literature. **Journal of Management**, [S.l.], v. 25, n. 3, p. 357-384, 1999. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1177/014920639902500305>. Acesso em: 2 maio 2018.

DANTAS, A. N. M. R. **A felicidade enquanto recurso emocionalmente desigual: para uma abordagem sociológica do sentir**. 2015. 390 f. Tese (Doutoramento em Sociologia) - Faculdade de Ciências Sociais Humanas, Universidade Nova de Lisboa, 2015. Disponível em:

https://run.unl.pt/bitstream/10362/15119/1/TeseDoutoramento_AnaRoqueDantas.pdf. Acesso em: 3 nov. 2018.

DEJOURS, C. Prefácio. *In*: MENDES, A.M. **Psicodinâmica do trabalho**: teoria, método e pesquisas. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007. p. 19-22.

DEL BIANCO, T. S. *et al.* A felicidade da população trabalhadora de Cascavel/PR segundo a métrica do índice de Felicidade Interna Bruta. **Revista Brasileira de Gestão Urbana (Brazilian Journal of Urban Management)**, Toledo, v. 8, n.3, p. 390-406, set./dez. 2016. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/urbe/v8n3/2175-3369-urbe-2175-3369008003AO08.pdf>. Acesso em: 1 ago. 2018.

DIAS, A. L.; VARELA, M.; COSTA J. L. **Excelência organizacional**. [Lisboa]: Bnomics, 2013.

DIENER, E. Subjective well-being. **Psychological Bulletin**, [S.I.], v. 95, p. 542-575, 1984.

DIENER, E. Subjective well-being: the science of happiness and a proposal for a national index. **American Psychologist**, [S.I.], v. 55, n. 1, p. 34-43, 2000.

DIENER, E. **Guidelines for national indicators of subjective well-being and ill-being**. 2005. Disponível em: http://internal.psychology.illinois.edu/~ediener/Documents/Guidelines_for_National_Indicators.pdf. Acesso em: 9 set. 2018.

DIENER, E.; DIENER, M. Cross-cultural correlates of life satisfaction and self-esteem. **Journal of Personality and Social Psychology**, [S.I.], v. 68, p. 653-663, 1995.

DIENER, E. *et al.* Subjective well-being: three decades of progress. **Psychological Bulletin**, [S.I.], v. 125, p. 276-302, 1999.

DIENER, E.; LUCAS, R. E.; OISHI, S. Subjective well-being: the science of happiness and life satisfaction. *In*: SNYDER, C. R.; LOPEZ, S.(Org.) **Handbook of positive psychology**. New York: Oxford, 2002. p. 63-73.

DIENER, E.; OISHI, S.; TAY, L. Advances in subjective well-being research. **Nature Human Behaviour**, [S.I.], v. 2, n. 4, p. 253-260, 2018. Disponível em: [doi:10.1038/s41562-018-0307-6](https://doi.org/10.1038/s41562-018-0307-6). Acesso em: 30 out. 2018.

DIMITRIJEVIĆ, A. A.; MARJANOVIĆ, Z. J.; DIMITRIJEVIĆ, A. Whichever intelligence makes you happy: the role of academic, emotional, and practical abilities in predicting psychological well-being. **Personality and Individual Differences**, [S.I.], v. 132, p. 6-13, 2018.

DUDLEY, J. Aristotle's views on chance and their contemporary relevance. **Scholarship**, [S.I.], v. 12, n. 1, p. 7-26, 2018. Disponível em: [doi:10.21267/AQUILO.2018.12.10407](https://doi.org/10.21267/AQUILO.2018.12.10407). Acesso em: 30 out. 2018.

EASTERLIN, R. A. Income and happiness: towards a unified theory. **The Economicus journal**, [S.l.], v.111, n. 473, p.465-484, jul. 2001.

ELSTER, J. **Alchemies of the mind**: rationality and the emotions. Cambridge: Cambridge University Press, 1999.

EPICURO. **Carta sobre a felicidade (a Meneceu)**. Tradução: Álvaro Lorencini e Enzo Del Carratore. São Paulo: Unesp, 2002.

ESTIVALETE, V. F. B. *et al.* Suporte social e suporte organizacional como antecedentes do bem-estar no trabalho: a perspectiva de colaboradores de uma empresa de logística ferroviária. **Revista de Administração da UNIMEP**. [S.l.], v.14, n. 2, p. 31-56, maio/ago. 2016. Disponível em: <http://www.raunimep.com.br/ojs/index.php/regen/article/viewFile/644/677>. Acesso em: 2 maio 2018.

ENRIQUEZ, E. Vida psíquica e organização. *In*: MOTTA, F. C. P.; FREITAS, M. E. (Org.). **Vida psíquica e organização**. Rio de Janeiro: FVG, 2000.

FIB – Felicidade Interna Bruta. **FIB na teoria**. 2018. Disponível em: <http://www.felicidadeinternabruta.org.br>. Acesso em: 10 jan. 2018.

FIDELIS, A. C. F.; FERNANDES, A. J.; TISOTT, P. B. A relação entre felicidade e trabalho: um estudo exploratório com profissionais ativos e aposentados. **PSI UNISC**, Santa Cruz do Sul, v. 2, n. 1, p. 19-32, jan./jun. 2018. Disponível em: <https://online.unisc.br/seer/index.php/psi/article/view/9840/7055>. Acesso em: 15 set. 2018.

FISHER, C. D. Happiness at work. **International Journal of Management Reviews**, [S.l.], v. 12, n. 4, p. 384-412, 2010. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>. Acesso em: 4 out. 2018.

FORBES, J. A felicidade na clínica de Jacques Lacan. 2008. (09m22s). **YouTube**. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=razmLAglosU>. Acesso em: 12 abr. 2017.

FREITAS, M. E. D. Cultura Organizacional: o doce controle no clube dos raros. *In*: MOTTA, F. C. P; CALDAS, M. P. (Ed.). **Cultura organizacional e cultura brasileira**. São Paulo: Atlas, 2012. p. 293-304.

FREDRICKSON, B. L. What good are positive emotions? **Review of General Psychology**, [S.l.], v. 2, p. 300-319, 1998.

FREDRICKSON, B. L. Hostility predicts magnitude and duration of blood pressure response to anger. **Journal of Behavioral Medicine**, [S.l.], n. 23, p. 229-243, 2000.

FREDRICKSON, B. L. The role of positive emotions in positive psychology: the broaden-and-build of positive emotions. **American Psychologist**, [S.l.], v. 56, n. 3, p. 218-226, 2001.

FREIRE FILHO, J. Correntes da felicidade: emoções: gêneros e poder. **Matrizes**, São Paulo, v. 11 n. 1, p. 61-81, jan./abr 2017. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.11606/issn.1982-8160.v11i1p61-81>. Acesso em: 13 abr. 2018.

FREUD, S. Obras psicológicas completas de Sigmund Freud. Edição Standard Brasileira. Rio de Janeiro: Imago, 1969.

FREUD, S. **Totem e tabu**. Rio de Janeiro: Imago, 1974.

FREUD, S. **Estudos sobre a histeria**. 2. ed. Rio de Janeiro: Imago, 1987. v. 2.

FREUD, S. Luto e melancolia. *In*: FREUD, S. **A história do movimento psicanalítico, artigos sobre a metapsicologia e outros trabalhos**. v. 14. Edição Standard. Rio de Janeiro: Imago, 1996. p. 245-279.

FREUD, S. **A Pulsão e seus destinos**. Rio de Janeiro: Imago, 1996. v. 14.

FREUD, S. **Formulações sobre os dois princípios do funcionamento mental**. Rio de Janeiro: Imago, 1996. v. 12.

FREUD, S. **Psicologia de grupo e a análise do ego e dois verbetes de enciclopédia**. Tradução: Christiano Monteiro Oiticica. Rio de Janeiro: Imago, 1997.

FREUD, S. **Escritos sobre a psicologia do inconsciente**. Tradução: Luiz Alberto Hanns. Rio de Janeiro: Imago, 2004. v.1.

FREUD, S. **O mal estar na civilização, novas conferências introdutórias à psicanálise e outros textos (1930-1936)**. Tradução: Paulo César de Souza. São Paulo: Companhia das Letras, 2010.

FREY, K. Políticas públicas: um debate conceitual e reflexões referentes à prática da análise de políticas públicas no Brasil. **Planejamento e Políticas Públicas**, Brasília, n. 21, p. 211-259, jun. 2000.

FREY, B. S.; STUTZER, A. **Happiness and economics: how the economy and institutions affect human well-being**. Princeton, New Jersey: Princeton University Press, 2001.

FROMM, E. **Análise do homem**. 13. ed. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 1983.

FRUNZARU, V.; FRUNZARU, E. M. Materialism and life satisfaction a sociological and christian comparative approach. **Journal for the Study of Religions and Ideologies**, [S.l.], v. 16, n. 48, p. 31-45, 2017. Disponível em: <http://jsri.ro/ojs/index.php/jsri/article/view/888>. Acesso em: 3 ago. 2018.

GARCIA, J. V.; GARCIA, M. E. Learning to be happy at work. *In*: INTERNATIONAL CONFERENCE OF EDUCATION, RESEARCH AND INNOVATION, 7., Seville, 2014. **Anais...**, Seville: Assoc Technology Education & Development, 2014. p. 3.911-3.916.

GAVIN, J. H.; MASON, R. O. The virtuous organization: the value of happiness in the workplace. **Organizational Dynamics**, [S.l.], v. 33, n. 4, p. 379-392, 2004.

GIACOMONI, C. H. Bem-estar subjetivo: em busca de qualidade de vida. **Temas em Psicologia da SBP**, [S.l.], v. 12, n. 1, p. 43-50, 2004. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/tp/v12n1/v12n1a05.pdf>. Acesso em: 30 out. 2018.

GIANNETTI, E. **Felicidade**. São Paulo: Companhia das Letras, 2002.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GONDIM, S. M. G.; SIQUEIRA, M. M. M. Emoções e afetos no trabalho. *In*: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

GOODWIN, R. E.; GROTH, M.; FRENKEL, S. J. Relationships between emotional labor, job performance, and turnover. **Journal of Vocational Behavior**, [S.l.], v. 79, n. 2 p. 538-548, Oct. 2011. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2011.03.001>. Acesso em: 2 jul. 2018.

GOVAERTS, N.; KYNDT, E.; DOCHY, F. The influence of specific supervisor support types on transfer of training: examining the mediating effect of training retention. **Vocations and Learning**, [S.l.], v. 11, n. 2, p. 265-288, 2018. Disponível em: [doi:10.1007/s12186-017-9190-y](https://doi.org/10.1007/s12186-017-9190-y). Acesso em: 30 out. 2018.

GRACIOSO, J. **Interioridade e filosofia do espírito nas Confissões de Santo Agostinho**. 2010. 133 f. Tese (Doutorado em Filosofia) - Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8133/tde-26102010-110652/pt-br.php>. Acesso em: 18 ago. 2018.

GRAHAM, C. **O que nos faz felizes por esse mundo fora: o paradoxo dos camponeses felizes e dos milionários miseravelmente infelizes**. Alfragide: Texto Editores, 2011.

GRAZIANO, L. D. **A felicidade revisitada: um estudo sobre bem-estar subjetivo na visão da psicologia positiva**. 2005. 126 f. Tese (Doutorado em Psicologia) – Universidade de São Paulo (USP), São Paulo, 2005.

GUBA, E. G. **The paradigm dialog**. London: Sage Publications, 1990.

GUHA, M.; CARSON, J. Happiness down the ages: theory and philosophy. *In*: MCHUGH, S. **The changing nature of happiness: an in-depth study of a town in north west England 1938-2016**. 2017. p. 17-30. Disponível em: https://link.springer.com/chapter/10.1007%2F978-3-319-65651-9_2. Acesso em: 30 out. 2018.

GULYANI, G.; SHARMA, T. **Total rewards components and work happiness in new ventures: the mediating role of work engagement**. 2018. Disponível em:

<https://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/EBHRM-12-2017-0063>. Acesso em: 31 out. 2018.

HAIR JUNIOR, J. F. *et al.* **Análise multivariada de dados**. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

HALLER, M.; HADLER, M. How social relations and structures can produce happiness and unhappiness: An international comparative analysis. **Social Indicators Research**, [S.l.], v. 75, n. 2, p. 169-216, 2006.

HERZBERG, F.; MAUSNER, B.; SYNDERMAN, B. **The motivation to work**. New York: Wiley, 1959.

HELLER, A. **O cotidiano e a história**. 7. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2004.

HELLRIEGEL, D.; SLOCUM JUNIOR, J. W.; WOODMAN, R. W. **Organizational behavior**. 9. ed. Mason, OH: South-Western College Publishing, 2001.

HILLS, P; ARGYLE, M. Emotional stability as a major dimension of happiness. **Pers Individ Dif**. [S.l.], v. 31, n. 8, p.1357-1364, 2001. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/247167115_Emotional_Stability_as_a_Major_Dimension_of_Happiness. Acesso em: 2 maio 2018.

HIRJI, S. What's aristotelian about neo-aristotelian virtue ethics? **Philosophy and Phenomenological Researc**. 2018. Disponível em: <https://philarchive.org/archive/HIRWAAv1>. Acesso em: 30 out. 2018.

HORVATH, P. The relationship of psychological construals with well-being. **New Ideas in Psychology**, [S.l.], v. 51, p. 15-20, 2018. Disponível em: doi:10.1016/j.newideapsych.2018.04.008. Acesso em: 30 out. 2018.

ILIES, R. *et al.* Intrapersonal and interpersonal need fulfillment at work: differential antecedents and incremental validity in explaining job satisfaction and citizenship behavior. **Journal of Vocational Behavior**, [S.l.], v. 108, p. 151-164, 2018. Disponível em: doi:10.1016/j.jvb.2018.07.005. Acesso em: 30 out. 2018.

JANG, J. *et al.* Statistical estimation of the casual effect of social economy on subjective well-being. **Voluntas**, [S.l.], v. 29, n. 3, p. 511-525, 2018. Disponível em: doi:10.1007/s11266-017-9935-0. Acesso em: 30 out. 2018.

JOSHANLOO, M. Longitudinal associations between subjective and psychological well-being in japan: A four-year cross-lagged panel study. **Personality and Individual Differences**, [S.l.], v. 134, p. 289-292, 2018. Disponível em: doi:10.1016/j.paid.2018.06.033. Acesso em: 30 out. 2018.

JOY, M. M. High involvement work processes: implications for employee withdrawal behaviors. *In*: JOY, M. M. (Ed.). **Multidisciplinary perspectives on human capital and information technology professionals**. [S.l.]: IGI Global, 2018. p. 308-323.

Disponível em: <https://www.igi-global.com/chapter/high-involvement-work-processes/198263>. Acesso em: 30 out. 2018.

KAHNEMAN, D.; KRUEGER, A. B. Developments in the measurement of subjective well-being. **Journal of Economic Perspectives**, [S.l.], v. 20, n. 1, p. 3-24, 2006.

KAHNEMAN, D.; RIIS, J. Living, and thinking about it: two perspectives on life. *In*: HUPPERT, B. K. F. A.; BAYLIS, N. (Ed.). **The science of well-being**, New York: Oxford University, 2005. p. 285-304. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1093/acprof:oso/9780198567523.003.0011>. Acesso em: 11 maio 2018.

KAMINITZ, S. C. Happiness studies and the problem of interpersonal comparisons of satisfaction: two histories, three approaches. **Journal of Happiness Studies**, [S.l.], v. 19, n. 2, p. 423-442, 2018. Disponível em: doi:10.1007/s10902-016-9829-7. Acesso em: 30 out. 2018.

KASS, G. V. An exploratory technique for investigating large quantities of categorical data. **Applied Statistics**, [S.l.], v. 29, p. 119-127, 1980.

KETS DE VRIES, M. F. R. Creating authentizotic organizations: Well-functioning individuals in vibrant companies. **Human Relations**, [S.l.], v. 54, n. 1, p. 101-111, 2011.

KEYES, C. L. M.; HYSOM, S. J.; LUPO, K. L. The positive organization: leadership legitimacy, employee well-being, and the bottom line. **The Psychologist Manager Journal**, [S.l.], v. 4, n. 2, p. 143-153, 2000.

KINGFISHER, C. Happiness: notes on history, culture and governance. **Health, Culture and Society**, [S.l.], v. 5, n. 1, p. 67-82, 2013. Disponível em: <http://hcs.pitt.edu/ojs/index.php/hcs/article/view/145>. Acesso em: 30 out. 2018.

KUNKEL, F. I. R.; VIEIRA, K. M. Bem-estar no trabalho: um estudo junto aos servidores públicos da Prefeitura Municipal de Cerro Largo, Rio Grande do Sul. **Gestão & Regionalidade**, [S.l.], v. 28, n. 83, maio/ago. 2012.

LANDBERG, H. E.; WESTBERG, H.; TINNERBERG, H. Evaluation of risk assessment approaches of occupational chemical exposures based on models in comparison with measurements. **Safety Science**, [S.l.], v. 109, p. 412-420, 2018. Disponível em: doi:10.1016/j.ssci.2018.06.00>. Acesso em: 30 out. 2018.

LATAACK, J. C. Coping with job stress: measures and future directions for scales development, **Journal of Applied Psychology**, Washington, v. 71, n. 3, 377-385, 1986.

LAVILLE, C.; DIONNE, J. **A construção do saber**: manual de metodologia da pesquisa em ciências humanas. Belo Horizonte: UFMG, 1999.

LAYARD, R. **Happiness**: lessons from a new science Londres: Penguin Books Limited, 2005.

LEE, P. M. J.; QUEK, C. L. Preschool teachers' perceptions of school learning environment and job satisfaction. **Learning Environments Research**, [S.l.], v. 21, n. 3, p. 369-386, 2018. Disponível em: doi:10.1007/s10984-017-9256-7. Acesso em: 30 out. 2018.

LEHANE, C. M. *et al.* A relationship-focused investigation of spousal psychological adjustment to dualsensory loss. **Aging and Mental Health**, [S.l.], v. 22, n. 3, p. 397-404, 2018. Disponível em: doi:10.1080/13607863.2016.1268091. Acesso em: 30 out. 2018.

LEITE, A. P. T. T.; GONÇALVES, S. M. M. **O trabalho pode ser prazeroso**: contribuições da psicologia positiva. 2006. Disponível em: http://www.abrapso.org.br/siteprincipal/images/Anais_XVENABRAPSO/320.%20o%20trabalho%20pode%20ser%20prazeroso.pdf. Acesso em: 2 out. 2018.

LIMA, M. P. *et al.* O sentido do trabalho para pessoas com deficiência. **Revista de Administração Mackenzie**, [S.l.], v. 14, n. 2, p. 42-68, 2013.

LIPOVETSKY, G. **A felicidade paradoxal**: ensaio sobre a sociedade de hiperconsumo. São Paulo: Companhia das Letras, 2007.

LOCKE, E. A. The nature and causes of job satisfaction. *In*: DUNNETTE, M. P. (Ed.). **Handbook of industrialization and organization psychology**. Chicago: Rand-McNally, 1976. p. 1294-1349.

LOCKE, E. A. Setting goals for life and happiness. *In*: SNYDER, C. R.; LOPEZ, S. J. **Handbook of positive psychology**. Oxford, England: Oxford University Press, 2002. p. 299-312.

LODAHL, T. M.; KEJNER, M. The definition and measurement of job involvement. **Journal of Apply Psychology**, [S.l.], v. 49, p. 23-33, 1965.

LYKKEN, D. **Felicidade**. Rio de Janeiro: Objetiva, 1999.

LYNGDOH, T.; LIU, A. H.; SRIDHAR, G. Applying positive psychology to selling behaviors: A moderated–mediation analysis integrating subjective well-being, coping and organizational identity. **Journal of Business Research**, [S.l.], v. 92, p. 142-153, 2018. Disponível em: doi:10.1016/j.jbusres.2018.07.020. Acesso em: 30 out. 2018.

LYUBOMIRSKY, S.; ABBE, A. Positive psychology's legs. **Psychological Inquiry**, [S.l.], v. 14, n. 2, p. 132-136, 2003.

MAHADEA, D; RAWAT, T. Economic Growth, income and happiness: an exploratory study. **South African Journal of economics**, [S.l.], v. 76, 2008.

MALHOTRA, N. **Pesquisa de marketing**. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

MALVEZZI, S. Psicologia organizacional: da administração científica à globalização: uma história de desafio Interfaces da psicologia. *In*: MACHADO, C. *et al.* **Interfaces da psicologia**. Portugal: Universidade de Évora, 2000. p. 313-326.

MALVEZZI, S. **Psicologia organizacional e do trabalho**: uma identidade em construção (Tese de livre docência não publicada) - Instituto de Psicologia de São Paulo, São Paulo, 2006.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Metodologia do trabalho científico**: procedimentos básicos, pesquisa bibliografia, projeto e relatório, publicações e trabalhos científicos. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MARSH, L. The coping economy. **Dissent**, [S.l.], v. 65, n. 1, p. 6-10, 2018. Disponível em: doi:10.1353/dss.2018.0019. Acesso em: 30 out. 2018.

MATHENY, G. Money not key to happiness, survey finds. **The Physician Executive**, USA, p. 14-15, 2008.

MAZZON, J. A. **Análise do programa de alimentação do trabalhador sob o conceito de marketing social**. 1981. Tese (Doutorado em Administração) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo.

MCLEAN, D. Speaking of virtue ethics: what has happened to leisure? **Annals of Leisure Research**, [S.l.], v. 20, n. 5, p. 529-545, 2017. Disponível em: doi:10.1080/11745398.2017.1357046. Acesso em: 30 out. 2018.

MCCMAHON, D. M. **Uma história da felicidade**. Lisboa: Edições 70, 2009.

MCNULTY, J. K.; FINCHAM, F. D. Beyond positive psychology? Toward a contextual view of psychological processes and well-being. **American Psychologist**, [S.l.], v. 67, p. 101-110, 2011.

MELEIRO, A.R. **Bem-estar no trabalho**: os impactos do suporte do supervisor e da liderança. 2005. 121 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo, 2005.

MELO, S. C. A. **Bem-estar subjetivo e bem-estar no trabalho**: um estudo com idosos que trabalham. 2007. 92 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Humanas) - Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2007.

MENDONÇA, A. D. **Felicidade no ambiente de trabalho: realidade ou utopia?** 2016. 117 f. Dissertação (Mestrado em Promoção da Saúde e Prevenção da Violência) - Faculdade de Medicina, Universidade Federal de Minas Gerais, Minas Gerais, 2016.

MEYER, J. P.; ALLEN, N. J. A. Three-component conceptualization of organizational commitment. **Human Resource Management Review**, [S.l.], v. 1, p. 61-89, 1991.

MILL, J. S. **Escritos sobre Bentham**: prólogo, tradução e notas de Dalmacio Negro. México: Editorial Lulu, 2010.

MORGAN, G. A. Paradigmas, metáforas e resolução de quebra-cabeças na teoria das organizações. *In*: CALDAS, M.P.; BERTERO, C. O. (Org.). **Teoria das organizações**: série RAE-clássicos. São Paulo: Atlas, 2007. p.12-33.

MORGAN, G. A.; GRIEGO, O. V. **Easy use and interpretation of SPSS for Windows**: answering research questions with statistics. New Jersey: Lawrence Erlbaum, 1998.

MORIN, E.; TONELLI, M. J.; PLIOPAS, A. L. V. O trabalho e seus sentidos. **Psicol. Soc.**, Porto Alegre, v. 19, n. spe, p. 47-56, 2007. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822007000400008&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 27 jul. 2018.

MOWDAY, R. T.; STEERS, R. M.; PORTER, L.W. The measurement of organizational commitment. **Journal of Vocational Behavior**, [S.l.], v. 14, p. 224-247, 1979.

MOYNIHAN, D. P., DELEIRE, T., ENAMI, K. A life worth living: evidence on the relationship between prosocial values and happiness. **The American Review of Public Administration**, [S.l.], v. 45, n. 3, p. 311-326, 2015.

MUÑOZ, A. R.; VERGEL, A. I. S. Happiness and well-being at work: a special issue introduction. **Journal of work and Organizational Psychology**, [S.l.], v. 29, p. 95-97, 2013.

MYERS, D. G. The funds, friends, and faith of happy people. **American Psychologist**, [S.l.], v. 55, 2000.

NEIVA, E. R.; NERY, V. F.; MENDONÇA, H. **Bem-estar no trabalho em contexto de mudança organizacional**: o impacto dos fatores de contexto, de processo e o papel mediador da justiça organizacional. Rio de Janeiro: Universidade Federal do Rio de Janeiro, 2014.

NERY, P. F. **Economia da felicidade**: implicação para políticas públicas. Brasília: Núcleo de Estudos e Pesquisas/CONLEG/SENADO, out. 2014.

NICHOLSON, W. **Teoría microeconómica**: principios básicos y limitaciones. 9. ed. México: Cengage Learning, 2011.

OERLEMANS, W. G. M.; BAKKER, A. B. Motivating job characteristics and happiness at work: a multilevel perspective. **Journal of Applied Psychology**, [S.l.], 2018. Disponível em: doi:10.1037/apl0000318. Acesso em: 30 out. 2018.

OLIVEIRA, E. J. **Felicidade no trabalho**: um estudo de caso na empresa Cervantes em Montes Claros/Minas Gerais. 2013. 117 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdade Pedro Leopoldo, Pedro Leopoldo, 2013.

OLIVEIRA, E. J. *et al.* **Felicidade no trabalho**: o (in)mensurável bem-estar de cada dia. 2016. Disponível em: http://www.anpad.org.br/~anpad/pesquisa_resultado.php. Acesso em: 21 mar. 2018.

OSTROM, T. M. The relationship between affective, behavioral and cognitive components of attitude. **Journal of Experimental Psychology**, [S.l.], n. 5, p. 12-30, 1969.

OTHMAN, A. K. *et al.* (2018). Measuring employee happiness: Analyzing the dimensionality of employee engagement. *In*: LOKMAN, A. M. *et al.* (Ed.): **Proceedings of the 7th International Conference on Kansei Engineering and ...** 2018. p. 863–869. Disponível em: doi:10.1007/978-981-10-8612-0_90. Acesso em: 30 out. 2018.

PADOVAM, V. A. R. **Antecedentes de bem-estar no trabalho: percepções de suportes e de justiça**. 126 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo, 2005.

PAIS, J. M. **Nos rastros da solidão**: deambulações sociológicas. Lisboa: Âmbar, 2006.

PALOMERA, R. Educando para la felicidad. *In*: FERNÁNDEZ-ABASCAL, E. G. (Ed.). **Emociones positivas**. Madrid: Pirámide, 2009. p. 247-273.

PAN, S. *et al.* The relationships among leisure involvement, organizational commitment and well-being: viewpoints from sport fans in asia. **Sustainability**, Switzerland, v. 10, n. 3, 2018. Disponível em: doi:10.3390/su10030740. Acesso em: 30 out. 2018.

PASCHOAL, T. **Bem-estar no trabalho**: relações com suporte organizacional, prioridades axiológicas e oportunidades de alcance de valores pessoais no trabalho. 2008. 180 f. Tese (Doutorado em Psicologia Social) – Instituto de Psicologia, UnB, Brasília, 2008.

PASCHOAL, T.; DEMO, G. Well-Being at work scale: exploratory and confirmatory validation in the USA. **Rev. Paidéia**, [S.l.], v. 16, n. 63, p. 35-43, jan./apr. 2016.

PASCHOAL, T.; TAMAYO, A. Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho. **Aval Psicol.**, [S.l.], v. 7, n. 1, p. 11-22, 2008. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712008000100004. Acesso em: 20 ago. 2012.

PASCHOAL, T.; TORRES, C.; PORTO, J. B. Felicidade no trabalho: relações com suporte organizacional e suporte social. **Revista de Administração Contemporânea**, [S.l.], v. 14, n. 6, art. 4, p. 1054-1072, 2010. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/1763/felicidade-no-trabalho--relacoes-com-suporte-or->. Acesso em: 12 maio 2013.

- PASCHOAL, T.; *et al.* Bem-estar no trabalho: cenário dos estudos brasileiros publicados na primeira década do novo milênio. **Tourism & Management Studies**, Portugal, v. 2, p. 383-395, 2013.
- PAULI, J.; CERUTTI, P. S.; ANDRÊIS, S. A. Cidadania organizacional, suporte e bem-estar no trabalho em organizações públicas. **Revista Eletrônica de Estratégia & Negócios**, [S.l.], v. 11, n. Ed. Especial 1, p. 50-73, 2018.
- PERERA, H. N. *et al.* Towards an integrative perspective on the structure of teacher work engagement. **Journal of Vocational Behavior**, [S.l.], v. 108, p. 28-41, 2018. Disponível em: doi:10.1016/j.jvb.2018.05.006. Acesso em: 30 out. 2018.
- PETILLIOT, R. How important is the type of working contract for job satisfaction of agency workers? **International Review of Economics**, [S.l.], v. 65, n. 3, p. 359-379, 2018. Disponível em: doi:10.1007/s12232-018-0300-4. Acesso em: 30 out. 2018.
- PICKETT, K.; WILKINSON, R. **The spirit level: why greater equality makes societies stronger**. Londres: Bloomsbury Press, 2011.
- PINCHEIRA, F. J. D.; GARCES, M. E. C. Effects of organizational climate and psychosocial risks on happiness at work. **Contaduría y Administración**, [S.l.], v. 63, n. 4, p. 1-14, 2018. Disponível em: doi:10.22201/fca.24488410e.2018.1142. Acesso em: 30 out. 2018.
- PINHEIRO, F. A.; TRÓCCOLI, B. T.; TAMAYO, M. R. Mensuração de coping no ambiente ocupacional. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, [S.l.], v. 19, n. 2, p. 153-158, 2003. Disponível em: doi: 10.1590/S0102-37722003000200007. Acesso em: 4 nov. 2018.
- QUICENO, J. M.; VINACCIA, S. Calidad de vida, fortalezas personales, depresión y estrés en adolescentes según sexo y estrato. **International Journal of Psychology and Psychological Therapy**, [S.l.], v. 14, n. 2, p.155-170, 2015.
- REGO, A. Empregados felizes são mais produtivos? **Revista de Estudos Politécnicos Polytechnical Studies Review**, [S.l.], v. 7, n. 12, p. 215-233, 2009.
- REGO, A.; CUNHA, M. P. They need to be different, they feel happier in authentizotic climates. **Journal of Happiness Studies**, [S.l.], v. 13, n. 4, p. 701-727, 2012.
- REGO, A. *et al.* How happiness mediates the organizational virtuousness and affective commitment relationship. **Journal of Business Research**, v. 64, n. 5, p. 524-532, 2011. Disponível em: <http://psycnet.apa.org/record/2011-02532-014>. Acesso em: 2 maio 2018.
- REZENDE, C. B.; COELHO, M. C. **Antropologia das emoções**. Rio de Janeiro: FGV, 2010.
- RIBEIRO, A. D. S.; SILVA, N. Significados de felicidade orientados pela psicologia positiva em organizações e no trabalho. **Psicología desde el Caribe**, [S.l.], v. 35, n.

1, p. 60-79, enero-abril 2018. Disponível em:
<http://dx.doi.org/10.14482/psdc.35.1.11157>. Acesso em: 15 set. 2018.

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

ROCHA SOBRINHO, F; PORTO, J. B. Bem-estar no trabalho: um estudo sobre suas relações com clima social, coping e variáveis demográficas. **RAC**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 2, p. 253-270, mar./abr. 2012. Disponível em:
<http://www.scielo.br/pdf/rac/v16n2/v16n2a06.pdf>. Acesso em: 22 ago. 2018.

ROQUE DANTAS, A. **A construção social da felicidade**. Lisboa: Colibri, 2012.

ROVIRA, A.; OLMOS, P. **A vida que tu mereces**. São Paulo: Esfera dos Livros, 2014.

RUSSEL, B. **A conquista da felicidade**. São Paulo: Nacional, 1956.

RUSSELL, D. C. Happiness for humans. **Oxford Scholarship Online**, [S.l.], p. 1-296, 2012. Disponível em: doi:10.1093/acprof:oso/9780199583683.001.0001. Acesso em: 30 out. 2018.

RYAN, M. R.; DECI, E. L. On happiness and human potentials: a review of research on hedonic and eudaimonic well-being. **Annual Review of Psychology**, [S.l.], v. 52, p. 141-166, 2001. Disponível em:
<http://www.uic.edu/classes/psych/Health/Readings/Ryan,%20Happiness%20-%20well%20being,%20AnnRevPsy,%202001.pdf>. Acesso em: 13 nov. 2012.

RYFF, C. D. Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. **Journal of Personality and Social Psychology**, [S.l.], v. 57, n. 6, p. 1069-1081, 1989. Disponível em:
<https://pdfs.semanticscholar.org/7eb5/1dfece4f39df7c5c3aefa1276ae1116473a5.pdf>. Acesso em: 30 out. 2018.

RYFF, C. D.; KEYES, C. L. M. The structure of psychological well being revisited. **Journal of Personality and Social Psychology**, [S.l.], v. 69, p. 719-727, 1995.

SAKS, A. M.; GRUMAN, J. A. What do we really know about employee engagement? **Human Resource Development Quarterly**, [S.l.], v. 25, n. 2, p. 155-182, 2014.

SALAS-VALLINA, A.; ALEGRE, J. Unselfish leaders? understanding the role of altruistic leadership and organizational learning on happiness at work (HAW). **Leadership and Organization Development Journal**, [S.l.], v. 39, n. 5, p. 633-649, 2018. Disponível em: doi:10.1108/LODJ-11-2017-0345. Acesso em: 30 out. 2019.

SALAS-VALLINA, A.; ALEGRE, J.; GUERRERO, R. F. Happiness at work in knowledge-intensive contexts: opening the research agenda. **European Research on Management and Business Economics**, [S.l.], v. 24, n. 3, p. 149-159, 2018. Disponível em: doi:10.1016/j.iedeen.2018.05.003. Acesso em: 30 out. 2018.

SALES, A. *et al.* Felicidade interna bruta: aplicação e discussão no contexto de cidades de porte médio brasileiras. **Revista Cade**, [S.l.], v. 12, n. 1, p. 59-82, 2013. Disponível em: <http://editorarevistas.mackenzie.br/index.php/cade/article/view/6330/4483>. Acesso em: 10. jan. 2015.

SALLAND, J. Income comparison, gender roles and life satisfaction. **Applied Economics Letters**, [S.l.], v. 25, n. 20, p. 1436-1439, 2018. Disponível em: doi:10.1080/13504851.2018.1430305. Acesso em: 30 out. 2018.

SAMPIERI, R. H.; COLLADO, C. H.; LUCIO, P. B. **Metodologia de Pesquisa**. Tradução: Fátima Conceição Murad, Melissa Kassner, Sheila Clara Dystyler Ladeira. 3. ed. São Paulo: McGraw-Hill, 2006.

SANT'ANNA, L. L.; PASCHOAL, T.; GOSENDI, E. E. M. Bem-estar no trabalho: relações com estilos de liderança e suporte para ascensão, promoção e salários. **Ver. Adm. Contemp.**, Curitiba, v. 16, n. 5, p. 744-764, set./out. 2012. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552012000500007. Acesso em: 8 set. 2013.

SAYGI, H.; TOLON, T.; E TEKOGUL, H. Job satisfaction among academic staff in fisheries faculties at turkish universities. **Social Behavior and Personality**, [S.l.], v. 39, n. 10, p. 1395-1402, 2011.

SCHOCH, R. **A história da (in)felicidade**: três mil anos de busca por uma vida melhor. São Paulo: Best Seller, 2011.

SCHOPENHAUER, A. **A arte de ser feliz**. São Paulo: Martins Fontes, 2005.

SELIGMAN, M. E. P. **Felicidade autêntica**: usando a nova psicologia positiva para a realização permanente. Rio de Janeiro: Objetiva, 2004.

SELIGMAN, M. E. P. **Flourish**: a new understanding of happiness and well-being and how to achieve them. London: Nicholas Bradley Publishing, 2011.

SELIGMAN, M. E. P.; CSIKSZENTMIHALYI, M. Positive psychology: an introduction. **American Psychologist**, [S.l.], v. 5, n.1, p. 5-14, 2000.

SENDER, G.; FLECK, D. As organizações e a felicidade no trabalho: uma perspectiva integrada. **RAC**, Rio de Janeiro, v. 21, n. 6, art. 2, p. 764-787, nov./dez., 2017. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/1982-7849rac2017160284>. Acesso em: 17 mar. 2018.

SEWAYBRICKER, L. E. **A felicidade na sociedade contemporânea**. 2012.162 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) - Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo. São Paulo, 2012.

SEWAYBRICKER, L. E. **Felicidade**: utopia, pluralidade e política (a delimitação da felicidade enquanto objeto para a ciência). 2017. 186 f. Tese (Doutorado em Psicologia). Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2017.

SILVA, N.; TOLFO, S. R. Trabalho significativo e felicidade humana: explorando aproximações. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, Florianópolis, v. 12, n. 3, p. 341-354, dez. 2012. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572012000300008&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 3 ago. 2018.

SILVERBLATT, R. In Search of Workplace Happiness. **U.S. News & World Report**, [S.l.], v. 147, n. 5, p. 32-34, 2010.

SILVÉRIO, W. D. **Experiências afetivas no contexto organizacional e seu impacto sobre o bem-estar no trabalho**. 2008. 81 fl. Dissertação (Mestrado em Psicologia da Saúde) – Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo, 2008.

SINGH, S.; AGGARWAL, Y. Happiness at work scale: construction and psychometric validation of a measure using mixed method approach. **Journal of Happiness Studies**, [S.l.], v. 19, n. 5, p. 1439-1463, 2018. Disponível em: doi:10.1007/s10902-017-9882-x. Acesso em: 30 out. 2018.

SIQUEIRA, M. M. M. **Antecedentes e consequentes do comportamento de cidadania organizacional**: a análise de um modelo pós-cognitivo. 1995. 265 f. Tese (Doutorado em Psicologia) – Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília, 1995.

SIQUEIRA, M. M. M. *et al.* A interface bem-estar subjetivo e bem estar no trabalho. *In*: CONGRESSO NACIONAL DE PSICOLOGIA, 6., 2006, **Anais...** Faro: Universidade do Algarve, 2006. p. 23-27.

SIQUEIRA, M. M. M. *et al.* Satisfação no trabalho. *In*: SIQUEIRA, M.M.M. **Medidas do comportamento organizacional**: ferramentas de diagnóstico e de gestão. Porto Alegre: Artmed, 2008. p. 265-274.

SIQUEIRA, M. M. M.; GOMIDE JÚNIOR, S. J. Vínculos do trabalhador com o trabalho e com a organização. *In*: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. (Org.). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004. p. 300-330.

SIQUEIRA, M. M. M.; ORENGO, V.; PEIRÓ, J. M. **Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2014.

SIQUEIRA, M. M. M.; PADOVAM, V. A. R. Influências de percepção de suporte no trabalho e satisfação com o suporte social sobre bem-estar subjetivo de trabalhadores. *In*: CONGRESSO NACIONAL DE PSICOLOGIA DE SAÚDE, 5., 2004. **Anais...**Lisboa, 2004. p. 659-663.

SIQUEIRA, M. M. M.; PADOVAM, V. A. R. Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 24, n. 2, p. 201-209, 2008. Disponível em www.scielo.br/pdf/ptp/v24n2/09.pdf. Acesso em: 12 de setembro de 2012.

SKIDELSKY, E. Happiness, pleasure, and belief. **Australasian Journal of Philosophy**, [S.l.], v. 95, n. 3, p. 435-446, 2017. Disponível em: [doi:10.1080/00048402.2016.1251477](https://doi.org/10.1080/00048402.2016.1251477). Acesso em: 30 out. 2018.

SMITH, M. B. *et al.* Employee involvement climate, task and citizenship performance, and instability as a moderator. **International Journal of Human Resource Management**, [S.l.], v. 29, n. 4, p. 615-636, 2018. Disponível em: [doi:10.1080/09585192.2016.1184175](https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1184175). Acesso em: 30 out. 2018.

SNYDER, C. R.; LOPEZ, S. J. **Handbook of positive psychology**. New York, NY: Oxford University Press, 2002.

SNYDER, C. R.; LOPEZ, S. S. **Psicologia positiva: uma abordagem científica e prática das qualidades humanas**. Porto Alegre: Artmed, 2009.

SOARES, J. F.; FARIA, A. A.; CÉSAR, C. C. **Introdução à estatística**. 2. ed. Rio de Janeiro: LTC, 2002.

SOUSA, J. M. **Felicidade laboral e valores organizacionais: o efeito da compatibilidade indivíduo-organização**. 2013. 83 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações (PSTO)) – Universidade de Brasília, Brasília, 2013.

SOUSA, J. M.; PORTO, J. B. Happiness at work: organizational values and person-organizational fit impact. **Rev. Paidéia**, [S.l.], v. 25, n. 61, p.211-220, may-aug. 2015. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/1982-43272561201509>. Acesso em: 11 maio 2018.

SOUZA, J.; RIBEIRO, I.; BERTOLINI, G. R. F. Bem-estar no trabalho e políticas de gestão de pessoas em uma organização sem fins lucrativos. **Revista Eletrônica de Estratégia & Negócios**, [S.l.], v. 7, n. 2, p. 3-22, ago. 2014. Disponível em: <http://www.portaldeperiodicos.unisul.br/index.php/EeN/article/view/1609>. Acesso em: 22 ago. 2018.

STANSFELD, S. A. *et al.* Work characteristics and personal social support as determinants of subjective well-being. **PLoS One**, [S.l.], v. 8, n. 11, 2013. Disponível em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/24260545>. Acesso em: 30 out. 2018.

STETS, J. E.; TURNER, J. **Handbook of the sociology of emotions**. New York: [s.n.], Springer, 2006.

STUTZER, A; FREY B. Recent developments in the economics of happiness: a selective overview? **IZA Discussion Paper**, [S.l.], n. 7078, 2012. Não paginado. Disponível em: <http://ftp.iza.org/dp7078.pdf>. Acesso em: 11 ago. 2018.

SUMMERS, J. K. *et al.* A review of the elements of human well-being with an emphasis on the contribution of ecosystem services. **Ambio**, [S.l.], v. 41, n. 4, p. 327-340, 2012. Disponível em: doi: 10.1007/s13280-012-0256-7. Acesso em: 30 out. 2018.

TARANOWSKI, C. J. **Happiness at work, maximizing your psychological capital for success**. West Sussex, UK: Wiley Blackwell, 2011.

TEIXEIRA, J. F. **Percepção de felicidade e trabalho entre trabalhadores da saúde de um município do sul do Brasil**. 2016. Dissertação (Mestrado em Saúde) – Universidade Luterana do Brasil, Canoas, 2016.

TIWARI, A.K. Happiness and environmental degradation: what determines happiness? **Economicus Bulletin**, [S.l.], v. 31, n. 4, p. 3192-3210, 2011.

TOLFO, S. R. *et al.* Sentidos y significados del trabajo: un análisis con base en diferentes perspectivas teóricas y epistemológicas en psicología. **Revista Universitas Psychologica**, [S.l.], v. 10, n. 1, p. 175-188, 2011.

TRALDI, M. T. F.; DEMO, G. Comprometimento, bem-estar e satisfação dos professores de administração de uma universidade federal. **REAd. Revista Eletrônica de Administração**, [S.l.], v. 18, n. 2, p. 290-316, 2012. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-23112012000200001>. Acesso em: 30 out. 2018.

TURNER, B. S. (I can't get no) satisfaction: happiness and successful societies. **Journal of Sociology**, [S.l.], v. 54, n. 3, 2018. Disponível em: doi:10.1177/1440783318774858. Acesso em: 30 out. 2018.

ÜSKÜL, A. K.; OISHI, S. (Ed.). **Socio-economic environment and human psychology: social, ecological, and cultural perspectives**. Oxford: Oxford University Press, 2018.

VALENTE, L.E. **Bem-estar subjetivo e bem-estar no trabalho em profissionais de educação física**. 2007. 58 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Faculdade de Psicologia e Fonoaudiologia, Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo, 2007.

VALLINA, A. S.; GUERRERO, R. F. The human side of leadership: exploring the relationship between servant leadership, organisational facilitators and happiness at work. **International Journal of Environment and Health**, [S.l.], v. 9, n. 2, p. 131-150, 2018. Disponível em: doi:10.1504/IJENVH.2018.092787. Acesso em: 30 out. 2018.

VASCONCELLOS, V. C.; NEIVA, E. R. Avaliação de futuro profissional e sua relação com bem-estar no trabalho e intenção de desligamento. **Revista Gestão & Planejamento**, [S.l.], v. 15, n. 2, p. 410-427, 2014.

VASCONCELOS, A. F. Felicidade no ambiente de trabalho: exame e proposição de algumas variáveis. **REAd**, [S.l.], v. 10, n. 1, jan./fev., 2004. Disponível em: <http://seer.ufrgs.br/read/article/view/42545>. Acesso em: 12 ago. 2018.

VEENHOVEN, R.; JONKERS, T. **Conditions of happiness**. Berlin: D. Reidel Publishing Company, 1984. v. 2.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 6. ed., São Paulo: Atlas, 2005.

WAAL, A. Increasing organisational attractiveness: The role of the HPO and happiness at work frameworks. **Journal of Organizational Effectiveness**, [S.l.], v. 5, n. 2, p. 124-141, 2018. Disponível em: doi:10.1108/JOEPP-10-2017-0080. Acesso em: 30 out. 2018.

WARR, P. **Work, happiness and unhappiness**. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, 2007.

WARR, P. Searching for happiness at work. **The Psychologist**, [S.l.], v. 20, n. 12, dez. 2007. Disponível em: <http://thepsychologist.bps.org.uk/volume-20/edition-12/searching-happiness-work>. Acesso em: 10 out. 2012.

WARR, P. Fuentes de felicidad e infelicidad em el trabajo: una perspectiva combinada. **Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones**, [S.l.], v. 9, n. 3, p. 99-106, 2013. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S157659621370015X>. Acesso em: 2 maio 2015.

WARR, P.; CLAPPERTON, G. **The joy of work? Jobs, happiness and you**. New York, NY: Routledge, 2010.

WATERMAN, A. S. Two conceptions of happiness contrasts or personal expressiveness (eudaimonia) an hedonic enjoyment. **Journal of Personality and Social Psychology**, [S.l.], v. 64, n. 4, p. 678-691, 1993.

WATERMAN, A. S., *et al.* The questionnaire of eudaimonic well-being: psychometric propoerties, demographic comparisons, and evidence of validity. **The Journal of Positive Psychology**, [S.l.], v. 5, p. 41-71, 2010.

WATERMAN, A. S.; SCHWARTZ, S.J.; CONTI, R. The implications of two conceptions of happiness (hedonic enjoyment and eudaimonia) for the understanding of intrinsic motivation. **Journal of Happiness Studies**, [S.l.], v. 9, p. 41-79, 2008.

WEBER, M. **A ética protestante e o “espírito” do capitalismo**: São Paulo, Companhia das Letras, 2004.

WILLIAMS, P.; KERN, M. L.; WATERS, L. A longitudinal examination of the association between psychological capital, perception of organizational virtues and

work happiness in school staff. **Psychology of Well-Being Theory, Research and Practice**, [S.l.], July 2015.

WRIGHT, C. Against flourishing: wellbeing as biopolitics, and the psychoanalytic alternative. **Health, Culture and Society**, [S.l.], v. 5, n.1, p. 20-35, 2013.

WRIGHT, T. A. C., R. The role of psychological well-being in job performance: a fresh look at an age-old quest. **Organizational Dynamics**, [S.l.], v. 33, n. 4, p. 338-351, 2004.

YIN, R.K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 2. ed., Porto Alegre: Bookman, 2001.

YUAN, L.; SHIN, K.; MANAGI, S. Subjective well-being and environmental quality: the impact of air pollution and green coverage in china. **Ecological Economics**, [S.l.], v. 153, p. 124-138, 2018. Disponível em: doi:10.1016/j.ecolecon.2018.04.033. Acesso em: 30 out. 2018.

ZANELLI, J. C; SILVA, N.; SOARES, H. P. **Orientação para aposentadoria nas organizações: projetos para o pós-carreira**. Porto Alegre: Artmed, 2010.

APÊNDICE A – Questionário – Felicidade no Trabalho

Este questionário é parte da tese do Doutorado em Administração da Universidade Metodista de Piracicaba em São Paulo. Visa coletar dados para um estudo sobre como os trabalhadores se sentem em seu trabalho. As informações prestadas por você são sigilosas e serão analisadas em conjunto com as informações fornecidas por seus colegas.

Gostaríamos de contar com sua colaboração, respondendo a este questionário. **VOCÊ NÃO PRECISA SE IDENTIFICAR, PORTANTO, NÃO ESCREVA SEU NOME.** Dê suas respostas conforme as instruções, não deixando alguma questão em branco.

Grata por sua colaboração.
 Elizângela de Jesus Oliveira
 Universidade Metodista de Piracicaba

Marque com um X a sua resposta

A EMPRESA ONDE TRABALHO ME FAZ SENTIR...

	Nada	Pouco	Nem pouco nem muito	Muito	Extremamente
1. Orgulhoso dela					
2. Contente com ela					
3. Entusiasmado com ela					
4. Interessado por ela					
5. Animado com ela					

NOS ÚLTIMOS SEIS MESES, MEU TRABALHO TEM ME DEIXADO...

	Nada	Pouco	Nem pouco nem muito	Muito	Extremamente
6. Alegre					
7. Preocupado					
8. Disposto					
9. Contente					
10. Irritado					
11. Deprimido					
12. Entediado					
13. Animado					
14. Chateado					
15. Impaciente					
16. Entusiasmado					
17. Ansioso					
18. Feliz					
19. Frustrado					
20. Incomodado					
21. Nervoso					
22. Empolgado					
23. Tenso					
24. Orgulhoso					
25. Com raiva					
26. Tranquilo					

NESTE TRABALHO...

Discordo totalmente	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
------------------------	----------	------------------------------	----------	------------------------

27. Realizo o meu potencial					
28. Desenvolvo habilidades que considero importantes					
29. Realizo atividades que expressam minhas capacidades					
30. Consigo recompensas importantes para mim					
31. Supero desafios					
32. Atinjo resultados que valorizo					
33. Avanço nas metas que estabeleci para minha vida					
34. Faço o que realmente gosto de fazer					
35. Expresso o que há de melhor em mim					
36. As maiores satisfações de minha vida vêm do meu trabalho.					
37. As horas em que estou trabalhando são as melhores horas do meu dia					
38. As coisas mais importantes que acontecem em minha vida envolvem meu trabalho.					
39. Eu como, vivo e respiro o meu trabalho.					
40. Eu estou pessoalmente muito ligado ao meu trabalho.					

COMO ME SINTO NO MEU TRABALHO...

	Totalmente insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Totalmente satisfeito
41. Em relação ao espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho					
42. Com o número de vezes que já fui promovido nesta empresa					
43. Com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho					
44. Com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim					
45. Com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam					
46. Com o meu salário comparado à minha capacidade profissional					
47. Com a maneira como esta empresa realiza promoções de seu pessoal					
48. Com a capacidade do meu trabalho em absorver-me					
49. Com as oportunidades de ser promovido nesta empresa					
50. Com o entendimento entre mim e meu chefe					
51. Com o meu salário comparado aos meus esforços no trabalho					
52. Com o tratamento recebido pelo meu chefe					
53. Com a variedade de tarefas que					

realizo					
54. Com a confiança que eu possa ter em meus colegas de trabalho					
55. Com a capacidade profissional do meu chefe					

AO AVALIAR MINHA EXPERIÊNCIA NO TRABALHO EU...

	Discordo totalmente	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
56. Gosto do que faço e estou bem onde estou					
57. não gosto do que faço, mas estou bem onde estou					
58. Gosto do que faço, mas não estou bem onde estou					
59. Não gosto do que faço e não estou bem onde estou					

Nas questões abaixo, assinale com um “x” o item que melhor caracterize o seu perfil:

60. Sexo:

Masculino Feminino

61. Faixa etária:

Até 20 anos De 31 a 35 De 46 a 50
 De 21 a 25 De 36 a 40 De 51 a 55
 De 26 a 30 De 41 a 45 Acima de 55

62. Estado civil:

Solteiro Casado Viúvo
 Desquitado/divorciado Separado Outro

63. Último curso que você concluiu:

Ensino fundamental Ensino superior Mestrado/Doutorado
 Ensino médio Especialização/MBA Outro. Especificar

64. Tempo de trabalho na empresa:

Até 11 meses De 7,1 a 10 anos De 16,1 a 19 anos

- De 1 a 4 anos De 10,1 a 13anos
 De 4,1 a 7 anos De 13,1 a 16 anos

65. Tempo de trabalho no cargo:

- Até 11 meses De 7,1 a 10 anos De 16,1 a 19 anos
 De 1 a 4 anos De 10,1 a 13anos
 De 4,1 a 7 anos De 13,1 a 16 anos

66. Setor de trabalho na empresa:

- Comercial Manipulação Estoquista
 Adm./Financ./Gerent. Entregador

Sinta-se à vontade para comentar aspectos que não tenham sido abordados no questionário.

MUITO OBRIGADA POR SUA PARTICIPAÇÃO!

APÊNDICE B – Relatório do Questionário – Felicidade no Trabalho

QUESTIONÁRIO – FELICIDADE NO TRABALHO



www.survio.com

16/10/2018 13:22:33

Geral

 Nome da pesquisa	QUESTIONÁRIO – FELICIDADE NO TRABALHO
 Autor	ELIZANGELA DE OLIVEIRA
 Idioma	 Português Brasileiro
 URL da pesquisa	https://www.survey.com/survey/d/O9C3N6Y3R2V7A5M40
 Primeira resposta	04/07/2018
 Última resposta	26/07/2018
 Duração	23 dias

Visitas do questionário

769

Total
de visitas

506

Respostas
prontas

0

Respostas
inacabadas

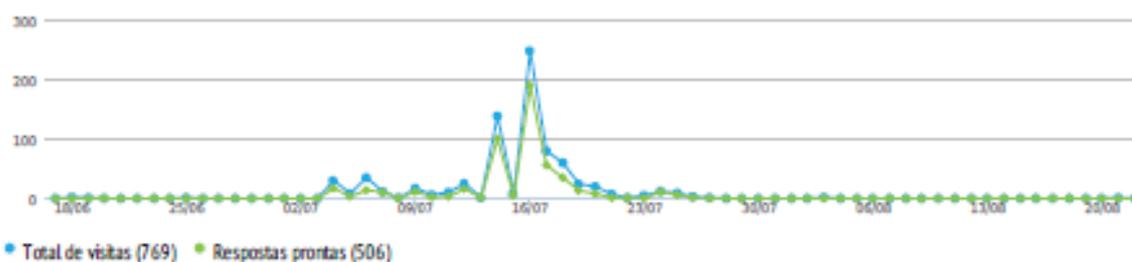
263

Apenas
mostrando

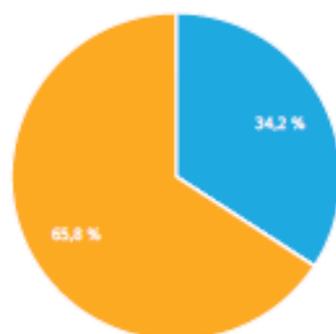
65,8 %

Sucesso
geral

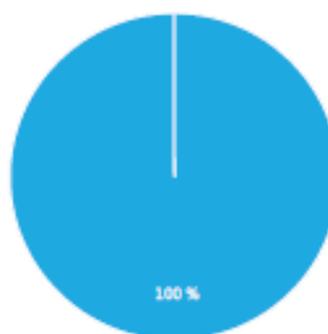
Histórico de Visitas (04/07/2018 – 26/07/2018)



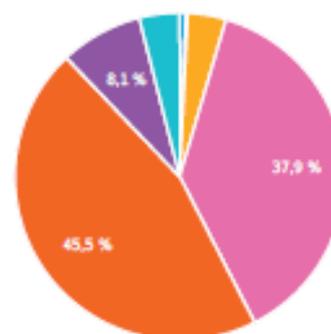
Total de Acessos



Fontes de Visitas



Tempo Médio de Realização





QUESTIONÁRIO – FELICIDADE NO TRABALHO

- Apenas mostrando (34,2 %)
- Incompleto (0 %)
- Concluído (65,8 %)

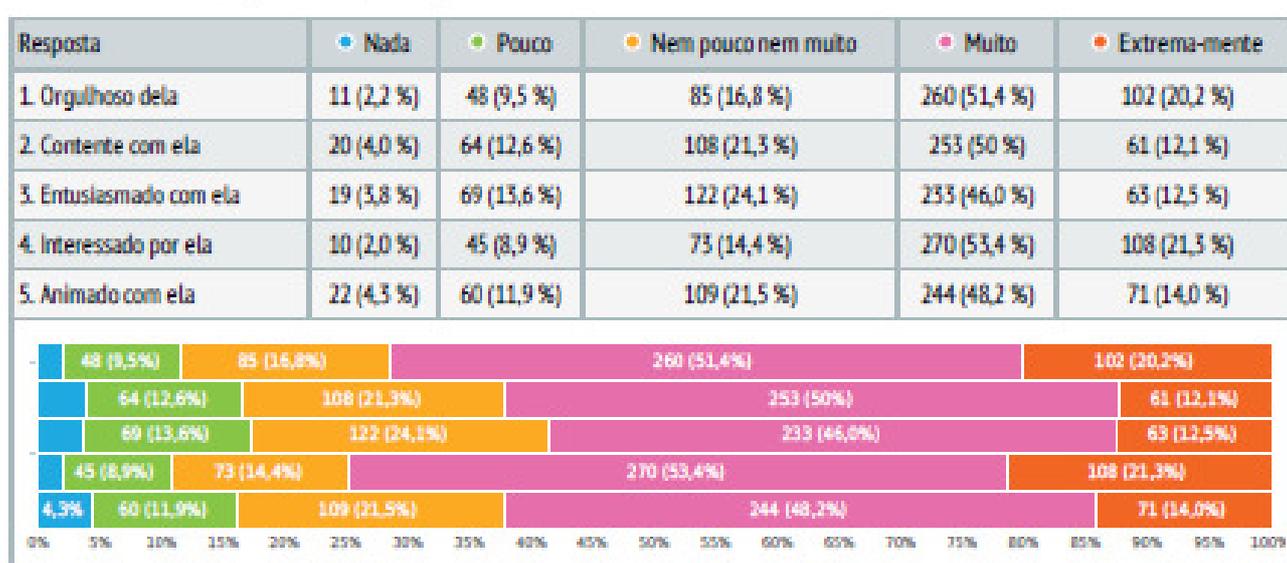
- Link direto (100 %)

- <1 min. (0,6 %)
- 1-2 min. (0,2 %)
- 2-5 min. (3,8 %)
- 5-10 min. (37,9 %)
- 10-30 min. (45,5 %)
- 30-60 min. (8,1 %)
- >60 min. (4,0 %)

Resultados

1. A EMPRESA ONDE TRABALHO ME FAZ SENTIR...

Matriz de escolha única, respostas 506x, Não respondido 0x



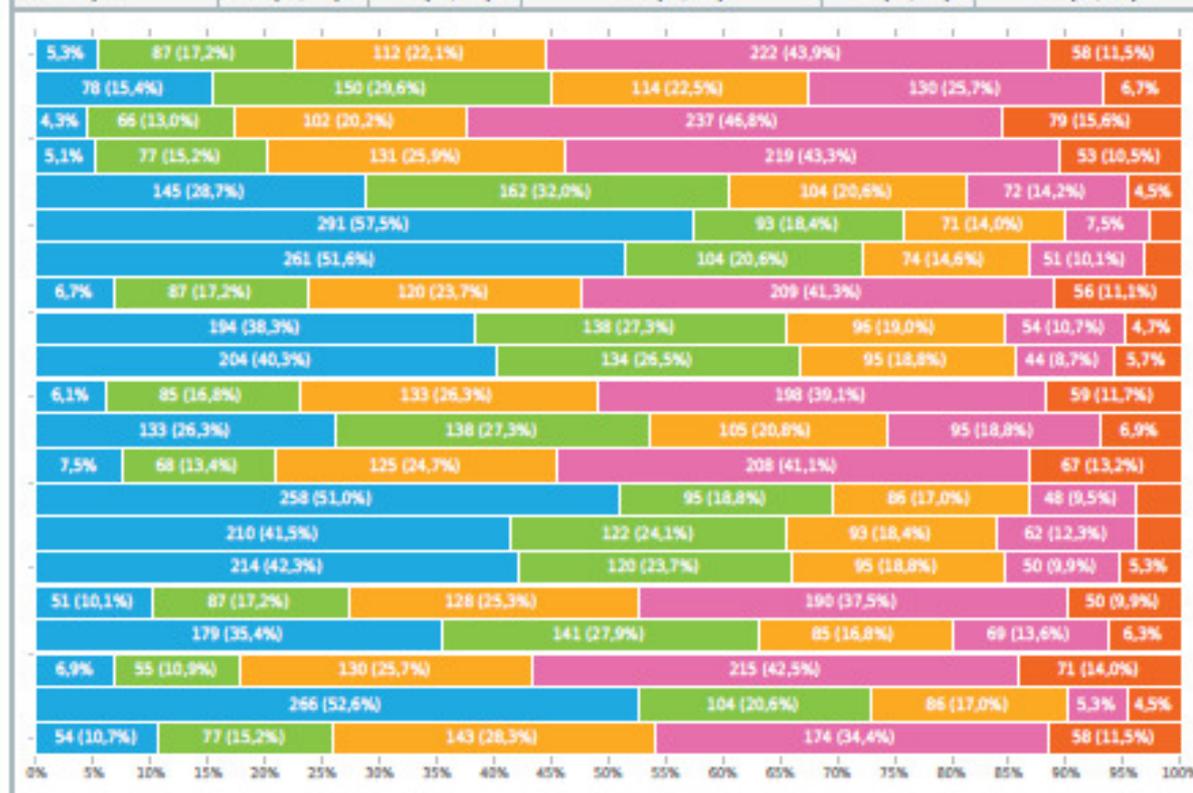
2. NOS ÚLTIMOS SEIS MESES, MEU TRABALHO TEM ME DEIXADO...

Matriz de escolha única, respostas 506x, Não respondido 0x

Resposta	Nada	Pouco	Nem pouco nem muito	Muito	Extrema-mente
6. Alegre	27 (5,3 %)	87 (17,2 %)	112 (22,1 %)	222 (43,9 %)	58 (11,5 %)
7. Preocupado	78 (15,4 %)	150 (29,6 %)	114 (22,5 %)	130 (25,7 %)	34 (6,7 %)
8. Disposto	22 (4,3 %)	66 (13,0 %)	102 (20,2 %)	237 (46,8 %)	79 (15,6 %)
9. Contente	26 (5,1 %)	77 (15,2 %)	131 (25,9 %)	219 (43,3 %)	53 (10,5 %)
10. Irritado	145 (28,7 %)	162 (32,0 %)	104 (20,6 %)	72 (14,2 %)	23 (4,5 %)
11. Deprimido	291 (57,5 %)	93 (18,4 %)	71 (14,0 %)	38 (7,5 %)	13 (2,6 %)
12. Entediado	261 (51,6 %)	104 (20,6 %)	74 (14,6 %)	51 (10,1 %)	16 (3,2 %)
13. Animado	34 (6,7 %)	87 (17,2 %)	120 (23,7 %)	209 (41,3 %)	56 (11,1 %)
14. Chateado	194 (38,3 %)	138 (27,3 %)	96 (19,0 %)	54 (10,7 %)	24 (4,7 %)
15. Impaciente	204 (40,3 %)	134 (26,5 %)	95 (18,8 %)	44 (8,7 %)	29 (5,7 %)
16. Entusiasmado	31 (6,1 %)	85 (16,8 %)	133 (26,3 %)	198 (39,1 %)	59 (11,7 %)


QUESTIONÁRIO – FELICIDADE NO TRABALHO

17. Ansioso	133 (26,3 %)	138 (27,3 %)	105 (20,8 %)	95 (18,8 %)	35 (6,9 %)
18. Feliz	38 (7,5 %)	68 (13,4 %)	125 (24,7 %)	208 (41,1 %)	67 (13,2 %)
19. Frustrado	258 (51,0 %)	95 (18,8 %)	86 (17,0 %)	48 (9,5 %)	19 (3,8 %)
20. Incomodado	210 (41,5 %)	122 (24,1 %)	93 (18,4 %)	62 (12,3 %)	19 (3,8 %)
21. Nervoso	214 (42,3 %)	120 (23,7 %)	95 (18,8 %)	50 (9,9 %)	27 (5,3 %)
22. Empolgado	51 (10,1 %)	87 (17,2 %)	128 (25,3 %)	190 (37,5 %)	50 (9,9 %)
23. Tenso	179 (35,4 %)	141 (27,9 %)	85 (16,8 %)	69 (13,6 %)	32 (6,3 %)
24. Orgulhoso	35 (6,9 %)	55 (10,9 %)	130 (25,7 %)	215 (42,5 %)	71 (14,0 %)
25. Com raiva	266 (52,6 %)	104 (20,6 %)	86 (17,0 %)	27 (5,3 %)	23 (4,5 %)
26. Tranquilo	54 (10,7 %)	77 (15,2 %)	143 (28,3 %)	174 (34,4 %)	58 (11,5 %)



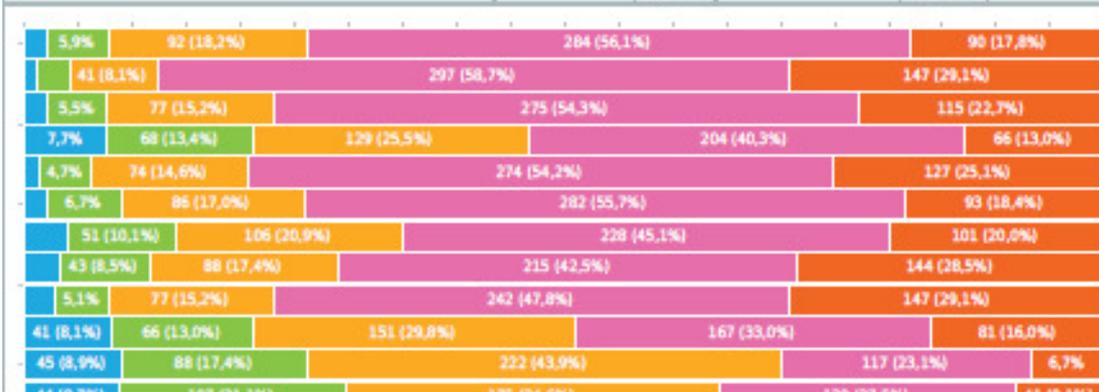
3. NESTE TRABALHO...

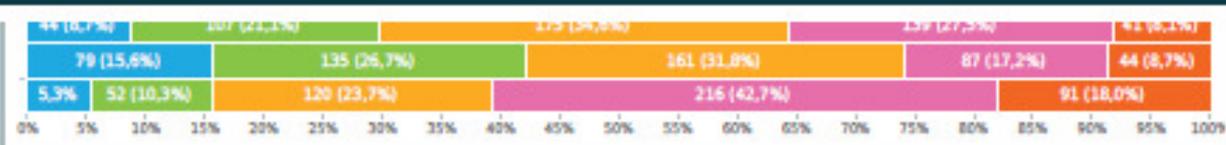
Matriz de escolha única, respostas 506x, Não respondido 0x

Resposta	● Discordo totalmente	● Discordo	● Nem concordo nem discordo	● Concordo	● Concordo totalmente
----------	-----------------------	------------	-----------------------------	------------	-----------------------


QUESTIONÁRIO – FELICIDADE NO TRABALHO

27. Realizo o meu potencial	10 (2,0 %)	30 (5,9 %)	92 (18,2 %)	284 (56,1 %)	90 (17,8 %)
28. Desenvolvo habilidades que considero importantes	5 (1,0 %)	16 (3,2 %)	41 (8,1 %)	297 (58,7 %)	147 (29,1 %)
29. Realizo atividades que expressam minhas capacidades	11 (2,2 %)	28 (5,5 %)	77 (15,2 %)	275 (54,3 %)	115 (22,7 %)
30. Consigo recompensas importantes para mim	39 (7,7 %)	68 (13,4 %)	129 (25,5 %)	204 (40,3 %)	66 (13,0 %)
31. Supero desafios	7 (1,4 %)	24 (4,7 %)	74 (14,6 %)	274 (54,2 %)	127 (25,1 %)
32. Atinjo resultados que valorizo.Linha	11 (2,2 %)	34 (6,7 %)	86 (17,0 %)	282 (55,7 %)	93 (18,4 %)
33. Avanço nas metas que estabeleci para minha vida	20 (4,0 %)	51 (10,1 %)	106 (20,9 %)	228 (45,1 %)	101 (20,0 %)
34. Faço o que realmente gosto de fazer	16 (3,2 %)	43 (8,5 %)	88 (17,4 %)	215 (42,5 %)	144 (28,5 %)
35. Expresso o que há de melhor em mim	14 (2,8 %)	26 (5,1 %)	77 (15,2 %)	242 (47,8 %)	147 (29,1 %)
36. As maiores satisfações de minha vida vêm do meu trabalho.	41 (8,1 %)	66 (13,0 %)	151 (29,8 %)	167 (33,0 %)	81 (16,0 %)
37. As horas em que estou trabalhando são as melhores horas do meu dia	45 (8,9 %)	88 (17,4 %)	222 (43,9 %)	117 (23,1 %)	34 (6,7 %)
38. As coisas mais importantes que acontecem em minha vida envolvem meu trabalho.	44 (8,7 %)	107 (21,1 %)	175 (34,6 %)	139 (27,5 %)	41 (8,1 %)
39. Eu como, vivo e respiro o meu trabalho.	79 (15,6 %)	135 (26,7 %)	161 (31,8 %)	87 (17,2 %)	44 (8,7 %)
40. Eu estou pessoalmente muito ligado ao meu trabalho.	27 (5,3 %)	52 (10,3 %)	120 (23,7 %)	216 (42,7 %)	91 (18,0 %)

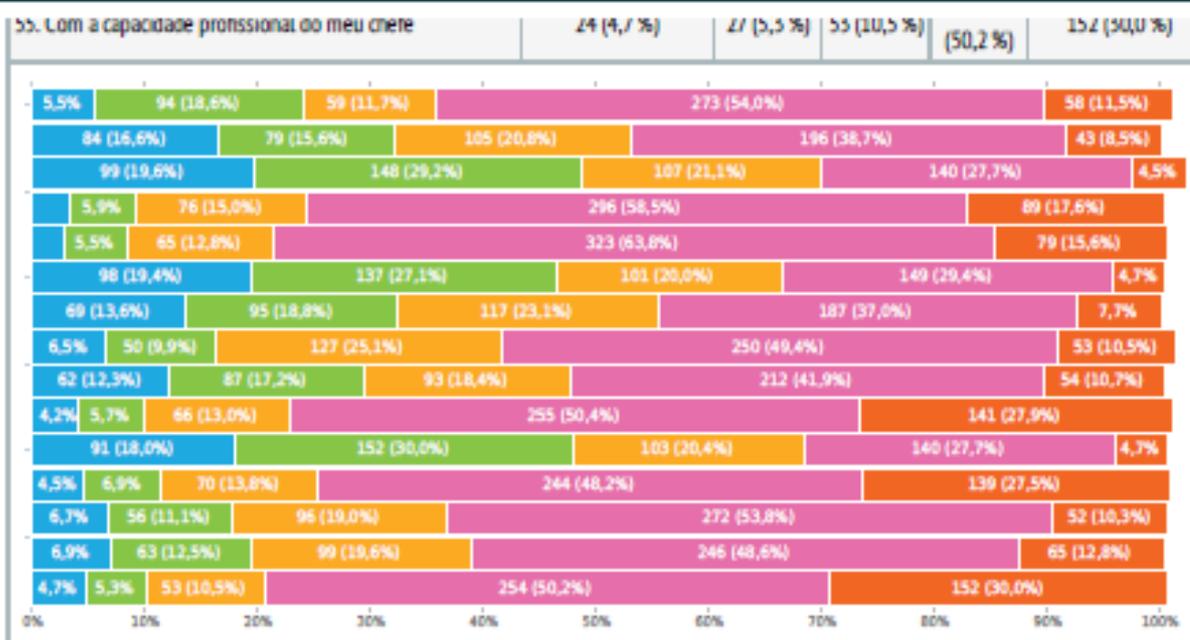




4. COMO ME SINTO NO MEU TRABALHO...

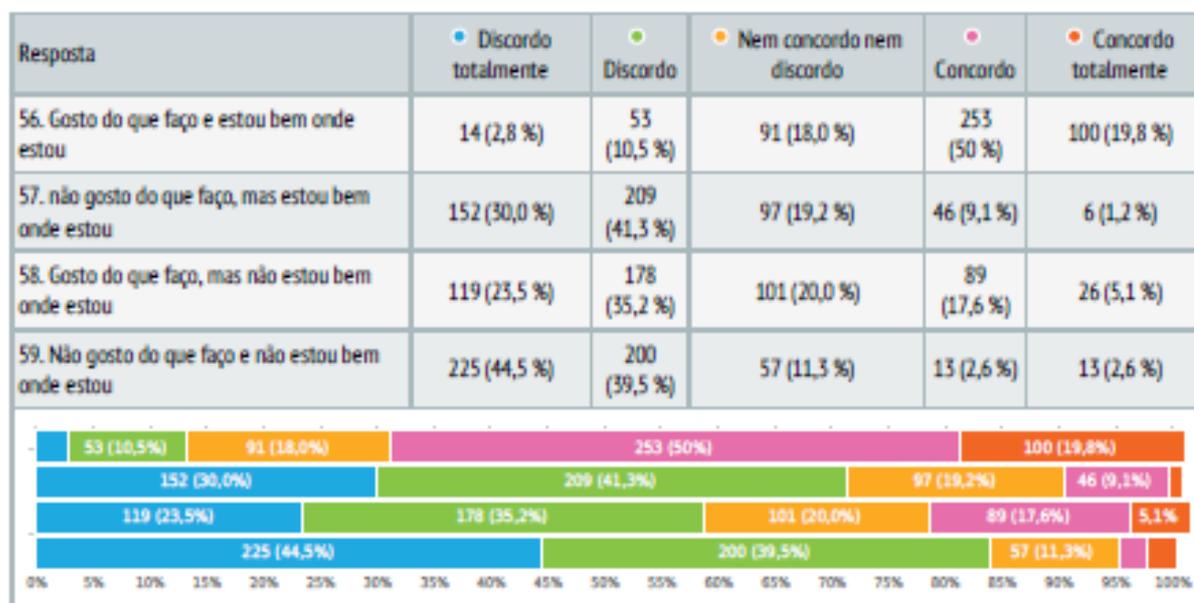
Matriz de múltipla escolha, respostas 506x, Não respondido 0x

Resposta	● Totalmente insatisfeito	● Insatisfeito	● Indiferente	● Satisfeito	● Totalmente satisfeito
41. Em relação ao espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho	28 (5,5 %)	94 (18,6 %)	59 (11,7 %)	273 (54,0 %)	58 (11,5 %)
42. Com o número de vezes que já fui promovido nesta empresa	84 (16,6 %)	79 (15,6 %)	105 (20,8 %)	196 (38,7 %)	43 (8,5 %)
43. Com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho	99 (19,6 %)	148 (29,2 %)	107 (21,1 %)	140 (27,7 %)	23 (4,5 %)
44. Com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim	17 (3,4 %)	30 (5,9 %)	76 (15,0 %)	296 (58,5 %)	89 (17,6 %)
45. Com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam	15 (3,0 %)	28 (5,5 %)	65 (12,8 %)	323 (63,8 %)	79 (15,6 %)
46. Com o meu salário comparado à minha capacidade profissional	98 (19,4 %)	137 (27,1 %)	101 (20,0 %)	149 (29,4 %)	24 (4,7 %)
47. Com a maneira como esta empresa realiza promoções de seu pessoal	69 (13,6 %)	95 (18,8 %)	117 (23,1 %)	187 (37,0 %)	39 (7,7 %)
48. Com a capacidade do meu trabalho em absorver-me	33 (6,5 %)	50 (9,9 %)	127 (25,1 %)	250 (49,4 %)	53 (10,5 %)
49. Com as oportunidades de ser promovido nesta empresa	62 (12,3 %)	87 (17,2 %)	93 (18,4 %)	212 (41,9 %)	54 (10,7 %)
50. Com o entendimento entre mim e meu chefe	21 (4,2 %)	29 (5,7 %)	66 (13,0 %)	255 (50,4 %)	141 (27,9 %)
51. Com o meu salário comparado aos meus esforços no trabalho	91 (18,0 %)	152 (30,0 %)	103 (20,4 %)	140 (27,7 %)	24 (4,7 %)
52. Com o tratamento recebido pelo meu chefe	23 (4,5 %)	35 (6,9 %)	70 (13,8 %)	244 (48,2 %)	139 (27,5 %)
53. Com a variedade de tarefas que realizo	34 (6,7 %)	56 (11,1 %)	96 (19,0 %)	272 (53,8 %)	52 (10,3 %)
54. Com a confiança que eu possa ter em meus colegas de trabalho	35 (6,9 %)	63 (12,5 %)	99 (19,6 %)	246 (48,6 %)	65 (12,8 %)
55. Com a variedade de funções que realizo	34 (6,7 %)	56 (11,1 %)	96 (19,0 %)	272 (53,8 %)	52 (10,3 %)



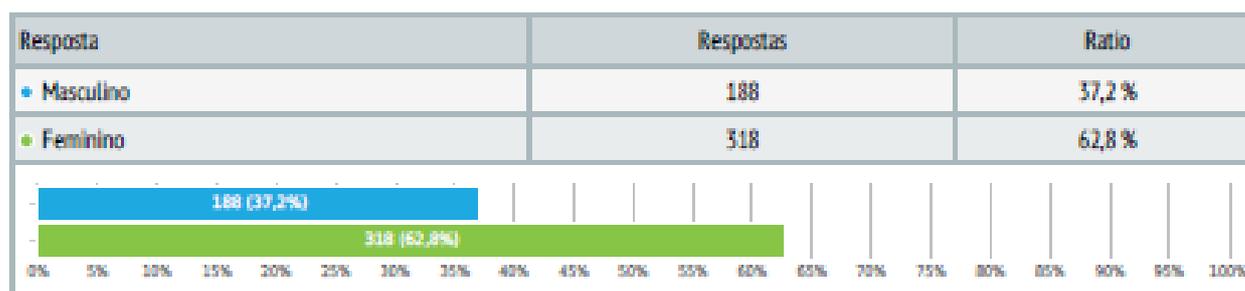
5. AO AVALIAR MINHA EXPERIÊNCIA NO TRABALHO EU...

Matriz de múltipla escolha, respostas 506x, Não respondido 0x



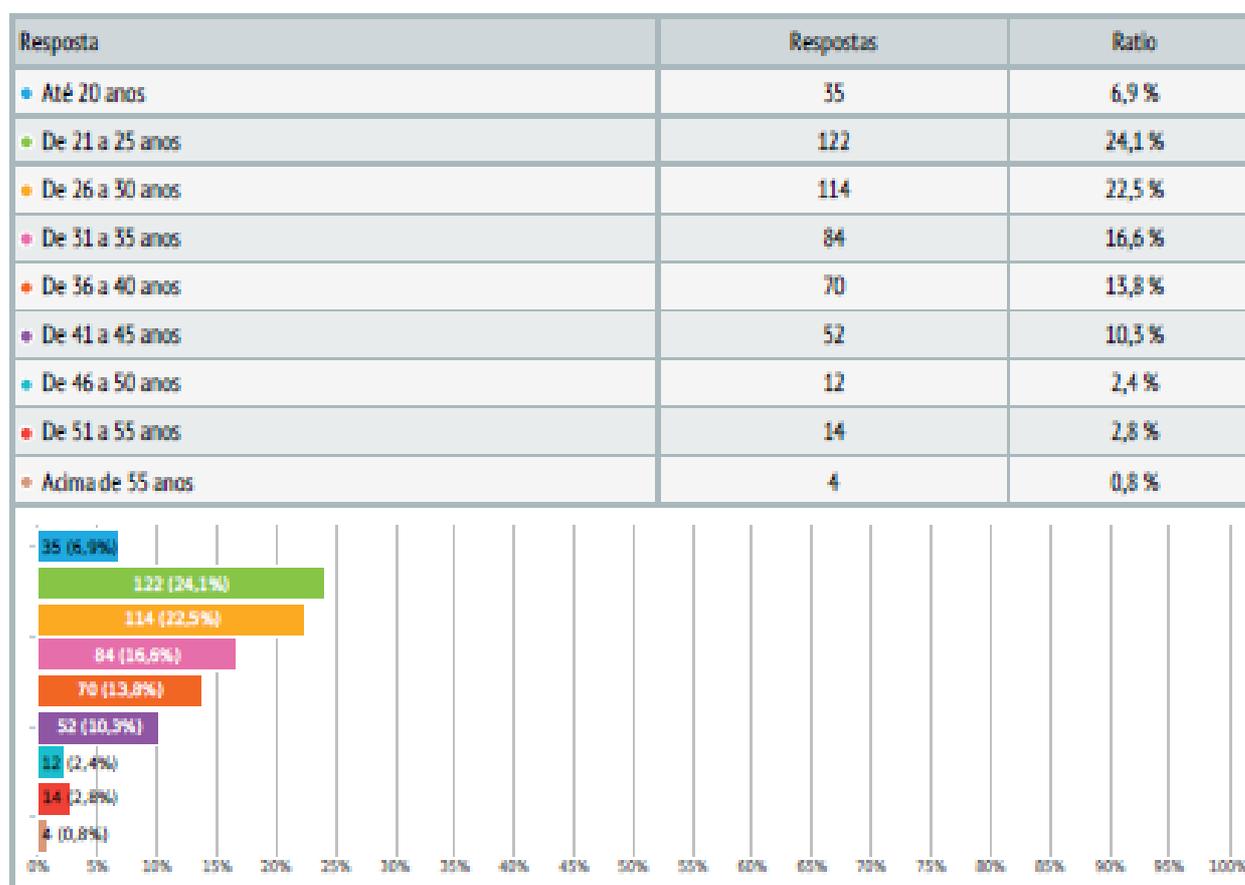
6. 60. Sexo:

Múltipla escolha, respostas 506x, Não respondido 0x



7. 61. Idade:

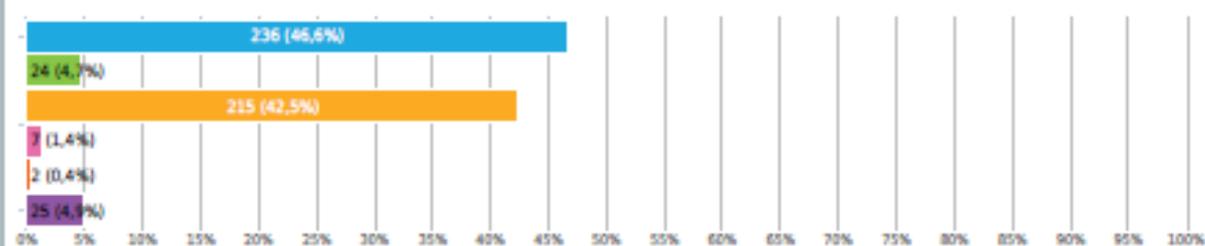
Múltipla escolha, respostas 506x, Não respondido 0x



8. 62. Estado civil:

Múltipla escolha, respostas 506x, Não respondido 0x

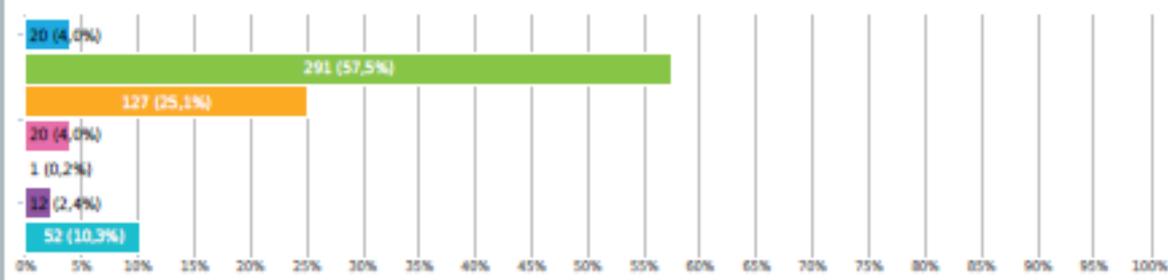
Resposta	Respostas	Ratio
• Solteiro	236	46,6 %
• Desquitado/divorciado	24	4,7 %
• Casado	215	42,5 %
• Separado	7	1,4 %
• Viúvo	2	0,4 %
• Outro	25	4,9 %



9. 63. Último curso que você concluiu:

Múltipla escolha, respostas 506x, Não respondido 0x

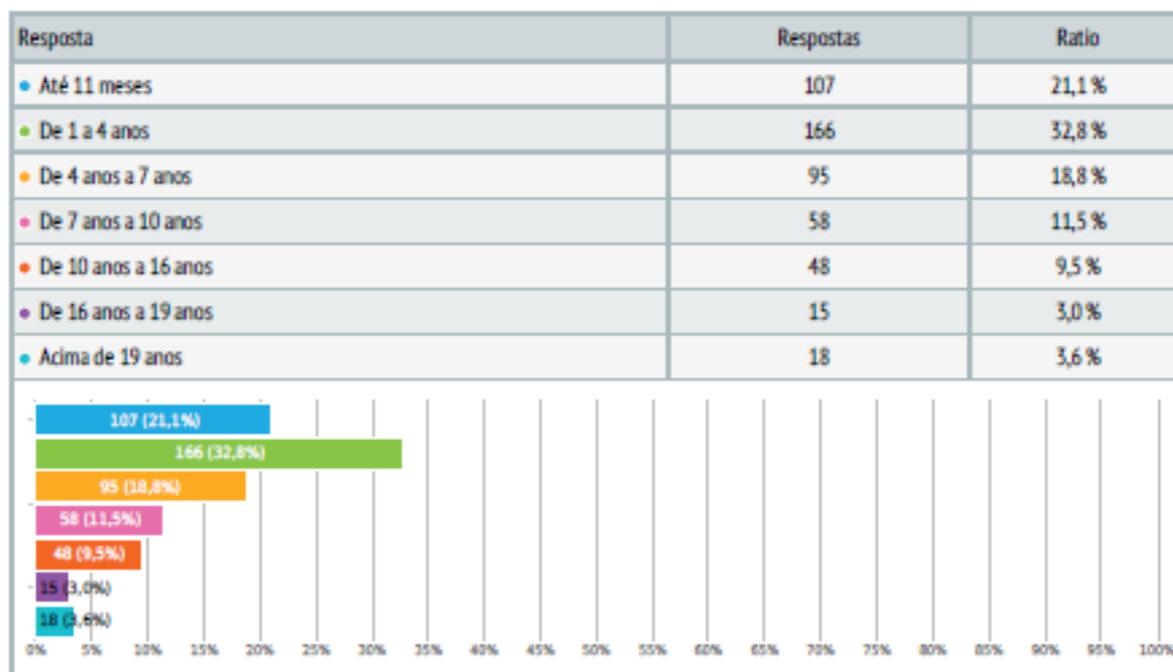
Resposta	Respostas	Ratio
• Ensino fundamental	20	4,0 %
• Ensino médio	291	57,5 %
• Ensino superior	127	25,1 %
• Especialização/MBA	20	4,0 %
• Mestrado/Doutorado	1	0,2 %
• Resposta	12	2,4 %
• Outra...	52	10,3 %



- TÉCNICO EM ENFERMAGEM
- (5x) tecnico
- cursos
- Superior Incompleto
- Superior em andamento
- (2x) Técnico
- Técnico do comercio
- CURSO SUPERIOR EM CURSO
- curso tecnico administracao
- cursando faculdade
- TECNICO
- Cursando superior
- Ensino Superior Incompleto
- Automação Industrial
- Atendente de Farmácia
- tec. em farmacia
- assistente administrativo
- Técnico em Química
- Medio tecnico
- TÉCNICO EM FARMÁCIA
- curso tecnico em mineração
- Pós graduação
- conduindo o curso de farmacia
- superior incompleto
- cursos tecnicos
- tecnico em estetica
- (3x) Técnico
- tecno químico
- cursando quarto período de direito
- ensino fundamental e tecnico
- Ensino médio ,curso de esteticista , cabeleireira , maquiadora e vendas
- Curso Técnico Mineração
- MBA em andamento
- Excel Avançado.
- SUPERIOR INCOMPLETO
- curso de farmácia em andamento
- Técnica em enfermagem
- Incompleto.
- Profissionalizantes
- CURSO TECNICO EM SEGURANÇA DO TRABALHO
- habitação em vacinação
- No final do ano concluo o ensino superior
- técnico mecânica
- curso basico
- tecnico em segurança do trabalho

10. 64. Tempo de trabalho na empresa:

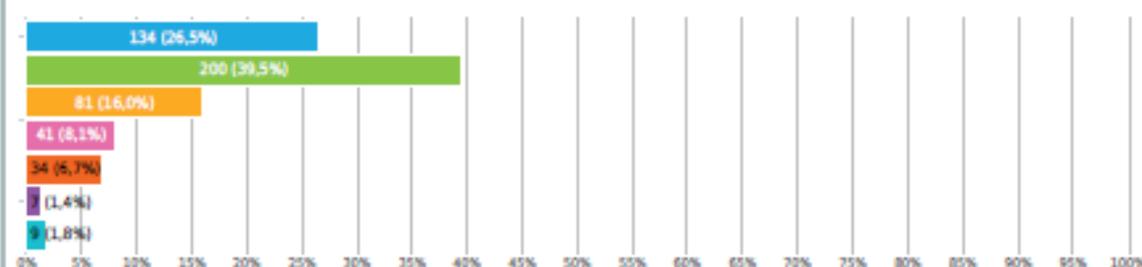
Múltipla escolha, respostas 506x, Não respondido 0x



11. 65. Tempo de trabalho no cargo:

Múltipla escolha, respostas 506ix, Não respondido 0x

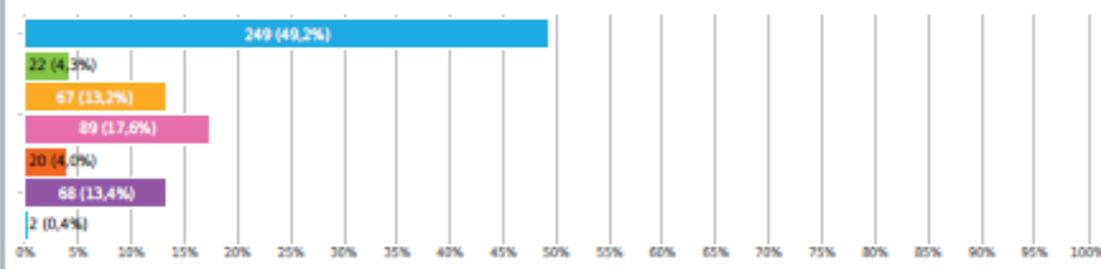
Resposta	Respostas	Ratio
• Até 11 meses	134	26,5 %
• De 1 a 4 anos	200	39,5 %
• De 4 anos a 7 anos	81	16,0 %
• De 7 anos a 10 anos	41	8,1 %
• De 10 anos a 16 anos	34	6,7 %
• De 16 anos a 19 anos	7	1,4 %
• Acima de 19 anos	9	1,8 %



12. 66. Setor de trabalho na empresa:

Múltipla escolha, respostas 506x, Não respondido 0x

Resposta	Respostas	Ratio
• Comercial (Caixa/Perfumista/Balconista/Farmacêutico)	249	49,2 %
• CDI - Centro de Distribuição Interna	22	4,3 %
• Gerência	67	13,2 %
• Manipulação (Atendimento/Televendas/ Área Técnica/ Departamento Científico)	89	17,6 %
• Entregadores	20	4,0 %
• Administrativo (Financeiro/ Setor Regulatório/ T.I/ Compras/ Marketing)	68	13,4 %
• Serviços Gerais/Limpeza	2	0,4 %



Preferências de pesquisa

 Questões por página	Múltiplas
 Permitir submissões múltiplas?	<input checked="" type="checkbox"/>
 Permitir retornar às questões anteriores?	<input checked="" type="checkbox"/>
 Mostrar os números das perguntas?	<input checked="" type="checkbox"/>
 Colocar ordem aleatória nas perguntas?	<input type="checkbox"/>
 Mostrar indicador de progresso?	<input checked="" type="checkbox"/>
 Receber notificações de respostas por e-mail?	<input type="checkbox"/>
 Proteger por senha?	<input type="checkbox"/>
 Restringir IP?	<input type="checkbox"/>

Apêndice: Pesquisa

QUESTIONÁRIO – FELICIDADE NO TRABALHO

Este questionário é parte da tese do Doutorado em Administração da Universidade Metodista de Piracicaba em São Paulo. Visa coletar dados para um estudo sobre como os trabalhadores se sentem em seu trabalho. As informações prestadas por você são sigilosas e serão analisadas em conjunto com as informações fornecidas por seus colegas.

Gostaríamos de contar com sua colaboração, respondendo a este questionário. **VOCE NÃO PRECISA SE IDENTIFICAR, PORTANTO, NÃO ESCREVA NOME.** Dê suas respostas conforme as instruções, não deixando alguma questão em branco.

Grata por sua colaboração.

Elizângela de Jesus Oliveira

Marque com um X a sua resposta

1. A EMPRESA ONDE TRABALHO ME FAZ SENTIR...

Instruções da pergunta: *Selecione uma resposta em cada linha*

	Nada	Pouco	Nem pouco nem muito	Muito	Extrema-mente
1. Orgulhoso dela	<input type="radio"/>				
2. Contente com ela	<input type="radio"/>				
3. Entusiasmado com ela	<input type="radio"/>				
4. Interessado por ela	<input type="radio"/>				
5. Animado com ela	<input type="radio"/>				

2. NOS ÚLTIMOS SEIS MESES, MEU TRABALHO TEM ME DEIXADO...

Instruções da pergunta: *Selecione uma resposta em cada linha*

	Nada	Pouco	Nem pouco nem muito	Muito	Extrema-mente
6. Alegre	<input type="radio"/>				
7. Preocupado	<input type="radio"/>				
8. Disposto	<input type="radio"/>				
9. Contente	<input type="radio"/>				
10. Irritado	<input type="radio"/>				
11. Deprimido	<input type="radio"/>				
12. Entediado	<input type="radio"/>				
13. Animado	<input type="radio"/>				
14. Chateado	<input type="radio"/>				
15. Impaciente	<input type="radio"/>				
16. Entusiasmado	<input type="radio"/>				
17. Ansioso	<input type="radio"/>				
18. Feliz	<input type="radio"/>				
19. Frustrado	<input type="radio"/>				
20. Incomodado	<input type="radio"/>				
21. Nervoso	<input type="radio"/>				
22. Empolgado	<input type="radio"/>				
23. Tenso	<input type="radio"/>				
24. Orgulhoso	<input type="radio"/>				
25. Com raiva	<input type="radio"/>				
26. Tranquilo	<input type="radio"/>				

3. NESTE TRABALHO...

Instruções da pergunta: *Selecione uma resposta em cada linha*

	Discordo totalmente	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
27. Realizo o meu potencial	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
28. Desenvolvo habilidades que considero importantes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
29. Realizo atividades que expressam minhas capacidades	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
30. Consigo recompensas importantes para mim	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
31. Supero desafios	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
32. Atinjo resultados que valorizo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
33. Avanço nas metas que estabeleci para minha vida	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
34. Faço o que realmente gosto de fazer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
35. Expresso o que há de melhor em mim	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
36. As maiores satisfações de minha vida vêm do meu trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
37. As horas em que estou trabalhando são as melhores horas do meu dia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
38. As coisas mais importantes que acontecem em minha vida envolvem meu trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
39. Eu como, vivo e respiro o meu trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
40. Eu estou pessoalmente muito ligado ao meu trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. COMO ME SINTO NO MEU TRABALHO...

Instruções da pergunta: *Selecione uma ou mais respostas em cada linha*

	Totalmente insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Totalmente satisfeito
41. Em relação ao espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho	<input type="checkbox"/>				
42. Com o número de vezes que já fui promovido nesta empresa	<input type="checkbox"/>				
43. Com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho	<input type="checkbox"/>				
44. Com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim	<input type="checkbox"/>				
45. Com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam	<input type="checkbox"/>				
46. Com o meu salário comparado à minha capacidade profissional	<input type="checkbox"/>				
47. Com a maneira como esta empresa realiza promoções de seu pessoal	<input type="checkbox"/>				
48. Com a capacidade do meu trabalho em absorver-me	<input type="checkbox"/>				
49. Com as oportunidades de ser promovido nesta empresa	<input type="checkbox"/>				
50. Com o entendimento entre mim e meu chefe	<input type="checkbox"/>				
51. Com o meu salário comparado aos meus esforços no trabalho	<input type="checkbox"/>				
52. Com o tratamento recebido pelo meu chefe	<input type="checkbox"/>				
53. Com a variedade de tarefas que realizo	<input type="checkbox"/>				
54. Com a confiança que eu possa ter em meus colegas de trabalho	<input type="checkbox"/>				
55. Com a capacidade profissional do meu chefe	<input type="checkbox"/>				

5. AO AVALIAR MINHA EXPERIÊNCIA NO TRABALHO EU...

Instruções da pergunta: *Selecione uma ou mais respostas em cada linha*

	Discordo totalmente	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
56. Gosto do que faço e estou bem onde estou	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
57. não gosto do que faço, mas estou bem onde estou	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
58. Gosto do que faço, mas não estou bem onde estou	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
59. Não gosto do que faço e não estou bem onde estou	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6. 60. Sexo:

Instruções da pergunta: Nas questões abaixo, assinale com um "x" o item que melhor caracterize o seu perfil:

- Masculino
- Feminino

7. 61. Idade:

Instruções da pergunta: Selecione uma resposta

- Até 20 anos
- De 21 a 25 anos
- De 26 a 30 anos
- De 31 a 35 anos
- De 36 a 40 anos
- De 41 a 45 anos
- De 46 a 50 anos
- De 51 a 55 anos
- Acima de 55 anos

8. 62. Estado civil:

Instruções da pergunta: Selecione uma resposta

- Solteiro
- Desquitado/divorciado
- Casado
- Separado
- Viúvo
- Outro

9. 63. Último curso que você concluiu:

Instruções da pergunta: Selecione uma ou mais respostas

- Ensino fundamental
- Ensino médio
- Ensino superior
- Especialização/MBA
- Mestrado/Doutorado
- Resposta
- Outra...

10. 64. Tempo de trabalho na empresa:

Instruções da pergunta: *Selecione uma ou mais respostas*

- Até 11 meses
- De 1 a 4 anos
- De 4 anos a 7 anos
- De 7 anos a 10 anos
- De 10 anos a 16 anos
- De 16 anos a 19 anos
- Acima de 19 anos

11. 65. Tempo de trabalho no cargo:

Instruções da pergunta: *Selecione uma ou mais respostas*

- Até 11 meses
- De 1 a 4 anos
- De 4 anos a 7 anos
- De 7 anos a 10 anos
- De 10 anos a 16 anos
- De 16 anos a 19 anos
- Acima de 19 anos

12. 66. Setor de trabalho na empresa:

Instruções da pergunta: *Selecione uma ou mais respostas*

- Comercial (Caixa/Perfumista/Balconista/Farmacêutico)
- CDI – Centro de Distribuição Interna
- Gerência
- Manipulação (Atendimento/Televendas/ Área Técnica/ Departamento Científico)
- Entregadores
- Administrativo (Financeiro/ Setor Regulatório/ T.I./ Compras/ Marketing)
- Serviços Gerais/Limpeza

Sinta-se à vontade para comentar aspectos que não tenham sido abordados no questionário. Obrigada!!

ANEXO A – Faturas



ELIZANGELA DE OLIVEIRA
LOCALIZANDO, apto
39400418
Minas Gerais
Brasil

FATURA

Nº de referência: 138868295 Data da fatura: 18/06/2018
(obrigatório em todas as consultas)

Número da fatura: AKD-73663853552

DETALHES DA FATURA

Nº	Nome do produto	Entrega	Quant.	Preço
1	Plano PERSONAL / assinatura MENSAL Survio	eletrônica	1	R\$ 65,00
Total:				R\$ 65,00

Salvo indicação contrária, a data de entrega corresponde à data de cobrança.

DETALHES DO PAGAMENTO

Seu cartão de crédito (xxxxxxxxxxxx0215) foi autorizado. O débito no extrato do cartão de crédito aparecerá em nome de "www.cleverbridge.net".

Nota importante:

Pagamentos com cartão de crédito não podem ser cobrados em Reais. Por isso, as transações serão realizadas em dólares americanos (USD) e impostos e taxas adicionais podem ser aplicadas

Além do preço indicado na fatura, será cobrado o Imposto sobre Operações Financeiras (IOF), à taxa atual de 6,38%, para pagamentos com cartão de crédito.

- 1 -

A cleverbridge, Inc. é a responsável pelo registro desta transação.
Gereonstr. 43-65, 50670, Colônia, Alemanha

Presidente do Conselho Fiscal:
Dr. Michael Inhester

Gerência:
Craig Vodnik, Martin Trzaskalik, Reinhard Wille

Vara de registros: Fórum de Colônia / HRB 58900
VAT ID (CNPJ): DE244822480
CPF/CNPJ 215/5808/2782

Informações bancárias:
Titular da conta: cleverbridge AG
Nº da conta: 2071645
Código do banco: 37070060
Nome do banco: Deutsche Bank
IBAN: DEB3370700600207164500
BIC (SWIFT): DEUTDE33



ELIZANGELA DE OLIVEIRA
LOCALIZANDO, apto
39400418
Minas Gerais
Brasil

FATURA

Nº de referência: <small>(obrigatório em todas as consultas)</small>	143996430	Data da fatura:	18/08/2018
		Número da fatura:	AKD-73665059740

DETALHES DA FATURA

Nº	Nome do produto	Entrega	Quant.	Preço
1	Plano PERSONAL / assinatura MENSAL <small>Survio</small>	eletrônica	1	R\$ 65,00
			Total:	R\$ 65,00

Salvo indicação contrária, a data de entrega corresponde à data de cobrança.

DETALHES DO PAGAMENTO

Seu cartão de crédito (xxxxxxxxxxxx0215) foi autorizado. O débito no extrato do cartão de crédito aparecerá em nome de "www.cleverbridge.net".

Nota importante:

Pagamentos com cartão de crédito não podem ser cobrados em Reais. Por isso, as transações serão realizadas em dólares americanos (USD) e impostos e taxas adicionais podem ser aplicadas

Além do preço indicado na fatura, será cobrado o Imposto sobre Operações Financeiras (IOF), à taxa atual de 6,38%, para pagamentos com cartão de crédito.

- 1 -

A cleverbridge, Inc. é a responsável pelo registro desta transação.
Geronstr. 43-65, 50670, Colônia, Alemanha

Presidente do Conselho Fiscal:
Dr. Michael Inhester

Gerência:
Craig Vodnik, Martin Trzaskalik, Reinhard Wille

Vara de registros: Fórum de Colônia / HRB 58900
VAT ID (CNPJ): DE244822460
CPF/CNPJ 215/5808/2782

Informações bancárias:
Titular da conta: cleverbridge AG
Nº da conta: 2071645
Código do banco: 37070060
Nome do banco: Deutsche Bank
IBAN: DE83370700600207164500
BIC (SWIFT): DEUTDE33



ELIZANGELA DE OLIVEIRA
LOCALIZANDO, apto
39400418
Minas Gerais
Brasil

FATURA

Nº de referência: 147038661 Data da fatura: 18/09/2018
(obrigatório em todas as consultas) Número da fatura: AKD-73665733587

DETALHES DA FATURA

Nº	Nome do produto	Entrega	Quant.	Preço
1	Plano PERSONAL / assinatura MENSAL Survio	eletrônica	1	R\$ 65,00
			Total:	R\$ 65,00

Salvo indicação contrária, a data de entrega corresponde à data de cobrança.

DETALHES DO PAGAMENTO

Seu cartão de crédito (xxxxxxxxxxxx0215) foi autorizado. O débito no extrato do cartão de crédito aparecerá em nome de "www.cleverbridge.net".

Nota importante:

Pagamentos com cartão de crédito não podem ser cobrados em Reais. Por isso, as transações serão realizadas em dólares americanos (USD) e impostos e taxas adicionais podem ser aplicadas

Além do preço indicado na fatura, será cobrado o Imposto sobre Operações Financeiras (IOF), à taxa atual de 6,38%, para pagamentos com cartão de crédito.

- 1 -

A cleverbridge, Inc. é a responsável pelo registro desta transação.
Geronstr. 43-65, 50670, Colônia, Alemanha

Presidente do Conselho Fiscal:
Dr. Michael Inhester

Gerência:
Craig Vodnik, Martin Trzaskalik, Reinhard Wille

Vara de registros: Fórum de Colônia / HRB 58900
VAT ID (CNPJ): DE244822460
CPF/CNPJ 215/5808/2782

Informações bancárias:
Titular da conta: cleverbridge AG
Nº da conta: 2071645
Código do banco: 37070060
Nome do banco: Deutsche Bank
IBAN: DE83370700600207164500
BIC (SWIFT): DEUTDE33