

Felicidade no Trabalho: Uma análise a partir das dimensões do bem-estar

Elizângela de Jesus Oliveira –elizangelajoliveira@ufam.edu.br

Hugo Glória Pantoja – hugo.gpantoja@gmail.com

Wanderson Silva Damiano - wandersoniprm@gmail.com

Rute Holanda Lopes - rutelopes@ufam.edu.br

Darly Andrade - darly@ufu.br

Resumo: 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. Nesta pesquisa, a população refere-se à totalidade dos trabalhadores da rede farmacêutica (1.300). Obteve-se o retorno de 506 questionários preenchidos adequadamente, número mínimo exigido para a amostra. 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 pesquisa.

Palavras chave: Felicidade no Trabalho; Dimensões do bem-estar; bem-estar subjetivo.

Happiness At Work: An analysis from the dimensions of welfare

Abstract:

To answer the main objective of this study, which is to verify the dimensions related to happiness at work from the interaction of the constructs of subjective well-being, psychological well-being, well-experienced and evaluated well-being, we used Pearson's linear correlation via the PLS method. In this research, the population refers to all workers of the pharmaceutical network (1,300). 506 properly completed questionnaires were returned, minimum number required for the sample. It was noted that the dimension of psychological well-being (feelings of expressiveness and self-realization) correlated positively with the dimensions of subjective well-being (positive and negative affects), strongly with the variables of well-being at work (satisfaction). with work, work involvement and affective organizational commitment) and moderately with assessed / experienced well-being, and vice versa (states of happiness), to characterize the happiness at work construct in this research.

Key-words: Happiness at work; Dimensions of well-being; subjective well-being.

1. Introdução

As pesquisas sobre felicidade no trabalho apontam para respostas escassas e inconsistentes (BRUNING *et al.*, 2017; CARRILLO *et al.*, 2017), relacionadas a dimensões isoladas do bem-estar, 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; SENDER & FLECK, 2017; 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). 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). 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). O presente estudo segue a tendência da literatura acadêmica (SENDER & FLECK, 2017; SOUSA & PORTO, 2015), optando por usar o termo felicidade no trabalho como um construto mais completo, englobando dimensões ou construtos subordinados ao bem-estar (CARDANA, 2016).

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 (PASCHOAL; TORRES; PORTO, 2010). Analisar a felicidade a partir das dimensões do bem-estar incorpora, ainda, elementos filosóficos excluídos de muitas pesquisas (FIDELIS *et al.*, 2018) 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). 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 (CARRILLO *et al.*, 2017; AHUVIA *et al.*, 2015).

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 ao incorporar a dimensão do indivíduo, e não somente a da organização, na análise da felicidade no trabalho. Assim, o modelo proposto nesta pesquisa 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).

A partir dessas reflexões teóricas, a pergunta norteadora desta pesquisa é: de que forma a felicidade no trabalho engloba diferentes concepções de bem-estar? O objetivo geral é verificar 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 pesquisa;
- b) caracterizar as dimensões do bem-estar que compõem a felicidade no trabalho;
- c) verificar a relação entre as dimensões do bem-estar e a felicidade no trabalho.

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). 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. 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 (FIDELIS et al., 2018). Este artigo está estruturado em sete seções, esta dedicada à introdução. A seção 2 abordando o referencial teórico, na qual se resgatam 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, na seção 3, 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 na seção 4 são apresentados e discutidos os resultados e na seção 5, apresentam-se as considerações finais e na sequência, as referências.

2. Fundamentação Teórica

2.1 Felicidade no Trabalho

Na literatura, o estudo científico da felicidade é realizado a partir de análises isoladas dos construtos do bem-estar (PASCHOAL & TAMAYO, 2008), porém, quando os estudos envolvem o termo felicidade, tem-se um construto mais completo que engloba diferentes dimensões do bem-estar (OERLEMANS & BAKKER, 2018). 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 et al., 2010). Diante disso, a felicidade no trabalho engloba diferentes dimensões, ou construtos, subordinadas ao bem-estar (OERLEMANS *et al.*, 2018), 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, 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. E 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; SENDER & FLECK, 2017).

2.2 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). Para Sender e Fleck (2017), o resultado da interação dos dois construtos geram estados de felicidade relacionados ao trabalho, assim 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). 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.

2.3 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; MATHENY, 2008). Duas dessas emoções estão vinculadas ao trabalho (satisfação e envolvimento no trabalho), e a outra, à organização (comprometimento organizacional afetivo). 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).

2.4 Satisfação no trabalho

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 *et al.*, 2018; ILIES *et al.*, 2018). 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. 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.

2.5 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 (SIQUEIRA et al., 2014).

2.6 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). Ao contrário as 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).

3. Metodologia

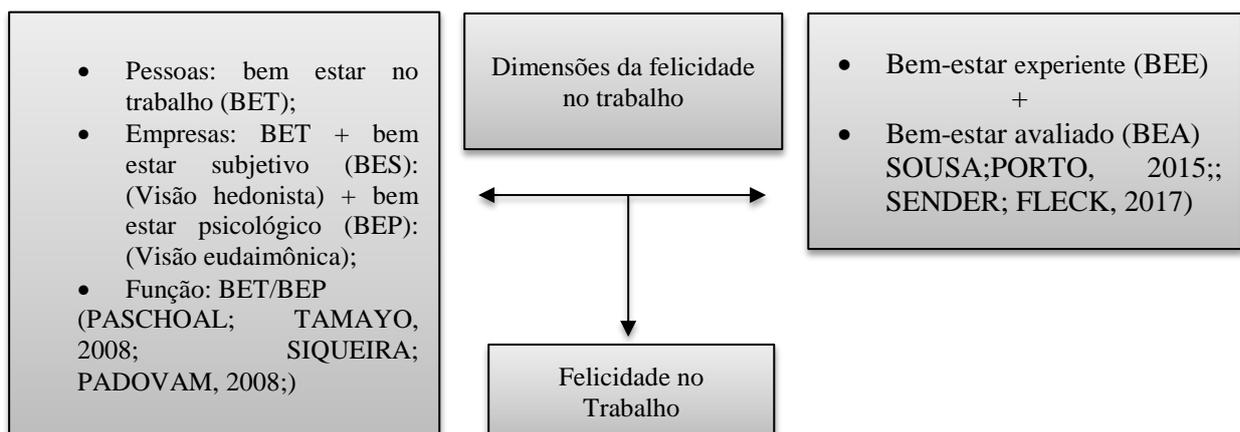
Quanto aos fins, trata-se de uma pesquisa descritiva, uma vez que se busca descrever o sentido e verificar aspectos relacionados à felicidade no trabalho (COLLIS & HUSSEY, 2005). Realizou-se uma pesquisa de campo que teve como objetivo fazer um levantamento bibliográfico sobre o tema e uma coleta de dados junto aos participantes. 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 et al., 2006). Foi utilizada a abordagem quantitativa, que, entende-se, pode ser aplicável neste estudo (MALHOTRA, 2001), pois atende ao objetivo principal desta pesquisa, que é propor uma resposta integrada/abrangente sobre felicidade no trabalho (CRESWELL, 2010). Nesse sentido, 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). 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). 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; 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.

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, televidas, área técnica e departamento científico, entregadores, administrativo, que

envolve o departamento financeiro, setor regulatório, de T.I, compras e marketing. Obteve-se o retorno de 506 questionários preenchidos adequadamente, número mínimo exigido para a amostra. Dessa forma, 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 correlacionam-se às dimensões de bem-estar subjetivo, bem-estar no trabalho e bem-estar avaliado/experiente, e vice versa, caracterizando o construto felicidade no trabalho;
- b) H2. As dimensões de bem-estar subjetivo correlacionam-se às dimensões de bem-estar psicológico, bem-estar no trabalho e bem-estar avaliado/experiente, e vice versa, caracterizando o construto felicidade no trabalho;
- c) H3. As dimensões de bem-estar no trabalho correlacionam-se às dimensões de bem-estar psicológico, bem-estar subjetivo e do bem-estar avaliado/experiente, e vice versa, caracterizando o construto felicidade no trabalho.
- d) H4. As dimensões de bem-estar avaliado/experiente correlacionam-se às dimensões de bem-estar no trabalho, bem-estar psicológico, bem-estar subjetivo, e vice versa, caracterizando o construto felicidade no trabalho.

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 1.



Fonte: Autores

Esquema 1 – Proposta de estudo sobre felicidade no trabalho

Este estudo avança em relação à pesquisa anterior realizada por Oliveira *et al* (2016) porque incorpora a dimensão do indivíduo, e não somente a da organização, na análise da felicidade no trabalho. Ainda, neste trabalho, a concepção de felicidade encontra-se fundamentada na psicologia positiva, que considera aspectos positivos da experiência do

trabalhador (CARRILLO *et al.*, 2017; PASCHOAL, 2008). 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. Na próxima seção apresenta-se a análise dos resultados.

4. Análise dos Resultados

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 *et al.*, 2002). A Tabela 1 apresenta os índices de correlação entre as dimensões do bem-estar:

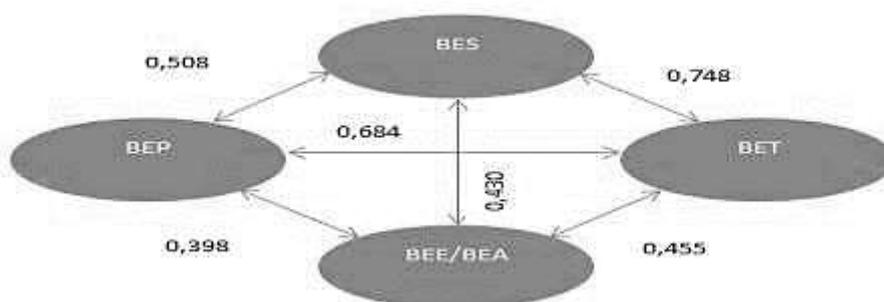
		BEP	BES	BET
BES	Correlação de Pearson	0.508**		
	Valor p	0,000		
BET	Correlação de Pearson	0.684**	0.748**	
	Valor p	0,000	0,000	
BEE/BEA	Correlação de Pearson	0.398**	0.430**	0.455**
	Valor p	0,000	0,000	0,000

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

Fonte: Autores

Tabela 1 – Correlação de Pearson entre as dimensões do bem-estar

Quando se analisa a Tabela 1, 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 2, veem-se os valores dos resultados das inter-relações, entre os construtos do bem-estar, por meio da correlação linear de *Pearson*.



Fonte: Autores

Esquema 2 – Valores das inter-relações das dimensões do bem-estar para a felicidade no trabalho

Com base na no Esquema 2, 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 pesquisa. 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 (OLIVEIRA *et al.*, 2016; SOUSA & PORTO, 2015; 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). 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; LEHANE *et al.*, 2018). 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). 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) 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). 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).

Vale ressaltar que os achados encontrados na literatura foram corroborados nesta pesquisa. Assim, percebendo que são poucos os trabalhos que apresentam uma visão sobre felicidade no trabalho, considerando a interação de várias dimensões (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), 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). Na próxima seção, apresentam-se as considerações finais deste estudo, bem como suas limitações e indicações para futuras pesquisas.

5. Considerações Finais

Todas as hipóteses foram confirmadas, enfatizando a aprovação e a validação do modelo proposto neste estudo. 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. 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

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

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.

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.

CARRILLO, S. el 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.

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

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

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

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.

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 broadenand-build of positive emotions. **American Psychologist**, [S.l.], v. 56, n. 3, p. 218-226, 2001.

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

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. Acesso em: 30 out. 2018.

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

ILIES, R. el 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.

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.; 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.

LEHANE, C. M. et al. **A relationship-focused investigation of spousal psychological adjustment to dual sensory 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.

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

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

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

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

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. 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.

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-suporteor->. Acesso em: 12 maio 2013.

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.

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, eneroabril 2018. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.14482/psdc.35.1.11157>. Acesso em: 15 set. 2018.

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.

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.

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.

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. **Satisfação no trabalho**. In: SIQUEIRA, M.M.M. *Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Porto Alegre: Artmed, 2008.

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. **Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bemestar 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.

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

SOUSA, J. M.; PORTO, J. B. **Happiness at work: organizational values and personorganizational 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.

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

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

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.