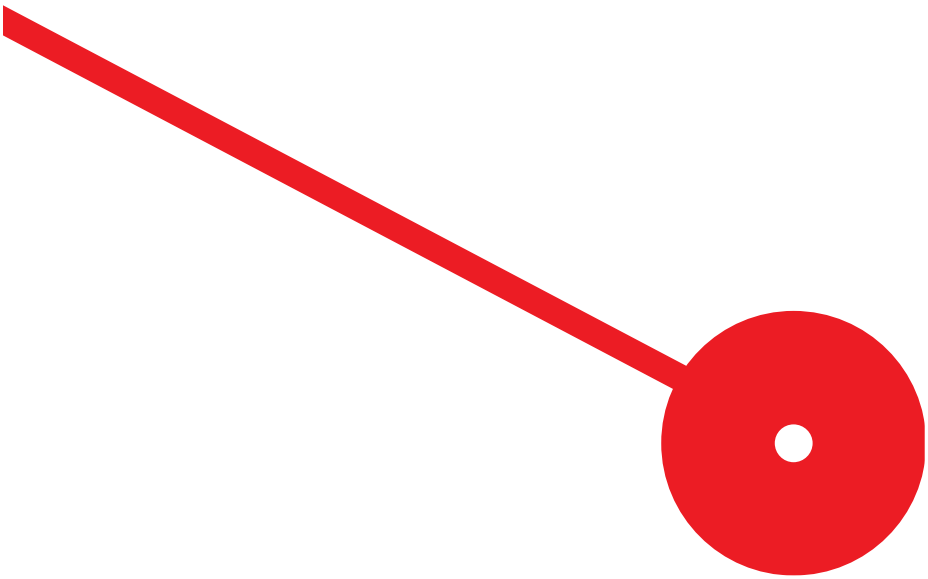
INSTITUTO
SUPERIOR
DE CONTABILIDADE
E ADMINISTRAÇÃO
POLITÉCNICO
OF PORTO

M MESTRADO
ASSESSORIA DE ADMINISTRAÇÃO

Felicidade no Trabalho e Desempenho Profissional

Diana Garcia da Cunha

07/2022



Diana Garcia da Cunha. Felicidade no Trabalho e Desempenho Profissional
07/2022

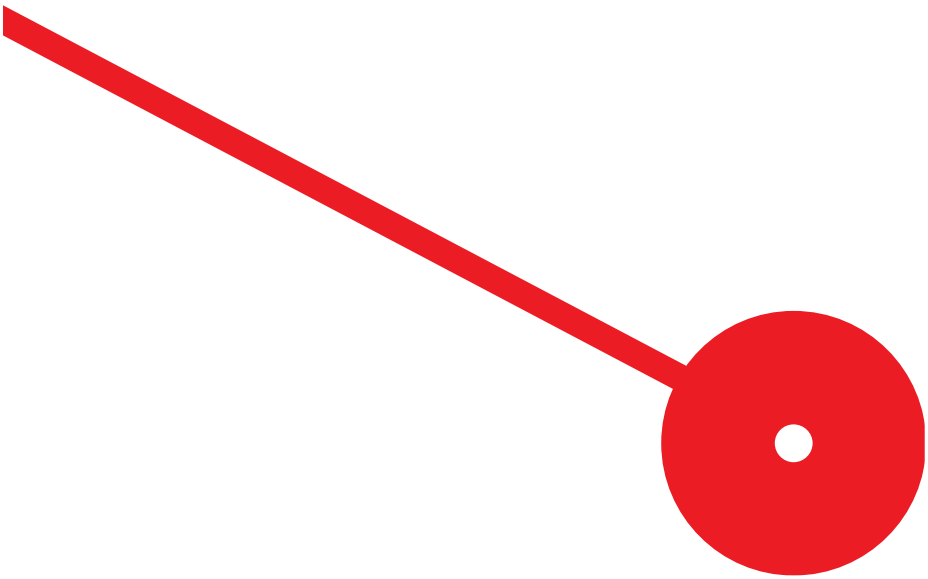
INSTITUTO
SUPERIOR
DE CONTABILIDADE
E ADMINISTRAÇÃO
POLITÉCNICO
OF PORTO

M MESTRADO
ASSESSORIA DE ADMINISTRAÇÃO

Felicidade no Trabalho e Desempenho Profissional

Diana Garcia da Cunha

Dissertação de Mestrado
apresentado ao Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto para a obtenção do grau de Mestre em Assessoria de Administração, sob orientação da Professora Doutora Luciana Oliveira



Diana Garcia da Cunha. Felicidade no Trabalho e Desempenho Profissional
07/2022

Dedicatória

Quero dedicar este trabalho ao meu avô, que sempre foi uma pessoa muito especial para mim e infelizmente não está aqui para assitir ao final de mais uma etapa, mas tenho a certeza que iria estar muito orgulhoso de mim.

Agradecimentos

Esta dissertação representa um processo longo, com altos e baixos, muita dedicação, presistência e resiliência, no qual tive o apoio de várias pessoas que contribuiram de alguma forma para a sua concretização.

Em primeiro lugar, quero agradecer à minha orientadora, a professora Luciana Oliveira, que foi uma pessoa indispensável para a realização deste estudo, por toda a dedicação, atenção, disponibilidade e também por sempre me ter motivado e acreditado em mim e nas minhas capacidades.

Quero agredecer também à minha psicóloga, a Dra. Filipa Heitor, por todo o acompanhamento dado ao longo deste processo e por me ajudar a acreditar mais em mim e nas minhas capacidades e a ultrapassar todas as adversidades.

Gostaria também de deixar o meu agradecimento a todas as pessoas que disponibilizaram algum do seu tempo para participar neste estudo e partilhar o questionário, porque sem elas tudo isto não seria possível.

Por fim, quero agredecer à minha família e ao meu namorado por me motivarem e ajudarem ao longo de todo este percurso.

"O sucesso não é a chave para a felicidade. A felicidade é a chave para o sucesso."

Albert Schweitzer

Resumo

Nos últimos anos, o tema da felicidade no trabalho tem vindo a ganhar um enorme destaque no mundo empresarial. Com a pandemia de COVID-19, os modelos de trabalho alteraram-se e esta questão ganhou uma maior dimensão. O trabalho passou a ser visto como uma fonte de felicidade e não apenas como uma fonte de rendimento. Tornou-se essencial fazer com que os colaboradores se sintam bem nas organizações onde trabalham e, para isso, de ser valorizados, reconhecidos e recompensados pelo seu desempenho e dedicação. Assim, este estudo tem como objetivo estudar os níveis de felicidade no trabalho e perceber se existe uma relação entre esta e o desempenho profissional. Pretende-se, ainda, recolher os fatores que mais contribuem para a felicidade no trabalho e algumas sugestões de iniciativas para a aumentar. Para o efeito, utilizou-se uma metodologia mista (embutida), com ênfase na parte quantitativa sobre a qualitativa e recorreu-se a um inquérito por questionário online autoadministrado para mensurar os níveis de felicidade e desempenho no trabalho, bem como o efeito do primeiro sobre o segundo. Na amostra composta por 392 indivíduos profissionalmente ativos, verificaram-se níveis elevados de felicidade no trabalho e de desempenho profissional, e constatou-se que os indivíduos mais felizes são os que se encontram em regime de trabalho híbrido e auferem um rendimento mensal acima da média. Verificou-se, ainda, que os fatores que mais influenciam a felicidade são o ambiente de trabalho, as relações interpessoais, a remuneração, o reconhecimento, a realização e o gosto pelo trabalho. As sugestões para aumentar a felicidade incluem o aumento da remuneração, do reconhecimento e da flexibilidade. Comprovou-se, ainda, o efeito positivo do envolvimento, satisfação com o trabalho e compromisso organizacional afetivo sobre a felicidade no trabalho, no entanto, não se conseguiu comprovar que felicidade no trabalho possui um efeito relevante sobre o desempenho profissional.

Palavras chave: Felicidade no Trabalho, Desempenho Profissional, Envolvimento, Satisfação com o Trabalho, Compromisso Organizacional Afetivo

Abstract:

In recent years, the topic of happiness at work has gained enormous prominence in the business world. With the COVID-19 pandemic, work patterns have changed, and the issue has taken on a greater dimension. Work is now seen as a source of happiness and not just a source of income. It has become essential to make employees feel good in the organizations where they work and, for that, to be valued, recognized, and rewarded for their performance and dedication. Thus, this study aims to study the levels of happiness at work and understand whether there is a relationship between it and job performance. It also intends to collect the factors that most contribute to happiness at work and some suggestions for initiatives to increase it. For this purpose, we used a mixed methodology (embedded), with emphasis on the quantitative over the qualitative part, and used a self-administered online questionnaire survey to measure levels of happiness and work performance, as well as the effect of the former on the latter. In the sample composed of 392 professionally active individuals, there were high levels of work happiness and work performance, and it was found that the happiest individuals are those who are in hybrid work arrangements and earn an above average monthly income. It was also found that the factors that most influence happiness are the work environment, interpersonal relationships, payment, recognition, achievement, and enjoyment of work. Suggestions for increasing happiness include increasing payment, recognition, and flexibility. There was also evidence of the positive effect of engagement, job satisfaction, and affective organizational commitment on happiness at work, however, it could not be proven that happiness at work has a relevant effect on job performance.

Keywords: Happiness at Work, Job Performance, Engagement, Job Satisfaction, Affective Organizational Commitment

Índice geral

Introdução **1**
Enquadramento teórico **5**
1 O conceito de felicidade 6
2 A Felicidade no Trabalho 13
2.1 Medir a felicidade no trabalho 16
3 Compromisso organizacional e envolvimento 22
4 Satisfação com o Trabalho 26
5 Desempenho Profissional 28
Metodologia **33**
6 Questão e objetivos de investigação 34
6.1 Questão de Investigação 34
6.2 Objetivos de Investigação 34
6.2.1 Objetivo Global 34
6.2.2 Objetivos Específicos 34
7 Estratégia e desenho da investigação 35
7.1 Modelo de análise e hipóteses de investigação 36
8 Instrumentos, dados e procedimentos 39
8.1 Inquérito por questionário 39
8.2 Amostragem e participantes 42
Apresentação e discussão de resultados **43**
9 Resultados 44
9.1 Caracterização demográfica 44
9.2 Felicidade no Trabalho 47
9.2.1 Envolvimento 47
9.2.2 Satisfação com o Trabalho 51
9.2.3 Compromisso Organizacional Afetivo 55
9.3 Desempenho Profissional 59
9.3.1 Desportivismo 59
9.3.2 Desempenho na Tarefa 63
9.3.3 Cortesia 67
9.3.4 Altruísmo 70
9.3.5 Conscienciosidade 73
9.4 Conceções dinâmicas da (In)Felicidade no Trabalho 76
9.4.1 Determinantes da (in)Felicidade no Trabalho 77
9.4.2 Associações à Felicidade no Trabalho 78
9.4.3 Recomendações para a otimização da Felicidade no Trabalho 80
9.5 Felicidade no Trabalho e Desempenho Profissional 83
9.7 Discussão dos resultados 90

Considerações finais **94**
10 Conclusão 95
11 Contribuições e impactos esperados 97
12 Limitações (ou fragilidades) 98
13 Recomendações para trabalhos futuros 98
Referências bibliográficas **99**
Apêndices **103**
Apêndice A – Instrumento de recolha de dados (questionário) 104
Apêndice B – Testes Estatísticos em relação à dimensão do envolvimento 108
Apêndice C – Envolvimento (Valores estandardizados) 111
Apêndice D – Testes Estatísticos em relação à dimensão da Satisfação com o Trabalho 113
Apêndice E – Satisfação com o Trabalho (valores estandardizados) 116
Apêndice F – Testes estatísticos em relação à dimensão do Compromisso Organizacional Afetivo 118
Apêndice G – Compromisso Organizacional Afetivo (valores estandardizados) 122
Apêndice H – Testes estatísticos em relação à subdimensão do Desportivismo 124
Apêndice I – Desportivismo (valores estandardizados) 127
Apêndice J – Testes estatísticos em relação à subdimensão do Desempenho da Tarefa 129
Apêndice K – Desempenho da Tarefa (valores estandardizados) 132
Apêndice L – Testes estatísticos em relação à subdimensão da Cortesia 134
Apêndice M – Cortesia (valores estandardizados) 137
Apêndice N – Testes estatísticos em relação à subdimensão do Altruísmo 139
Apêndice O – Altruísmo (valores estandardizados) 142
Apêndice P – Testes estatísticos em relação à subdimensão Conscienciosidade 144
Apêndice Q – Conscienciosidade (valores estandardizados) 147
Apêndice R – Testes estatísticos em relação à dimensão Felicidade no Trabalho 149
Apêndice S – Testes estatísticos em relação à dimensão do Desempenho Profissional 152
Apêndice T – Correlação Não Linear de Spearman 155
Apêndice U – *Ranking* de importância de conceitos associados à Felicidade 156
Apêndice V – Síntese de Trabalhos Relacionados 157

Índice de Figuras

Figura 1 Pirâmide de Maslow 7
Figura 2 *Ranking* de felicidade 2019-2021 9
Figura 3 Índice de Bem-estar (IBE) global e por perspetiva 10
Figura 4 Emprego e remuneração e respetivos indicadores 10
Figura 5 Balanço vida-trabalho e respetivos indicadores 11
Figura 6 Relações sociais e bem-estar subjetivo e respetivos indicadores 12
Figura 7 Mixed methods embedded design (Bryman, 2016; Creswell & Clark, 2017) 35
Figura 8 Etapas do processo hipotético-dedutivo 36
Figura 9 Modelo de Análise 36
Figura 10 Envolvimento (%) 47
Figura 11 Envolvimento por sexo, idade e agregado familiar 49
Figura 12 Envolvimento por nível de escolaridade, regime de trabalho, antiguidade na organização, antiguidade na função e rendimento mensal líquido do agregado 50
Figura 13 Satisfação com o Trabalho (%) 51
Figura 14 Satisfação com o Trabalho por sexo, idade e agregado familiar 53
Figura 15 Satisfação com o Trabalho por nível de escolaridade, regime de trabalho, antiguidade na organização, antiguidade na função e rendimento mensal líquido do agregado 54
Figura 16 Compromisso Organizacional Afetivo (%) 55
Figura 17 Compromisso Organizacional Afetivo por sexo, idade e agregado familiar 57
Figura 18 Compromisso Organizacional Afetivo por nível de escolaridade, regime de trabalho, antiguidade na organização, antiguidade na função e rendimento mensal líquido do agregado 58
Figura 19 Desportivismo (%) 59
Figura 20 Desportivismo por sexo, idade e agregado familiar 61
Figura 21 Desportivismo por nível de escolaridade, regime de trabalho, antiguidade na organização, antiguidade na função e rendimento mensal líquido do agregado 62
Figura 22 Desempenho na Tarefa (%) 63
Figura 23 Desempenho na Tarefa por sexo, idade e agregado familiar 65
Figura 24 Desempenho na Tarefa por nível de escolaridade, regime de trabalho, antiguidade na função e rendimento mensal líquido do agregado 66
Figura 25 Cortesia (%) 67
Figura 26 Cortesia por sexo, idade e agregado familiar 68
Figura 27 Cortesia por nível de escolaridade, regime de trabalho, antiguidade na organização, antiguidade na função e rendimento mensal líquido do agregado 69
Figura 28 Altruísmo (%) 70
Figura 29 Altruísmo por sexo, idade e agregado familiar 71

Figura 30 Altruísmo por nível de escolaridade, regime de trabalho, antiguidade na organização, antiguidade na função e rendimento mensal líquido do agregado 72
Figura 31 Conscienciosidade (%) 73
Figura 32 Conscienciosidade por sexo, idade e agregado familiar 74
Figura 33 Conscienciosidade por nível de escolaridade, regime de trabalho, antiguidade na organização, antiguidade na função e rendimento mensal líquido do agregado 75
Figura 34 Palavras associadas à Felicidade no Trabalho 79
Figura 35 Felicidade no Trabalho por sexo, idade e agregado familiar 84
Figura 36 Felicidade no Trabalho por nível de escolaridade, regime de trabalho, antiguidade na organização, antiguidade na função e rendimento mensal líquido do agregado 85
Figura 37 Desempenho Profissional por sexo, idade e agregado familiar 86
Figura 38 Desempenho Profissional por nível de escolaridade, regime de trabalho, antiguidade na organização, antiguidade na função e rendimento mensal líquido do agregado 87

Índice de Tabelas

Tabela 1 Síntese de definições de Felicidade 12
Tabela 2 Síntese de definições de Felicidade no Trabalho 16
Tabela 3 Síntese de definições de Compromisso Organizacional 25
Tabela 4 Síntese de definições de Satisfação com o Trabalho 27
Tabela 5 Síntese de definições de Desempenho profissional 32
Tabela 6 Dimensões de Envolvimento, Satisfação com o Trabalho e Compromisso Organizacional Afetivo 40
Tabela 7 Dimensão do Desempenho Profissional 41
Tabela 8 Caracterização Demográfica (Sexo, Idade, Distrito, Nível de Escolaridade, Agregado Familiar, Rendimentos Mensais) (N = 392) 44
Tabela 9 Caracterização Demográfica (Atividade Profissional, Regime de Trabalho, CAE, Antiguidade na Organização, Antiguidade na Função) (N=392) 45
Tabela 10 Valores médios de Envolvimento (N=392) 48
Tabela 11 Valores médios de Satisfação com o Trabalho (N=392) 51
Tabela 12 Valores médios de Compromisso Organizacional Afetivo (N=392) 56
Tabela 13 Valores médios de Desportivismo (N=392) 60
Tabela 14 Valores médios do Desempenho na Tarefa (N=392) 63
Tabela 15 Valores médios da Cortesia (N=392) 67
Tabela 16 Valores médios do Altruísmo (N=392) 70
Tabela 17 Valores médios de Conscienciosidade (N=392) 73
Tabela 18 Hierarquia de fatores que mais contribuem para a Felicidade no Trabalho 77
Tabela 19 Hierarquia de fatores que mais contribuem para a infelicidade no trabalho 78
Tabela 20 Verbatim por categoria de palavras associadas à Felicidade no Trabalho 79
Tabela 21 Sugestões de iniciativas para maximização da Felicidade no Trabalho 80
Tabela 22 Correlações entre a Felicidade no Trabalho, o Desempenho Profissional, o Envolvimento, a Satisfação com o Trabalho e o Compromisso Organizacional Afetivo (mapa de calor) 87
Tabela 23 Correlações entre a Felicidade no Trabalho, o Envolvimento, a Satisfação com o Trabalho, o Compromisso Organizacional Afetivo, o Desempenho Profissional, o Desempenho na Tarefa, o Altruísmo e a Cortesia (mapa de calor) 88

Lista de abreviaturas

Covid-19 – *Corona Virus Disease of 2019* (doença provocada pelo vírus SARS-CoV-2)

EBET – Escala de Bem-Estar no Trabalho

ESOP – Escala de Suporte Organizacional Percebido

IBE – Índice de Bem-estar

INE – Instituto Nacional de Estatística

ISCTE-IUL – O Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa – Instituto Universitário de Lisboa

HAW – *Happiness At Work*

PIB – Produto Interno Bruto

PME – Pequena e Média Empresa

S-HAW – *Shorted Happiness At Work*

Este documento é escrito em conformidade com o Acordo Ortográfico da Língua Portuguesa (1990), em vigor desde 2009. É adotada a 7ª Edição da Norma APA como sistema de referenciação.

Introdução

O mundo está em constante mudança e por isso, tudo se tem de adaptar a estas alterações. O trabalho não é uma exceção e, por isso, ao longo do tempo o conceito de trabalho tem-se vindo a moldar às novas realidades. Antigamente, as empresas contratavam os funcionários para uma função específica e estes só exerciam essa mesma função. Eram simples recursos para atingir um fim, tal como uma simples máquina de produção. Atualmente, com um mercado tão competitivo e com a necessidade que as empresas têm de se diferenciar das restantes, os líderes começaram a perceber a importância das pessoas e a vê-las como sendo o coração da empresa e, como tal, o órgão mais importante para que esta funcione e se mantenha ativa no mercado. Por outra perspetiva, também as pessoas procuram coisas diferentes num emprego nos dias de hoje. Todos ambicionam a felicidade nas suas vidas, e como o trabalho ocupa grande parte do seu tempo é natural que a procurem também aqui. De um modo geral, o trabalho já não é visto apenas como uma forma de sustento ou como uma necessidade, mas também, como uma forma de desenvolvimento pessoal, desafio, reconhecimento e bem-estar. Assim, a procura por empresas que oferecem boas condições de trabalho e que promovem a felicidade dos seus colaboradores tornou-se bastante elevada. Deste modo, a felicidade no trabalho tornou-se também um tema bastante importante e por isso tem sido o foco de atenção de várias investigações (Dutschke, 2013; Maio, 2016; Pereira, 2014; Salas-Vallina & Alegre, 2021; Salas-Vallina et al., 2017). A principal questão debruça-se sobre perceber o que contribui para a felicidade no trabalho, pois só percebendo quais os fatores-chave para isto, as empresas conseguem remar no sentido certo para se tornarem empresas felizes.

Numa perspetiva mais nacional, um estudo do INE (2020) mediu o Índice de Bem-estar em Portugal (IBE), entre os anos de 2004 e 2019. Este estudo analisou duas grandes dimensões – as Condições materiais de vida e a Qualidade de vida. Verificou-se que o IBE aumentou ao longo dos anos, e sofreu um aumento mais acentuado no ano de 2019. De um modo global, Portugal ocupa o 56º lugar no *Raking* de Felicidade Mundial, de acordo com o *World Happiness Report 2022*. Este nível de feliciade é medido com base no PIB, expectativa de vida saudável, apoio social, liberdade para fazer escolhas de vida, generosidade e perceção de corrupção (Helliwell, 2022). Nos primeiros lugares encontram-se a Finlândia, a Dinamarca e a Islândia. Neste relatório, é possível verificar que nos últimos dez anos, os sentimentos como a preocupação, a tristeza e o stress têm estado cada vez mais presentes no dia a dia das pessoas, mas no ano de 2020 estes sentimentos aumentaram bastante devido à pandemia mundial de Covid-19. Com a pandemia, aumentou também de forma abrupta o teletrabalho (trabalhar fora das instalações físicas da organização com recurso à tecnologia) (Parent-Lamarche, 2022). Isto trouxe alguns benefícios, mas também algumas dificuldades para os trabalhadores. Por um lado, o teletrabalho trouxe benefícios, como uma gestão mais fácil entre a vida pessoal e a vida profissional que, nestes casos, conduziu a um aumento da satisfação (Zandi et al., 2021). Por outro, houve um aumento da carga

de trabalho, e consequentemente, o aumento do número de horas de trabalho fora do horário contratado, assim como a distância social que afetou o espírito de equipa (Magnavita et al., 2021). Deste modo, o tema da felicidade no trabalho ganhou uma maior importância neste período e as empresas começaram a investir um pouco mais da sua atenção e dos seus recursos para que os seus colaboradores se sentissem bem e felizes enquanto trabalham. Algumas empresas optaram, por exemplo, pelo regime híbrido de trabalho para conseguir compilar o melhor do trabalho remoto e do trabalho presencial, de modo a aumentar a autonomia e a flexibilidade dos colaboradores; outras empresas já não têm horários de trabalho pré-definidos, e deixam ao critério dos funcionários decidir quais as horas e os locais onde querem trabalhar (Observador, 2022). Tudo isto tem em vista melhorar a felicidade dos colaboradores no ambiente laboral.

A importância do tema da felicidade no trabalho aumentou quando se começaram a realizar mais estudos sobre os benefícios desta para as empresas. Segundo esses estudos, os colaboradores mais felizes têm uma maior produtividade, um melhor desempenho no trabalho, um maior autocontrolo e melhores relações interpessoais e desempenham as suas atividades com maior comprometimento, qualidade e criatividade (Gabini, 2018b; Maio, 2016). Por conseguinte, organizações com colaboradores felizes acabam por ter mais produtividade, lucratividade e menor absentismo e rotatividade (Bento, 2021; Waltermann et al., 2022). Neste seguimento, a empresa *Happiness Works* realiza um estudo anual com várias organizações e define o *Ranking* das empresas mais felizes para se trabalhar em Portugal[1]. As empresas que se encontram no *Top* 20 proporcionam alguns tipos de benefícios aos colaboradores como a flexibilidade de horário, prémios por bons resultados, dias de folga por ocasiões especiais ou ainda, tardes livres às sextas-feiras dos meses de verão (Gomes, 2019). Em 2022, este estudo registou os valores mais elevados de satisfação de sempre, com uma média de 3,9. Segundo o artigo da EXAME (2022), isto deve-se ao fim das restrições da pandemia de Covid-19 e ao crescimento económico que se tem verificado ao longo do ano, mas também ao surgimento de novos modelos de trabalho, ao maior cuidado por parte das empresas face aos colaboradores, aos setores de atividade mais modernos e com uma cultura de felicidade organizacional.

Deste modo, o objetivo geral desta investigação prende-se por investigar a existência de uma possível relação entre a Felicidade no Trabalho e o Desempenho Profissional dos colaboradores, assim como recolher os fatores que mais influenciam a Felicidade no Trabalho. Pretende-se, ainda, verificar se existe uma relação entre a Felicidade no Trabalho e as dimensões do Envolvimento, Satisfação com o Trabalho e Compromisso Organizacional Afetivo. Assim,

[1] O *Ranking* de 2022 pode ser consultado em https://www.happinessworks.info/

questão de investigação formulada é: "Qual a influência da felicidade no trabalho no desempenho profissional e que medidas podem ser implementadas para a manutenção ou maximização desta?".

Para este estudo, recorreu-se a uma metodologia mista, com uma maior ênfase da componente quantitativa (dedutiva) sobre a qualitativa (que é essencialmente de natureza indutiva). Através desta última é possível recolher e analisar quais os fatores que mais contribuem para a felicidade no trabalho, bem como aqueles com que os indivíduos se encontram mais insatisfeitos. É também um estudo de natureza descritiva, com suporte num modelo hipotético-dedutivo que nos permite validar ou rejeitar as hipóteses desenvolvidas com base em construtos teóricos. Como forma de recolha de dados optou-se pelo inquérito por questionário, composto por duas grandes unidades de medida, a Felicidade no Trabalho, medida através das dimensões do Envolvimento, Satisfação com o Trabalho e Compromisso Organizacional Afetivo e o Desempenho Profissional avaliado em termos de Desportivismo, Desempenho na Tarefa, Cortesia, Altruísmo e Conscienciosidade. No final, foram ainda incluídas questões abertas de modo a ser possível estudar os fatores que mais contribuem para a felicidade no trabalho. Posto isto, recorreu-se a uma amostra não-probabilística por conveniência, suportada pelo questionário, que foi publicado nas redes sociais da investigadora e da sua equipa de investigação, nomeadamente no *LinkedIn*, *Facebook* e *Instagram*. Foram feitos esforços de divulgação em diversas regiões do país, através de grupos sociais abertos nestas redes, procurando-se indivíduos ativos profissionalmente à data da resposta ao questionário. Assim, os participantes do estudo caraterizam-se por indivíduos profissionalmente ativos, que frequentam pelo menos uma das três redes socais mencionadas.

Esta dissertação encontra-se dividida em quatro partes fundamentais. Na primeira parte, que se divide em cinco capítulos, são apresentados os conceitos fundamentais para esta investigação, nomeadamente a Felicidade no Trabalho, o Compromisso Organizacional Afetivo e o Envolvimento, a Satisfação com o Trabalho e o Desempenho Profissional. A segunda parte, dividida em três capítulos, contém a metodologia adotada para esta investigação, assim como as questões de investigação, os objetivos, estratégia e desenho de investigação, modelo de análise e, ainda, os instrumentos utilizados. Em seguida, na terceira parte, encontra-se a análise e discussão dos resultados. Por fim, na última parte da dissertação estão as principais conclusões do estudo, bem como os principais contributos e impactos esperados, as limitações e recomendações para trabalhos futuros.

Enquadramento teórico

1 O conceito de felicidade

O conceito de felicidade tem vindo a convergir com o conceito de bem-estar (Santos, 2020) tornando-se num termo usado genericamente para referir o bem-estar físico e o psicológico (Röder & Singer, 2020). A felicidade é uma meta prioritária na vida das pessoas e, por isso, alcançá-la tornou-se um objetivo comum a todos os indivíduos (Rastogi, 2019). Alguns autores, como Arantes and Prolo (2016), defendem que "há uma correlação do atendimento das necessidades humanas da pirâmide de Maslow e as expressões de felicidade" (p. 12). Também Kim and Hur (2019) construíram um modelo para medir a felicidade de mulheres de meia-idade baseado na pirâmide das necessidades de Maslow.

Maslow (1954) hierarquizou, em vários patamares de uma pirâmide, as diversas necessidades humanas (ver Figura 1). Na base dessa pirâmide encontram-se as necessidades fisiológicas, que incluem por exemplo, a sede, a fome e o sono, ou seja, são as necessidades básicas para a sobrevivência humana. Quando estas necessidades estão satisfeitas surgem novas necessidades – o segundo patamar da pirâmide – que são as necessidades de segurança que incluem a estabilidade, a proteção, a segurança, a estrutura, as leis e a ordem. O autor explica que a necessidade de segurança consegue rapidamente mobilizar os recursos do nosso organismo em caso de emergências reais como é o caso de uma guerra, doenças, catástrofes naturais, ondas de crimes ou desorganização social. No terceiro patamar encontram-se as necessidades de pertença e amor, estas necessidades incluem os relacionamentos interpessoais, com a família, amigos ou colegas e o sentimento de pertença a determinado grupo ou comunidade. De seguida, tem-se o patamar das necessidades de estima, que incluem o autorrespeito, a autoestima, desejos de realização e desejos de reputação, status e reconhecimento. Por fim, no topo da pirâmide estão as necessidades de realização pessoal ou autorrealização. Maslow (1954) explica que assim que um patamar de necessidades esteja satisfeito, o indivíduo vai sempre ter novas necessidades (e vai assim subindo a pirâmide gradualmente), no entanto, se uma determinada necessidade não estiver satisfeita, as necessidades seguintes perdem toda a importância porque o foco é satisfazer aquela carência daquele momento. É simples perceber que uma pessoa com fome vai priorizar a satisfação dessa necessidade face a outras de patamares superiores, como a segurança ou a realização pessoal, por exemplo. Assim, pode-se concluir que as pessoas só vão pensar em satisfazer as necessidades de autoestima e autorrealização quando todas as outras estiverem satisfeitas.

Figura 1
Pirâmide de Maslow



Nota. Retirado de "Pirâmide de Maslow: o que é, para que serve e por que você precisa conhecê-la", por OpinionBox, 2022 (https://blog.opinionbox.com/piramide-de-maslow/). De domínio público.

Para definir a felicidade, alguns autores focam-se nos aspetos positivos, incluindo os princípios da psicologia positiva, enquanto outros dão um maior destaque à ausência de aspetos negativos (Pereira, 2014). Para Freire et al. (2013), a definição de felicidade pode também seguir vários caminhos: pode ser vista tendo em conta a autoavaliação que cada pessoa faz acerca da sua vida geral; pode ser a felicidade gerada com a concretização de objetivos, anseios ou carências; ou ainda, pode ser vista como o balanço entre o afeto positivo e o afeto negativo.

Waltermann et al. (2022) referem que a felicidade é representada por um estado emocional positivo que compreende sentimentos de bem-estar e prazer, que normalmente estão associados à perceção de sucesso. Salientam, ainda, que a felicidade é subjetiva e depende, em grande parte, de traços psicológicos e socioculturais. De facto, o conceito de felicidade é bastante subjetivo. Efetivamente enquanto existem indivíduos que, em circunstâncias adversas, continuam a ser felizes, existem outros que têm todas as condições para serem felizes e não o são (Rodrigues & Silva, 2010). Existem, assim, diversos fatores que influenciam a noção individual de felicidade. Rodrigues and Silva (2010) concluíram, no seu estudo, que a religião, a saúde e a condição de viuvez são fatores significantes no bem-estar dos indivíduos, ao contrário do nível de escolaridade e educação que não têm uma relação comprovada com o bem-estar destes.

Salas-Vallina and Alegre (2021) apresentam duas perspetivas de felicidade, a hedónica, que se relaciona com as sensações de prazer e com o equilíbrio afetivo e é representada pelo bem-estar que cada indivíduo ambiciona alcançar; e a eudemónica, que interpreta a felicidade como uma forma de fazer o que está correto para alcançar a realização. Mendes (2015) explica que o bem-

estar hedónico provém de dois elementos correlacionados, nomeadamente a satisfação percebida com a vida, tanto de um modo geral como em níveis mais específicos (como ao nível dos relacionamentos, da saúde ou do trabalho); e a presença relativa de emoções positivas aliada à ausência de emoções negativas. Por outro lado, refere que o bem-estar eudemónico se foca em aspetos subjetivos e psicológicos e "nessa medida concebe felicidade como compreendendo o sentido, o autodesenvolvimento e o crescimento pessoal – a nível individual -, e o compromisso social com valores e objetivos partilhados – a nível social" (p. 10).

Ramirez-Garcia et al. (2019) seguem também esta abordagem e explicam que na perspetiva hedónica a felicidade é oriunda do prazer, de afetos e centrada nas vivências do indivíduo, ao passo que na eudemónica a felicidade ocorre quando existe uma sinergia entre o bem-estar interior e a realização pessoal. A felicidade hedónica torna-se "insustentável a longo prazo na ausência de bem-estar eudemónico" (Ramirez-Garcia et al., 2019, p. 328). Freire et al. (2013) explicam que ao conceito de felicidade hedónica se associa o conceito de bem-estar subjetivo que conjuga aspetos como a satisfação com a vida, e ainda, as dimensões cognitivas e emocionais do indivíduo. Já associado ao conceito de felicidade eudemónica vem o conceito de bem-estar psicológico, mais ligado ao desenvolvimento pessoal, associado à capacidade que os indivíduos têm ou adquirem de ultrapassar desafios difíceis ao longo das suas vidas.

Schueller and Seligman (2010) referem três caminhos distintos para explicar a felicidade, sendo que o primeiro se prende com o prazer, o segundo está relacionado com o envolvimento e o terceiro com o significado. De acordo com os autores, o prazer está diretamente ligado à felicidade porque se reflete nas experiências cotidianas que resultam em emoções positivas. Já o envolvimento, significa que as atividades são cativantes e absorventes. Os autores denominam este fenómeno de imersão numa determinada atividade como fluxo. Por fim, o significado permite que os indivíduos se transcendam a si mesmos, alcançando, assim, um sentido na vida.

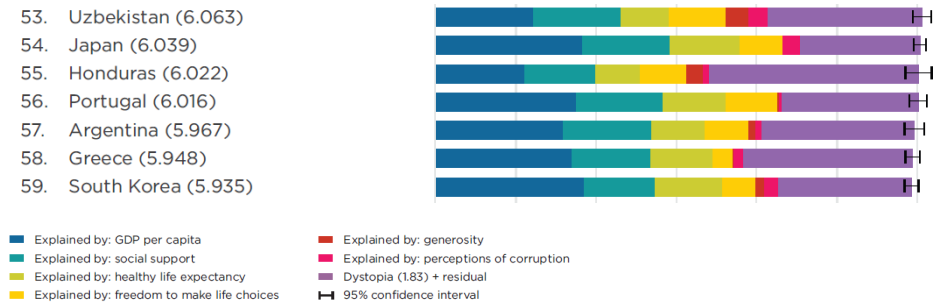
Também Singh and Aggarwal (2018) mencionam o conceito de fluxo e definem-no como uma sensação máxima de prazer. No contexto organizacional, este fluxo verifica-se quando o indivíduo está totalmente concentrado e envolvido no seu trabalho. Estes autores destacam, ainda, que um colaborador feliz tende a ser mais criativo, enérgico, focado e a ter maior prazer no trabalho e que, por conseguinte, é mais propenso a experienciar o fluxo.

De acordo com o *World Happiness Report 2022*, a felicidade varia entre os indivíduos de um determinado país. Entre 30 a 40 por cento dessas diferenças podem ser explicadas através das diferenças genéticas dos indivíduos e os restantes 60 a 70 por cento são explicados pelas influências ambientais às quais o indivíduo é exposto (Helliwell, 2022). Ye et al. (2015) explicam que, embora dentro de um determinado país, a variação do bem-estar dependa em grande parte de

fatores genéticos, entre diferentes países esta variação é explicada maioritariamente pelas diferenças culturais entre eles.

Portugal, de acordo com este relatório, ocupa o 56º lugar no *Raking* de Felicidade Mundial, que é medido com base nas seguintes variáveis: PIB, expectativa de vida saudável, apoio social, liberdade para fazer escolhas de vida, generosidade e perceção de corrupção (Helliwell, 2022). Como se consegue perceber pela Figura 2, a dimensão mais significativa para a explicação do índice de felicidade é o PIB per capita, seguindo-se do apoio social e da expectativa de vida saudável. Os três primeiros lugares deste *Ranking* são ocupados pela Finlândia, Dinamarca e Islândia, respetivamente. No cômpito geral, o estudo observou que a preocupação, a tristeza e o stress são sentimentos que têm vindo a aumentar nos últimos dez anos, e em especial no ano de 2020, que foi quando eclodiu a pandemia mundial de Covid-19.

Figura 2
Ranking de felicidade 2019-2021

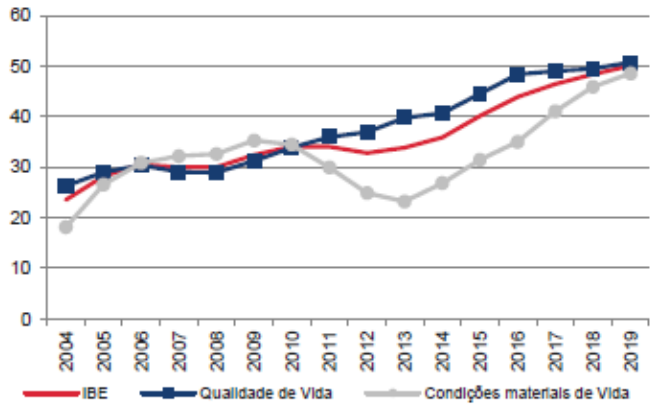


Nota. Retirado de "*World Happiness Report 2022", por Helliwell (2022)* (https://worldhappiness.report/ed/2022/) De domínio público.

Um estudo realizado pelo INE (2020) para medir o Índice de Bem-estar em Portugal (IBE), entre os anos de 2004 e 2019, analisou duas grandes dimensões: as "Condições materiais de vida" e a "Qualidade de vida". Na primeira dimensão foram considerados três domínios de análise: Bem-estar económico; Vulnerabilidade económica e Emprego. Já para a segunda (Qualidade de vida), foram considerados os domínios: Saúde; Balanço vida-trabalho; Educação, Conhecimento e competências; Segurança pessoal; Participação cívica e Governação; Relações sociais e Bem-estar subjetivo e, por fim, Ambiente.

De um modo geral, o IBE tem vindo a crescer desde 2004 (Figura 3), sendo que em 2019 atingiu o valor mais elevado (50 numa escala de 0 a 100). Também na Figura 3 é possível visualizar que "o índice de Qualidade de vida foi sempre superior ao das Condições materiais de vida, com exceção do período de 2006 a 2010, durante o qual estes índices inverteram as suas posições" (INE, 2020, p. 2).

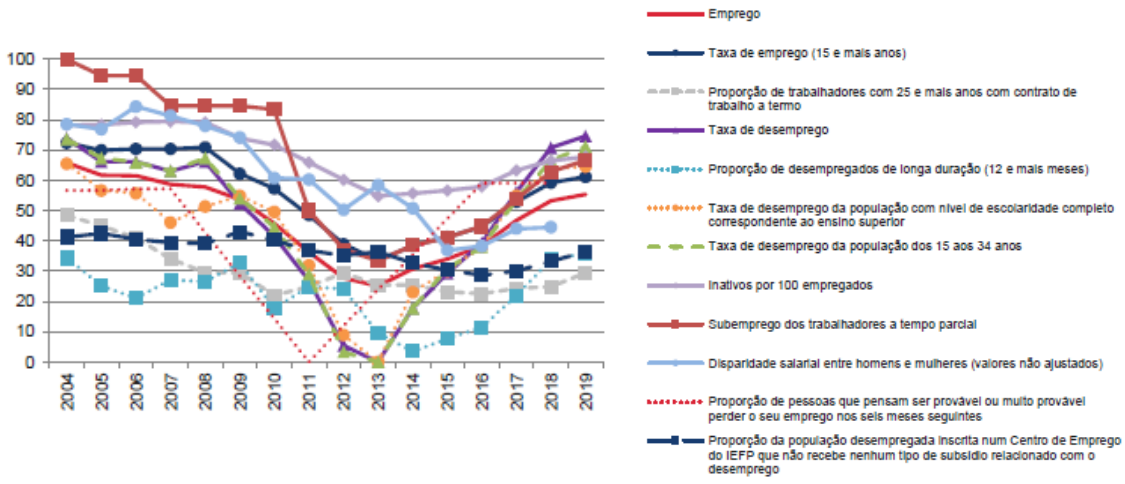
Figura 3
Índice de Bem-estar (IBE) global e por perspetiva



Nota. Retirado de *Índice de Bem Estar – A generalidade dos domínios do Índice de Bem-estar apresentou uma evolução positiva entre 2014 e 2019*", por INE (https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=415624870&DESTAQUESmodo=2). Copyright 2020, Instituto Nacional de Estatística. De domínio público.

Na dimensão "Condições materiais de vida", o domínio "Emprego" sofreu um decréscimo entre os anos 2004 e 2013 e a partir daí começou a aumentar, como se pode verificar na Figura 4. Apesar deste recente aumento, este domínio é a componente com a evolução mais desfavorável no bem-estar, e o INE (2020) explica que isto se deve ao aumento da disparidade salarial entre homens e mulheres e ao aumento do subemprego dos trabalhadores a tempo parcial.

Figura 4
Emprego e remuneração e respetivos indicadores

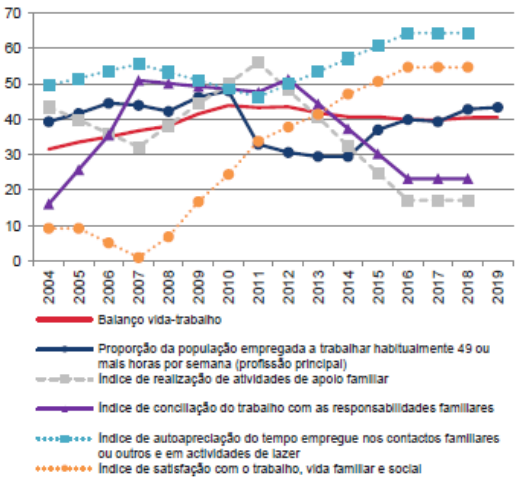


Nota. Retirado de *Índice de Bem Estar – A generalidade dos domínios do Índice de Bem-estar apresentou uma evolução positiva entre 2014 e 2019*", por INE, (https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=415624870&DESTAQUESmodo=2). Copyright 2020, Instituto Nacional de Estatística. De domínio público.

Na dimensão da "Qualidade de vida", o domínio do "Balanço vida-trabalho" apresentou uma evolução positiva até 2010 e tem vindo a diminuir ligeiramente, como é possível verificar na

Figura 5. Este domínio refere-se à "capacidade de conciliação entre o tempo dedicado ao trabalho e a outras vertentes da vida pessoal, como a família, amigos ou o lazer em geral, [e] é um importante fator de caracterização do bem-estar" (INE, 2020, p. 7). O decréscimo nos últimos anos deve-se especialmente à diminuição do "Índice de conciliação do trabalho com as responsabilidades familiares" e do "Índice de realização de atividades de apoio familiar". Em contraste, o "Índice de satisfação com o trabalho, vida familiar e social" tem vindo a aumentar, assim como o "Índice de autoapreciação do tempo empregue nos contactos familiares e outros em atividades de lazer". A partir de 2014 é também possível observar um crescimento da "Proporção da população empregada a trabalhar habitualmente 49 ou mais horas por semana (profissão principal)" (INE, 2020).

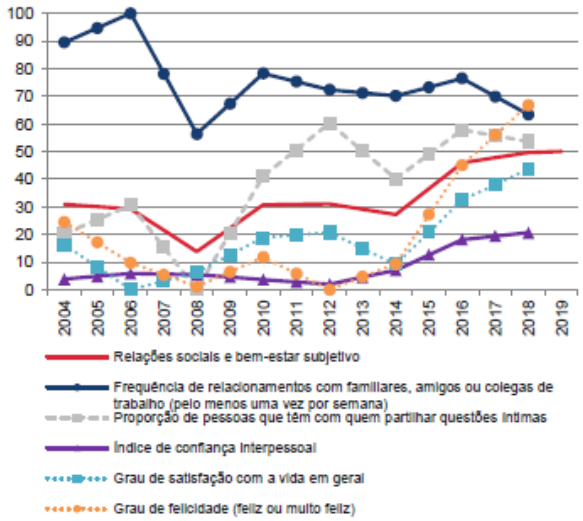
Figura 5
Balanço vida-trabalho e respetivos indicadores



Nota. Retirado de *Índice de Bem Estar – A generalidade dos domínios do Índice de Bem-estar apresentou uma evolução positiva entre 2014 e 2019*", por INE, (https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=415624870&DESTAQUESmodo=2). Copyright 2020, Instituto Nacional de Estatística. De domínio público.

Por fim, o domínio das "Relações sociais e bem-estar subjetivo" também teve, no geral, uma evolução positiva, à exceção dos decréscimos entre 2006 e 2008 e entre 2012 e 2014, como é possível verificar na Figura 6. A partir desta última data (2014) tem vindo a subir, graças ao aumento acentuado do "Grau de felicidade (feliz ou muito feliz)" e do "Grau da satisfação com a vida em geral" (INE, 2020).

Figura 6
Relações sociais e bem-estar subjetivo e respetivos indicadores



Nota. Retirado de *Índice de Bem Estar – A generalidade dos domínios do Índice de Bem-estar apresentou uma evolução positiva entre 2014 e 2019*", por INE, (https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=415624870&DESTAQUESmodo=2). Copyright 2020, Instituto Nacional de Estatística. De domínio público.

Na Tabela 1 encontra-se uma síntese das principais definições de felicidade abordadas ao longo desta secção:

Tabela 1
Síntese de definições de Felicidade

Conceito	Definição	Autor(es)
Felicidade	A felicidade une o bem-estar físico ao bem-estar psicológico.	Röder and Singer (2020)
	A felicidade pode ser entendida como uma autoavaliação que os indivíduos fazem da sua própria vida; uma consequência da concretização de objetivos, anseios ou carências ou, ainda, como o balanço entre o afeto positivo e o afeto negativo.	Freire et al. (2013)
	A felicidade é representada por um estado emocional positivo que compreende sentimentos de bem-estar e prazer que normalmente estão associados à perceção de sucesso.	Waltermann et al. (2022)
	A felicidade hedónica está relacionada com as sensações de prazer e o equilíbrio afetivo e é representada pelo bem-estar que cada indivíduo ambiciona alcançar.	Salas-Vallina and Alegre (2021)
	A felicidade hedónica é oriunda do prazer e de afetos e foca-se no que a pessoa está a vivenciar.	Ramirez-Garcia et al. (2019)
	A felicidade eudemónica passa por fazer o que está correto para alcançar a realização.	Salas-Vallina and Alegre (2021)
	A felicidade eudemónica ocorre quando existe uma sinergia entre o bem-estar interior e a realização pessoal.	Ramirez-Garcia et al. (2019)

2 A Felicidade no Trabalho

Segundo Maio (2016), já que o trabalho ocupa grande parte da vida das pessoas é essencial que seja visto como uma alavanca para a felicidade humana e, para tal, é necessário que os trabalhadores sejam reconhecidos e recompensados pelo trabalho que desempenham. O autor revela que a felicidade do colaborador se relaciona diretamente com o desempenho no trabalho, comprovando assim a importância da felicidade nas organizações. Também Wesarat et al. (2014) concluiu que a felicidade no trabalho contribui para o aumento da produtividade dos trabalhadores, e que, em contrapartida, os colaboradores menos felizes são também menos produtivos. Ainda um estudo de Sgroi (2015) que fez diversas experiências para verificar o aumento da produtividade através de choques de felicidade, concluiu que a felicidade no trabalho aumenta efetivamente a produtividade.

No entanto, Singh and Aggarwal (2018) detetaram uma discrepância entre os fatores que os indivíduos associavam à felicidade em contextos pessoais e em contextos profissionais. Ramirez-Garcia et al. (2019) reconhecem que a felicidade no trabalho não tem um peso tão significativo no bem-estar geral dos indivíduos como outros aspetos da vida pessoal, no entanto, quando um indivíduo não se sente feliz com o seu trabalho isso afeta bastante o seu bem-estar geral. Também importa salientar que não é necessariamente o ato de trabalhar que traz um contributo para a felicidade de cada indivíduo, mas sim a forma como se trabalha (Santos, 2020). Assim, a felicidade no trabalho relaciona-se com a satisfação dos indivíduos com os seus empregos e com as suas vidas, em geral.

Fisher (2010) refere a existência de diversos níveis de felicidade organizacional, tais como o nível transitório, o nível pessoal ou o nível unitário. O nível transitório refere-se a uma felicidade de curta duração que inclui um estado de humor positivo e a experiência do fluxo de emoções como a alegria, o prazer, a felicidade e a satisfação. Por sua vez, o nível pessoal diz respeito às emoções de cada indivíduo, como por exemplo, o seu compromisso afetivo com a organização ou o bem-estar afetivo no trabalho. Por fim, o nível unitário está relacionado com a felicidade coletiva, como por exemplo, a satisfação com tarefas do grupo ou o humor do grupo.

Santos (2020) divide o conceito de felicidade em três dimensões: a satisfação no trabalho, o compromisso organizacional afetivo e o envolvimento com o trabalho. As dimensões da satisfação no trabalho e do envolvimento com o trabalho estão relacionadas com as ligações positivas do indivíduo com o seu trabalho, enquanto a dimensão do compromisso se relaciona com as ligações do indivíduo com a sua organização. Também Feitor and Borges (2022) reforçam a ideia de que a felicidade abrange estes conceitos de envolvimento, satisfação com o trabalho e compromisso organizacional afetivo, que envolvem dimensões tanto individuais como organizacionais. Salas-Vallina et al. (2017) referem que estas dimensões são afetadas pelo

ambiente de trabalho, e mencionam que, por exemplo, em ambientes onde é promovida a aprendizagem, em princípio, também haverá um nível mais elevado de envolvimento, satisfação e compromisso organizacional afetivo.

Para Bento (2021, p. 9) "não é o sucesso que promove a felicidade no trabalho, mas é a felicidade dos trabalhadores que determina o seu sucesso" e realça também que esta felicidade individual é um fator crítico para o sucesso global das organizações. A felicidade no trabalho origina assim diversos benefícios, tanto para as entidades empregadoras como para os colaboradores. Em resultado, estes últimos aumentam a sua produtividade e o seu desempenho no trabalho, têm um maior autocontrolo, melhores relações interpessoais, melhoram a sua saúde física e mental e aumentam, ainda, a sua esperança de vida (Gabini, 2018b). Efetivamente, as empresas que se preocupam verdadeiramente com a felicidade dos seus colaboradores, acabam por estimular um sentimento de satisfação que os leva a desempenhar as suas atividades com maior comprometimento, qualidade e criatividade, ou seja, o sucesso das organizações pode estar nas mãos dos indivíduos que a integram (Maio, 2016). Por conseguinte, organizações com colaboradores felizes acabam por ter mais produtividade, lucratividade e menor absentismo e rotatividade (Bento, 2021; Waltermann et al., 2022). Este contexto tem impulsionado várias organizações a trabalhar a felicidade dos colaboradores no trabalho como uma vantagem competitiva e como um fator crítico de sucesso (Coutinho, 2014). Por sua vez, funcionários infelizes podem custar muito dinheiro à empresa, causando perdas abruptas de produtividade (Dutschke, 2013). Em suma, uma empresa feliz é constituída por indivíduos com pontos fortes, que trabalham em equipa, com vista a objetivos comuns e que se sentem realizados por desenvolverem produtos ou serviços que visam melhorar a vida das outras pessoas (Dutschke, 2013).

Para Chaiprasit and Santidhiraku (2011) a felicidade no trabalho existe quando os indivíduos desempenham as suas funções organizacionais sem sentirem que estão a trabalhar, uma vez que a satisfação com o que fazem é tão grande que sentem prazer em trabalhar e isto lhes proporciona emoções positivas. Estes autores referem que podem existir alguns fatores que influenciam esta sensação de felicidade nas organizações e destacam os seguintes cinco fatores:

- a motivação, que ocorre quando os indivíduos estão satisfeitos com o trabalho que lhes foi atribuído;
- os valores partilhados com a organização, ou seja, quando existe uma correspondência entre os valores e a cultura da organização com as ideologias dos colaboradores;
- as relações humanas, que ocorrem quando são criados vínculos afetivos com os colegas de trabalho e com a própria organização;

- a qualidade de vida no trabalho, que se baseia na relação harmoniosa entre o ambiente de trabalho, a humanização e a participação no trabalho. Um bom equilíbrio entre estes fatores proporciona um nível de eficiência elevado.
- a liderança, que se refere ao papel das chefias e à sua capacidade de motivar os seus subordinados, através da adoção de uma comunicação transparente e bidirecional.

Estes autores, realizaram um estudo que permitiu concluir que, para a amostra estudada de colaboradores de PMEs tailandesas, os fatores que mais influenciavam a felicidade eram as relações interpessoais, a qualidade de vida no trabalho e a liderança.

Paschoal et al. (2010) indicam algumas variáveis para a felicidade no trabalho como: o afeto, o comprometimento organizacional, a autonomia, a aspiração, a competência profissional e a realização pessoal. Já a remuneração, de acordo com um estudo realizado por Dutschke (2013) entre profissionais portugueses, não é o fator mais importante para a felicidade. Surge com maior destaque a possibilidade de desenvolvimento pessoal e profissional e o ambiente interno.

A pandemia Covid-19 veio acelerar as transformações no mundo do trabalho que estavam já em curso. Verificou-se um aumento abrupto e acentuado do teletrabalho, que consiste em trabalhar fora das instalações físicas da organização, por meio de tecnologia e ferramentas de telecomunicação, através do telemóvel e/ou computador (Parent-Lamarche, 2022). A adoção do teletrabalho durante a pandemia de Covid-19, provocou alterações na satisfação e no bem-estar de alguns trabalhadores e entre as razões mencionadas surge o aumento da carga de trabalho, e consequentemente, o aumento do número de horas de trabalho fora do horário contratado (incluindo noites e fins-de-semana), assim como a distância social que afetou o espírito de equipa (Magnavita et al., 2021). Por outro lado, muitos indivíduos reconheceram que o teletrabalho trouxe benefícios, como uma gestão mais fácil entre a vida pessoal e a vida profissional que, nestes casos, conduziu a um aumento da satisfação (Zandi et al., 2021). Com efeito, Magnavita et al. (2021) destacam que o teletrabalho pode trazer vantagens e desvantagens para os indivíduos. Como pontos benéficos, referem o aumento da autonomia percebida, da satisfação no trabalho, a melhoria do desempenho, o decréscimo da rotatividade e a diminuição do stress, um maior equilíbrio entre vida e trabalho e uma melhoria na saúde física. Por outro lado, as preocupações crescentes surgem no âmbito da saúde mental dos trabalhadores, que acaba por ficar afetada com estas mudanças, na medida em que o teletrabalho faz com que estes tenham uma carga de trabalho maior e que trabalhem mais horas, o que conduz ao isolamento e ao esgotamento. Por isso, a felicidade no trabalho, tornou-se ainda mais importante nesta fase pós-pandemia, deixando de ser uma opção e passando a ser uma necessidade nas organizações de acordo com um artigo da Human Resources (2022). Alguns exemplos de ações proporcionadas pelas empresas, mencionados neste artigo são a criação de *lounges* ou outros espaços de lazer ou a

disponibilização de fruta fresca e café à disposição para os funcionários. A *Happiness Works* faz um estudo anual sobre as empresas mais felizes para se trabalhar em Portugal, e de acordo com o seu relatório de 2022, este foi o ano onde a felicidade atingiu o valor mais elevado nos últimos 11 anos (3,9 numa escala de 1 a 5) e isto pode dever-se tanto a fatores externos como o fim das restrições por causa do Covid-19 e o regresso à normalidade, ao crescimento económico verificado até agora, mas também se pode dever a fatores internos das organizações que vão desde a aposta em novos modelos de trabalho (híbrido ou remoto), maior cuidado das empresas em relação ao tema da felicidade, assim como a implementação de uma cultura de felicidade organizacional (EXAME, 2022).

Na Tabela 2, encontra-se um resumo dos pontos mais importantes abordados ao longo desta secção acerca do conceito da felicidade no trabalho:

Tabela 2
Síntese de definições de Felicidade no Trabalho

Conceito	Definição	Autor(es)
Felicidade no Trabalho	A felicidade no trabalho relaciona-se com a satisfação dos indivíduos com o seu trabalho e com as suas vidas em geral.	Wesarat et al. (2014)
	A felicidade no trabalho existe quando os indivíduos desempenham as suas funções organizacionais sem sentir que estão a trabalhar. Podem existir alguns fatores que influenciam esta sensação de felicidade nas organizações como a motivação, os valores partilhados com a organização, as relações humanas, a qualidade de vida no trabalho e a liderança.	Chaiprasit and Santidhiraku (2011)
	A felicidade no trabalho envolve dimensões tanto individuais como organizacionais e abrange conceitos de envolvimento, satisfação com o trabalho e compromisso organizacional afetivo.	Feitor and Borges (2022)
	A felicidade no trabalho pode ser explicada através de três dimensões: a satisfação no trabalho, o comprometimento organizacional afetivo, e o envolvimento com o trabalho.	Santos (2020)

2.1 Medir a felicidade no trabalho

Como verificamos, a felicidade no trabalho tem vindo a adquirir uma crescente importância para as organizações, pelo que a sua medição consiste no ponto de partida para a definição de estratégias que permitam otimizá-la. Assim, vários autores debruçaram-se sobre a necessidade de desenvolver escalas que permitissem medir os níveis de felicidade dos indivíduos.

Paschoal et al. (2010, p. 1055) realizaram um estudo com o objetivo de "testar o impacto do suporte organizacional e do suporte social sobre bem-estar no trabalho", para tal definiram as seguintes hipóteses:

- "quanto mais positivas sejam as perceções de suporte organizacional e suporte social, maior seja o bem-estar no trabalho" (p. 1060);

- “os fatores de realização e afeto positivo do bem-estar no trabalho serão previstos pela gestão de desempenho” (p. 1061);
- “o fator afeto negativo do bem-estar no trabalho será mais facilmente previsto pela carga de trabalho” (p. 1061).

Para esta investigação realizaram um inquérito por questionário constituído pela Escala de Bem-Estar no Trabalho [EBET] de Paschoal and Tamayo (2008) e pela Escala de Suporte Organizacional Percebido [ESOP] validada por Tamayo et al. (2000), a uma amostra de 406 funcionários de uma entidade pública situada no Distrito Federal (Brasil). A primeira escala (EBET), segundo os autores, possui bons padrões psicométricos e compila a dimensão afetiva do bem-estar organizacional com a dimensão eudemónica de realização. A segunda escala (ESOP) é formada por 41 itens repartidos pelos seguintes fatores:

- gestão organizacional do desempenho;
- sobrecarga do trabalho;
- perceção de suporte material;
- política de pagamento e desenvolvimento, relativamente à perceção de ascensão, promoções e salários;
- estilo de gestão das chefias, e
- suporte social do grupo.

Deste estudo, conclui-se que existia uma perceção positiva relativamente ao suporte organizacional e social, ou seja, os indivíduos sentiam que a sua organização efetivamente as recompensava pelo seu esforço e além disso, o apoio fornecido por chefias e colegas era também satisfatório. Os resultados sustentaram parcialmente a primeira hipótese e inteiramente a segunda e a terceira.

Por sua vez, Dutschke (2013) desenvolveu um estudo com o objetivo de perceber quais os fatores condicionantes da felicidade organizacional em Portugal. Para isso, começou por tentar perceber quais os fatores e as variáveis que influenciavam a felicidade no trabalho, e, em seguida, com base nessas variáveis, criou um questionário para estimar o nível de felicidade que aplicou a diversos setores de atividade em Portugal. Assim, de modo a apurar os fatores e variáveis, colocou as seguintes questões abertas a profissionais com funções não operacionais:

- “O que é necessário para ser feliz?”; (p. 26)
- “O que é necessário para ser feliz na organização onde trabalha?” (p. 26)
- “O que é necessário para ser feliz na sua função?”(p. 26).

Com isto, o autor concluiu que os fatores que mais contribuíam para a felicidade dos profissionais eram o ambiente interno, o reconhecimento e confiança, o desenvolvimento pessoal, a

remuneração, o envolvimento pessoal, a sustentabilidade e inovação, a relação com as chefias e colegas, a definição de objetivos e o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. Concluiu também que os profissionais da amostra estudada eram mais felizes como pessoas do que como profissionais e eram mais felizes na sua função do que na sua organização e, ainda, que o reconhecimento, o desenvolvimento pessoal e profissional e o ambiente de trabalho contribuem muito para a felicidade organizacional, ao passo que a remuneração, apesar de ter uma contribuição importante não está no Top 3 das dimensões mais significativas.

Pereira (2014) realizou um estudo cujo objetivo foi avaliar a felicidade no trabalho dos docentes de todas as escolas do ISCTE-IUL. Como instrumento de medida a autora teve como base o instrumento de quantificação da felicidade proposto por Bhattacharjee and Bhattcharjee (2010). Foram adotadas cinco dimensões para avaliar a felicidade dos docentes:

- o bem-estar económico, onde se inserem aspetos como o salário, a evolução da carreira, o posto de trabalho, e a carga de trabalho;
- o bem-estar ambiental, que se relaciona com as próprias instalações, bem como com a relação com os colegas, e com a possibilidade de alterar o local de trabalho;
- o bem-estar infraestrutural, que remete para a limpeza e condições dos diversos espaços;
- o bem-estar social e académico, que está ligado ao reconhecimento social da profissão de professor, da reputação das escolas da ISCTE face a outras academias e ainda a participação em diversos eventos académicos;
- o bem-estar democrático, onde são contemplados aspetos como a relação com as chefias, o direito à licença sabática e a consideração das opiniões e sugestões de melhoria por parte das escolas.

Deste estudo concluiu-se que o nível médio de felicidade dos docentes é positivo, destacando-se a dimensão do bem-estar infraestrutural como a que apresenta um "nível médio mais elevado de felicidade no local de trabalho, em oposição à dimensão bem-estar económico, que apresenta o nível médio mais reduzido de felicidade no trabalho" (Pereira, 2014, p. 69).

Mendes (2015, p. 22) realizou, também, um estudo com o objetivo de conhecer as perceções dos colaboradores de duas entidades públicas "respeitantes a 8 dimensões: - ambiente interno, reconhecimento e confiança, desenvolvimento pessoal, remuneração, gostar do que faço, sustentabilidade e inovação, envolvimento com as chefias e a organização e por fim o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal". Para este estudo, a autora realizou um inquérito aos colaboradores da Autarquia e do Agrupamento de escolas de Figueiró de Vinhos. Este era composto por 40 itens medidos através de uma escala de Likert com sete pontos, e a escala divide-se nas oito dimensões acima mencionadas e em trinta e nove variáveis. Após a análise dos resultados, foi possível constatar-se um nível de satisfação geral positivo, tanto com o emprego como com a relação vida-

trabalho. Os tópicos que apresentaram piores resultados foram a remuneração e a possibilidade de progressão na carreira, sendo estes os fatores que mais contribuem para a insatisfação destes funcionários do setor público.

Salas-Vallina et al. (2017) desenvolveram e validaram uma escala para medir a felicidade no trabalho, a HAW *Scale*[2], baseada em escalas já existentes e previamente validadas. Nesta escala incluíram três grandes dimensões: o envolvimento, a satisfação no trabalho e o compromisso organizacional afetivo. Relativamente à dimensão do envolvimento, esta inclui um total de 17 itens que têm em conta três subdimensões, nomeadamente, o vigor, a dedicação e a absorção. Estas dimensões foram baseadas no estudo de Fisher (2010). Em relação à dimensão da satisfação no trabalho, esta inclui 6 itens que permitem avaliar as condições do trabalho percebidas e a avaliação geral da satisfação dos indivíduos com o seu emprego. Por fim, a dimensão do compromisso organizacional afetivo conta com 8 itens que permitem avaliar tanto o compromisso afetivo à organização, como o compromisso de continuidade e o compromisso normativo. Esta escala foi também utilizada no estudo de Fitriana et al. (2022) em contexto indonésio.

Um estudo realizado por Gabini (2018a), com uma amostra não probabilistica de 291 trabalhadores argentinos, teve como objetivo determinar as propriedades psicométricas da adaptação da Escala para Medir Felicidade no Trabalho de Lutterbie and Pryce-Jones (2013). Esta escala é composta por 9 itens com um formato de resposta de cinco pontos (escala Likert de frequência: 1 = "Nunca", 5 = " Sempre"). Os itens são os seguintes:

1. Sinto que no meu trabalho estou a fazer algo que vale a pena.
2. As regras de trabalho são justas.
3. Recomendaria a um amigo trabalhar na minha organização.
4. Acho que o meu trabalho se enquadra nas expectativas iniciais sobre ele.
5. No meu trabalho sinto-me motivado.
6. Tenho interesse no meu trabalho.
7. Recebo apoio do meu superior.
8. Desejo permanecer no meu trabalho atual.
9. No meu trabalho posso desenvolver temas que são importantes para mim. (p. 42)

O autor concluiu que esta Escala de Felicidade no Trabalho é fácil de implementar e que possui propriedades psicométricas adequadas.

Também Singh and Aggarwal (2018) desenvolveram uma escala para medir a felicidade no trabalho constituída por um total de dez dimensões:

[2] HAW Scale – *Happiness At Work Scale*

1. Satisfação com o trabalho
2. Comprometimento com o trabalho
3. Prosperidade e vigor
4. Fluxo (*Flow*)
5. Emoções
6. Experiência de apoio no trabalho
7. Experiências de equipa
8. Higiene no trabalho
9. Segurança no trabalho
10. Impacto do trabalho na vida dos outros

Destas dimensões, cinco são baseadas na literatura e as restantes foram obtidas através de investigação qualitativa destinada a fazer o levantamento dos eventos que os indivíduos associam à felicidade no trabalho. Em termos profissionais, entre os fatores mencionados encontra-se o suporte organizacional, o *networking*, as oportunidades de progressão na carreira, a remuneração, as férias, a segurança no trabalho, a ética e a justiça. Já a nível pessoal, foram mencionados alguns eventos positivos como comemorações de datas especiais, férias, as relações interpessoais com família e amigos e conquistas pessoais. No entanto, demonstraram que eventos ligados à saúde (doenças) ou problemas familiares e relacionais lhes traziam maior infelicidade. Notou-se aqui uma clara discrepância entre os fatores que os indivíduos associavam à felicidade em contexto pessoal e em contexto profissional. Com este primeiro estudo foi desenvolvido um conjunto de 65 itens, tanto positivos como negativos. Num segundo estudo, o conjunto de itens foi validado, tendo surgido quatro fatores individuais constituídos por um total de 16 itens.

Também Bento (2021) realizou um estudo com o objetivo de medir o nível de felicidade no trabalho do setor farmacêutico em Portugal. Desta forma, a autora pretendeu estudar a possibilidade de existirem relações entre a dimensão da felicidade no trabalho e outras dimensões como o bem-estar subjetivo, o nível de exaustão (*burnout*) e o desempenho dos indivíduos. Estudou, ainda, a hipótese de existir uma variação dos níveis de felicidade em função da área de trabalho do indivíduo. A metodologia adotada foi quantitativa e para isso administrou um questionário a profissionais da área farmacêutica. Este questionário teve por base a escala da Felicidade no Trabalho de Bhattacharjee and Bhattcharjee (2010) e ainda a "Escala de Felicidade de Sonja Lyubomirsky e Heidi Lepper" (p. 23), a "Self-Rated Performance de Williams e Anderson" (p. 24) e a "Maslach Burnout Inventory" (p. 24). Bento (2021) verificou a relação entre a felicidade no trabalho com o desempenho e ainda com o bem-estar subjetivo. Encontrou também uma relação entre os níveis de felicidade e de *burnout* que são inversamente proporcionais, ou seja, quanto maiores os níveis de felicidade "menor é a exaustão emocional e os sentimentos e atitudes negativas associados à despersonalização e maior é a realização

profissional e o entusiasmo" (p. 41). Por fim, a autora concluiu que estes níveis de felicidade variaram consoante as áreas profissionais.

Mais tarde, Salas-Vallina and Alegre (2021) consideraram que a escala HAW desenvolvida em 2017, apesar de ter ótimas propriedades psicométricas, é demasiado longa, tornando-a assim pouco eficiente para alguns estudos, já que a taxa de desistência nos questionários seria maior e a qualidade das respostas mais reduzida. Assim, reconheceram vantagens na criação de uma versão reduzida da escala original, tendo avançado com a S-HAW *scale*[3]. Enquanto que a escala original é composta por três dimensões: envolvimento, satisfação no trabalho e compromisso organizacional afetivo e tem um total de 31 itens, na escala reduzida, Salas-Vallina and Alegre (2021) incluíram apenas 9 itens selecionados a partir da escala original. Da validação desta escala os autores apontam boa aplicabilidade e confiabilidade e salientam que, apesar de apresentar menos de um terço dos itens originais, continua a ter boas capacidades psicométricas. A escala S-HAW já foi utilizada e validada por outros autores, como é o caso de Rastogi (2019) que a validou no contexto indiano, ou Taştan et al. (2020) que utilizaram esta mesma escala para medir a felicidade de uma amostra de indivíduos de Istambul/Turquia, ou ainda, Cazares (2021) que a utilizou em contexto mexicano. No entanto, não foram encontrados estudos em Portugal onde esta escala fosse utilizada.

[3] S-HAW Scale – *Short Happiness At Work Scale*

3 Compromisso organizacional e envolvimento

Uma das variáveis apresentadas por Fisher (2010) que está relacionada com a felicidade é o compromisso organizacional, que, de acordo com Medeiros and Enders (1998, p. 69) é "uma propensão à ação, de se comportar de determinada forma, de ser um indivíduo disposto a agir". Pode-se ainda defini-lo como um desejo do indivíduo de ser um membro da organização com a qual partilha os mesmos valores e objetivos, aleado à vontade deste de desempenhar, da melhor forma, as suas funções, contribuindo para o sucesso da organização (Cunha, 2011). Maciel (2011) refere que existem diversas definições de compromisso organizacional, mas que todas elas têm em comum a relação entre os colaboradores e a empresa.

Cunha (2011) refere que as características que mais influenciam o compromisso organizacional são a idade, o tempo na função, os cargos ocupados, as práticas de recompensas, a diversidade de tarefas, a boa comunicação e valorização por parte das chefias, a remuneração e os níveis de produtividade. Destaca, ainda, a importância da existência deste sentimento de compromisso, uma vez que, nesses casos os níveis de absentismo são mais baixos e a motivação e o desempenho dos colaboradores são superiores.

Rodríguez et al. (2005) também destacam algumas características dos indivíduos que podem influenciar o compromisso afetivo, nomeadamente o sexo, a idade, a antiguidade na função e na organização, o estado civil, a quantidade de descendentes e as habilitações académicas. Também algumas características da própria organização como a sua dimensão, grau de formalização e de descentralização podem ser pontos importantes no nível de compromisso afetivo. No que diz respeito ao compromisso de continuidade os fatores destacados pelos autores são as condições do mercado que podem influenciar a visão do indivíduo acerca de outras oportunidades de trabalho, bem como as suas características pessoais e a perceção das suas próprias capacidades para integrar o mercado de trabalho. Também a própria estratégia dos recursos humanos, desde formações, segurança no trabalho, entre outros benefícios, pode afetar a perceção do custo de abandono da empresa por parte do colaborador. Por fim, em relação ao compromisso normativo, Rodríguez et al. (2005) referem que este tipo de compromisso pode ser estabelecido através de determinadas atividades patrocinadas pela empresa que proporcionem experiências positivas para o colaborador que irão provocar neste um sentimento de dívida para com a organização. Também Maciel (2011, p. 16) conclui que "indivíduos com maior necessidade de desenvolvimento e que procurem mais desafios, terão um vínculo mais aprofundado com a sua organização, identificando-se mais com a mesma e manifestando uma maior vontade de permanecer no seu local de trabalho".

Maciel (2011) levanta três perspetivas diferentes sobre o compromisso. Uma das perspetivas associa o compromisso a um vínculo afetivo entre o indivíduo e a empresa onde ele labora; outra associa-o ao conceito de continuidade/prolongamento de uma ação, como por exemplo, o

individuo permanecer na organização ou na função. Por fim, a última perspetiva apresentada é a de que o compromisso é um dever que o indivíduo possui de continuar vinculado àquela entidade.

Para compreender melhor estas perspetivas, Medeiros and Enders (1998) realizaram um estudo de validação do modelo criado por Meyer and Allen (1991) no Brasil, verificando as três perspetivas referidas: a afetiva, a instrumental e a normativa. A afetiva é a vertente em que existe uma ligação emocional robusta entre o indivíduo e a organização, neste caso, o indivíduo ambiciona permanecer na empresa porque partilha dos mesmos valores e objetivos que esta. A perspetiva instrumental, como o próprio nome indica, está mais ligada à vertente material, ou seja, defende que o indivíduo apenas permanece na organização porque essa decisão lhe traz vantagens que lhe permitem satisfazer as suas necessidades (Medeiros & Enders, 1998). Esta abordagem é também mencionada por alguns autores como compromisso de continuidade (Sotomayor, 2006). Por fim, a perspetiva normativa refere-se principalmente aos casos em que o indivíduo vê o compromisso com a organização como um mero contrato, ou seja, ele apenas se mantém na empresa e executa o seu trabalho porque acredita que é o que está certo e é o seu dever, sem qualquer sentimento associado a esta ação (Medeiros & Enders, 1998).

Sotomayor (2006, p. 106) refere que um indivíduo pode vivenciar apenas um tipo de compromisso ou os três simultaneamente, e explica que "um trabalhador pode querer permanecer na organização (compromisso afetivo) e sentir a necessidade de continuar a ser membro da organização (compromisso de continuidade), mas não se sentir obrigado a fazê-lo (compromisso normativo)". Pereira et al. (2017) destacam que todas estas abordagens de compromisso influenciam a permanência ou não do colaborador na organização. No que diz respeito ao compromisso afetivo, por norma, os colaboradores que o têm são mais assíduos, têm um maior desempenho e fazem mais do que as suas obrigações. O problema surge quando este compromisso afetivo existe em excesso e leva a que o trabalhador tenha de sacrificar a sua vida pessoal em prol da empresa. Por conseguinte, os autores referem que, a curto prazo, isto pode parecer benéfico para a empresa pelo aumento dos níveis de produtividade do trabalhador, mas a longo prazo é muito provável que se torne uma situação de muito stress, que pode levar mesmo a que o trabalhador entre em esgotamento.

Pinto (2011) começou por apresentar duas abordagens distintas para o compromisso organizacional: a abordagem comportamental e a abordagem atitudinal. Na primeira, o compromisso é o "processo que retém os indivíduos numa organização" (p. 2), ou seja, esta primeira perspetiva é, como o próprio nome indica, focada nos padrões de comportamento do próprio indivíduo que tendem a ser constantes ao longo do tempo, especialmente aqueles comportamentos que originam consequências que são depois reforçadas pela organização. Muitos autores defendem que este é o elemento mais relevante quando se pretende compreender o

compromisso organizacional (Sotomayor, 2006). A segunda abordagem defende que o compromisso é uma relação entre a empresa e o colaborador na qual há uma troca de benefícios para ambas as partes, em que o colaborador desempenha a sua função e compromete-se com a empresa e esta, em permuta oferece-lhe determinados benefícios ou retribuições (Pinto, 2011). De certa forma, pode-se afirmar que o trabalhador faz um investimento na organização, em termos de tempo e dedicação, e o retorno deste investimento será o salário, os benefícios, promoções ou aumentos – daqui deriva o compromisso – por outro lado, o despedimento envolveria perdas para o colaborador e nesta perspetiva o compromisso organizacional é uma decisão deste com base no custo-benefício da sua permanência na organização (Sotomayor, 2006).

Relativamente à relação entre o compromisso no trabalho e outras dimensões como é o caso do desempenho, alguns estudos concluíram que existem relações entre estas duas variáveis, no entanto, outros revelam conclusões contrárias (Sotomayor, 2006). Esta autora, concluiu através do seu estudo que as perceções de justiça (no contexto de avaliação de desempenho) interferem com o compromisso dos colaboradores tanto face à organização como às chefias. Já Wang et al. (2020) e Sungu et al. (2020) encontraram uma relação entre o compromisso organizacional afetivo e o desempenho profissional.

Outra variável que Fisher (2010, p. 389) relaciona com a felicidade no trabalho é o envolvimento (*engagement*) e define-o como uma emoção positiva que está associada ao trabalho e que se reflete em "sentimentos de persistência, vigor, energia, dedicação, absorção, entusiasmo, alerta e orgulho". O vigor está relacionado com os elevados níveis de energia e com a capacidade de ultrapassar situações adversas. Já a dedicação está associada aos conceitos de entusiasmo, desafio e significado. Por fim, a absorção pressupõe uma dificuldade de desconexão com o trabalho, visto que, o individuo se encontra completamente envolvido neste (Fisher, 2010). De acordo com Salas-Vallina and Alegre (2021) o envolvimento refere-se ao comportamento pelo qual os indivíduos se dedicam física, cognitiva e emocionalmente ao seu trabalho. Este sentimento faz com que os colaboradores se sintam mais motivados e felizes. Aronson et al. (2012) realçam a importância de a organização ter indivíduos empenhados e envolvidos no trabalho e acreditam que este envolvimento tem uma influência direta no próprio desempenho da organização. Referem, ainda, que o envolvimento está positivamente correlacionado com a felicidade, produtividade e com a diminuição da rotatividade e do absentismo. Parent-Lamarche (2022) defende que quanto mais forte for o envolvimento, menores são as hipóteses de o indivíduo ponderar sair da organização. Já Motyka (2018) fez um levantamento de alguns estudos sobre a relação entre o envolvimento e o desempenho no trabalho e concluiu que quarenta e oito estudos, dos setenta e um que analisou, encontraram uma relação significativa entre o envolvimento com o trabalho e o desempenho profissional dos indivíduos.

Na Tabela 3 apresentamos uma síntese de conceitos abordados nesta secção dedicada ao compromisso organizacional e envolvimento.

Tabela 3
Síntese de definições de Compromisso Organizacional

Conceito	Definição	Autor(es)
Compromisso Organizacional e Envolvimento	"Uma propensão à ação, de se comportar de determinada forma, de ser um indivíduo disposto a agir".	Medeiros and Enders (1998, p. 69)
	Um desejo do indivíduo de ser um membro da organização com a qual partilha os mesmos valores e objetivos, aleado à vontade deste de desempenhar da melhor forma as suas funções contribuindo para o sucesso da organização.	Cunha (2011)
	Vínculo afetivo entre o indivíduo e a organização. Conceito de continuidade de uma ação, por exemplo, permanecer na empresa/função. Dever que o indivíduo tem de continuar vinculado a determinada entidade.	Maciel (2011)
	Perspetiva afetiva: existe uma ligação emocional robusta entre o indivíduo e a organização e o indivíduo ambiciona permanecer na empresa porque partilha dos mesmos valores e objetivos que esta. Perspetiva instrumental: mais ligada à vertente material, defende que o individuo apenas permanece na organização porque essa decisão lhe traz vantagens que lhe permite satisfazer as suas necessidades. Perspetiva normativa: o indivíduo vê o compromisso com a organização como um mero contrato, ele apenas se mantém na empresa e executa o seu trabalho porque acredita que é o que está certo e é o seu dever, sem qualquer sentimento associado a esta ação.	Medeiros and Enders (1998); Meyer and Allen (1991)
	Emoção positiva que está associada ao trabalho e que se reflete em "sentimentos de persistência, vigor, energia, dedicação, absorção, entusiasmo, alerta e orgulho" (p.389). O vigor está relacionado com os elevados níveis de energia e com a capacidade de ultrapassar situações adversas. Já a dedicação está associada aos conceitos de entusiasmo, desafio e significado. Por fim, a absorção pressupõe uma dificuldade de desconexão com o trabalho, visto que, o individuo se encontra completamente envolvido neste.	(Fisher, 2010)
	O envolvimento refere-se ao comportamento pelo qual os indivíduos se dedicam física, cognitiva e emocionalmente ao seu trabalho	Salas-Vallina and Alegre (2021)

4 Satisfação com o Trabalho

Enquanto o compromisso tem em conta o entusiasmo e o envolvimento do indivíduo com o seu trabalho, a dimensão da satisfação com o trabalho avalia as condições laborais que o indivíduo tem (Salas-Vallina et al., 2017). Para Salas-Vallina and Alegre (2021) a satisfação no trabalho relaciona-se com a felicidade do funcionário e pode ser medida através de vários fatores tais como o salário, as oportunidades de carreira ou a relação com os colegas. Fisher (2010) refere que a satisfação no trabalho é uma atitude, e como tal, envolve componentes afetivas e cognitivas. Os funcionários mais felizes ou mais satisfeitos com os seus empregos são aqueles que têm um melhor desempenho no trabalho (Fisher, 2003). A autora concluiu, ainda, que existe uma relação entre o humor momentâneo e o desempenho das tarefas e uma relação entre a afetividade positiva e o desempenho no trabalho.

Indivíduos satisfeitos com o trabalho, por norma, são também vistos como mais confiantes, otimistas e motivados, o que consequentemente aumenta o seu envolvimento com o trabalho (Singh & Aggarwal, 2018). Cunha (2011, p. 10) define satisfação laboral como "o conjunto de orientações afetivas que se refletem em atitudes positivas quando estamos perante a Satisfação Laboral, e atitudes negativas quando estamos perante a Insatisfação Laboral". A satisfação laboral pode também decorrer de situações distintas, podendo surgir de uma satisfação com o desenvolvimento pessoal no trabalho, da satisfação com as recompensas do trabalho ou, ainda, da satisfação com as relações humanas (Pereira et al., 2017).

Barbosa (2002) distingue três fases da evolução do conceito de satisfação no trabalho que divide pelas seguintes escolas: Escola Psico-Económica, Escola Psicossociológica e Escola do Desenvolvimento. A primeira – Escola Psico-Económica – está relacionada com a análise do processo do trabalho que promove um acréscimo nas margens de rentabilidade bem como nos índices de produtividade nas organizações. A Escola Psicossociológica realça a relevância dos indivíduos e da sua contribuição de uma componente mais afetiva e emocional no contexto organizacional quando estes se sentem reconhecidos. Foi nesta época que surgiram as primeiras definições de satisfação no trabalho. Por fim, a Escola do Desenvolvimento veio focar-se maioritariamente nos fatores intrínsecos ao trabalho, isto é, a relação dos indivíduos com o seu trabalho e as perspetivas de desenvolvimento que este lhes proporciona. Barbosa (2002) refere ainda três tipos de fatores que contribuem para a satisfação no trabalho: fatores situacionais, fatores individuais e de fatores de interação social. Relativamente aos fatores situacionais, estes podem ser divididos entre características situacionais e ocorrências situacionais. Nas primeiras pode-se compreender, por exemplo, a remuneração, os valores da empresa, a supervisão exercida e a própria função desempenhada. Já as ocorrências situacionais focam-se mais em determinadas características de todo o ambiente de trabalho envolvente. Por norma, os indivíduos possuem

níveis de satisfação elevados através das características situacionais, mas perante diversas ocorrências situacionais negativas o nível de satisfação geral decresce significativamente. Em relação aos fatores individuais destaca-se a perceção de esforço pessoal que o indivíduo tem de si mesmo e a perceção que este tem do esforço e dos resultados dos outros e, ainda, as características percebidas das funções que desempenha. Por fim, relativamente aos fatores de interação social, Barbosa (2002, p. 4) refere que quando o indivíduo sente que a empresa "valoriza a cooperação, o envolvimento e a confiança (cultura de apoio), estimula a iniciativa individual e a criatividade (cultura de inovação) e encoraja o alcance de objetivos, a realização e o desempenho (cultura de objetivos)" provavelmente irá sentir-se mais satisfeito no trabalho do que se a organização optasse por contextos mais formais e de controlo, com uma cultura mais burocrática.

Coelho Junior (2009) menciona algumas questões importantes para avaliar a existência ou ausência de satisfação no trabalho. Esta avaliação passa por estudar a perceção que o indivíduo tem sobre indicadores de natureza extrínseca, como o salário, a carga de trabalho ou a possibilidade de progressão na carreira, ou de natureza intrínseca que incluem, a título de exemplo, os níveis de responsabilidade e autonomia ou a relação com os colegas e a chefia. Também Cunha (2011) aborda cinco fatores que influenciam a satisfação do indivíduo no seu trabalho, nomeadamente, a diversidade de aptidões, a natureza da função, o significado da função, a autonomia e o *feedback*. Mais recentemente, Magnavita et al. (2021) concluíram que um estilo de liderança intrusivo impacta negativamente a satisfação e a produtividade dos trabalhadores e faz com que o *stress* e o absentismo aumentem.

A literatura revela que um trabalhador satisfeito é uma mais-valia para a organização. Verifica-se também que, mais importante do que manter um colaborador satisfeito, é necessário evitar que este se sinta insatisfeito, uma vez que a insatisfação reduz a produtividade e origina prejuízos financeiros para a organização, podendo acarretar, em última instância, custos de rotatividade e recrutamento persistentes (Cunha, 2011).

Apresentamos, na Tabela 4, um breve resumo com algumas definições de satisfação com o trabalho abordadas ao longo desta secção.

Tabela 4
Síntese de definições de Satisfação com o Trabalho

Conceito	Definição	Autor(es)
Satisfação com o Trabalho	"O conjunto de orientações afetivas que se refletem em atitudes positivas quando estamos perante a Satisfação Laboral, e atitudes negativas quando estamos perante a Insatisfação Laboral".	Cunha (2011, p. 10)
	A satisfação no trabalho relaciona-se com a felicidade do funcionário e pode ser medida através de vários fatores tais como o salário, as oportunidades de carreira ou a relação com os colegas.	Salas-Vallina and Alegre (2021)
	Perceção que o indivíduo tem sobre indicadores de natureza extrínseca (salário, carga de trabalho, possibilidade de progressão na	Coelho Junior (2009)

	carreira) ou de natureza intrínseca (níveis de responsabilidade, autonomia, relação com os colegas e a chefia).	

5 Desempenho Profissional

Alguns autores defendem que o desempenho dos indivíduos pode ser influenciado pelas dimensões já apresentadas neste estudo – a felicidade no trabalho, compromisso organizacional e o envolvimento e a satisfação com o trabalho (Bento, 2021; Coutinho, 2014; Fisher, 2003; Gabini, 2018b; Machado, 2017; Maio, 2016; Sgroi, 2015; Wesarat et al., 2014). O desempenho dos colaboradores é crucial para a organização e, por isso, cada funcionário deve saber reconhecer as suas capacidades de modo a desempenhar da melhor forma as tarefas que lhe são propostas (Johari et al., 2018). Existe, portanto, uma relação entre o nível de autonomia e o desempenho dos indivíduos, segundo estes autores.

De acordo com Weiss and Merlo (2020) o desempenho individual sofre oscilações ao longo do tempo, devido a alterações afetivas e emocionais no indivíduo. Estes autores acreditam que "pelo menos 50% ou mais da variação no desempenho esteja dentro da pessoa" (p. 455) e que os recursos não são o único fator determinante para o estudo do desempenho no trabalho. Referem ainda que o recurso essencial ao desempenho dos colaboradores é o recurso limitado de atenção, pois "quando as pessoas concentram totalmente a sua atenção na tarefa, o desempenho é otimizado" (p. 457). Já um fator pessoal que influencia esta aplicação dos recursos na tarefa e no momento corretos é o estado afetivo e emocional do indivíduo naquele momento.

Machado (2017) destaca a relação existente entre a satisfação no trabalho e o desempenho profissional. Esta autora refere que o desempenho é "a habilidade de se concretizar o potencial e criar resultados" (p. 13) que pode ser medido através da satisfação do cliente. Para Coelho Junior (2009) o conceito de desempenho é bastante dinâmico, porque depende de um conjunto de variáveis de natureza interna, como por exemplo, as características individuais de cada pessoa (personalidade, capacidades intelectuais, autonomia) ou de natureza externa, como é caso do suporte que a empresa oferece na execução das próprias tarefas ou o suporte à aprendizagem.

Wright and Cropanzano (2000) realizaram dois estudos com o objetivo de verificar a existência de uma relação entre o desempenho e o bem-estar e entre o desempenho e a satisfação no trabalho. Os resultados deste estudo confirmaram estas relações, no entanto, demonstram que o bem-estar exerce uma influência superior no desempenho, comparativamente à satisfação no trabalho.

Também Fisher (2003) quis avaliar a veracidade da crença comum de que os funcionários mais felizes e mais satisfeitos com os seus trabalhos tinham também um maior desempenho na sua função. Para isso, usou três amostras distintas: a primeira constituída por gerentes da área de hotelaria com bastante experiência e a segunda e terceira constituídas por um grupo de alunos da

Austrália e dos Estados Unidos com níveis de ensino e nacionalidades distintas. Assim, procedeu num primeiro momento ao levantamento das reflexões dos indivíduos das três amostras relativamente às seguintes afirmações: "Um trabalhador feliz provavelmente será um trabalhador produtivo"; "Eu por norma trabalho mais e tenho um desempenho melhor nas tarefas que gosto do que nas que não gosto de fazer"; "Colaboradores que não estão satisfeitos com o seu trabalho tendem a ter um pior desempenho"; "Sinto uma boa sensação quando realizo uma tarefa de trabalho com competência e eficiência" (p. 756). Todas as afirmações foram apoiadas pelo estudo, provando assim que, com base nestas amostras, uma pessoa que se sente feliz e satisfeita com as suas funções tende a ser também mais produtiva e competente no seu trabalho.

Coutinho (2014) decidiu estudar as implicações que a felicidade no trabalho tinha no valor da empresa e no indivíduo. As variáveis dependentes deste estudo são a produtividade, a motivação, a satisfação do cliente e o valor económico, já a variável independente, é a felicidade no trabalho. Utilizou uma metodologia quantitativa baseada no modelo hipotético-dedutivo, e começou então por formular quatro hipóteses para o seu estudo:

- "Quanto maior o grau de felicidade no trabalho, maior a produtividade do indivíduo" (p. 24)
- "Quanto maior o grau de felicidade no trabalho, maior a motivação do indivíduo" (p. 24)
- "Quanto maior o grau de felicidade no trabalho, maior a satisfação do Cliente" (p. 24)
- "Quanto maior o grau de felicidade no trabalho, maior o valor económico da empresa" (p. 25)

Para avaliar estas hipóteses elaborou um questionário para medir os níveis de felicidade dos indivíduos, e ainda a sua perceção acerca do seu desempenho, motivação e produtividade. Pretendeu também avaliar a perceção dos inquiridos sobre a relação entre a felicidade e a satisfação do cliente e o resultado desta relação no valor da empresa. As dimensões estudadas foram o ambiente de trabalho; o desenvolvimento pessoal e profissional; o reconhecimento e confiança; o envolvimento com chefias e organização; a remuneração; a inovação e o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, baseadas no estudo de Chiumento (2007) e medidas através de uma escala de Likert de cinco pontos. Após a análise dos dados recolhidos, Coutinho (2014) concluiu que a maioria dos inquiridos se encontrava feliz com todas as dimensões expostas, exceto com a dimensão da remuneração que foi a que apresentou resultados mais negativos, demonstrando assim o descontento dos colaboradores com este tema. Conseguiu, ainda, validar as duas primeiras hipóteses, ou seja, comprovou que a felicidade no trabalho tem uma influência tanto na produtividade como na motivação do indivíduo. No entanto, não conseguiu validar as outras hipóteses, ou seja, não conseguiu provar a relação da felicidade no trabalho com a satisfação do cliente nem com o valor económico da empresa.

De forma análoga ao estudo de Coutinho (2014), mas com o objetivo de analisar a relação da felicidade dos colaboradores dentro da organização com a performance, motivação e satisfação, Maio (2016) elaborou as seguintes hipóteses:

- "quanto maior for a felicidade no trabalho, maior será a performance do colaborador"; (p. 28)
- "quanto maior for a felicidade no trabalho, maior será a motivação do colaborador"; (p. 28)
- "quanto maior for a felicidade no trabalho, maior será a satisfação do colaborador" (p. 28).

Utilizou como variáveis dependentes a performance, a motivação e a satisfação do colaborador sendo a variável independente a felicidade no trabalho. Para o estudo foi utilizada uma metodologia quantitativa apoiada no modelo hipotético-dedutivo. Foi então realizado um inquérito por questionário que foi posteriormente enviado por e-mail a todos os participantes do estudo que são indivíduos profissionalmente ativos e com idade igual ou superior a 19 anos. Os resultados deste estudo permitiram aceitar as hipóteses previamente formuladas, ou seja, foi comprovado que quanto maior for a felicidade no trabalho, maiores serão os níveis de motivação, satisfação e performance dos colaboradores.

Outro estudo que pretendia perceber a relação entre a felicidade no trabalho e a motivação e a sua influência na produtividade foi realizado por Santos (2020) no setor do calçado em Portugal. De forma concreta, o estudo pretendia averiguar a influência da felicidade no trabalho na motivação e vice-versa e também a influência destas duas dimensões na produtividade. Este estudo teve como suporte uma metodologia quantitativa baseada num inquérito por questionário que teve por base, também, o estudo de Coutinho (2014). Neste estudo foi possível concluir que "relativamente ao construto da felicidade e às dimensões avaliadas, é o envolvimento com a chefia (e com a empresa) e o desenvolvimento pessoal e profissional que refletem uma maior felicidade dos trabalhadores" (p. 54). Já as dimensões que mais peso têm nos níveis de felicidade são o ambiente de trabalho, o reconhecimento, a confiança e a remuneração. Santos (2020) concluiu, ainda, que é o ambiente de trabalho, a disciplina e os incentivos que mais influenciam a produtividade dos colaboradores. Por fim, foi possível verificar a influência da felicidade na motivação.

Johari et al. (2018) estudaram a relação existente entre a autonomia, a carga de trabalho e o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal com o desempenho profissional de um grupo de professores do ensino secundário das várias escolas de Alor Setar (Malásia). As variáveis independentes apresentadas neste estudo foram:

- a autonomia, que se dividia no controlo do tempo, do trabalho e dos métodos adotados;

- a carga de trabalho, e
- o equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional.

Já a variável dependente foi o desempenho profissional. Esta dimensão foi dividada em cinco subdimensões, nomeadamente, o desportivismo, o desempenho na tarefa, a cortesia, o altruísmo e a conscienciosidade. O desportivisto está associado à capacidade dos colaboradores tolerarem as situações menos positivas, e não se lamentarem delas (Johari et al., 2018; Neves & Paixão, 2014; Organ & Ryan, 1995), já a cortesia inclui comportamentos focados na prevenção de problemas e na tomada de decisões com vista à prevenção dos efeitos futuros (Johari et al., 2018; Neves & Paixão, 2014; Podsakoff et al., 2000). O altruísmo, por sua vez, envolve todas as ações diretas e indiretas de um indivíduo com vista a ajudar os outros na resolução de um determinado problema (Johari et al., 2018; Neves & Paixão, 2014; Smith et al., 1983). Por fim, a conscienciosidade está relacionada com a dedicação ao trabalho para além dos requisitos formais, como por exemplo, ser pontual e não fazer demasiadas pausas (Johari et al., 2018; Neves & Paixão, 2014; Organ & Ryan, 1995). Para esta pesquisa foi utilizada uma metodologia quantitativa e o instrumento utilizado foi um inquérito por questionário administrado a 1300 professores de algumas escolas da Malásia. O questionário foi repartido em cinco partes, sendo que a primeira era referente à dimensão da autonomia que continha 8 questões referentes à gestão do trabalho, 4 relativas à gestão do tempo e 6 alusivas à gestão das metodologias adotadas. A segunda parte, com 5 questões, tinha como foco a carga de trabalho. A terceira parte era constituída por 15 perguntas relativas ao equilíbrio entre a vida profissional e pessoal. Por fim, a quarta e última parte, que continha 21 questões, tinha como base a dimensão do desempenho profissional. Com este estudo, Johari et al. (2018) concluíram que quanto maior é a carga de trabalho, maior é o desempenho na tarefa e o nível de cortesia entre os indivíduos e também verificaram que o controlo sobre os métodos influencia de forma positiva o desempenho na tarefa, o altruísmo e a conscienciosidade.

Também Salas-Vallina et al. (2020) realizaram um estudo no setor bancário para perceber se existia uma relação entre a felicidade no trabalho e o desempenho (neste caso, avaliado em termos de vendas cruzadas). A amostra incluiu 492 colaboradores de três bancos de Espanha ligados à área comercial dos clientes empresariais. O estudo fez uso da S-HAW *Scale* desenvolvida e validada por Salas-Vallina and Alegre (2021), das escalas de Van Vaerenbergh and Holmqvist (2013) e Wang and Xu (2017) para medir o uso de habilidades de serviço e da escala de Schmitz et al. (2014) para medir o desempenho de vendas cruzadas. Este estudo revelou que os colaboradores com maior envolvimento, maior satisfação com as condições de trabalho e maior compromisso com a organização revelam um desempenho mais elevado nas vendas cruzadas.

Na Tabela 5, encontram-se sistematizadas as principais definições de desempenho profissional mencionadas neste capítulo.

Tabela 5
Síntese de definições de Desempenho profissional

Conceito	Definição	Autor(es)
Desempenho Profissional	A habilidade de se concretizar o potencial e criar resultados.	Machado (2017)
	O desempenho pode ser influenciado por fatores internos, como as próprias características individuais de cada pessoa (personalidade, capacidades intelectuais, autonomia) ou fatores externos como é caso do suporte que a empresa oferece na execução das próprias tarefas ou o suporte à aprendizagem.	Coelho Junior (2009)
	O desempenho sofre oscilações ao longo do tempo e isto acontece devido a mudanças dentro do indivíduo tanto a nível afetivo como emocional.	Weiss and Merlo (2020)
	Alguns fatores como a autonomia, o bem-estar ou a satisfação no trabalho exercem influência sobre o desempenho profissional.	Wright and Cropanzano (2000); Machado (2017); Johari et al. (2018)
	O desportivismo está associado à capacidade de os colaboradores tolerarem as situações menos positivas, e não se lamentarem delas. A cortesia inclui comportamentos focados na prevenção de problemas e na tomada de decisões com vista à prevenção dos efeitos futuros. O altruísmo envolve todas as ações diretas e indiretas de um indivíduo com vista a ajudar os outros na resolução de um determinado problema. A conscienciosidade está relacionada com a dedicação ao trabalho para além dos requisitos formais, como por exemplo, ser pontual e não fazer demasiadas pausas.	Johari et al. (2018); Neves and Paixão (2014); Podsakoff et al. (2000); Organ and Ryan (1995); Smith et al. (1983)

Nesta secção, foram explorados os conceitos de compromisso organizacional, envolvimento e satisfação com o trabalho criando o corpo fundamental que permite compreender as principais componentes da felicidade no trabalho. Abordamos ainda o conceito de desempenho profissional e as suas componentes. Na secção seguinte, irão ser apresentados os objetivos deste estudo, assim como a metodologia adotada para este.

Metodologia

6 Questão e objetivos de investigação

6.1 Questão de Investigação

Num mundo em constante mudança e evolução, o tema da felicidade no trabalho está a ganhar cada vez mais relevância e, por isso, têm surgido cada vez mais estudos sobre este tema, uma vez que as novas gerações têm uma diferente perceção sobre o que é o mundo do trabalho e são também cada mais exigentes nas suas opções. Assim, torna-se relevante perceber se os indivíduos se sentem felizes com a sua profissão atual e quais são os fatores mais importantes para que se sintam bem nela. Este tema também é bastante relevante para as próprias empresas, de modo a perceberem quais são os melhores métodos e estratégias a adotar com vista à promoção da felicidade dos seus colaboradores no contexto organizacional.

Tendo em consideração a situação exposta, a questão a ser investigada é:

Qual a influência da felicidade no trabalho no desempenho profissional e que medidas podem ser implementadas para a manutenção ou maximização desta?

6.2 Objetivos de Investigação

6.2.1 Objetivo Global

O principal objetivo deste estudo consiste em analisar os níveis de felicidade de indivíduos que se encontram ativos profissionalmente, averiguar se existe uma relação entre essa felicidade e o desempenho profissional do indivíduo e perceber também quais os fatores que mais contribuem para a felicidade no trabalho.

6.2.2 Objetivos Específicos

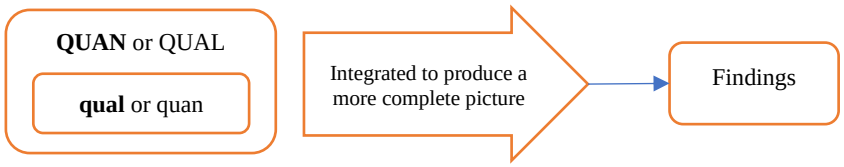
1. Avaliar o grau de felicidade no trabalho, considerando as suas três dimensões fundamentais: envolvimento, satisfação com o trabalho e compromisso organizacional afetivo;
2. Avaliar o grau de desempenho profissional;
3. Avaliar a influência da felicidade no trabalho, e seus componentes, no desempenho profissional;
4. Avaliar o sentido de envolvimento em relação ao trabalho.
5. Avaliar o sentimento de compromisso afetivo com a organização.
6. Avaliar a satisfação relativamente ao trabalho.
7. Identificar, de forma dinâmica, quais os fatores que mais e menos contribuem para a felicidade no trabalho.

8. Identificar, de forma dinâmica, quais as ideias/conceitos mais frequentemente associados à noção de felicidade no trabalho.
9. Identificar, de forma dinâmica, quais as propostas dos trabalhadores para a manutenção/otimização da sua felicidade no trabalho, com vista a um maior desempenho profissional.

7 Estratégia e desenho da investigação

Considerando os objetivos enunciados, a estratégia de investigação adotada é de natureza mista, de tipologia embutida, com ênfase da componente quantitativa (dedutiva) sobre a qualitativa (que é essencialmente de natureza indutiva), tal como ilustrado na Figura 7.

Figura 7
Mixed methods embedded design (Bryman, 2016; Creswell & Clark, 2017)



A metodologia qualitativa permite ao investigador observar comportamentos e formas de pensar dos participantes da investigação, ao passo que, a quantitativa utiliza dados numéricos de modo a provar relações entre as variáveis (Bogdan & Biklen, 1994). No entanto, alguns autores como Tashakkori et al. (1998) abordam a possibilidade de combinar estas metodologias, dando origem a uma metodologia mista que pode ajudar a melhor compreender e a explicar o estudo.

De acordo com Bryman (2016); Creswell and Clark (2017), na investigação mista de tipologia embutida entende-se que a investigação quantitativa (ou qualitativa) por si só será insuficiente para compreender o fenómeno de interesse. Assim, existe prioridade numa das abordagens, a quantitativa ou a qualitativa, mas recorre-se à outra para atender a objetivos ou questões de investigação subsidiárias que são melhor esclarecidas através dessa abordagem. Os autores indicam, ainda, que a recolha de dados pode ser simultânea ou sequencial.

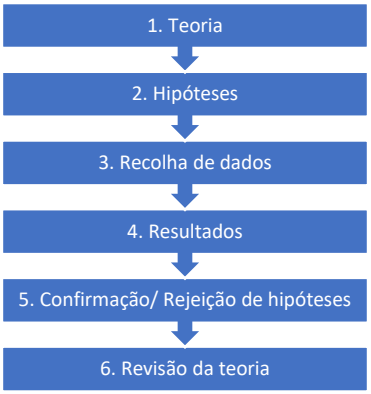
Na componente quantitativa enquadramos o inquérito por questionário autoadministrado com o objetivo de fazer um diagnóstico global relativamente à felicidade no trabalho e desempenho profissional. Relativamente à componente qualitativa (embutida), esta será aplicada através da análise dinâmica das respostas das perguntas abertas, que serão analisadas de acordo com os procedimentos de análise de conteúdo, atribuindo códigos às respostas dos participantes.

Por sua vez, o desenho da investigação adotado é o de um estudo transversal, de acordo com Bryman (2016), de natureza descritiva, que assenta num processo hipotético-dedutivo. A

investigação descritiva tem em vista o estudo, a análise, o registo e a interpretação dos factos do mundo físico sem a interferência do investigador (Barros & Lehfeld, 2007).

Um processo hipotético-dedutivo, permite ao investigador deduzir hipóteses baseadas em construtos teóricos que depois serão sujeitas a uma análise empírica (Bryman, 2016). Este processo é dividido em seis fases (ver Figura 8):

Figura 8
Etapas do processo hipotético-dedutivo

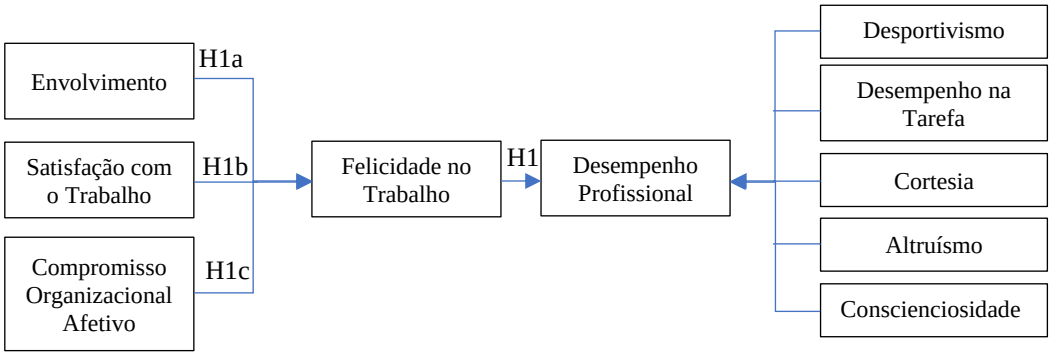


Nota. Adaptado de Social research methods por Bryman, A., 2016, Oxford University Press.Copyright 2016, Oxford University Press.

7.1 Modelo de análise e hipóteses de investigação

O modelo de análise adotado compreende o estudo de dois grandes conceitos, nomeadamente, o Desempenho Profissional que se divide em Desportivismo, Desempenho na Tarefa, Cortesia, Altruísmo e Conscienciosidade; e a Felicidade no Trabalho, avaliada através das dimensões do Envolvimento, da Satisfação com o Trabalho e do Compromisso Organizacional Afetivo, conforme está ilustrado na Figura 9.

Figura 9
Modelo de Análise



Assim, pretende-se avaliar a relação do Envolvimento, da Satisfação com o Trabalho e do Compromisso Organizacional Afetivo com a Felicidade no Trabalho, e, ainda, a ligação desta com o Desempenho Profissional dos colaboradores. Como sustento para as dimensões apresentadas foram utilizados os trabalhos de Johari et al. (2018) para avaliar o Desempenho Profissional dos colaboradores e de Salas-Vallina and Alegre (2021); Salas-Vallina et al. (2017) para avaliar o Envolvimento, a Satisfação com o Trabalho e o Compromisso Organizacional Afetivo que os indivíduos têm com a organização onde laboram.

Relativamente ao conceito do Desempenho Profissional, este foi estudado por Johari et al. (2018) que destaca a sua relevância para as organizações. Esta dimensão foi dividida em cinco subdimensões:

- Desportivismo, que se relaciona com a tolerância de certas situações de tensão inevitáveis no ambiente organizacional, baseado em Organ and Ryan (1995);
- Desempenho da Tarefa;
- Cortesia, que inclui comportamentos focados na prevenção de problemas e na tomada de decisões com vista à mitigação dos efeitos futuros (Podsakoff et al., 2000);
- Altruísmo, que consiste na entreajuda entre os colaboradores na resolução de problemas para concluir tarefas em circunstâncias adversas (Smith et al., 1983), e por fim;
- Conscienciosidade, que se relaciona com a dedicação ao trabalho para além dos requisitos formais, como o horário de trabalho (Organ & Ryan, 1995)

Johari et al. (2018) perceberam que existia uma relação entre o nível de autonomia dos profissionais e do controlo sobre os métodos com o seu desempenho, ou seja, quanto mais autonomia tinham no seu trabalho e quanto maior controlo tinham sobre os métodos adotados para o realizar, maior era o seu desempenho. A questão fulcral do desempenho é que este é muito dinâmico e sofre oscilações ao longo do tempo, isto porque é muito dependente de diversas variáveis tanto internas como externas ao indivíduo, por exemplo, o estado afetivo e emocional do indivíduo, as suas capacidades intelectuais, a autonomia ou o suporte organizacional (Coelho Junior, 2009).

Por sua vez, a dimensão do Envolvimento contempla o vigor (elevados níveis de energia e capacidade de ultrapassar situações difíceis), a dedicação (entusiasmo, desafio e significado) e a absorção (grande envolvimento no trabalho). O envolvimento pode ser influenciado por alguns fatores individuais, como a idade, o tempo na função, o cargo ocupado, as práticas de recompensas, a diversidade de tarefas, a boa comunicação e apreciação por parte da chefia, a remuneração e os níveis de produtividade (Cunha, 2011). Esta dimensão é associada à felicidade, produtividade, diminuição da rotatividade e do absentismo (Aronson et al., 2012). De uma forma mais específica, a literatura também nos indica a existência de uma relação entre o Envolvimento

e o Desempenho Profissional dos indivíduos (Aronson et al., 2012; Motyka, 2018; Wang et al., 2020).

Em ralação à dimensão da Satisfação com o Trabalho, esta pretende avaliar o entusiasmo do indivíduo no seu trabalho (Salas-Vallina et al., 2017), é uma dimensão muito associada à felicidade do trabalhador e pode ser medida tendo por base o salário, a carga de trabalho, as oportunidades de progressão na carreira, a autonomia, os níveis de responsabilidade ou até a relação com os colegas (Coelho Junior, 2009; Salas-Vallina & Alegre, 2021; Wesarat et al., 2014). Também a dimensão da Satisfação no Trabalho é, segundo alguns autores, uma dimensão que exerce influência no Desempenho Profissional (Fisher, 2003; Machado, 2017; Wright & Cropanzano, 2000).

O Compromisso Organizacional Afetivo, segundo Medeiros and Enders (1998) e Meyer and Allen (1991) é a perspetiva que defende que o indivíduo permanece numa organização porque tem uma ligação emocional muito forte com a sua empresa e inclusive partilha dos mesmos valores e princípios que a organização. Algumas dimensões que podem influenciar este tipo de compromisso são o sexo, a idade, a antiguidade na função e na organização, as habilitações literárias e o estado civil, assim como a quantidade de descendentes (Rodríguez et al., 2005). De acordo com alguns autores, o compromisso pode ser apresentando tendo em conta três perspetivas distintas: a afetiva, a instrumental e a normativa (Maciel, 2011; Medeiros & Enders, 1998; Meyer & Allen, 1991). Este estudo, irá ser focado no compromisso afetivo. Alguns autores comprovaram a existência de uma relação entre o Compromisso Organizacional Afetivo e o Desempenho Profissional (Pereira et al., 2017; Sungu et al., 2020; Wang et al., 2020).

Uma vez que existem vários estudos que comprovam a relação global entre a Felicidade no Trabalho e o Desempenho Profissional dos colaboradores, como os estudos que foram apresentados de Bento (2021); Coutinho (2014); Fisher (2003); Gabini (2018b); Machado (2017); Wesarat et al. (2014); Sgroi (2015); admitimos que:

H1: A Felicidade no Trabalho está positivamente relacionada com o Desempenho Profissional

De acordo com Salas-Vallina et al. (2017), as dimensões de Envolvimento, Satisfação no Trabalho e Compromisso Organizacional Afetivo têm um cerne comum, pois, em conjunto, permitem estudar melhor o conceito de Felicidade no Trabalho. Também Santos (2020) e Feitor and Borges (2022) salientam que estes três conceitos estão intrinsecamente relacionados com o conceito de Felicidade no Trabalho. Deste modo, tendo por base a literatura, assumimos que:

H1a: O Envolvimento está positivamente relacionado com a Felicidade no Trabalho

H1b: A Satisfação no Trabalho está positivamente relacionada com a Felicidade no Trabalho

H1c: O Compromisso Organizacional Afetivo está positivamente relacionado com a Felicidade no Trabalho

8 Instrumentos, dados e procedimentos

8.1 Inquérito por questionário

Neste estudo, recorreu-se a um questionário autoadministrado organizado por três partes distintas, apresentadas no Apêndice A. A primeira parte é constituída por 12 questões que têm como objetivo caracterizar o indivíduo, nomeadamente, se é uma pessoa profissionalmente ativa ou não, o sexo, idade, distrito, agregado familiar, nível de escolaridade, regime atual de trabalho, categoria profissional, antiguidade na organização, antiguidade na função, rendimentos líquidos do agregado familiar e perspetiva de futuro em relação aos rendimentos familiares.

Na segunda parte do questionário, avalia-se a perceção dos colaboradores relativamente à dimensão da Felicidade no Trabalho medida através do Envolvimento (17 itens), Satisfação com o Trabalho (6 itens) e Compromisso Organizacional Afetivo (8 itens), apresentados na Tabela 6, medidos através de uma escala de Likert de 5 pontos, sendo que "1" representa "discordo totalmente" e o "5" representa "concordo totalmente" (p. 16). Apesar de Salas-Vallina and Alegre (2021) considerarem a escala HAW demasiado longa e terem criado uma versão reduzida desta (com apenas 9 itens), optou-se por utilizar, neste estudo, a escala original (com 31 itens) para se conseguir uma maior amplitude de análise. Já os itens da dimensão do Desempenho Profissional foram adotados da escala de Johari et al. (2018), constituída por 21 itens já validada anteriormente e utilizada em alguns estudos como por exemplo, no estudo de Adnan Bataineh (2019). No entanto, destes 21 itens iniciais, 4 foram excluídos por Johari et al. (2018) por terem um elevado "*cross loading*" (p. 50). Os restantes 17 itens foram divididos por cinco subdimensões: Desportivismo (5 itens), Desempenho da Tarefa (4 itens), Cortesia (3 itens), Altruísmo (3 itens) e Conscienciosidade (2 itens), apresentados na Tabela 7.

Na terceira parte do questionário recolheu-se informação de natureza qualitativa e espontânea, que oferece profundidade à análise quantitativa. Foram incluídas quatro questões de resposta aberta que permitem fazer o levantamento dos fatores que mais e menos contribuem para a felicidade dos colaboradores, quais as associações mais frequentes à noção de felicidade e que sugestões de iniciativas importantes oferecem para potenciar um aumento da sua felicidade, compromisso e desempenho profissional.

Tabela 6
Dimensões de Envolvimento, Satisfação com o Trabalho e Compromisso Organizacional Afetivo

Felicidade no Trabalho		
Dimensões	Indicadores	Fonte
Envolvimento	No meu trabalho, sinto-me a transbordar de energia	Salas-Vallina et al. (2017); Salas-Vallina and Alegre (2021)
	O trabalho que eu faço tem imenso significado e propósito	
	O tempo voa quando estou a trabalhar	
	No meu trabalho, sinto-me forte e vigoroso	
	Estou entusiasmado com o meu trabalho	
	Quando estou a trabalhar, esqueço tudo o resto à minha volta	
	O meu trabalho inspira-me	
	Quando me levanto de manhã, apetece-me ir trabalhar	
	Sinto-me feliz quando trabalho intensamente	
	Sinto orgulho no trabalho que faço	
	Sinto-me imerso no meu trabalho	
	Sinto-me capaz de trabalhar por longos períodos de tempo seguido	
	O meu trabalho é desafiante	
	Sinto que me deixo levar pelo entusiasmo quanto estou a trabalhar	
	No meu trabalho sou mentalmente muito resiliente	
	Tenho dificuldade em desprender-me do meu trabalho	
	No meu trabalho persisto sempre, mesmo quando as coisas não correm bem	
Satisfação com o Trabalho	Estou satisfeito com a natureza do trabalho que realizo	
	Estou satisfeito com a pessoa que me supervisiona (o meu superior hierárquico)	
	Estou satisfeito com as minhas relações com outras pessoas da organização com quem trabalho (os meus colegas de trabalho ou pares)	
	Estou satisfeito com a remuneração que recebo pelo meu trabalho	
	Estou satisfeito com as oportunidades de progressão na carreira (promoção) que existem na organização	
	Considerando tudo, estou satisfeito com a minha situação laboral	
Compromisso Organizacional Afetivo	Ficaria muito feliz se permanecesse o resto da minha carreira nesta organização	
	Gosto de falar da minha organização a pessoas de fora (que não trabalham na empresa)	
	Sinto realmente os problemas da organização como se fossem meus	
	Penso que poderia facilmente tornar-me tão apegado a outra organização como sou a esta.	
	Nesta organização, sinto-me como parte de uma família.	
	Sinto-me emocionalmente ligado a esta organização	
	Esta organização tem um grande significado pessoal para mim.	
	Tenho um forte sentimento de pertença à minha organização.	

Tabela 7

Dimensão do Desempenho Profissional

Desempenho profissional			
Dimensões	Subdimensões	Indicadores	Fonte
Desempenho Profissional	Desportivismo	Negligencio aspetos do trabalho que sou obrigado a desempenhar	Johari et al. (2018)
		Não desempenho as minhas funções essenciais	
		Eu faço mais pausas do que os meus colegas de equipa	
		Passo muito tempo ao telefone a tratar de assuntos pessoais	
		Eu manifesto opinião acerca de coisas que não interessam aos meus colegas	
	Desempenho da Tarefa	Completo adequadamente as funções que me são atribuídas	
		Cumpro as responsabilidades associadas à função que desempenho	
		Realizo tarefas que são esperadas	
		Cumpro os requisitos formais de desempenho do trabalho	
	Cortesia	Esforço-me por ajudar colaboradores recém-chegados à empresa	
		Interesso-me pessoalmente pelos outros colaboradores	
		Transmito informação aos colegas	
	Altruísmo	Ajudo os outros depois de terem estado ausentes	
		Ajudo os outros que estão sobrecarregados de trabalho	
		Ajudo os meus superiores (quando não me pedem)	
	Conscienciosidade	Eu conservo e protejo os bens/património da organização	
		Eu sigo regras informais que permitem manter a ordem	

Foi necessário ajustar a versão original dos itens “Eu manifesto opinião acerca de coisas que não interessam aos meus colegas” e “Eu faço mais pausas do que os meus colegas de equipa”, uma vez que na língua portuguesa surgiria a questão da desejabilidade social, que, segundo Almiro (2017) é um dos tipos de enviesamento de respostas, que no fundo é a tendência que os inquiridos têm de atribuir a si mesmos comportamentos socialmente esperados e rejeitarem a hipótese de exercerem comportamentos socialmente censurados.

8.2 Amostragem e participantes

Neste trabalho recorreu-se a uma amostra não-probabilística por conveniência, suportada por um questionário disseminado nas redes sociais da investigadora e da equipa de investigação, nomeadamente no *LinkedIn*, *Facebook* e *Instagram*. Foram feitos esforços de divulgação em diversas regiões do país, através de grupos sociais abertos nestas redes, procurando-se indivíduos profissionalmente ativos à data da resposta ao questionário. Entendeu-se que este tipo de amostra não oferece as condições ideais ao desenvolvimento de generalizações, motivo pelo qual apenas foi retratada a realidade da amostra obtida. Assim, os participantes do estudo caraterizam-se por indivíduos profissionalmente ativos, que frequentam uma das três redes socais mencionadas.

Segundo Bryman (2016) para salvaguardar a qualidade de um estudo, deve-se seguir alguns critérios. Um dos critérios mais importantes é a validade do estudo. Esta validade pode ser medida a nível interno (validade interna), e neste caso, o objetivo é assegurar e comprovar a causalidade entre as dimensões que compõem o modelo de análise, que no caso deste estudo, são a felicidade no trabalho, o envolvimento, a satisfação com o trabalho, o compromisso organizacional afetivo e o desempenho profissional. As relações de causalidade entre estas dimensões foram baseadas na literatura e encontram-se apresentadas no modelo de análise (Figura 9). Relativamente à validade externa, a questão fulcral relaciona-se com a possibilidade de os resultados do estudo serem generalizáveis, o que não pode ser assegurado visto que, por uma questão de escassez de recursos, foi adotada uma amostra por conveniência.

Apresentação e discussão de resultados

9 Resultados

9.1 Caracterização demográfica

Como já foi referido no capítulo anterior, para este estudo recorreu-se a um inquérito por questionário para recolha de dados que foi lançado no dia 3/04/2022 e permaneceu ativo até 3/05/2022. O questionário foi partilhado nas redes sociais da investigadora e da sua equipa de investigação, nomeadamente no *Facebook, LinkedIn* e *Instagram*. No total, foram recolhidas 438 respostas, no entanto, 46 respostas foram consideradas inválidas, restando apenas 392 respostas para análise (N=392). Consideraram-se inválidas todas as respostas em que o indivíduo não se encontrava profissionalmente ativo. Os dados foram extraídos do *LimeSurvey* e importados para o IBM SPSS *Statistics* 28, onde foram pré-processados e submetidos a estatística descritiva e testes estatísticos não paramétricos, nomeadamente o teste Mann-Whitney para análises com duas amostras e o teste Kruskall-Wallis para análises com mais de duas amostras. Não foram utilizados testes paramétricos, uma vez que não foi possível assegurar os pressupostos subjacentes a estes, como por exemplo, a distribuição normal dos dados. Para a realização dos testes foi considerado um nível de significância inferior a 0,05.

A maioria dos inquiridos é do sexo feminino (78,8%), entre os 41 e os 50 anos (39,8%) e com Licenciatura (41,1%). Em relação à zona de residência, há uma maior incidência de inquiridos dos distritos do Porto (27,8%), Leiria (27,2%) e Portalegre (15,5%), como se consegue comprovar na Tabela 8. Em relação ao agregado familiar, a maioria dos inquiridos vive com o cônjuge/ companheiro(a) e com os filhos (33%) e o rendimento mensal líquido do agregado familiar está entre 1001 e 2500 euros (52,7%).

Tabela 8
Caracterização Demográfica (Sexo, Idade, Distrito, Nível de Escolaridade, Agregado Familiar, Rendimentos Mensais) (N = 392)

	N	**%**		**N**	**%**
Sexo	**387**	**100**	**Nível de Escolaridade**	**391**	**100**
Masculino	82	21,2	2º ciclo do ensino básico completo (6ºano)	5	1,3
Feminino	305	78,8	3º ciclo do ensino básico completo (9º ano)	28	7,2
Idade	**390**	**100**	Ensino secundário completo (12º ano)	124	31,7
20-30	59	15,1	Licenciatura	161	41,1
31-40	91	23,3	Mestrado	65	16,6
41-50	155	39,8	Doutoramento	8	2,0
51-60	67	17,2	**Agregado familiar**	**391**	**100**
>60	18	4,6	Com cônjuge/ companheiro/a	86	22,0
Distrito	**382**	**100**	Com filhos	90	23,0
Açores	5	1,3	Com cônjuge/ companheiro/a, com filhos	129	33,0
Guarda	3	,8	Com cônjuge/ companheiro/a, com filhos, com os pais ou sogros	6	1,5
Leiria	104	27,2	Com os pais ou sogros	38	9,7
Lisboa	14	3,7	Sozinho	30	7,7
Madeira	2	,5	Com outros menores de 18 anos, com os pais ou sogros	2	,5

Portalegre	59	15,5	Com amigos, colegas ou estudantes	3	,8
Porto	106	27,8	Com outros familiares, com amigos, colegas ou estudantes	1	,3
Santarém	12	3,1	Com outros familiares	5	1,3
Setúbal	10	2,6	Com os pais ou sogros, com outros familiares	1	,3
Viana do Castelo	5	1,3	**Rendimento Mensal**	**376**	**100**
Vila Real	7	1,8	Até 500 euros	7	1,9
Aveiro	18	4,7	Entre 501 a 1000 euros	113	30,0
Viseu	4	1,1	Entre 1001 a 2500 euros	198	52,7
Outro	3	,8	Entre 2501 a 3500 euros	38	10,1
Beja	2	,5	Entre 3501 a 5000 euros	13	3,4
Braga	3	,8	Acima de 5000 euros	7	1,9
Bragança	4	1,0	**Perspetiva Futura do Rendimento Mensal**	**354**	**100**
Castelo Branco	4	1,0	Piorar	80	22,6
Coimbra	5	1,3	Ficar na mesma	192	54,2
Évora	9	2,4	Melhorar	82	23,2
Faro	3	,8			

No seguimento da questão relativa ao valor do rendimento mensal líquido do agregado familiar, questionou-se qual a perspetiva futura acerca deste, de modo a perceber o nível de positividade do indivíduo face ao seu futuro. Apenas 23,2% dos inquiridos apresentam uma perspetiva de melhoria dos seus rendimentos mensais líquidos do agregado. No entanto, a maioria acredita que estes se vão manter iguais (54,2%). Por fim, 22,6% acreditam mesmo que vão piorar. Verifica-se, assim, pouco positivismo face à melhoria do rendimento mensal líquido do agregado.

Em relação à vertente profissional, a maioria trabalha por conta de outrem (85,6%) e encontra-se neste momento em regime de trabalho presencial (84%). Em relação às áreas de atividade, as mais predominantes na amostra estudada são a área da educação (15,5%), outras atividades de serviços (14,4%) e atividades de saúde humana e apoio social (11,6%). A antiguidade da maioria dos inquiridos tanto na organização como na função, está compreendida entre os 10 e os 25 anos, com uma percentagem de 31,7% e 33,4%, respetivamente, como se consegue verificar na Tabela 9.

Tabela 9
Caracterização Demográfica (Atividade Profissional, Regime de Trabalho, CAE, Antiguidade na Organização, Antiguidade na Função) (N=392)

	N	**%**		**N**	**%**
Atividade Profissional	**388**	**100**	Atividades dos organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais	2	,5
Conta Própria	47	12,1	Indústrias transformadoras	30	7,7
Conta de Outrem	332	85,6	Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	7	1,8
Estagiário/ Aprendiz	9	2,3	Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição	10	2,6
Regime de Trabalho	**381**	**100**	Construção	8	2,1
Presencial	320	84,0	Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	33	8,5

Híbrido	47	12,3	Transportes e armazenagem	11	2,8
Remoto	14	3,7	Alojamento, restauração e similares	17	4,4
CAE	**388**	**100**	**Antiguidade na Organização**	**379**	**100**
Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	3	,8	Até 6 meses	29	7,7
Atividades de informação e de comunicação	13	3,4	Entre 6 meses e 1 ano	22	5,8
Atividades financeiras e de seguros	17	4,4	Entre 1 a 5 anos	104	27,4
Atividades imobiliárias	9	2,3	Entre 5 a 10 anos	55	14,5
Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	17	4,4	Entre 10 a 25 anos	120	31,7
Atividades administrativas e dos serviços de apoio	23	5,9	Mais de 25 anos	49	12,9
Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória	22	5,7	**Antiguidade na Função**	**380**	**100**
Educação	60	15,5	Até 6 meses	21	5,5
Atividades de saúde humana e apoio social	45	11,6	Entre 6 meses e 1 ano	25	6,6
Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas	1	0,3	Entre 1 a 5 anos	117	30,8
Outras atividades de serviços	56	14,4	Entre 5 a 10 anos	51	13,4
Indústrias extrativas	2	,5	Entre 10 a 25 anos	127	33,4
Atividades das famílias empregadoras de pessoal doméstico e atividades de produção das famílias para uso próprio	2	,5	Mais de 25 anos	39	10,3

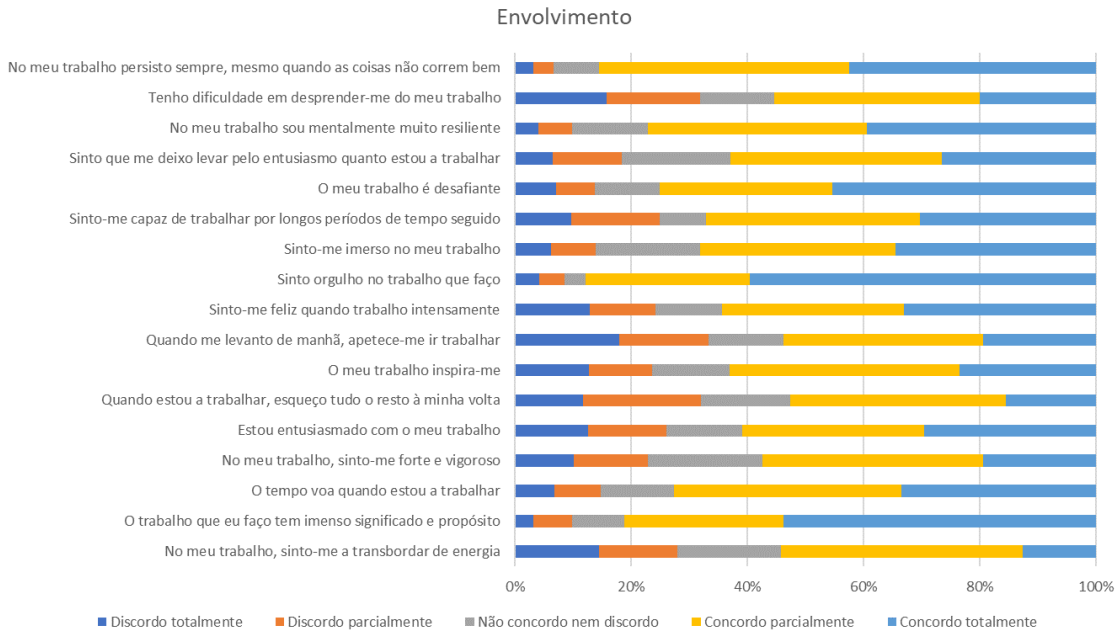
9.2 Felicidade no Trabalho

A Felicidade no Trabalho foi medida através da escala de Salas-Vallina and Alegre (2021) e Salas-Vallina et al. (2017) que é composta pelas dimensões do Envolvimento, Satisfação com o Trabalho e Compromisso Organizacional Afetivo. Num total, esta escala conta com 31 itens medidos através de uma escala de Likert de cinco pontos.

9.2.1 Envolvimento

A dimensão do Envolvimento é composta por 17 itens, apresentados na Figura 10. Verificou-se que, de um modo geral, os níveis de Envolvimento com a organização são positivos. A maioria dos inquiridos afirma que sente orgulho no trabalho que faz (87,8% concordam totalmente ou concordam parcialmente com esta afirmação); persiste sempre, mesmo quando as coisas não estão bem (85,6%) e que o seu trabalho tem imenso significado e propósito (81,2%). A variável que demonstrou uma maior discordância foi "quando estou a trabalhar, esqueço tudo o resto à volta" com apenas 52,6% dos indivíduos a concordar.

Figura 10
Envolvimento (%)



Em seguida, realizou-se uma análise descritiva de modo a obter os valores médios para os indicadores da dimensão do Envolvimento (Tabela 10). Foi também avaliada a consistência interna, medida através do Alpha de Cronbach, que se considera boa (α>0,8) de acordo com Daud et al. (2018). Após se ter verificado a consistência interna, foi criado um Índice Sintético para a dimensão do Envolvimento. O indicador com a média superior é "sinto orgulho no trabalho que

faço", com uma média de 4,35. Por sua vez, o indicador com média inferior é "Quando estou a trabalhar, esqueço tudo o resto à minha volta", com uma média de 3,24.

Tabela 10
Valores médios de Envolvimento (N=392)

Índice	Indicadores	N	Mín	Máx	Média	Desvio-padrão	Alpha de Cronbach
Envolvimento	No meu trabalho, sinto-me a transbordar de energia	387	1	5	3,25	1,257	0,935
	O trabalho que eu faço tem imenso significado e propósito	388	1	5	4,22	1,063	
	O tempo voa quando estou a trabalhar	387	1	5	3,85	1,170	
	No meu trabalho, sinto-me forte e vigoroso	386	1	5	3,44	1,224	
	Estou entusiasmado com o meu trabalho	384	1	5	3,52	1,367	
	Quando estou a trabalhar, esqueço tudo o resto à minha volta	384	1	5	3,24	1,269	
	O meu trabalho inspira-me	387	1	5	3,50	1,304	
	Quando me levanto de manhã, apetece-me ir trabalhar	385	1	5	3,22	1,396	
	Sinto-me feliz quando trabalho intensamente	380	1	5	3,61	1,381	
	Sinto orgulho no trabalho que faço	386	1	5	4,35	1,031	
	Sinto-me imerso no meu trabalho	377	1	5	3,83	1,164	
	Sinto-me capaz de trabalhar por longos períodos de tempo seguido	383	1	5	3,63	1,314	
	O meu trabalho é desafiante	385	1	5	4,00	1,213	
	Sinto que me deixo levar pelo entusiasmo quanto estou a trabalhar	383	1	5	3,65	1,179	
	No meu trabalho sou mentalmente muito resiliente	380	1	5	4,03	1,056	
	Tenho dificuldade em desprender-me do meu trabalho	383	1	5	3,28	1,368	
	No meu trabalho persisto sempre, mesmo quando as coisas não correm bem	381	1	5	4,18	,945	
	Índice de Envolvimento	349	1,12	5,00	3,6774	,86041	

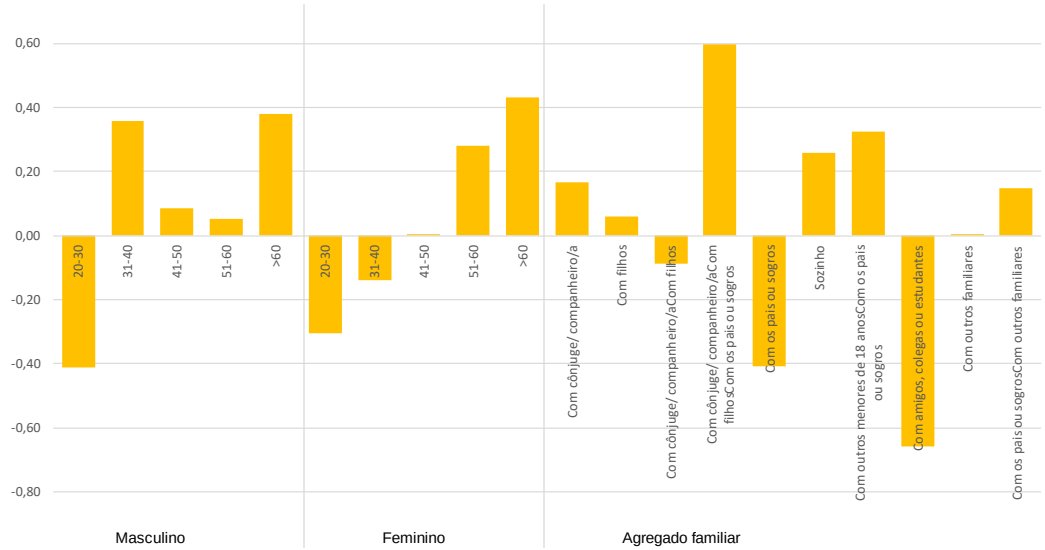
Foram realizados, ainda, alguns testes estatísticos para perceber se existiam diferenças estatisticamente significativas entre diferentes amostras, nomeadamente os testes de Mann-Whitney para duas amostras e de Kruskall-Wallis para mais do que duas amostras. Desta forma, foi possível verificar que relativamente ao Índice de Envolvimento, não existem diferenças estatisticamente significativas entre homens e mulheres (U=9811,50; p=0,878). Também não se verificaram diferenças no Índice de Envolvimento entre diferentes segmentos de antiguidade na função (H (5) = 10,348; p=0,066) nem na organização (H (5) = 8,243; p=0,143) nem entre diferentes regimes de trabalho (H (2) = 4,860; p=0,088).

Em contrapartida, verificaram-se diferenças do Índice de Envolvimento entre as diferentes faixas etárias (H (4) = 20,891; p<0,001) e entre perfis com diferentes agregados familiares (H (9) =19,864; p=0,019)[4].

Calculamos os valores estandardizados para verificar as variações do Envolvimento por sexo, idade, agregado familiar e nível de escolaridade, regime de trabalho, antiguidade na organização e na função e rendimento mensal líquido do agregado familiar[5].

Com relevância estatística, verifica-se que os indivíduos do sexo masculino entre os 20 e 30 anos apresentam um nível de Envolvimento abaixo da média. Já no sexo feminino, isto verifica-se tanto na faixa etária entre os 20 e os 30 anos, como na dos 31 aos 40 anos. No entanto, esta última faixa etária (31-40), no sexo masculino, encontra-se bastante acima da média. Em relação ao agregado familiar, verifica-se que os indivíduos que vivem com o cônjuge ou companheiro e filhos; os que vivem com os pais ou sogros; e os que vivem com amigos, colegas ou estudantes apresentam um nível de envolvimento abaixo da média. O agregado familiar que apresenta maiores níveis de Envolvimento é constituído pelo indivíduo e o seu cônjuge ou companheiro, filhos e pais ou sogros (Figura 11).

Figura 11
Envolvimento por sexo, idade e agregado familiar

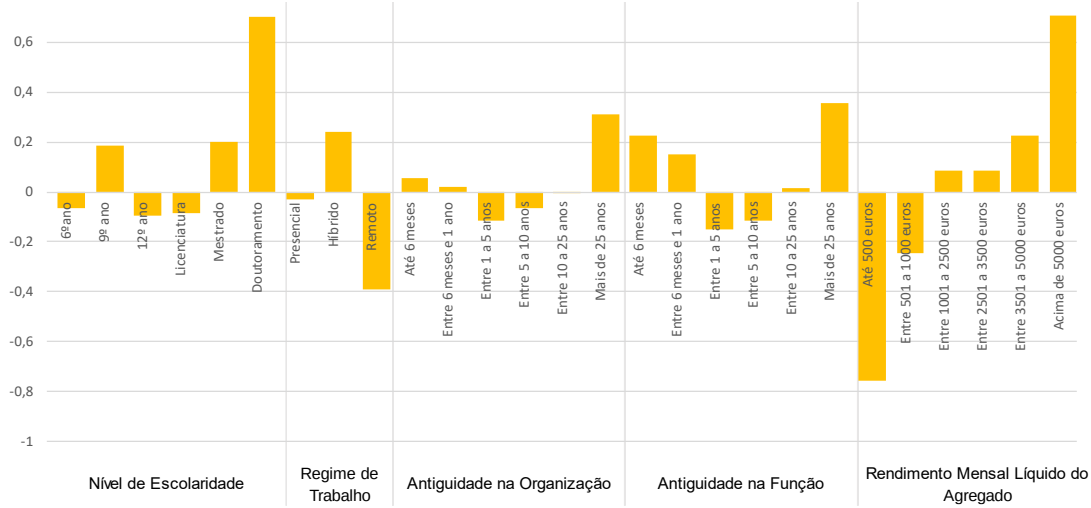


Sem relevância estatística, mas de notar, verificou-se que em relação ao nível de escolaridade, os indivíduos que apresentam um nível de Envolvimento abaixo da média são os que têm completo o 2º ciclo do ensino básico, equivalente ao 6º ano, o ensino secundário (12ºano) e os que possuem

[4] As Tabelas dos testes estatísticos relativos à dimensão do envolvimento podem ser consultadas no Apêndice B
[5] A Tabela com os valores estandardizados encontra-se no Apêndice C

Licenciatura. Por outro lado, é de salientar, que os indivíduos com Doutoramento apresentam níveis de Envolvimento muito acima da média. Já em relação ao regime de trabalho, os indivíduos que trabalham em regime híbrido apresentam um nível de Envolvimento acima da média, ao contrário daqueles que trabalham em regime presencial ou remoto. Na antiguidade na organização e na função, verificam-se valores abaixo da média nos intervalos de 1 ano a 25 anos e 1 ano a 10 anos, respetivamente. Relativamente ao rendimento mensal líquido do agregado, os indivíduos que têm um rendimento abaixo de 1000 euros, têm também níveis de Envolvimento abaixo da média. Indivíduos com salários mais altos, possuem Envolvimento acima da média (Figura 12).

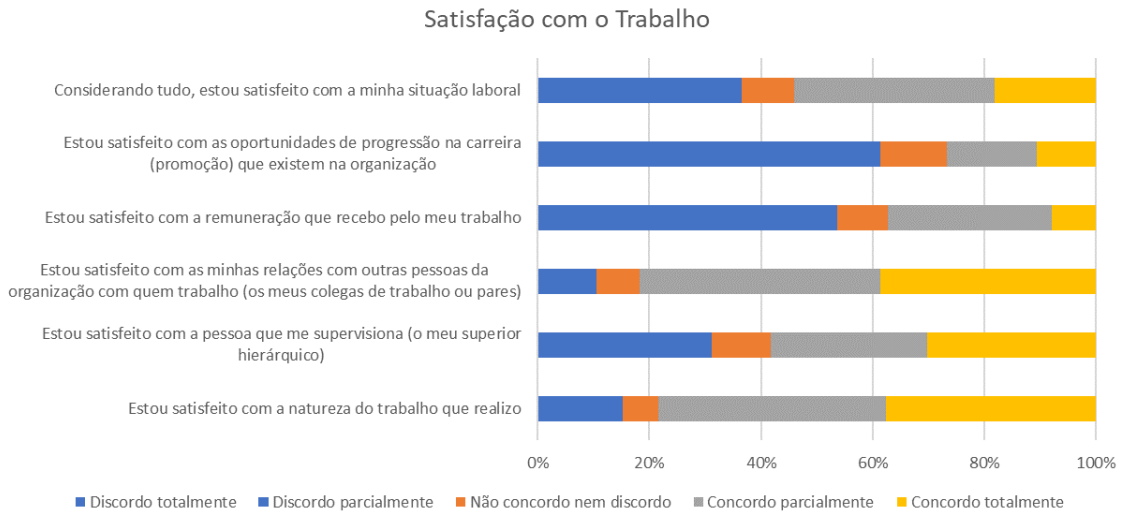
Figura 12
Envolvimento por nível de escolaridade, regime de trabalho, antiguidade na organização, antiguidade na função e rendimento mensal líquido do agregado



9.2.2 Satisfação com o Trabalho

A Satisfação com o Trabalho foi medida através de uma escala de Likert com 5 pontos e 6 itens, apresentados na Figura 13. Verificamos que a maioria dos indivíduos, de um modo geral, se sente satisfeita com a sua situação laboral (54,1%), sendo que os fatores que mais contribuem para isso são as relações com os colegas de trabalho (81,7%), assim como com o superior hierárquico (58,3%) e a natureza do trabalho que realiza (78,4%). Por sua vez, os indicadores que revelam insatisfação remetem para a remuneração que recebe (53,7%) e para as oportunidades de progressão na carreira (61,4%).

Figura 13
Satisfação com o Trabalho (%)



Na Tabela 11 é possível visualizar os valores médios para os indicadores da dimensão da Satisfação com o Trabalho. A consistência interna também foi avaliada através do Alpha de Cronbach, e considerou-se boa (α>0,8) de acordo com Daud et al. (2018). Após se ter verificado a consistência interna, foi criado um índice sintético para a dimensão da Satisfação com o Trabalho.

Tabela 11
Valores médios de Satisfação com o Trabalho (N=392)

Índice	Indicadores	N	Mín	Máx	Média	Desvio-padrão	Alpha de Cronbach
Satisfação com o Trabalho	Estou satisfeito com a natureza do trabalho que realizo	380	1	5	3,95	1,158	0,828
	Estou satisfeito com a pessoa que me supervisiona (o meu superior hierárquico)	360	1	5	3,40	1,474	
	Estou satisfeito com as minhas relações com outras pessoas da organização com quem trabalho (os meus colegas de trabalho ou pares)	372	1	5	4,06	1,029	

	Estou satisfeito com a remuneração que recebo pelo meu trabalho	380	1	5	2,61	1,386	
	Estou satisfeito com as oportunidades de progressão na carreira (promoção) que existem na organização	360	1	5	2,30	1,443	
	Considerando tudo, estou satisfeito com a minha situação laboral	381	1	5	3,18	1,402	
	Índice da Satisfação com o Trabalho	343	1,00	5,00	3,2055	,97505	

Relativamente à dimensão da Satisfação com o Trabalho, não se verificaram diferenças estatisticamente significativas entre faixas etárias (H(4)=2,987; p=0,560), entre agregados familiares (H(10)=6,694; p=0,754), nem em relação à antiguidade na organização (H(5)=4,793; p=0,442). Por sua vez, existem diferenças no Índice de Satisfação com o Trabalho entre o sexo masculino e o sexo feminino (U=7895,50; p=0,016), entre os diferentes intervalos de antiguidade na função (H(5)=11,268; p=0,046), entre os diferentes intervalos de rendimentos mensais líquidos do agregado familiar (H(5)=28,665; p<0,001) e entre diferentes regimes de trabalho (H(2)=15,932; p<0,001)[6].

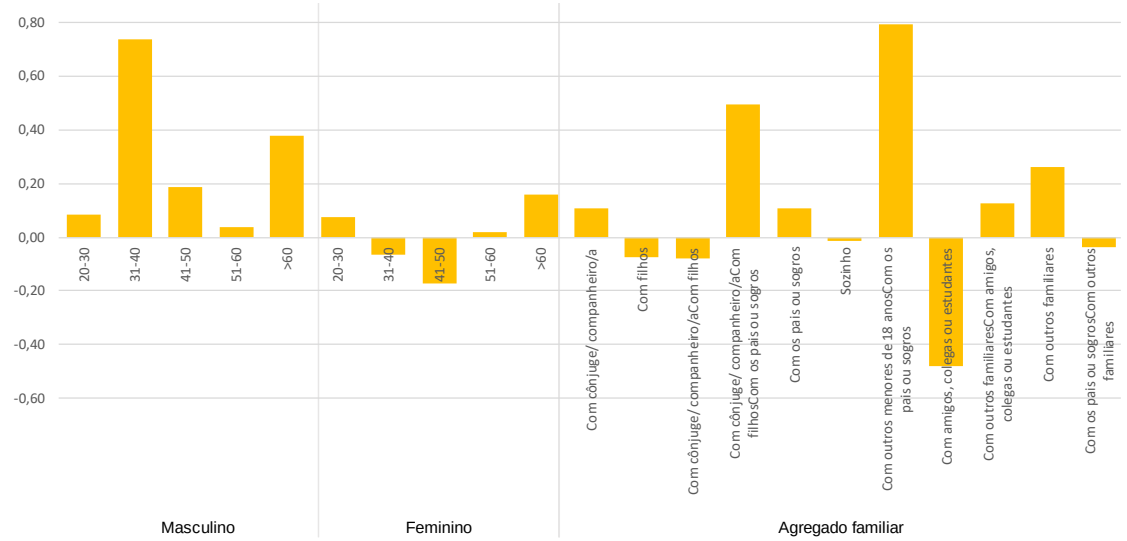
Calculamos os valores estandardizados para verificar as variações da Satisfação com o Trabalho por sexo, idade, agregado familiar e nível de escolaridade, regime de trabalho, antiguidade na organização e na função e rendimento mensal líquido do agregado familiar[7].

Com relevância estatística, verifica-se que o Índice de Satisfação com o Trabalho no sexo masculino se encontra acima da média em todas as faixas etárias. Já em relação aos indivíduos do sexo feminino isso não se verifica, uma vez que as mulheres entre os 31 e 50 anos apresentam um Índice de Satisfação com o Trabalho abaixo da média (Figura 14). Na perspetiva do regime de trabalho, os indivíduos que trabalham presencialmente são os que apresentam um Índice de Satisfação com o Trabalho abaixo da média, já os que trabalham em formato híbrido encontram-se mais satisfeitos do que a média. No que diz respeito à antiguidade na função, verifica-se que, os intervalos entre 1 ano e 25 anos apresentam valores abaixo da média. Já quem se encontra na mesma função há menos de 1 ano ou há mais de 25 anos, apresenta níveis de Satisfação com o Trabalho acima da média. Por fim, quando ao rendimento mensal líquido do agregado, é notória a discrepância entre os segmentos abaixo e os segmentos acima de 1000 euros. Os indivíduos cujo rendimento mensal líquido do agregado é inferior a 1000 euros apresentam uma Satisfação com o Trabalho abaixo da média. Já os que ganham acima desse valor encontra-se mais satisfeitos, em especial o segmento acima de 5000 euros líquidos mensais (Figura 15).

[6] As Tabelas dos testes estatísticos relativos à dimensão da satisfação no trabalho podem ser consultadas no Apêndice D

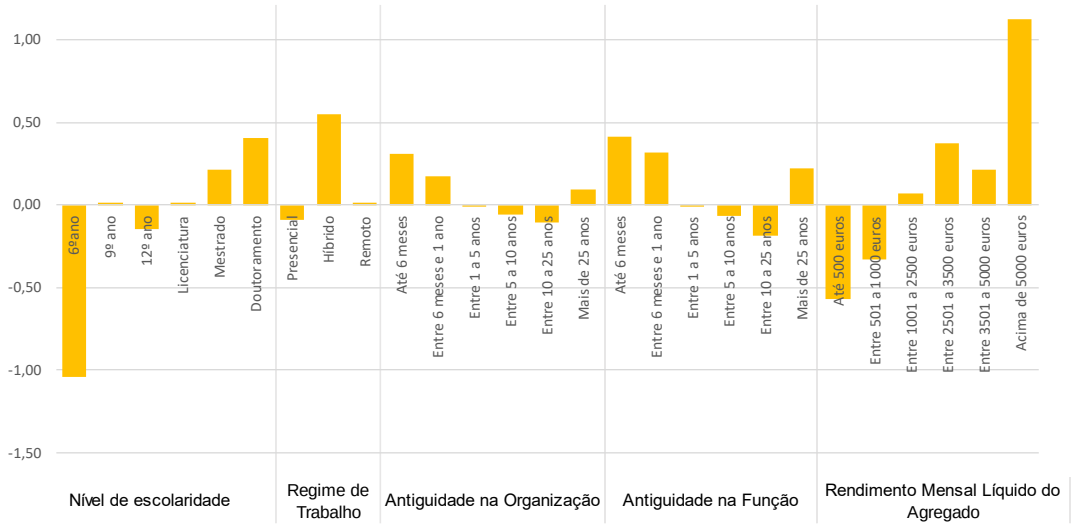
[7] A Tabela com os valores estandardizados encontra-se no Apêndice E

Figura 14
Satisfação com o Trabalho por sexo, idade e agregado familiar



Sem relevância estatística, mas de salientar, verifica-se que em relação ao agregado familiar, os indivíduos que vivem com filhos; com cônjuge ou companheiro e filhos; sozinhos; com amigos, colegas ou estudantes; e com pais ou sogros e outros familiares, apresentam um Índice de Satisfação com o Trabalho abaixo da média. Em contrapartida, os que vivem com menores de 18 anos, com pais ou sogros, tem um nível de Satisfação com o Trabalho bastante acima da média (Figura 14). Em relação ao nível de escolaridade, verifica-se que os indivíduos com o 2º ciclo do ensino básico completo (6ºano) e ensino secundário completo (12º ano) apresentam níveis de Satisfação com o Trabalho abaixo da média. Destacam-se os que detêm Mestrado e Doutoramento com níveis de satisfação acima da média. No que diz respeito à antiguidade na organização, observa-se que os intervalos entre 1 ano e 25 anos apresentam valores abaixo da média. Já quem está na mesma organização há menos de 1 ano ou há mais de 25 anos, apresentam níveis de satisfação com o trabalho acima da média (Figura 15).

Figura 15
Satisfação com o Trabalho por nível de escolaridade, regime de trabalho, antiguidade na organização, antiguidade na função e rendimento mensal líquido do agregado



9.2.3 Compromisso Organizacional Afetivo

Por fim, a dimensão do Compromisso Organizacional Afetivo contém 8 itens, que se podem visualizar na Figura 16. Desta análise é possível concluir que os níveis de Compromisso Organizacional Afetivo são elevados. A maioria dos indivíduos sente-se ligada emocionalmente à sua organização (64,3% concordam) e também sente os problemas da organização como se fossem seus (63,3%). Paralelamente, a maioria afirma que se poderia apegar a outra organização de igual forma (61,7%) e que fala da sua organização a outras pessoas de fora (61,4%). Verifica-se, ainda, que a organização tem significado pessoal para os indivíduos (59,4%), que estes têm um sentimento de pertença à organização onde trabalham (59%) e que se sentem como parte de uma família na organização (55,9%). No entanto, apenas 49,5% afirmam que ficariam muito felizes por permanecer o resto da carreira naquela organização.

Figura 16
Compromisso Organizacional Afetivo (%)



Os valores médios dos indicadores do Compromisso Organizacional Afetivo encontram-se na Tabela 12. Esta dimensão também tem uma boa consistência interna (α>0,8) de acordo com Daud et al. (2018), avaliada através do Alpha de Cronbach. Também se criou um índice sintético para a dimensão do Compromisso Organizacional Afetivo.

Tabela 12
Valores médios de Compromisso Organizacional Afetivo (N=392)

Índice	Indicadores	N	Mín	Máx	Média	Desvio-padrão	Alpha de Cronbach
Compromisso Organizacional Afetivo	Ficaria muito feliz se permanecesse o resto da minha carreira nesta organização	376	1	5	3,17	1,508	0,885
	Gosto de falar da minha organização a pessoas de fora (que não trabalham na empresa	370	1	5	3,58	1,327	
	Sinto realmente os problemas da organização como se fossem meus	373	1	5	3,57	1,286	
	Penso que poderia facilmente tornar-me tão apegado a outra organização como sou a esta	366	1	5	3,59	1,224	
	Nesta organização, sinto-me como parte de uma família	370	1	5	3,35	1,403	
	Sinto-me emocionalmente ligado a esta organização	375	1	5	3,58	1,398	
	Esta organização tem um grande significado pessoal para mim	374	1	5	3,54	1,392	
	Tenho um forte sentimento de pertença à minha organização	371	1	5	3,51	1,394	
	Índice de Compromisso Organizacional Afetivo	341	1,00	5,00	3,4402	1,02234	

Não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas entre sexos (U=9020,50; p=0,403), nem entre níveis de escolaridade (H(5)=4,475; p=0,483), agregados familiares (H(10)=7,986; p=0,630) ou diferentes intervalos de antiguidade na função (H(5)=5,008; p=0,415), relativamente à distribuição das médias. No entanto, verificaram-se diferenças significativas entre faixas etárias (H(4)=17,469; p=0,002), regimes de trabalho (H(2)=11,729; p=0,003), antiguidades na organização (H(5)=13,508; p=0,019) e entre diferentes intervalos de rendimentos mensais líquidos dos agregados familiares (H(5)=31,108; p<0,001)[8].

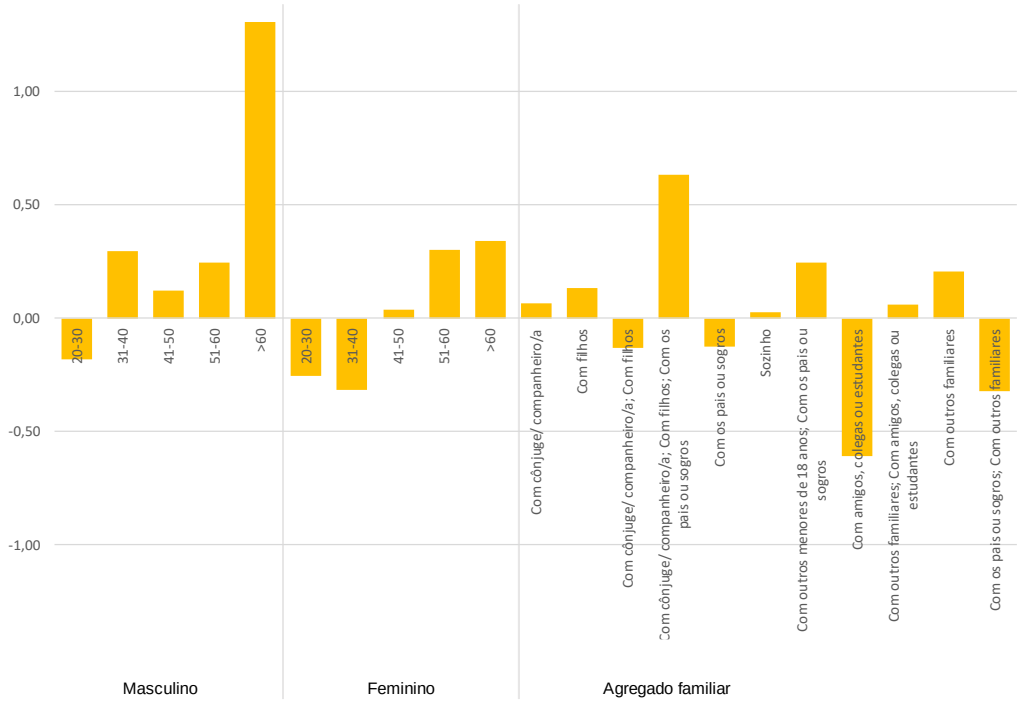
Calculamos os valores estandardizados para verificar as variações do Compromisso Organizacional Afetivo por sexo, idade, agregado familiar e nível de escolaridade, regime de trabalho, antiguidade na organização e na função e rendimento mensal líquido do agregado familiar[9].

Com relevância estatística, verifica-se que na faixa etária entre os 20 e os 30 anos, o Índice de Compromisso Organizacional Afetivo se encontra abaixo da média em ambos os sexos, e no sexo feminino isso também se observa na faixa etária entre os 31 e 40. As restantes encontram-se todas acima da média (Figura 17). Em termos de regime de trabalho, à semelhança do que aconteceu

[8] As Tabelas dos testes estatísticos relativos à dimensão do Compromisso Organizacional Afetivo podem ser consultadas no Apêndice F
[9] A Tabela com os valores estandardizados encontra-se no Apêndice G

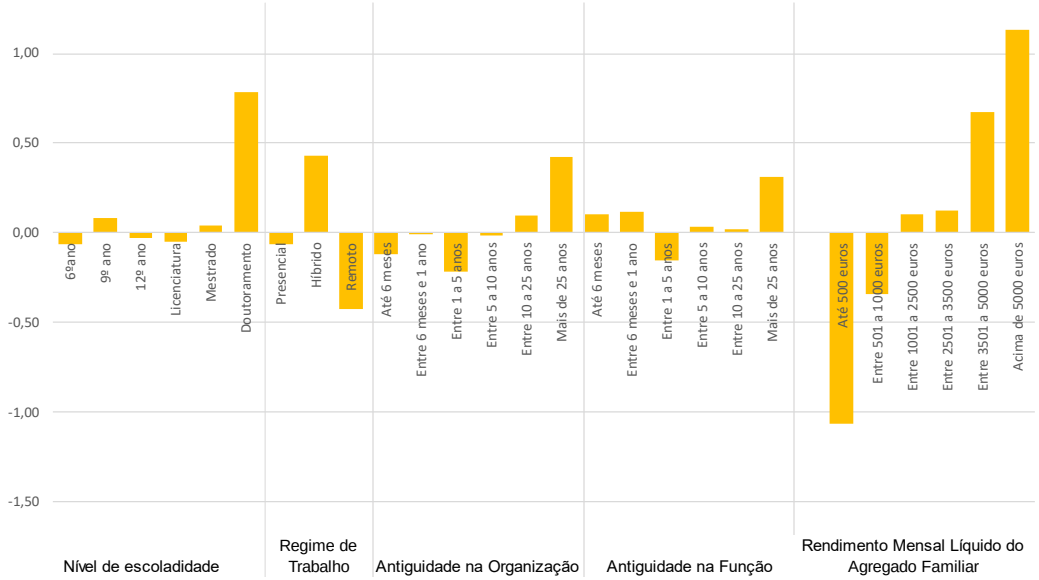
nas dimensões do Envolvimento e da Satisfação com o Trabalho, o regime híbrido é também o que apresenta um Índice de Compromisso Organizacional Afetivo acima da média. Já em relação à antiguidade na organização, percebe-se uma discrepância entre indivíduos que se encontram na empresa há menos e há mais de 10 anos, sendo que apenas os que estão há mais de 10 apresentam um nível de compromisso acima da média. Por fim, relativamente ao rendimento mensal líquido do agregado familiar, também se encontra uma divergência entre rendimentos abaixo e rendimentos acima de 1000 euros, tal como se verificou também nas dimensões do Envolvimento e da Satisfação com o Trabalho. Assim, os indivíduos cujo rendimento mensal líquido do agregado é inferior a 1000 euros apresentam um Índice de Compromisso Organizacional Afetivo abaixo da média, ao contrário dos que ganham acima desse valor. Consegue-se também perceber que o nível do compromisso é maior quanto mais alto é o rendimento (Figura 18).

Figura 17
Compromisso Organizacional Afetivo por sexo, idade e agregado familiar



Sem diferenças estatisticamente significativas, mas de notar, verifica-se que em relação ao agregado familiar, os indivíduos que vivem com o cônjuge ou companheiro e com filhos; com pais ou sogros; com amigos, colegas ou estudantes e; com pais ou sogros e outros familiares, têm um nível de compromisso organizacional afetivo abaixo da média (Figura 17). Relativamente ao nível de escolaridade, são os indivíduos com o 2º ciclo do ensino básico completo (6ºano); com o ensino secundário completo (12º ano) e com Licenciatura que apresentam um Índice de Compromisso Organizacional Afetivo abaixo da média. Por fim, na antiguidade na função, o único intervalo de tempo que apresenta um nível de compromisso abaixo da média é entre 1 e 5 anos (Figura 18).

Figura 18
Compromisso Organizacional Afetivo por nível de escolaridade, regime de trabalho, antiguidade na organização, antiguidade na função e rendimento mensal líquido do agregado



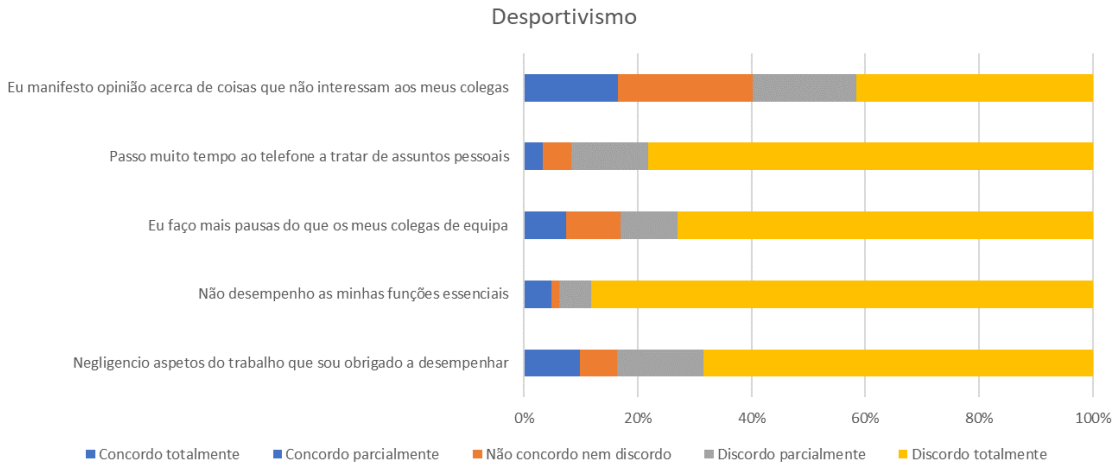
9.3 Desempenho Profissional

A dimensão do Desempenho Profissional foi medida através da escala de Johari et al. (2018) que se divide em cinco subdimensões: Desportivismo, Desempenho na Tarefa, Cortesia, Altruísmo e Conscienciosidade. Num total, esta escala conta com um total de 17 itens mensurados através de uma escala de Likert de cinco pontos.

9.3.1 Desportivismo

A subdimensão do Desportivismo é composta por 5 itens. De um modo geral, verificou-se que os níveis de Desportivismo são elevados, como se verifica na Figura 19. A maioria dos inquiridos não concorda com a afirmação "não desempenho as minhas funções essenciais" (93,8%), assim como nega passar muito tempo ao telefone a tratar de assuntos pessoais (91,7%), nega negligenciar aspetos do trabalho que é obrigada a desempenhar (83,6%), ou ainda, nega fazer mais pausas do que os colegas de equipa (83%). Já relativamente a manifestar opinião acerca de coisas que não interessam aos colegas, 59,8% não concordam com esta afirmação.

Figura 19
Desportivismo (%)



Realizou-se ainda uma análise descritiva de modo a obter os valores médios para os indicadores da subdimensão do Desportivismo, que estão apresentados na Tabela 13. Relativamente à consistência interna, medida através do Alpha de Cronbach, considerou-se baixa ($\alpha<0,6$) de acordo com Daud et al. (2018). Acreditamos que isto acontece devido à elevada desejabilidade social associada aos indicadores desta dimensão do Desempenho no Trabalho. A desejabilidade social assenta na tendência de distorção do indivíduo, negando ou ocultando traços de personalidade e comportamentos que são considerados como socialmente indesejáveis, para que o avaliador fique com uma imagem favorável do avaliado (Caputo, 2017). Considerando que a avaliação de consistência interna não oferece confiabilidade suficiente, esta subdimensão não será

considerada para o estudo de hipóteses deste trabalho, embora acreditemos que seja importante revelar os resultados.

Tabela 13
Valores médios de Desportivismo (N=392)

Índice	Indicadores	N	Mín	Máx	Média	Desvio-padrão	Alpha de Cronbach
Desportivismo	Negligencio aspetos do trabalho que sou obrigado a desempenhar (R)	378	1	5	4,40	1,037	0,583
	Não desempenho as minhas funções essenciais (R)	387	1	5	4,75	,775	
	Passo muito tempo ao telefone a tratar de assuntos pessoais (R)	384	1	5	4,65	,770	
	Eu faço mais pausas do que os meus colegas de equipa (R)	377	1	5	4,47	1,000	
	Eu manifesto opinião acerca de coisas que não interessam aos meus colegas (R)	358	1	5	3,81	1,220	
	Desportivismo	344	1,00	5,00	4,4233	,59457	

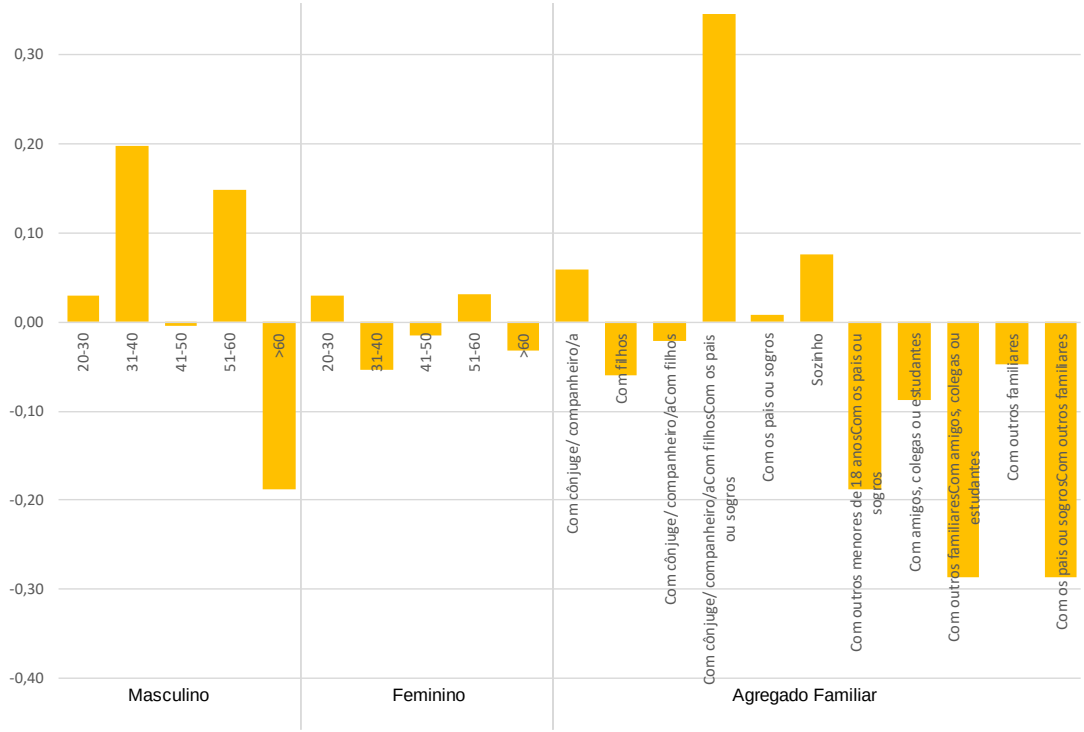
Recorrendo aos testes de Mann-Whitney e Kruskall-Wallis, verificou-se que não existem diferenças estatisticamente significativas no Índice de Desportivismo entre faixas etárias (H(4)=8,878; p=0,064), agregado familiar (H(10)=7,077; p=0,718), nível de escolaridade (H(5)=7,981; p=0,157), regime de trabalho (H(2)=4,777; p=0,092), antiguidade na organização (H(5)=4,122; p=0,532) e na função (H(5)=6,135; p=0,293) nem entre intervalos de rendimentos mensais líquidos dos agregados familiares (H(5)=10,242 ; p=0,069). No entanto, verificaram-se diferenças estatisticamente significativas entre sexos (U=10322,00; p=0,014)[10].

Para verificar as variações do Desportivismo por sexo, idade, agregado familiar e nível de escolaridade, regime de trabalho, antiguidade na organização e na função e rendimento mensal líquido do agregado familiar, foram calculados os valores estandardizados[11].

Com relevância estatística, verifica-se tanto no sexo masculino, como no feminino, níveis de Desportivismo abaixo da média nas faixas etárias entre os 41 e 50 anos e acima de 60 anos, no entanto, no sexo feminino isto também se verifica na faixa etária entre os 31 e os 40 anos (Figura 20).

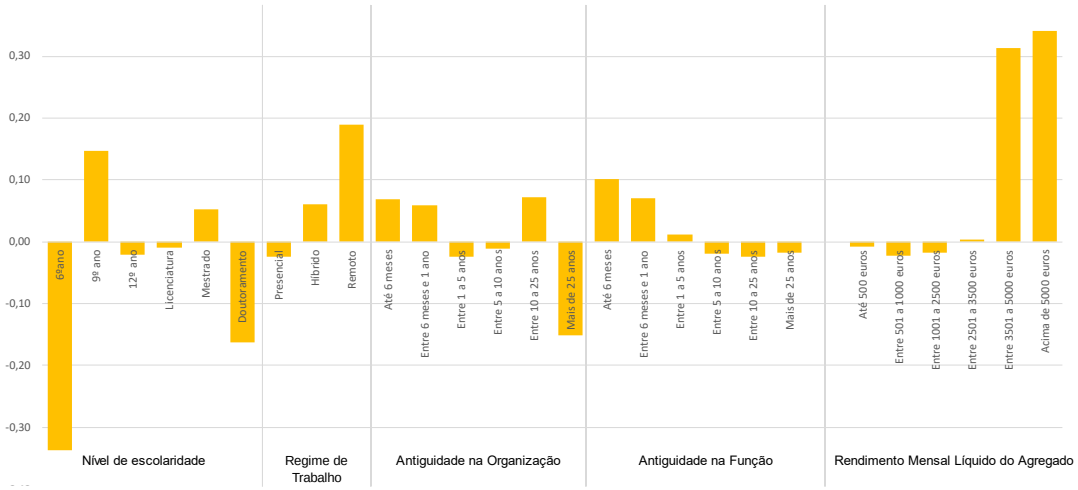
[10] As Tabelas dos testes estatísticos relativos à dimensão do Desportivismo podem ser consultadas no Apêndice H
[11] A Tabela com os valores estandardizados encontra-se no Apêndice I

Figura 20
Desportivismo por sexo, idade e agregado familiar



Sem significância estatística, mas ainda assim a notar, verificou-se que em relação ao agregado familiar, os indivíduos que vivem apenas com o cônjuge ou companheiro; com cônjuge ou companheiro e com filhos e com pais ou sogros; com pais ou sogros; ou sozinhos, apresentam um nível de Desportivismo acima da média (Figura 20). No que diz respeito ao nível de escolaridade, os que apresentam um nível de Desportivismo acima da média são os indivíduos com o 3º ciclo do ensino básico completo (9º ano) e com o Mestrado, todos os outros apresentam níveis abaixo da média. Relativamente ao regime de trabalho, o regime presencial é o único abaixo da média, já que o regime híbrido e, especialmente o remoto se encontram com valores acima da média. Em relação à antiguidade na organização, verifica-se que os indivíduos que estão na mesma organização entre 1 e 10 anos e há mais de 25 anos apresentam um nível de Desportivismo abaixo da média. Por sua vez, no que diz respeito à antiguidade na função são os que estão na mesma função há mais de 5 anos que apresentam valores abaixo da média. Por fim, relativamente ao rendimento mensal líquido do agregado familiar, verifica-se que a partir do patamar dos 2501 euros os valores do Desportivismo são superiores à média (Figura 21).

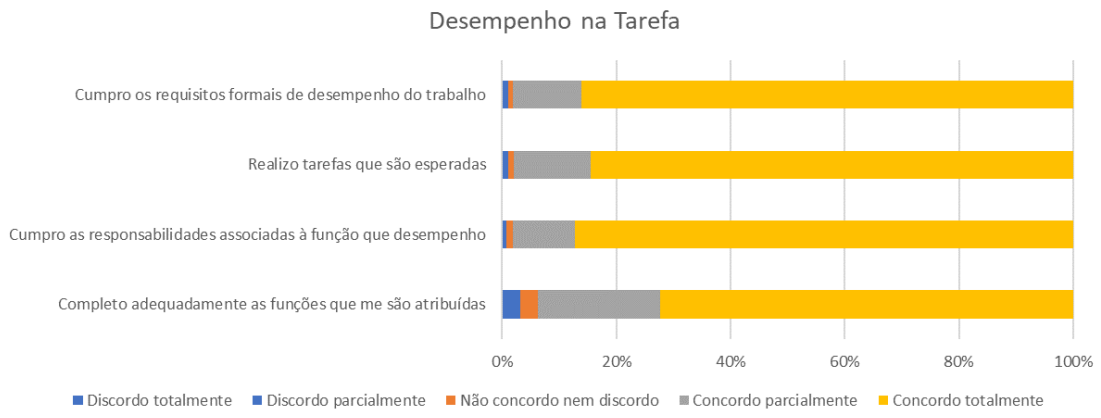
Figura 21
Desportivismo por nível de escolaridade, regime de trabalho, antiguidade na organização, antiguidade na função e rendimento mensal líquido do agregado



9.3.2 Desempenho na Tarefa

O Desempenho na Tarefa é avaliado com base nos 4 itens apresentados na Figura 22. Pode-se verificar que os níveis de Desempenho na Tarefa são elevados. A maioria (98,2%) afirma que cumpre as responsabilidades associadas à função que desempenha e que cumpre os requisitos formais de desempenho do trabalho. A maioria afirma também que realiza as tarefas que são esperadas (97,9%) e que completa adequadamente as funções que lhe são atribuídas (93,7%).

Figura 22
Desempenho na Tarefa (%)



Realizou-se ainda uma análise descritiva de modo a obter os valores médios para os indicadores da subdimensão do Desempenho na Tarefa, que estão apresentados na Tabela 14. Relativamente à consistência interna, medida através do Alpha de Cronbach, considerou-se aceitável (α>0,6) de acordo com Daud et al. (2018).

Tabela 14
Valores médios do Desempenho na Tarefa (N=392)

Índice	Indicadores	N	Mín	Máx	Média	Desvio-padrão	Alpha de Cronbach
Desempenho na Tarefa	Completo adequadamente as funções que me são atribuídas	383	1	5	4,62	,731	0,672
	Cumpro as responsabilidades associadas à função que desempenho	391	1	5	4,84	,481	
	Realizo tarefas que são esperadas	387	1	5	4,81	,502	
	Cumpro os requisitos formais de desempenho do trabalho	388	1	5	4,83	,484	
	Desempenho na Tarefa	375	2,50	5,00	4,7887	,37623	

Em relação à subdimensão do Desempenho na Tarefa, não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas entre sexos (U=11325,00; p=0,889), faixas etárias (H(4)=0,794; p=0,939), agregados familiares (H(10)=9,566; 0,479), níveis de escolaridade (H(5)=1,564; 0,906), regimes de trabalho (H(2)=1,059; p=0,589), antiguidades na organização (H(5)=7,99; p=0,157) e na função (H(5)=6,796; p=0,236) nem entre rendimentos mensais líquidos do agregado (H(5)=2,349; p=0,799)[12].

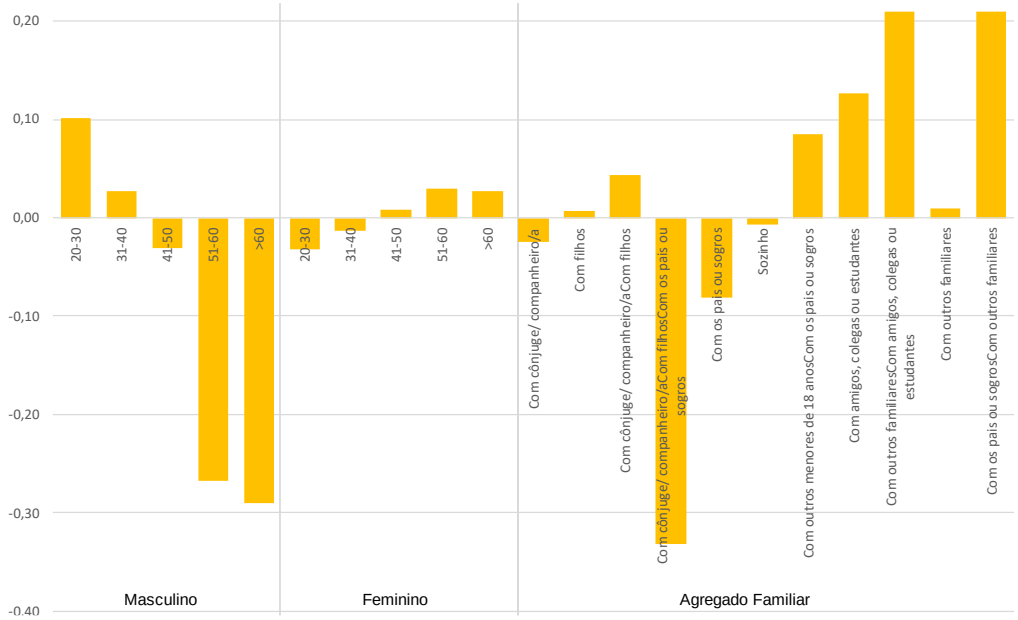
Após o cálculo dos valores estandardizados da subdimensão do Desempenho na Tarefa, foi possível analisar as variações por sexo, idade, agregado familiar e nível de escolaridade, regime de trabalho, antiguidade na organização e na função e rendimento mensal líquido do agregado familiar[13].

Apesar de serem diferenças sem relevância estatística, verificou-se que o sexo masculino e o sexo feminino apresentam resultados opostos, sendo que nas faixas etárias dos 20 aos 40 anos, no sexo masculino apresentam níveis superiores à média e no feminino abaixo da média. Já em relação às faixas etárias acima de 40 anos, ocorre precisamente o oposto, no sexo masculino apresentam valores abaixo da média e no sexo feminino acima. Relativamente ao agregado familiar, os indivíduos que vivem só com o cônjuge ou companheiro; os que vivem com o cônjuge ou companheiro e com os pais ou sogros; os que vivem apenas com pais ou sogros e os que vivem sozinhos, são aqueles que apresentam um nível de Desempenho na Tarefa abaixo da média (Figura 23).

[12] As Tabelas dos testes estatísticos relativos à dimensão do Desempenho na Tarefa podem ser consultadas no Apêndice J

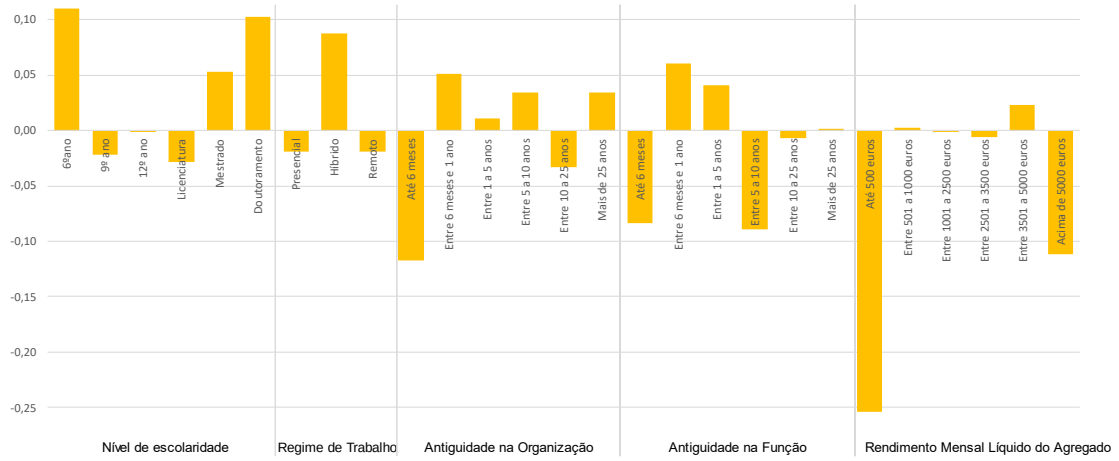
[13] A Tabela com os valores estandardizados encontra-se no Apêndice K

Figura 23
Desempenho na Tarefa por sexo, idade e agregado familiar



Também sem relevância estatística, mas de notar, observou-se que no que diz respeito aos níveis de escolaridade, os indivíduos que têm o 3º ciclo do ensino básico completo (9º ano) e a Licenciatura, são os que apresentam um índice de Desempenho na Tarefa abaixo da média. Relativamente ao regime de trabalho é, mais uma vez, o híbrido que apresenta um valor superior à média. Em relação à antiguidade na organização e na função, ambas apresentam valores abaixo da média nos intervalos até aos 6 meses e entre os 10 e os 25 anos, no entanto, a antiguidade na função também está abaixo da média no intervalo de 5 a 10 anos. Por fim, relativamente ao rendimento mensal líquido do agregado, verifica-se um Índice de Desempenho na Tarefa ligeiramente acima da média para os intervalos de 501 a 1000 euros e de 3510 a 5000 euros (Figura 24).

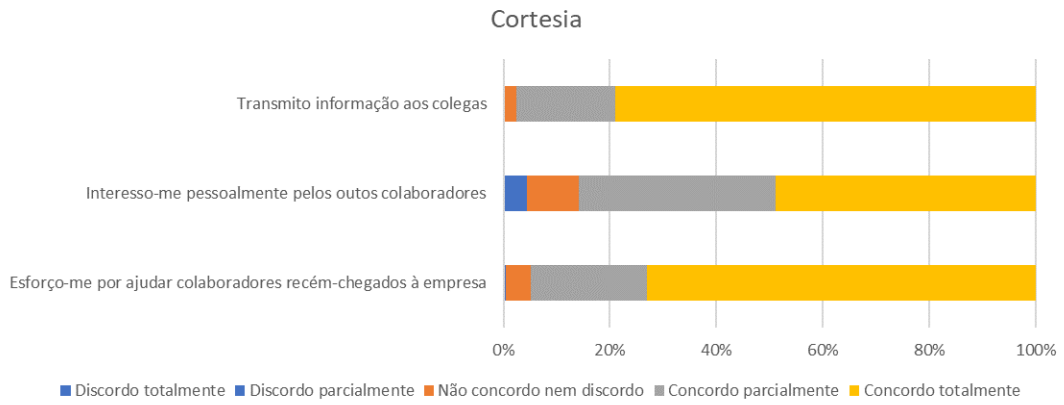
Figura 24
Desempenho na Tarefa por nível de escolaridade, regime de trabalho, antiguidade na função e rendimento mensal líquido do agregado



9.3.3 Cortesia

A subdimensão da Cortesia foi medida por três indicadores, cujos resultados estão apresentados na Figura 25. De um modo geral os níveis de Cortesia são altos. A maioria dos inquiridos afirma que transmite informação aos colegas (97,6%), esforça-se por ajudar os colaboradores recém-chegados à organização (94,9%) e interessa-se pessoalmente pelos outros colaboradores (85,9%).

Figura 25
Cortesia (%)



A análise descritiva dos valores médios para os indicadores da subdimensão da Cortesia está representada na Tabela 15. Relativamente à consistência interna, medida através do Alpha de Cronbach, considerou-se aceitável (α>0,6) de acordo com Daud et al. (2018).

Tabela 15
Valores médios da Cortesia (N=392)

Índice	Indicadores	N	Mín	Máx	Média	Desvio-padrão	Alpha de Cronbach
Cortesia	Esforço-me por ajudar colaboradores recém-chegados à empresa	374	2	5	4,67	,586	0,623
	Interesso-me pessoalmente pelos outos colaboradores	369	1	5	4,29	,854	
	Transmito informação aos colegas	381	3	5	4,77	,476	
	Cortesia	366	2,33	5,00	4,5774	,49833	

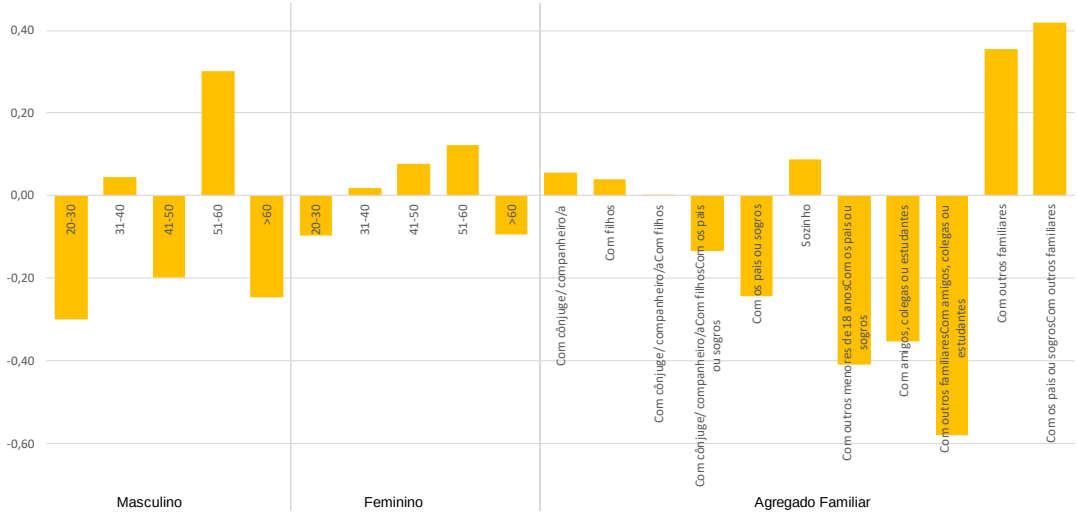
Na subdimensão da Cortesia não se verificaram diferenças estatisticamente significativas entre níveis de escolaridade (H(5)=1,181; p=0,947), regimes de trabalho (H(2)=2,269; p=0,322), antiguidades na organização (H(5)=3,436; p=0,633) e na função (H(5)=3,602; p=0,608) nem entre rendimentos mensais líquidos do agregado (H(5)=6,319; p=0,276). No entanto, verificam-se

diferenças estatisticamente significativas entre sexos (U=9293,50; p=0,008), entre faixas etárias (H(4)=16,698; p=0,002) e entre agregados familiares (H(10)=24,402; p=0,007)[14].

Foram calculados os valores estandardizados para observar as variações da Cortesia tendo em conta o sexo, idade, agregado familiar e nível de escolaridade, regime de trabalho, antiguidade na organização e na função e rendimento mensal líquido do agregado familiar[15].

Com relevância estatística, percebeu-se que o sexo masculino apresenta valores abaixo da média nas faixas etárias entre os 20 e os 30; os 41 e os 50 e acima dos 60, já no sexo feminino isto verifica-se entre os 20 e os 30 e acima dos 60 anos. Em relação ao perfil de agregado familiar, os indivíduos que apresentam valores abaixo da média do Índice de Cortesia são os que vivem com o cônjuge ou companheiro, com filhos e com os pais ou sogros; com os pais ou sogros; com outros menores de 18 anos e com pais ou sogros; com amigos, colegas ou estudantes; e com outros familiares e amigos, colegas ou estudantes (Figura 26).

Figura 26
Cortesia por sexo, idade e agregado familiar

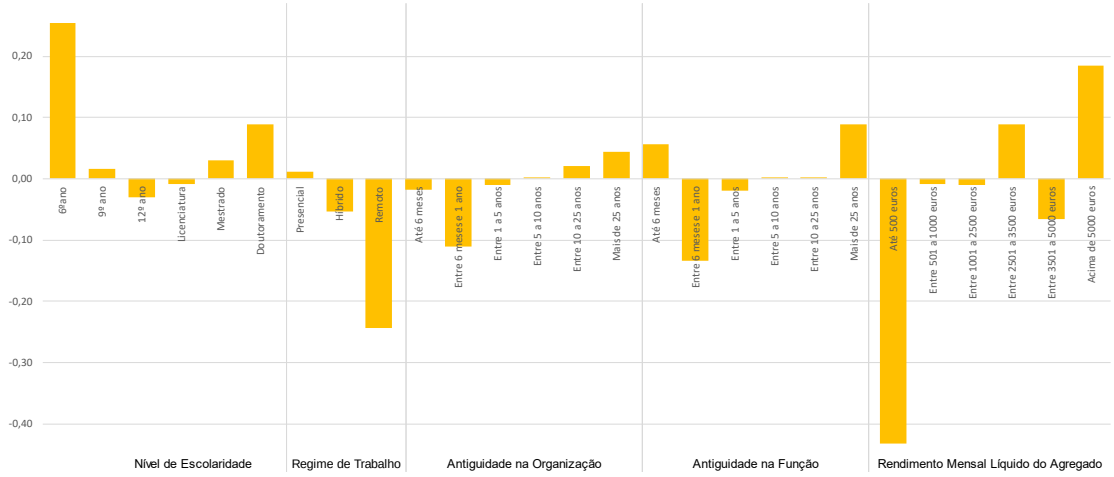


Sem relevância estatística, mais ainda assim a ter em conta, observou-se que em relação ao nível de escolaridade, apenas os indivíduos com o ensino secundário completo (12º ano) e Licenciatura apresentam um nível de Cortesia abaixo da média. Já relativamente ao regime de trabalho, é o presencial que apresenta valores superiores à média, contrariamente aos regimes híbrido e remoto. Relativamente à antiguidade na organização, consegue verificar-se que indivíduos com menos de 5 anos de antiguidade apresentam valores de Cortesia abaixo da média, contrariamente aos que

[14] As Tabelas dos testes estatísticos relativos à dimensão da Cortesia podem ser consultadas no Apêndice L
[15] A Tabela com os valores estandardizados encontra-se no Apêndice M

estão na mesma organização há mais de 10 anos, que apresentam níveis acima. Na função, apenas os indivíduos que estão na mesma função entre 6 meses e 5 anos, apresentam valores inferiores à média. Por fim, relativamente ao rendimento mensal líquido do agregado, só os patamares dos 2501 a 3500 euros e acima de 5000 euros apresentam valores de Cortesia acima da média (Figura 27).

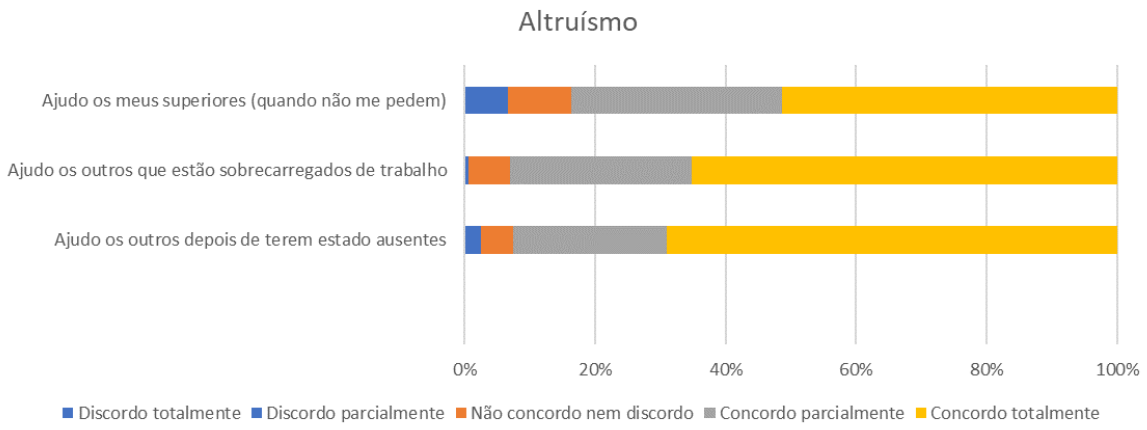
Figura 27
Cortesia por nível de escolaridade, regime de trabalho, antiguidade na organização, antiguidade na função e rendimento mensal líquido do agregado



9.3.4 Altruísmo

A subdimensão do Altruísmo é composta por três indicadores, apresentados na Figura 28. De um modo geral, os níveis de Altruísmo são altos, sendo que a maioria afirma que ajuda os outros que estão sobrecarregados de trabalho (93,1%) e depois de terem estado ausentes (92,5%). Também afirma que ajuda os superiores, mesmo quando estes não pedem (83,6%).

Figura 28
Altruísmo (%)



Apresentamos os valores médios para os indicadores da subdimensão do Altruísmo na Tabela 16. Em relação à consistência interna, medida através do Alpha de Cronbach, considerou-se aceitável (α>0,6) de acordo com Daud et al. (2018).

Tabela 16
Valores médios do Altruísmo (N=392)

Índice	Indicadores	N	Mín	Máx	Média	Desvio-padrão	Alpha de Cronbach
Altruísmo	Ajudo os outros depois de terem estado ausentes	374	1	5	4,59	,723	0,614
	Ajudo os outros que estão sobrecarregados de trabalho	379	1	5	4,57	,660	
	Ajudo os meus superiores (quando não me pedem)	366	1	5	4,26	,973	
	Altruísmo	356	1,00	5,00	4,4579	,60600	

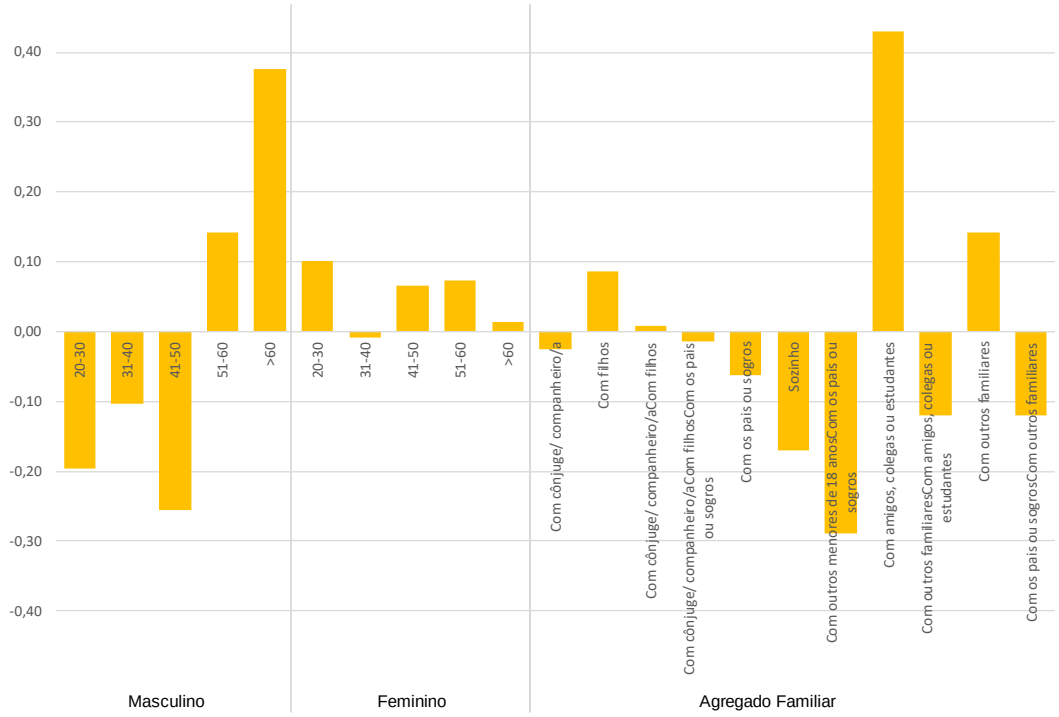
Não se verificaram diferenças estatisticamente significativas na subdimensão do Altruísmo entre sexos (U=9320,5; p=0,074), entre faixas etárias (H(4)=1,698; p=0,791), agregado familiar (H(10)=6,159; p=0,802), nível de escolaridade (H(5)=6,491; p=0,261), regime de trabalho (H(2)=3,070; p=0,215), antiguidade na organização (H(5)=2,059; p=0,841) e na função

(H(5)=1,997; p=0,850) nem entre rendimentos mensais líquidos do agregado (H(5)=7,618; p=0,179)[16].

Para analisar as variações do Altruísmo tendo em conta o sexo, idade, agregado familiar e nível de escolaridade, regime de trabalho, antiguidade na organização e na função e rendimento mensal líquido do agregado familiar, foram ainda calculados os valores estandardizados [17].

Ainda que as diferenças não sejam estatisticamente significativas, é possível verificar que no sexo masculino, as faixas etárias entre os 20 e os 50 apresentam níveis de Altruísmo abaixo da média. Por sua vez, no sexo feminino isto só se verifica na faixa etária entre os 31 e os 40 anos. Em relação ao agregado familiar, constata-se que os indivíduos que vivem apenas com filhos; com cônjuge ou companheiro e com filhos; com amigos, colegas ou estudantes; ou com outros familiares, apresentam um nível de Altruísmo acima da média (Figura 29).

Figura 29
Altruísmo por sexo, idade e agregado familiar

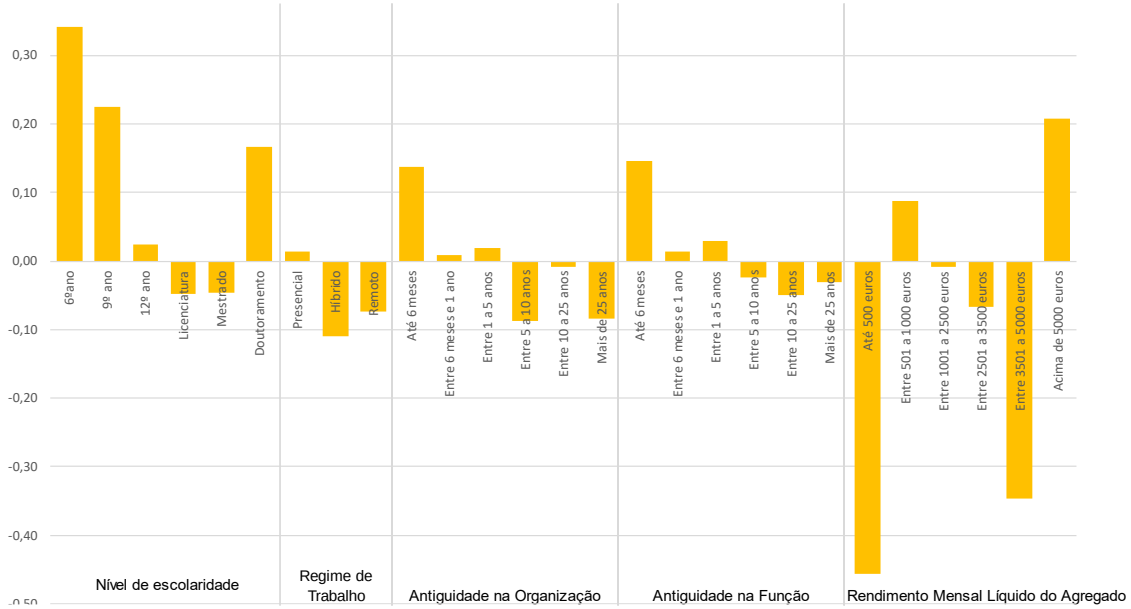


Também sem relevância estatística, mas de notar, verificou-se que relativamente ao nível de escolaridade, são os indivíduos com Licenciatura e com Mestrado que apresentam níveis de Altruísmo abaixo da média. No que diz respeito ao regime de trabalho, é o presencial que

[16] As Tabelas dos testes estatísticos relativos à dimensão do Altruísmo podem ser consultadas no Apêndice N
[17] A Tabela com os valores estandardizados encontra-se no Apêndice O

apresenta um valor acima da média. Já em relação à antiguidade na organização, constata-se que os indivíduos que estão na mesma empresa há mais de 5 anos, apresentam valores abaixo da média, contrariamente aos que estão há menos tempo. Na antiguidade na função verifica-se a mesma situação – valores abaixo da média para uma antiguidade acima dos 5 anos na mesma função. Por fim, em relação ao rendimento mensal líquido do agregado, são os intervalos de valores de 501 a 1000 euros e acima de 5000 euros que apresentam um nível de Altruísmo acima da média (Figura 30).

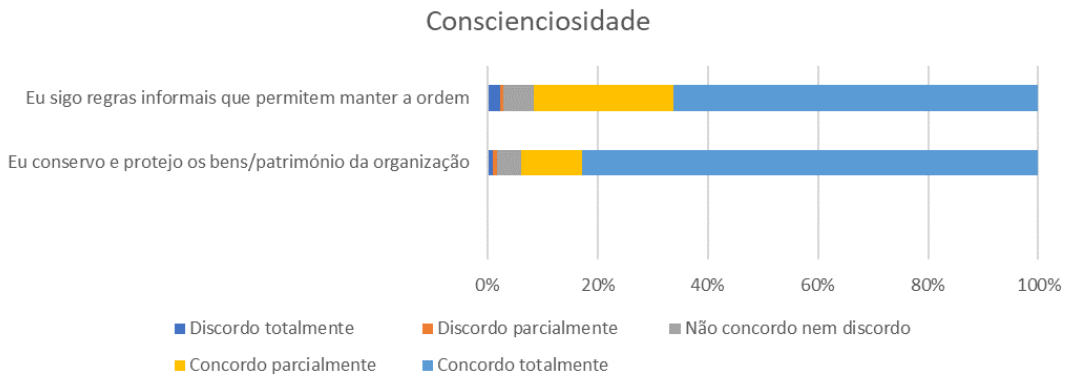
Figura 30
Altruísmo por nível de escolaridade, regime de trabalho, antiguidade na organização, antiguidade na função e rendimento mensal líquido do agregado



9.3.5 Conscienciosidade

Por fim, a Conscienciosidade foi medida através de dois indicadores, representados na Figura 31. De modo geral, verifica-se que os níveis de Conscienciosidade são elevados. A maioria dos inquiridos afirma conservar e proteger os bens e património da organização (93,9%), tal como seguir as regras informais que permitem manter a ordem (91,5%).

Figura 31
Conscienciosidade (%)



De modo a obter os valores médios para os indicadores da subdimensão da Conscienciosidade, apresentados na Tabela 17, foi realizada ainda uma análise descritiva. Quanto à consistência interna, medida através do Alpha de Cronbach, considerou-se baixa ($\alpha<0,6$) de acordo com Daud et al. (2018). À semelhança do que aconteceu na subdimensão do Desportivismo, acredita-se que isto se deve à elevada desejabilidade social associada aos indicadores da dimensão do Desempenho no Trabalho. A desejabilidade social assenta na tendência de distorção do indivíduo, negando ou ocultando traços de personalidade e comportamentos que são considerados como socialmente indesejáveis, para que o avaliador fique com uma imagem favorável do avaliado (Caputo, 2017). Considerando que a avaliação de consistência interna não oferece confiabilidade suficiente, esta subdimensão não será considerada para o estudo de hipóteses deste trabalho, embora acreditemos que seja importante revelar os resultados.

Tabela 17
Valores médios de Conscienciosidade (N=392)

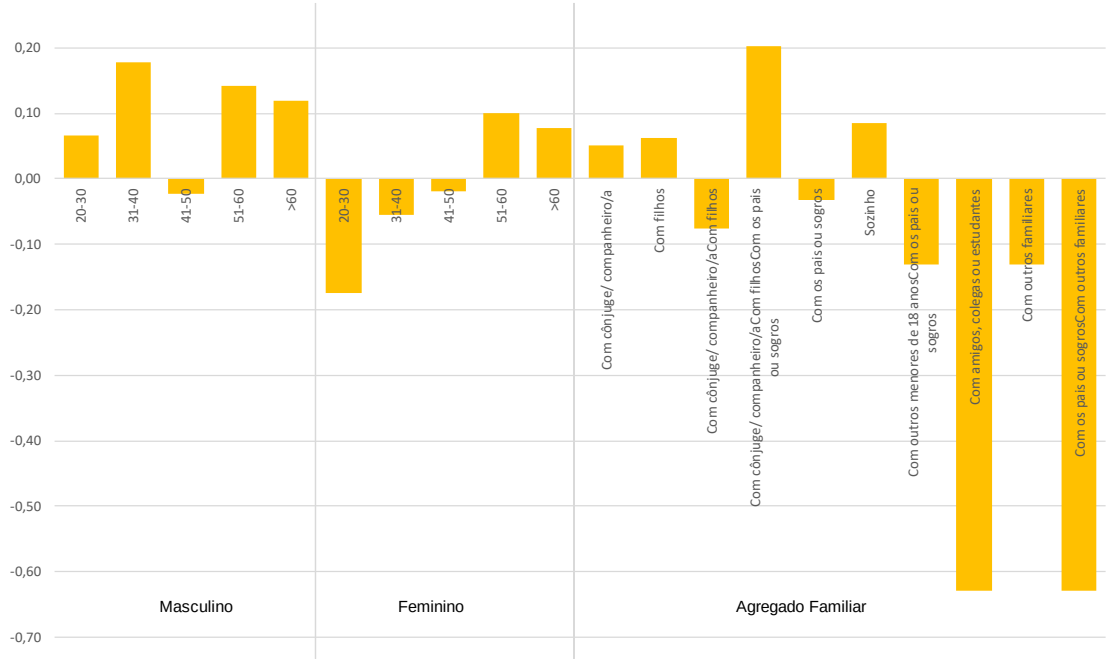
Índice	Indicadores	N	Mín	Máx	Média	Desvio-padrão	Alpha de Cronbach
Conscienciosidade	Eu conservo e protejo os bens/património da organização	380	1	5	4,74	,672	0,475
	Eu sigo regras informais que permitem manter a ordem	376	1	5	4,52	,826	
	Conscienciosidade	370	1,00	5,00	4,6284	,61188	

Relativamente à Conscienciosidade, não se encontraram diferenças estatisticamente significativas entre sexos (U=10741,00; p=0,629), entre faixas etárias (H(4)=1,534; p=0,821), agregados familiares (H(9)=5,982; p=0,742), níveis de escolaridade (H(5)=9,723; p=0,083), antiguidades na organização (H(5)=1,545; p=0,908) e na função (H(5)=5,737; p=0,333) nem entre rendimentos mensais líquidos do agregado (H(5)=5,413; p=0,368). No entanto, entre diferentes regimes de trabalho (H(2)=6,441; p=0,040)[18] foram encontradas diferenças significativas.

Foram ainda determinados os valores estandardizados para observar as variações de médias da subdimensão da Conscienciosidade relativamente ao sexo, idade, agregado familiar e nível de escolaridade, regime de trabalho, antiguidade na organização e na função e rendimento mensal líquido do agregado familiar[19].

Com relevância estatística, verifica-se que o regime de trabalho remoto se encontra muito abaixo da média contrariamente ao regime híbrido (Figura 33).

Figura 32
Conscienciosidade por sexo, idade e agregado familiar

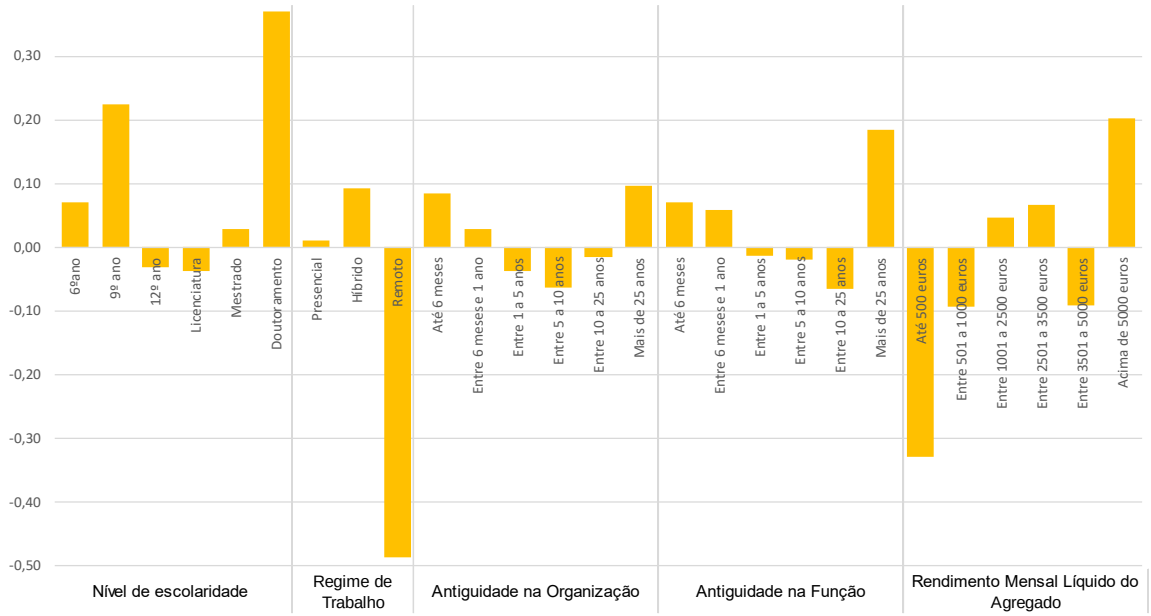


Sem relevância estatística, mas de notar, verificou-se que o sexo masculino apenas apresenta valores abaixo da média na faixa etária entre os 41 e os 50 anos, no entanto, no sexo feminino isto observa-se nas faixas etárias entre os 20 e os 50 anos. Em relação ao perfil de agregado familiar, constata-se que os indivíduos que vivem apenas com cônjuge ou companheiro; apenas com filhos;

[18] As Tabelas dos testes estatísticos relativos à dimensão da Conscienciosidade podem ser consultadas no Apêndice P
[19] A Tabela com os valores estandardizados encontra-se no Apêndice Q

com cônjuge ou companheiro, filhos e pais ou sogros; ou sozinhos, apresentam níveis de Conscienciosidade acima da média (Figura 32). Em relação ao nível de escolaridade, são os indivíduos com ensino secundário completo (12º ano) e com Licenciatura que apresentam valores abaixo da média. A antiguidade tanto na função como na organização apresenta valores abaixo da média para os intervalos de antiguidade entre 1 e 25 anos. Em relação ao rendimento mensal líquido do agregado familiar, são os patamares entre os 1001 e 3500 euros e acima de 5000 euros que apresentam níveis de Conscienciosidade acima da média (Figura 33).

Figura 33
Conscienciosidade por nível de escolaridade, regime de trabalho, antiguidade na organização, antiguidade na função e rendimento mensal líquido do agregado



9.4 Conceções dinâmicas da (In)Felicidade no Trabalho

A parte qualitativa deste estudo foi avaliada através das seguintes quatro questões abertas no final do questionário:

- Quais os fatores que mais contribuem para a sua felicidade no trabalho?
- Quais os fatores que mais contribuem para a sua infelicidade no trabalho?
- Quando pensa em felicidade no trabalho quais são as três primeiras palavras que lhe ocorrem?
- Por favor, partilhe sugestões de iniciativas que considera terem potencial para aumentar a sua felicidade, o seu compromisso e/ou desempenho no trabalho.

Estas questões tinham como principal objetivo verificar quais os fatores que os indivíduos mais associam dinamicamente à felicidade e à infelicidade no trabalho. Por fim, a última questão tinha como objetivo recolher sugestões de iniciativas para as empresas conseguirem maximizar a felicidade. Relativamente às primeiras duas questões, uma vez que se trata de respostas abertas, o procedimento para a análise consistiu em extrair destas os fatores-chave mencionados pelos indivíduos (positivos e negativos). Estes foram codificados e analisados em termos de frequências, num procedimento sistemático de análise de conteúdo.

9.4.1 Determinantes da (in)Felicidade no Trabalho

Após análise das respostas, verificou-se que os fatores mais mencionados como responsáveis pela felicidade no trabalho foram o ambiente de trabalho (20%), as relações interpessoais (com colegas, chefias ou pessoas externas) (10%), a remuneração (9%), o gosto pelo trabalho em si (9%), o espírito de equipa (6%) e o reconhecimento (6%), tal como representado na Tabela 18.

Tabela 18
Hierarquia de fatores que mais contribuem para a Felicidade no Trabalho

Fatores de Felicidade no Trabalho	N	%
Ambiente Trabalho	92	20%
Relações Interpessoais	45	10%
Remuneração	43	9%
Fazer o que gosto	41	9%
Espírito de Equipa	29	6%
Reconhecimento	26	6%
Fazer a diferença/ Propósito	19	4%
Valorização	16	3%
Desenvolvimento Pessoal	15	3%
Chefia	13	3%
Autonomia	12	3%
Desafios	11	2%
Flexibilidade	11	2%
Organização	11	2%
Respeito	10	2%
Horário	9	2%
Progresso	8	2%
Condições de Trabalho	7	1%
Objetivos	7	1%
Clareza	6	1%
Motivação	5	1%
Justiça	4	1%
Comunicação	4	1%
Empatia	4	1%
Responsabilidade	3	1%
Diversidade	3	1%
Realização Pessoal	3	1%
Estabilidade	3	1%
Desempenho	3	1%
Qualidade	2	0%
Criatividade	2	0%
Honestidade	2	0%

Relativamente aos fatores de infelicidade, verificou-se que o mais mencionado foi a remuneração (16%), em seguida, a falta de reconhecimento e valorização (13%), a carga de trabalho e/ou o horário (9%), mau ambiente de trabalho (9%), relação com as chefias (9%) e relação com a equipa e com os colegas (6%), como é possível verificar na Tabela 19.

Tabela 19
Hierarquia de fatores que mais contribuem para a infelicidade no trabalho

Fatores infelicidade no trabalho	N	%
Remuneração	68	16%
Falta de Reconhecimento/ Valorização	54	13%
Carga de trabalho/ Horário	39	9%
Mau ambiente de trabalho	38	9%
Chefias	36	9%
Equipa/ colegas	23	6%
Falta de Organização	20	5%
Falta de respeito	20	5%
Conflitos/ Pressão/ competitividade/ Stress	19	5%
Clientes	15	4%
Falta de progressão	14	3%
Injustiças	13	3%
Não atingir objetivos	10	2%
Falta de transparência/comunicação	8	2%
Burocracia	8	2%
Condições de trabalho	7	2%
Falta de motivação/ monotonia	6	1%
Falta de apoio	3	1%
Exigência	3	1%
Não gostar do que faço	3	1%
Falta de autonomia/liberdade	2	0%
Rotatividade	2	0%
Responsabilidade	2	0%
Parte administrativa	1	0%
Falta de confiança	1	0%

9.4.2 Associações à Felicidade no Trabalho

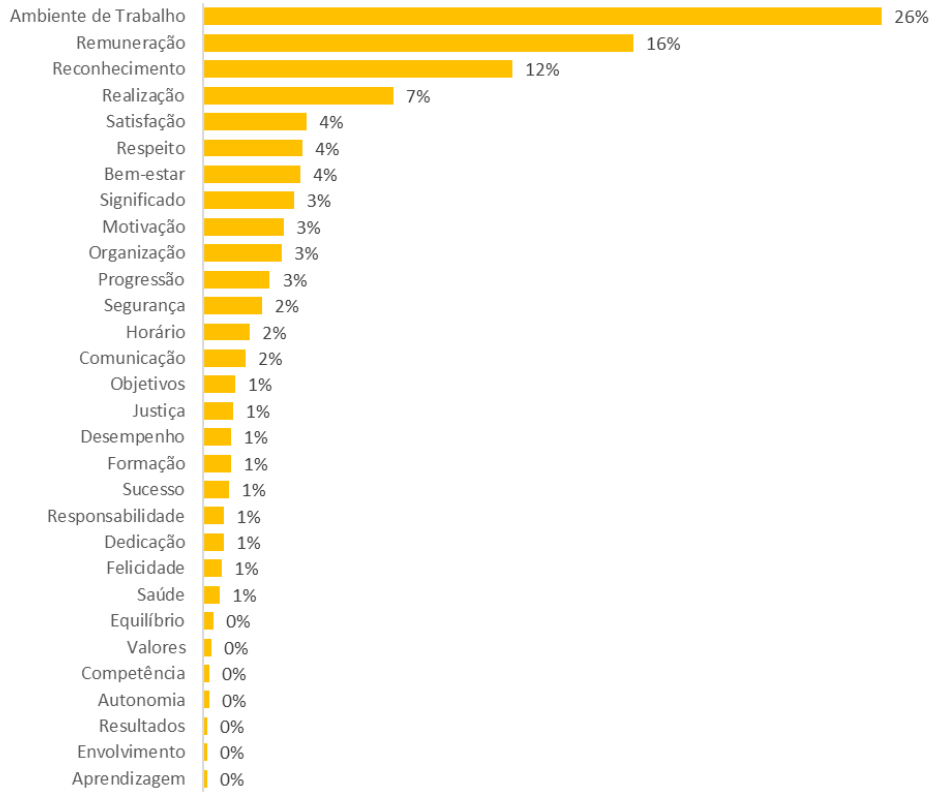
Foi solicitado aos indivíduos que mencionassem as três palavras que mais associam dinamicamente à noção de felicidade no trabalho, por ordem decrescente de importância. Estas palavras e expressões foram categorizadas em unidades de significado próximo, uma vez que os indivíduos referem ideias que verbalizam de forma diferente.

Assim, por exemplo, a categoria "Ambiente no trabalho" engloba as relações com chefias e com colegas de trabalho, enquanto a categoria da "Progressão" abrange os conceitos de evolução, desenvolvimento, promoção. O "Reconhecimento", por sua vez, abrange também a valorização. E dentro do conceito de "Segurança" estão ainda os conceitos de confiança e estabilidade. Depois de distribuir cada palavra/ideia pela sua respetiva categoria, procedeu-se à atribuição de pontos tendo em conta a posição em que o indivíduo a colocou (1º lugar, 2º lugar ou 3º lugar). Às que se encontravam no primeiro lugar foram atribuídos 3 pontos, às do segundo lugar, 2 pontos, e às do terceiro lugar, 1 ponto (consultar Apêndice U). Deste modo, foi possível perceber quais os conceitos mais associados à felicidade no trabalho e o seu grau de importância, criando-se uma hierarquia.

Na Figura 34, é possível visualizar quais são os conceitos mais associados à felicidade, por grau de relevância. O primeiro é o Ambiente no Trabalho (26%), à semelhança do que se verificou na análise dos fatores que mais influenciam a felicidade no trabalho. De seguida surge a Remuneração (16%), que demonstrou nesta parte do estudo qualitativa ter um peso significativo na felicidade ou infelicidade dos indivíduos. Segue-se no Top 10, o Reconhecimento (12%), a

Realização (7%), a Satisfação (4%), o Respeito (4%), o Bem-Estar (4%), o Significado (3%), a Motivação (3%) e a Organização (3%).

Figura 34
Palavras associadas à Felicidade no Trabalho



Para estas dez associações mais frequentes, apresentamos o verbatim recolhido no questionário, que permite aprofundar o significado das categorias temáticas criadas (Tabela 20).

Tabela 20
Verbatim por categoria de palavras associadas à Felicidade no Trabalho

Categoria	Verbatim
Ambiente de Trabalho	"Bom ambiente", "Ambiente", "Chefe", "Bom Líder", "Colegas", "Companheirismo", "Equipa"
Remuneração	"Remuneração", "Ordenado", "Dinheiro", "Salário", "Honorários", "Rendimento", "Vencimento", "Recompensa", "Retribuição"
Reconhecimento	"Reconhecimento". "Reconhecimento do meu trabalho", "Valorização", "Elogio"
Realização	"Realização", "Crescimento", "Realização profissional e pessoal"
Satisfação	"Satisfação", "Prazer", "Satisfação em tudo o que faço"
Respeito	"Respeito"
Bem-Estar	"Bem-Estar", "Bem-estar com colegas", "Sentir se bem"
Significado	"Significado", "Propósito", "Missão", "Poder melhorar a vida de alguém", "Sentido de dever cumprido", "Ser útil", "*Meaning*"
Motivação	"Motivação"
Organização	"Organização", "Organização da gestão da empresa"

9.4.3 Recomendações para a otimização da Felicidade no Trabalho

Incitamos os indivíduos a partilhar sugestões de iniciativas que as empresas pudessem adotar para maximizar a sua felicidade no trabalho. À semelhança das restantes questões de resposta aberta, foi feita uma análise onde se categorizaram as sugestões de melhoria em vários temas, representados na Tabela 21.

Tabela 21
Sugestões de iniciativas para maximização da Felicidade no Trabalho

Tipologias de Sugestões de Melhorias	N	%
Aumento Remuneração ou outros incentivos	42	30%
Reconhecimento/ Valorização	23	16%
Proporcionar um bom ambiente de trabalho / Espírito de Equipa	21	15%
Diminuição da carga de trabalho	12	8%
Flexibilidade/ Equilíbrio entre vida e trabalho	12	8%
Formação	12	8%
Convívios	8	6%
Melhoria da comunicação	6	4%
Melhoria das condições de trabalho	3	2%
Acompanhamento Psicológico	2	1%
Diversidade de tarefas	1	1%

Entre várias sugestões, as que mais se destacaram foram o aumento da remuneração ou incentivos (pagamento por todas as horas extra, subsídio de transporte, recompensas por desempenho) (30%), reconhecimento e valorização (16%) e proporcionar um bom ambiente de trabalho e espírito de equipa (15%). Observa-se, ainda, a necessidade de ter uma carga de trabalho reduzida (8%), assim como uma maior flexibilidade e equilíbrio entre vida pessoal e profissional (8%), nomeadamente a adoção da semana de quatro dias de trabalho. Outras sugestões apontadas foram a criação de mais momentos de convívio e partilha entre os colaboradores (6%), melhoria na comunicação (4%), melhoria das condições físicas de trabalho (2%), acompanhamento psicológico (1%) e ainda, a atribuição de tarefas diversificadas para promover o desenvolvimento cognitivo (1%).

Seguem-se alguns exemplos de sugestões que foram dadas pelos inquiridos:

- "*Formações profissionais, um bom equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. A semana de 4 dias de trabalho seria igualmente bem-vinda.* 😉*"* (P340)
- "*Subsídios de transporte assim como alimentação. Contagem de horas extraordinárias (não estando no contrato) e renumeração destas. Qualquer atividade fora do horário de trabalho da empresa, que seja renumerado (exemplo: fotos para as redes sociais, treinos e formações)."* (P901)
- *"Um aumentozinho no salário ou prémios de desempenho são sempre agradáveis."* (P3550)
- *"Ter atenção às famílias com filhos. Ter mais flexibilidade."* (P1849)

- *"Bom ambiente de trabalho, Reconhecimento pelo trabalho realizado, Remuneração adequada"* (P208)
- *"Reconhecimento do trabalho efetuado. Bom relacionamento entre colegas. Espírito de entreajuda. Vencimento adequado. Flexibilidade no horário de trabalho."* (P3889)
- *"Apoio psicológico a todos os elementos em função, obrigatório, de X em X meses."* (P2740)

A análise qualitativa permitiu descobrir que o fator mais associado à felicidade é o ambiente de trabalho (20%) seguido das relações interpessoais (10%). Importa referir que a categoria do "Ambiente de Trabalho", que é a mais mencionada, inclui palavras como "Bom ambiente", "Ambiente", "Chefe", "Bom Líder", "Colegas", "Companheirismo" e "Equipa". A promoção de um bom ambiente de trabalho e espírito de equipa foi também uma das sugestões mais dadas pelos inquiridos para a maximização da felicidade, compromisso e desempenho (15%). Em contrapartida, tendo em conta que é um fator muito importante, está também no Top 5 de fatores que mais contribuem para a infelicidade (quando existe um mau ambiente). Isto vai ao encontro do que Salas-Vallina et al. (2017) referiu, de que o ambiente de trabalho afetava as dimensões do Envolvimento, Satisfação com o Trabalho e Compromisso Organizacional Afetivo, dimensões que utilizamos para medir a Felicidade no Trabalho. Também Chaiprasit and Santidhiraku (2011) referiu que tanto as relações humanas, como a qualidade de vida no trabalho, que se baseia na relação harmoniosa entre o ambiente de trabalho, a humanização e a participação no trabalho, afetam a felicidade no trabalho e, no caso da qualidade de vida no trabalho, afeta ainda o desempenho. Também Santos (2020) concluiu que o ambiente no trabalho afeta a produtividade dos colaboradores.

Depois do ambiente no trabalho e das relações interpessoais, o fator que tem maior peso na felicidade é a remuneração. Por sua vez, este é o fator que mais foi mencionado como impulsionador da infelicidade no trabalho. A sugestão mais mencionada também passa pelo aumento da remuneração ou de outro tipo de recompensas. Mendes (2015) e Coutinho (2014) também verificaram que a remuneração é o fator que mais contribui para a infelicidade. Gabini (2018a) apresenta também a remuneração como um dos fatores mais associados à felicidade no trabalho. Cunha (2011), por sua vez, refere que a remuneração afeta o compromisso organizacional, enquanto que Barbosa (2002) a refere com um dos fatores situacionais (mais especificamente uma das características situacionais) que afetam a satisfação com o trabalho.

Fazer o que se gosta surgiu também como um fator muito importante para a felicidade no trabalho (9%), que foi uma das dimensões que Mendes (2015) mediu no seu estudo. Outros fatores importantes são, ainda, o reconhecimento e a valorização. Quando estes não se verificam, são os

segundos que mais contribuem para a infelicidade, depois da remuneração. Dutschke (2013) verificou que o reconhecimento, o desenvolvimento pessoal e profissional e o ambiente de trabalho têm um peso superior à remuneração. De facto, também se concluiu que o ambiente de trabalho têm um peso superior à remuneração, no entanto, o reconhecimento, apesar de também ser bastante relevante no nosso estudo, está abaixo da remuneração. Também Santos (2020) verificou que o reconhecimento é um dos fatores com mais peso nos níveis de felicidade.

É interessante relembrar que o reconhecimento aparece no penúltimo patamar da pirâmide de Maslow (1954), antes das realizações pessoais (que incluem, por exemplo, o desenvolvimento pessoal). Curiosamente, na lista de frequências dos fatores mencionados pelos inquiridos, a valorização e o reconhecimento aparecem antes (com uma maior importância) do desenvolvimento pessoal, o que leva a acreditar que de facto eles necessitem do reconhecimento e da valorização do outro para atingirem o patamar seguinte (realizações pessoais), onde se encontra o desenvolvimento pessoal.

9.5 Felicidade no Trabalho e Desempenho Profissional

Caraterizadas as dimensões que nos permitem avaliar a Felicidade no Trabalho (o Envolvimento, a Satisfação com o Trabalho e o Compromisso Organizacional Afetivo) e as subdimensões do Desempenho Profissional (Desportivismo, Desempenho na Tarefa, Cortesia, Altruísmo e Conscienciosidade), avançamos para o estudo das correlações entre estas dimensões para avaliar as hipóteses previamente definidas.

Considerando a desejabilidade social presente na dimensão do Desempenho Profissional, o valor de Alpha Cronbach foi considerado aceitável para valores superiores a 0,6 conforme Daud et al. (2018). A desejabilidade social é a tendência que os inquiridos têm para dar respostas com base naquilo que a sociedade considera como sendo socialmente correto (Caputo, 2017). Para amenizar este tema, a redação textual de alguns itens foi ajustada previamente, no entanto, não foi suficiente e duas das subdimensões acabaram por ter um Alpha Cronbach abaixo do valor aceitável (<0,6).

Isto ocorreu na subdimensão do Desportivismo, que contemplava itens como: "Negligencio aspetos do trabalho que sou obrigado a desempenhar"; "Não desempenho as minhas funções essenciais"; "Passo muito tempo ao telefone a tratar de assuntos pessoais"; "Eu faço mais pausas do que os meus colegas de equipa" e "Eu manifesto opinião acerca de coisas que não interessam aos meus colegas", bastante propensos à desejabilidade social, uma vez que são ações reprováveis socialmente. Isto também ocorreu na subdimensão da Conscienciosidade, composta pelos itens "Eu conservo e protejo os bens/património da organização" e "Eu sigo regras informais que permitem manter a ordem". Assim, estas dimensões não são consideradas para a criação do Índice de Desempenho Profissional.

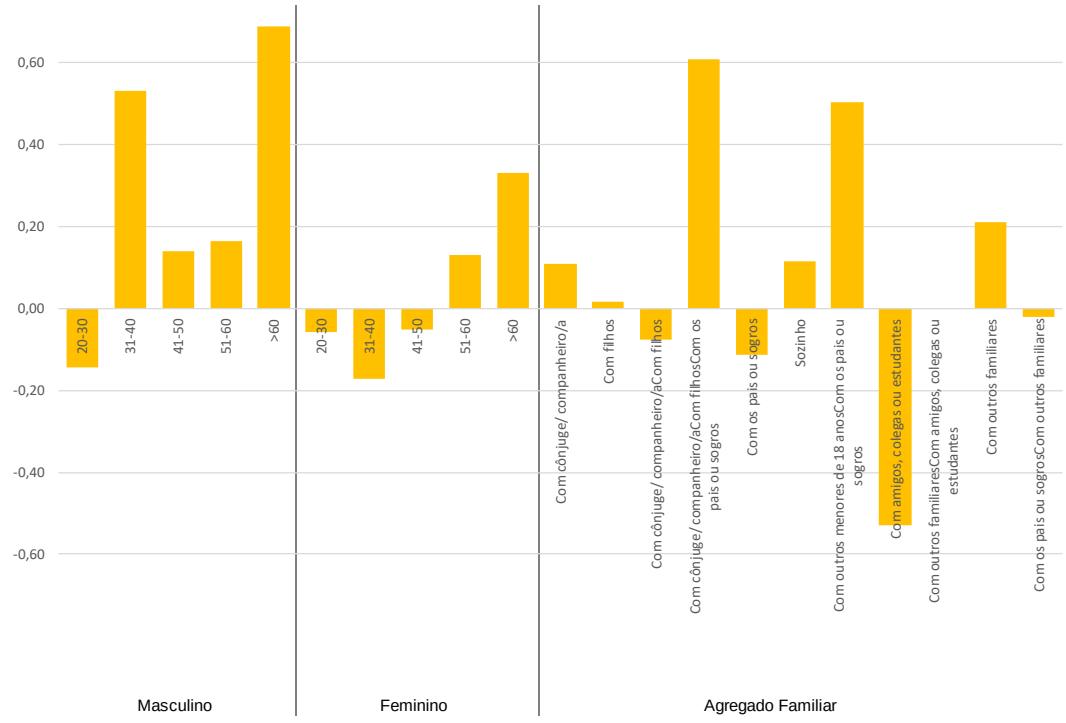
Posto isto, procedeu-se à criação do Índice de Felicidade através dos índices anteriormente criados do Envolvimento, Satisfação com o Trabalho e Compromisso Organizacional Afetivo. Também foi criado o Índice de Desempenho Profissional apenas com base nos Índices de Desempenho na Tarefa, Cortesia e Altruísmo.

Relativamente ao Índice de Felicidade no Trabalho, verificou-se que não existem diferenças estatisticamente significativas entre homens e mulheres (U=6521,00; p=0,140) nem entre faixas etárias (H (4) =4,893; p=0,298). Também não foram encontradas diferenças do nível de felicidade entre os diferentes agregados familiares (H (9) = 6,357; p=0,704) nem entre diferentes níveis de escolaridade (H (5) = 6,432; p=0,266). Entre os diferentes intervalos de antiguidade na organização (H(5)=6,895; p=0,229) e na função (H(5)=8,862; p=0,115) também não se verificam diferenças. No entanto, verificaram-se diferenças estatisticamente significativas do Índice de Felicidade no Trabalho entre diferentes regimes de trabalho (H (2) = 13,721; p=0,001) e entre

diferentes intervalos de rendimento mensal líquido do agregado familiar (H (5) = 30,796; p<0,001)[20].

Com relevância estatística, verifica-se que os indivíduos que apresentam maiores níveis de Felicidade no Trabalho encontram-se em regime híbrido. No que toca ao rendimento mensal líquido do agregado, verifica-se uma grande discrepância entre os rendimentos abaixo de 1000 euros, onde o Índice de Felicidade no Trabalho é inferior à média, por sua vez, acima desse valor, os níveis de felicidade já são superiores à média. Pode-se inclusive verificar que quanto maior é o rendimento também maior é o Índice de Felicidade no Trabalho (Figura 36).

Figura 35
Felicidade no Trabalho por sexo, idade e agregado familiar

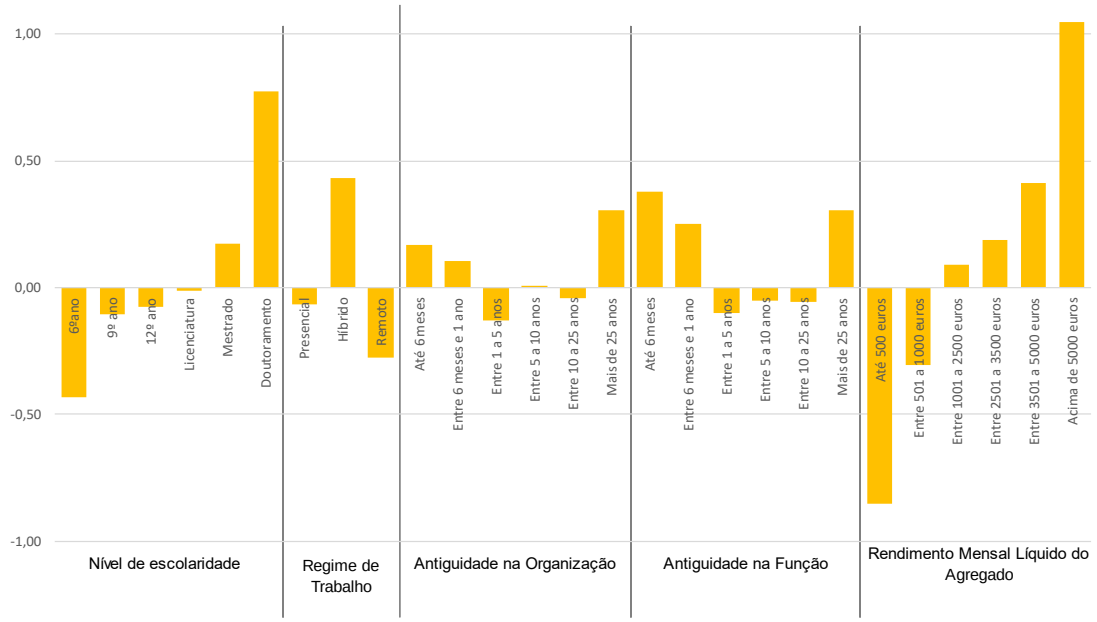


Sem relevância estatística, mas ainda assim a ter em conta, verifica-se que o Índice de Felicidade no Trabalho é superior à média em todas as faixas etárias do sexo masculino, à exceção da faixa etária mais baixa (dos 20 aos 30). Relativamente ao sexo feminino, verificam-se níveis mais elevados de Felicidade no Trabalho nos indivíduos com idade superior a 51 anos. Já no que diz respeito ao agregado familiar, os indivíduos que habitam com o cônjuge/companheiro e com filhos; com os pais ou sogros; com amigos, colegas ou estudantes; e com os pais ou sogros e com

[20] As Tabelas dos testes estatísticos e valores estandardizados relativos à dimensão da Felicidade no Trabalho podem ser consultadas no Apêndice R

outros familiares, são os que apresentam um Índice de Felicidade no Trabalho abaixo da média (Figura 35). Constatamos ainda que os indivíduos com Mestrado ou Doutoramento apresentam níveis de felicidade superiores à média. Em relação à antiguidade na organização existe uma felicidade acima da média para indivíduos que se encontram na mesma organização à menos de 1 ano; entre 5 e 10 anos ou há mais de 25 anos. No que diz respeito à antiguidade na função, os resultados são semelhantes com exceção do intervalo dos 5 aos 10 anos que já se encontra abaixo da média (Figura 36).

Figura 36
Felicidade no Trabalho por nível de escolaridade, regime de trabalho, antiguidade na organização, antiguidade na função e rendimento mensal líquido do agregado

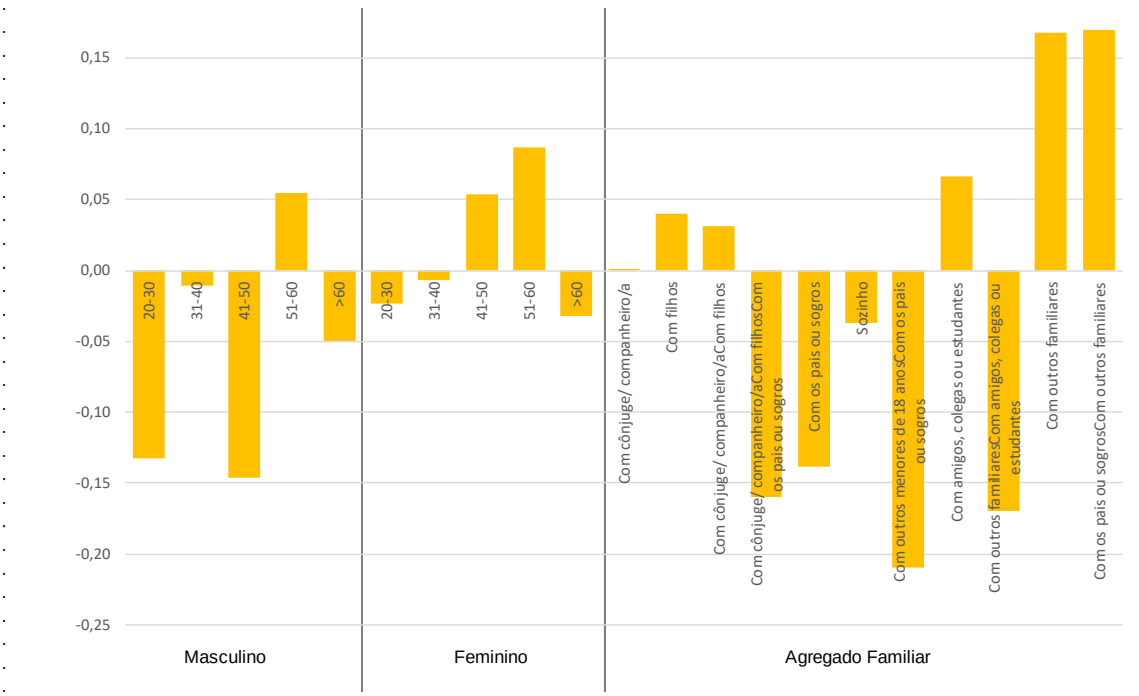


No que diz respeito ao Índice de Desempenho Profissional, não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas entre faixas etárias (H(4)=5,326; *p*=0,255) nem entre agregados familiares (H(9)=11,073; *p*=0,352). Entre diferentes níveis de escolaridade também não se encontram diferenças significativas (H(5)=4,357; *p*=0,499), nem entre os diversos regimes de trabalho (H(2)=1,522; p=0,467), tal como entre antiguidades na organização (H(5)=1,418; *p*=0,922) e na função (H(5)=0,535; *p*=0,991) e entre diferentes intervalos de rendimento mensal líquido do agregado familiar (H(5)=4,984; *p*=0,418). Já entre sexos (U=7804,50; *p*=0,018)[21] verificam-se diferenças significativas.

[21] As Tabelas dos testes estatísticos e valores estandardizados relativos à dimensão do Desempenho Profissional podem ser consultadas no Apêndice S

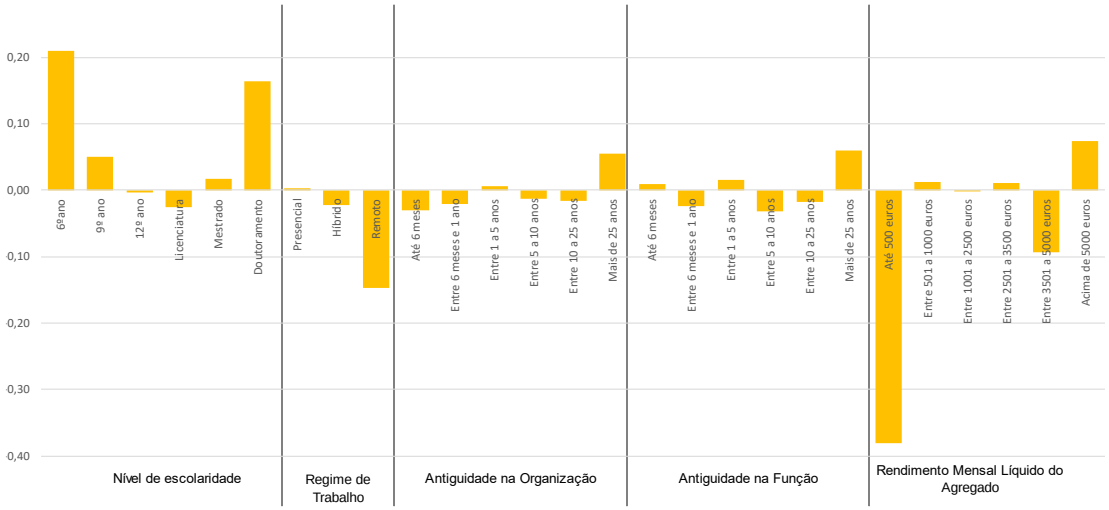
Com relevância estatística, verifica-se que o Desempenho Profissional se encontra acima da média em indivíduos do sexo masculino entre os 51 e 60 anos, enquanto para as restantes faixas etárias é inferior à média. Por sua vez, são as mulheres entre os 41 e os 60 anos que apresentam níveis de Desempenho Profissional acima da média, ao contrário das outras faixas etárias que se encontram abaixo (Figura 37).

Figura 37
Desempenho Profissional por sexo, idade e agregado familiar



Sem relevância estatística, mas de notar, verifica-se que os indivíduos que apresentam um maior Desempenho Profissional são aqueles que habitam com filhos; com o cônjuge/companheiro e com filhos; com amigos, colegas ou estudantes; com outros familiares; e com os pais ou sogros e com outros familiares (Figura 37). Em relação ao nível de escolaridade, à exceção dos indivíduos com Licenciatura e com o Ensino Secundário Completo (12º ano), todos os outros apresentam um nível de desempenho superior à média. Relativamente ao regime de trabalho, apenas os indivíduos em regime presencial apresentam um valor de Desempenho Profissional acima da média. Na antiguidade na organização, apenas nos intervalos entre 1 e 5 anos e mais de 25 anos apresentam níveis de Desempenho Profissional superiores à média, já na antiguidade na função, isto verifica-se nos intervalos até 6 meses, entre 1 e 5 anos e mais de 25 anos. Finalmente, os indivíduos que apresentam um maior nível de Desempenho Profissional são os que, no seu agregado familiar, auferem um rendimento líquido mensal entre os 501 e 1000 euros; entre 2501 e 3500 euros; e mais de 5000 euros (Figura 38).

Figura 38
Desempenho Profissional por nível de escolaridade, regime de trabalho, antiguidade na organização, antiguidade na função e rendimento mensal líquido do agregado



Por fim, de modo a dar resposta às hipóteses previamente formuladas no modelo de análise, recorreu-se à Correlação Não Linear de Spearman[22], que permite medir a intensidade da relação sem exigir que os dados provenham de populações normais, uma vez que estas correlações não são sensíveis a *outliers* nem a assimetrias na distribuição (Brites, 2013).

As variáveis correlacionadas entre si foram a Felicidade no Trabalho, o Desempenho Profissional, o Envolvimento, a Satisfação com o Trabalho e o Compromisso Organizacional Afetivo, e os resultados encontram-se na Tabela 22.

Tabela 22
Correlações entre a Felicidade no Trabalho, o Desempenho Profissional, o Envolvimento, a Satisfação com o Trabalho e o Compromisso Organizacional Afetivo (mapa de calor)

		Felicidade	Desempenho Profissional	Envolvimento	Satisfação com o Trabalho	Compromisso Organizacional Afetivo
rô de Spearman (coeficiente de correlação)	Felicidade	1				
	Desempenho Profissional	0,339**	1			
	Envolvimento	0,886**	0,373**	1		
	Satisfação com o Trabalho	0,875**	0,185	0,658**	1	
	Compromisso Organizacional Afetivo	0,898**	0,34**	0,746**	0,66**	1

Nota. **. A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

[22] Consultar Apêndice T

As correlações entre o Envolvimento, a Satisfação com o Trabalho e o Compromisso Organizacional Afetivo, entre si, são moderadas fortes segundo Dancey and Reidy (2007) (>0,6).

Assim, relativamente às hipóteses:

- **H1a: O Envolvimento está positivamente relacionado com a Felicidade no Trabalho**, confirma-se a correlação entre estas duas variáveis, sendo que se trata de uma correlação forte (0,886) (Dancey & Reidy, 2007).
- **H1b: A Satisfação no Trabalho está positivamente relacionada com a Felicidade no Trabalho** verifica-se a correlação entre estas duas variáveis, sendo que se trata de uma correlação forte (0,875) (Dancey & Reidy, 2007).
- **H1c: O Compromisso Organizacional Afetivo está positivamente relacionado com a Felicidade no Trabalho** confirma-se também a correlação entre estas duas variáveis, sendo que se trata de uma correlação forte (0,898) (Dancey & Reidy, 2007).

No entanto, a correlação entre o Desempenho Profissional e o Envolvimento, Satisfação com o Trabalho e Compromisso Organizacional Afetivo existe, no entanto é fraca (<0,4) segundo Dancey and Reidy (2007). Também a relação entre a Felicidade no Trabalho e o Desempenho Profissional é fraca (0,339) , segundo Dancey and Reidy (2007).

Aprofundamos esta análise numa tentativa de descobrir quais são as subdimensões do desempenho profissional que têm uma maior influência sobre esta correlação (Tabela 23).

Tabela 23
Correlações entre a Felicidade no Trabalho, o Envolvimento, a Satisfação com o Trabalho, o Compromisso Organizacional Afetivo, o Desempenho Profissional, o Desempenho na Tarefa, o Altruísmo e a Cortesia (mapa de calor)

		Envolvimento	Satisfação com o Trabalho	Compromisso Organizacional Afetivo	Felicidade	Desempenho Profissional	Desempenho na Tarefa	Altruísmo	Cortesia
rô de Spearman (coeficiente de correlação)	Envolvimento	1							
	Satisfação com o Trabalho	0,658**	1						
	Compromisso Organizacional Afetivo	0,746**	0,66**	1					
	Felicidade	0,886**	0,875**	0,898**	1				
	Desempenho Profissional	0,373**	0,185**	0,34**	0,339**	1			

	Desempenho na Tarefa	0,221**	0,151**	0,088	0,166**	0,469**	1		
	Altruísmo	0,252**	0,124*	0,271**	0,252**	0,807**	0,144**	1	
	Cortesia	0,254**	0,058	0,247**	0,216**	0,769**	0,198**	0,433**	1

Nota. ** A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades). *A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

Verificou-se que todas as subdimensões do Desempenho Profissional (Desempenho na Tarefa, Cortesia e Altruísmo) apresentam correlações fracas com as dimensões da Felicidade no Trabalho (Envolvimento, Satisfação com o Trabalho e Compromisso Organizacional Afetivo) (<0,3), de acordo com o índice de Dancey and Reidy (2007). Destas, as que mais contribuem para a fraca relação entre a Felicidade no Trabalho e o Desempenho Profissional são as relações entre a Cortesia e a Satisfação com o Trabalho (0,058), e entre o Desempenho na Tarefa e o Compromisso Organizacional Afetivo (0,088).

Assim, não dispomos de evidências que permitam confirmar a primeira hipótese - **H1: "A Felicidade no Trabalho está positivamente relacionada com o Desempenho Profissional"**.

Acredita-se que estes resultados se devam à desejabilidade social presente na escala do Desempenho Profissional, como já tinha sido referido anteriormente. Apesar de se ter ajustado alguns dos itens da escala original na sua tradução para português e desconsiderado duas dimensões com uma consistência interna fraca, a desejabilidade social acabou por interferir igualmente com os resultados. Isto deve-se ao facto das noções de Felicidade no Trabalho e de Desempenho Profissional serem sujeitas a elevada subjetividade.

Outros autores mencionam este tipo de problemas na medição de variáveis subjetivas, como é o caso do estudo de Cunha et al. (2018, p. 31) onde se constata que a "desejabilidade social que poderá afetar a veracidade e validade dos dados, o facto de o conceito de felicidade ser subjetivo e variável para cada indivíduo, com difícil quantificação por questionários de todos os fatores associados". Também Oliveira and Keller (2001), que criaram uma escala para medir a felicidade, realçaram que escalas deste tipo estão sempre sujeitas a algum tipo de enviesamento por causa da desejabilidade social.

Tal como verificamos nos nossos resultados, também Agustien and Soeling (2020) não conseguiram comprovar a relação entre a felicidade no trabalho e o desempenho profissional, apesar de terem verificado que a motivação dos colaboradores exerce uma influência positiva e significativa no desempenho. Isto significa que a felicidade só por si pode não ser suficiente para comprometer os indivíduos. Waal (2018), por sua vez, realça que o incremento da felicidade nos trabalhadores faz com que estes pareçam mais comprometidos, no entanto, este sentimento verifica-se sobretudo em relação ao trabalho em si e não tanto em relação à organização.

9.7 Discussão dos resultados

Na análise de resultados foi possível validar a **H1a: "O Envolvimento está positivamente relacionado com a Felicidade no Trabalho"**, tal como defendido por Fisher (2010), Salas-Vallina and Alegre (2021), Salas-Vallina et al. (2017), Santos (2020), Feitor and Borges (2022), Aronson et al. (2012) e Motyka (2018) . Estes autores referem que o envolvimento (*engagement*) está relacionado com a felicidade no trabalho e, ainda, com a produtividade e com a diminuição da rotatividade e do absentismo. Segundo Fisher (2010) o envolvimento é uma emoção positiva que se associa ao trabalho. Salas-Vallina et al. (2017) indicam que o envolvimento se refere ao comportamento pelo qual os indivíduos se dedicam física, cognitiva e emocionalmente ao seu trabalho. É este sentimento que faz com que se sintam mais motivados e felizes.

O Envolvimento, está assim positivamente relacionado com a Felicidade no Trabalho sendo particularmente visível na nossa amostra para:

- os homens com mais de 31 anos
- as mulheres com mais de 41 anos
- os indivíduos que vivem com o cônjuge ou companheiro, com filhos e pais ou sogros; ou seja, indivíduos com um agregado familiar maior
- níveis de escolaridade mais elevados (Mestrado e Doutoramento)
- que trabalham em regime híbrido
- indivíduos em período experimental (até 1 ano) ou já com mais de 25 anos de casa
- indivíduos com rendimentos acima da média (acima de 1001 euros líquidos mensais do agregado)

Foi também possível validar a **H1b: "A Satisfação com o Trabalho está positivamente relacionado com a Felicidade no Trabalho"**, tal como defendido por Santos (2020), Feitor and Borges (2022), Wesarat et al. (2014) e Salas-Vallina and Alegre (2021). Estes autores referem que a satisfação no trabalho se relaciona com a felicidade no trabalho e que pode ser avaliada com base no salário, nas oportunidades de carreira ou na relação com os colegas. No fundo, a satisfação com o trabalho é, segundo Coelho Junior (2009), a perceção que o indivíduo tem sobre fatores extrínsecos, como a remuneração, a carga de trabalho ou a possibilidade de progressão na carreira, ou fatores intrínsecos, como os níveis de responsabilidade, autonomia, e as relações interpessoais.

A Satisfação com o Trabalho está, assim, relacionada com a Felicidade no Trabalho sendo particularmente visível na nossa amostra para:

- os homens de todas as faixas etárias

- os indivíduos que vivem com o cônjuge ou companheiro, com filhos e com pais ou sogros; ou com outros menores de 18 anos e com pais ou sogros (agregados familiares maiores)
- níveis de escolaridade mais elevados (Mestrado e Doutoramento)
- que trabalham em regime híbrido
- indivíduos em período experimental (até 1 ano) ou já com mais de 25 anos de casa
- indivíduos com rendimentos acima da média (acima de 1001 euros líquidos mensais do agregado)

Também a **H1c: "O Compromisso Organizacional Afetivo está positivamente relacionado com a Felicidade no Trabalho"**, foi validada, tal como foi defendido por Fisher (2010), Santos (2020), Feitor and Borges (2022) e Salas-Vallina and Alegre (2021). Estes autores referem que o compromisso organizacional afetivo é uma das variáveis que está relacionada com a felicidade no trabalho. Cunha (2011) destaca a importância do compromisso, que faz com que os níveis de absentismo diminuam e que a motivação e o desempenho aumentem. O compromisso organizacional afetivo é o tipo de compromisso que mais está ligado à emoção, como o próprio nome indica. Segundo Medeiros and Enders (1998) e Meyer and Allen (1991) é a vertente em que existe uma ligação emocional robusta entre o indivíduo e a organização e, neste caso, o indivíduo ambiciona permanecer na empresa porque partilha dos mesmos valores e objetivos que esta.

O Compromisso Organizacional Afetivo relaciona-se com a Felicidade no Trabalho, sendo particularmente visível na nossa amostra para:

- os homens com mais de 31 anos
- as mulheres com mais de 41 anos
- os indivíduos que vivem com o cônjuge ou companheiro, com filhos e com pais ou sogros; ou com outros menores de 18 anos e com pais ou sogros (agregados familiares maiores)
- 9º ano, Mestrado e Doutoramento
- que trabalham em regime híbrido
- indivíduos há mais de 10 anos na mesma organização
- indivíduos em período experimental (até 1 ano) ou já com mais de 5 anos na função
- indivíduos com rendimentos acima da média (acima de 1001 euros líquidos mensais do agregado)

Assim, de um modo geral, foi possível verificar que os níveis de Felicidade no Trabalho são bastante positivos, sendo particularmente visível na nossa amostra para:

- os homens com mais de 31 anos

- as mulheres com mais de 51 anos
- os indivíduos que vivem com o cônjuge ou companheiro, com filhos e com pais ou sogros; ou com outros menores de 18 anos e com pais ou sogros (agregados familiares maiores)
- Mestrado e Doutoramento
- que trabalham em regime híbrido
- indivíduos em período experimental (até 1 ano) ou já com mais de 25 anos de casa
- indivíduos com rendimentos acima da média (acima de 1001 euros líquidos mensais do agregado)

Para a **H1: "A Felicidade no Trabalho está positivamente relacionada com o Desempenho Profissional "**, obtivemos uma correlação muito baixa entre as duas dimensões. Por conseguinte, este estudo não comprovou a existência de uma forte relação entre a felicidade no trabalho e o desempenho profissional, conforme foi defendido por Bento (2021); Coutinho (2014); Fisher (2003); Gabini (2018b); Machado (2017); Sgroi (2015); Wesarat et al. (2014). Estes autores defendem que a felicidade dos colaboradores está diretamente relacionada com o seu desempenho no trabalho, e daí ser tão importante a aposta na felicidade.

Defendem que a felicidade no trabalho promove diversos benefícios, tanto para as entidades empregadoras como para os colaboradores. Por um lado, os trabalhadores aumentam a sua produtividade e o seu desempenho no trabalho, têm um maior autocontrolo, melhores relações interpessoais, melhoram a sua saúde física e mental e aumentam a sua esperança de vida. Acabam por desempenhar as suas atividades com maior comprometimento, qualidade e criatividade. Por outro lado, as empresas com colaboradores felizes acabam por ter mais produtividade, lucratividade e menor absentismo e rotatividade. Por sua vez, funcionários infelizes podem custar muito dinheiro à empresa, causando perdas abruptas de produtividade.

Apesar desta não ser uma relação evidente no nosso trabalho, isoladamente, a dimensão do Desempenho Profissional apresenta resultados positivos, sendo particularmente visível na nossa amostra para:

- os homens entre os 51 e os 60 anos
- as mulheres entre os 41 e 60 anos
- os indivíduos que habitam com outros familiares (que não pais ou sogros, cônjuge ou filhos); ou com os pais ou sogros e com outros familiares
- 6º ano e Doutoramento
- que trabalham em regime presencial
- indivíduos há mais de 25 anos na mesma organização e função

- indivíduos com rendimentos acima da média (acima de 5000 euros líquidos mensais do agregado)

Verificamos, assim, que o regime de trabalho que mais contribui para a felicidade é o híbrido, como exposto acima, e que os níveis de felicidade são mais elevados quando o rendimento mensal líquido do agregado é superior a 1001 euros. Por fim, verificou-se ainda que os fatores mais importantes para que um colaborador se sinta feliz é ter um bom ambiente de trabalho com boas relações interpessoais (tanto com colegas como com chefias e até com pessoas externas à empresa), a remuneração ser justa, ser reconhecido, sentir-se realizado e fazer o que gosta.

Considerações finais

10 Conclusão

A felicidade é uma meta prioritária na vida das pessoas e, por isso, alcançá-la é um objetivo comum a todos os indivíduos (Rastogi, 2019). Segundo o *World Happiness Report 2022*, Portugal encontra-se no 56º lugar no *Ranking* de Felicidade Mundial (Helliwell, 2022). Segundo este relatório, nos últimos dez anos têm aumentado os sentimentos de preocupação, tristeza e stress, havendo um aumento significativo no ano de 2020, quando começou a pandemia mundial de COVID-19. Posto isto, tornou-se ainda mais importante o tema da felicidade, e uma vez que este contexto desafiou os modelos de trabalho existentes e a concialiação com a vida familiar, o tema da felicidade no trabalho ganhou uma grande notoriedade no mundo empresarial. É essencial para as empresas perceberem a relevância da felicidade dos seus colaboradores para melhorarem os resultados globais e saberem quais são os fatores que influenciam esta felicidade para conseguirem criar as melhores estratégias para a sua otimização.

Assim, este estudo teve como objetivo perceber "*Qual a influência da felicidade no trabalho no desempenho profissional e que medidas podem ser implementadas para a manutenção ou maximização desta".* Para realizar o estudo, foi adotada uma metodologia mista, de natureza descritiva, que assenta num processo hipotético-dedutivo. O estudo teve em conta duas grandes dimensões: a Felicidade no Trabalho (medida através do Envolvimento, Satisfação com o Trabalho e Compromisso Organizacional Afetivo) e o Desempenho Profissional (medido através do Desportivismo, Desempenho na Tarefa, Cortesia, Altruísmo e Conscienciosidade). Para isso, recorreu-se a um questionário autoadministrado a uma amostra não-probabilística por conveniência, que foi publicado nas redes sociais da investigadora e da equipa de investigação. Foram recolhidas 438 respostas no total, sendo que apenas 392 foram consideradas para análise. Os inquiridos são maioritariamente mulheres, entre os 41 e os 50 anos, com Licenciatura e residentes na zona do Porto. Na sua maioria, vivem com o cônjuge ou companheiro e com os filhos e o rendimento mensal líquido do agregado familiar encontra-se entre os 1001 e os 2500 euros. Relativamente à vida profissional, a maioria trabalha por conta de outrem, em regime presencial e na área da educação num intervalo de tempo entre os 10 e os 25 anos.

De um modo geral, verificaram-se elevados níveis de Envolvimento, sendo que a maioria afirma sentir-se orgulhosa pelo trabalho que faz (87,8%); persistir sempre, mesmo quando as coisas não estão bem (85,6%) e que o seu trabalho tem imenso significado e propósito (81,2%). Também se apresentam resultados positivos no que diz respeito à satisfação com a situação laboral (54,1%), em especial com a relação com os colegas de trabalho (81,7%) e com o superior hierárquico (58,3%), no entanto, verificou-se alguma insatisfação no que toca à remuneração (53,7%) e às oportunidades de progressão na carreira (61,4%). Por fim, relativamente ao Compromisso Organizacional Afetivo, verificou-se também que a maioria dos inquiridos se sente ligada à sua

organização (64,3%) e sente os problemas da organização como se fossem seus (63,3%). No entanto, verifica-se uma discrepância de opiniões no que toca a permanecer o resto da carreira na mesma organização, uma vez que apenas 49,5% afirmam que ficariam muito felizes se tal acontecesse. Por fim, foi possível encontrar correlações fortes entre as dimensões do Envolvimento, Satisfação com o Trabalho e Compromisso Organizacional Afetivo com a Felicidade no Trabalho, possibilitando deste modo a aceitação das H1a, H1b e H1c. Como consequência, também se verificaram níveis elevados de felicidade e é curioso observar que o regime de trabalho em que se verificam níveis mais altos foi no regime híbrido, que possibilita aos colaboradores terem a autonomia e flexibilidade para escolherem se querem trabalhar a partir de casa (remotamente) ou na sede da empresa (regime presencial) (Ribeiro, 2021). Isto permite às pessoas unir o melhor de dois mundos: por um lado fazer uma melhor gestão entre a vida pessoal e a vida profissional (Zandi et al., 2021), mas também evitar questões como o distanciamento social, a diminuição do espírito de equipa ou o isolamento (Magnavita et al., 2021). Outra questão importante a ter em conta é o nível de rendimentos do agregado familiar, uma vez que, em todas as dimensões apresentadas, só se verificaram valores acima da média para rendimentos líquidos acima dos 1001 euros. Isto demonstra a importância que a parte financeira tem para a felicidade no trabalho.

Verificaram-se também elevados níveis de Desempenho Profissional, no entanto, após correlacionar esta variável com a Felicidade no Trabalho não foi encontrada uma forte relação entre as duas dimensões e por isso, rejeitou-se a H1 ("A Felicidade no Trabalho está positivamente relacionada com o Desempenho Profissional"), contrariando deste modo as teorias defendidas por Bento (2021); Coutinho (2014); Fisher (2003); Gabini (2018b); Machado (2017); Sgroi (2015); Wesarat et al. (2014). Isto pode dever-se ao facto de as dimensões estudadas serem de caráter subjetivo e por conseguinte, muito sujeitas à desejabilidade social. Este foi o motivo apresentado por vários autores para a existência de algum tipo de enviesamento das respostas em estudos desta natureza (Cunha et al., 2018; Oliveira & Keller, 2001). Apesar de, na nossa amostra, não se ter encontrado fortes evidências da relação entre estas dimensões, acredita-se que a Felicidade no Trabalho continua a ser de extrema relevância para as organizações.

Foi ainda possível recolher os fatores que os indivíduos consideram mais importantes para se sentirem felizes no trabalho. O fator mais mencionado foi o bom ambiente de trabalho, que demonstrou ser fulcral para a felicidade no trabalho, em seguida, foram mencionadas as relações interpessoais, a remuneração, o gosto pelo trabalho em si, o espírito de equipa e o reconhecimento. Verificou-se, no entanto, que a remuneração foi o fator mais mencionado no que diz respeito à infelicidade no trabalho, seguido pela falta de reconhecimento e valorização e a carga de trabalho ou o horário. As palavras que os indivíduos mais associam à felicidade são o Ambiente de Trabalho, a Remuneração, o Reconhecimento e a Realização. Verifica-se assim que por um lado,

as empresas devem proporcionar um bom ambiente de trabalho, pois é o fator que mais contribui para a felicidade dos colaboradores, e devem também promover o espírito de equipa a adaptar cada pessoa às tarefas com que mais se identifica. No entanto, devem ter em atenção que uma remuneração abaixo das expectativas ou a falta de reconhecimento são fatores que podem originar imediatamente níveis de infelicidade elevados. Por fim, as sugestões de melhoria apresentadas passam pelo aumento da remuneração ou outro tipo de recompensas, aumento do reconhecimento e valorização e a promoção de um bom ambiente de trabalho e espírito de equipa. Outras sugestões têm a ver com uma maior flexibilidade e equilíbrio entre vida pessoal e profissional, que incluem uma diminuição da carga de trabalho e a adoção da semana de quatro dias de trabalho.

Em suma, e dando resposta à questão de investigação previamente formulada ("*Qual a influência da felicidade no trabalho no desempenho profissional e que medidas podem ser implementadas para a manutenção ou maximização desta?"*), concluiu-se, neste estudo, que não existe uma relação forte entre a felicidade no trabalho e o desempenho profissional, já que a felicidade só por si não é suficiente para comprometer os indivíduos. Em relação às medidas para incrementar a felicidade no trabalho, estas passam pelo aumento da remuneração ou outro tipo de incentivos, o reconhecimento e valorização do trabalho dos colaboradores, a promoção de um bom ambiente de trabalho e espírito de equipa, a diminuição da carga de trabalho e o aumento da flexibilidade e do equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional.

11 Contribuições e impactos esperados

O presente estudo contribui com conhecimento factual sobre a felicidade, mais especificamente sobre a Felicidade no Trabalho e a sua influência no Desempenho Profissional dos indivíduos. Este, permitiu também validar a escala de Salas-Vallina et al. (2017) e Salas-Vallina and Alegre (2021) no contexto português, assim como validar a relação entre as dimensões do Envolvimento, Satisfação com o Trabalho e Compromisso Organizacional Afetivo e a Felicidade no Trabalho. Foi ainda possível estudar os fatores mais importantes para o incremento da Felicidade no Trabalho nas empresas, assim como os que mais contribuem para a infelicidade, no caso de não cumprirem com as expectativas dos trabalhadores. Por fim, foram recolhidas sugestões de iniciativas para aumentar a felicidade e o desempenho.

Este estudo tem assim uma relevância ao nível empresarial, pois permite às empresas saberem quais são os fatores que mais e menos influenciam a felicidade no trabalho e as sugestões de melhoria que vão ser muito úteis para as organizações saberem exatamente quais são os pontos em que devem apostar para incrementar a felicidade dos seus colaboradores. Assim, acreditamos ter gerado contributos relevantes para as organizações.

Para a comunidade científica, este estudo contribui ainda com a validação de uma escala de medição da felicidade no trabalho em contexto português.

12 Limitações (ou fragilidades)

Uma das maiores limitações deste estudo está associada à escala adotada para medir o Desempenho Profissional, que após a sua tradução para a língua portuguesa fez com que a maioria dos itens ficassem sujeitos a maior desejabilidade social, contribuindo desta forma para que a consistência interna das dimensões do Desportivismo e da Conscienciosidade fosse baixa, e fazendo com que estas subdimensões fossem desconsideradas para medir o Desempenho Profissional. De uma forma global, o trabalho padece dos efeitos típicos da desabilidade social, porque trabalhamos com fatores subjetivos sujeitos a escrutínio no ambiente de trabalho e social.

Outra limitação está relacionada com o recurso a uma amostra por conveniência, o que fez com que grande parte dos inquiridos residisse em três distritos de Portugal – Porto, Leiria e Portalegre. Deste modo, a amostra não retrata a realidade a nível nacional, o que deixa a necessidade de estudos com uma maior amplitude de amostra.

13 Recomendações para trabalhos futuros

Este estudo pode ser uma boa base para outro tipo de estudos mais especializados, que procurem medir a felicidade no trabalho de uma empresa em particular ou de um setor de atividade, obtendo deste modo resultados mais especializados para essa amostra e contribuindo com fatores diretamente aplicáveis ao contexto. Por outro lado, também pode servir como base a estudos com uma amostra mais abrangente, que procure estudar os níveis de felicidade a nível nacional, assim como os fatores gerais que afetam a felicidade no trabalho dos portugueses e estudar outro tipo de variáveis que não nos foi possível aprofundar como o tipo de função que desempenha, o tipo de recompensas que auferem (se apenas remuneração ou também outro tipo de regalias), entre outras. Seria também interessante avaliar a felicidade no trabalho por distrito, e perceber quais são as zonas do país onde as empresas oferecem melhores condições aos seus colaboradores que consequentemente aumentem a sua felicidade no trabalho.

Referências bibliográficas

Adnan Bataineh, K. (2019). Impact of work-life balance, happiness at work, on employee performance. *International Business Research*, *12*(2), 99-112.

Agustien, E., & Soeling, P. D. (2020). How does Happiness at Work Affect Employee Performance in the Head Office of BKKBN? *Hasanuddin Economics and Business Review*, *4*(2), 58-64.

Almiro, P. A. (2017). Uma nota sobre a desejabilidade social e o enviesamento de respostas. *Avaliação psicológica*, *16*(3), 0-0.

Arantes, D. D., & Prolo, I. (2016). As expressões de felicidade no trabalho: uma reflexão a partir de executivos, profissionais graduados e não-graduados. Anais do Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais,

Aronson, B. D., Janke, K. K., & Traynor, A. P. (2012). Investigating student pharmacist perceptions of professional engagement using a modified Delphi process. *American journal of pharmaceutical education*, *76*(7).

Barbosa, E. (2002). Determinantes da satisfação no contexto organizacional. *XII Jornadas Luso-Espanholas de Gestão Científica*, *6*, 153-157.

Barros, A. J. d. S., & Lehfeld, N. A. d. S. (2007). Fundamentos de metodologia científica. 3ª edição. *São Paulo*.

Bento, D. S. d. C. (2021). *A felicidade no trabalho: um estudo no setor farmacêutico*

Bhattacharjee, D., & Bhattcharjee, M. (2010). Measuring happiness at work place. *ASBM Journal of Management*, *3*(1/2), 112.

Bogdan, R., & Biklen, S. (1994). *Investigação qualitativa em educação: uma introdução à teoria e aos métodos*. Porto editora.

Brites, R. (2013). Análise de Dados Quantitativos com IBM SPSS: Mix Essencial para Relatórios e Teses Académicas. In: Lisboa, Portugal.

Bryman, A. (2016). *Social research methods*. Oxford university press.

Caputo, A. (2017). Social desirability bias in self-reported well-being measures: Evidence from an online survey. *Universitas Psychologica*, *16*(2), 245-255.

Cazares, M. M. T. (2021). *LA INFLUENCIA DE LOS COMPORTAMIENTOS DE CIUDADANÍA ORGANIZACIONAL, EN LA FELICIDAD ORGANIZACIONAL: GENERACIÓN MILLENIAL* Universidad Autónoma de Nuevo León México].

Chaiprasit, K., & Santidhiraku, O. (2011). Happiness at work of employees in small and medium-sized enterprises, Thailand. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, *25*, 189-200.

Chiumento, S. (2007). Happiness at work index: research report. *Chiumento, The Individual Approach to HR*.

Coelho Junior, F. A. (2009). Suporte à aprendizagem, satisfação no trabalho e desempenho: um estudo multinível.

Coutinho, M. (2014). *A felicidade no trabalho: implicações no valor da empresa e no indivíduo*‖ Tese de Doutorado. Instituto Superior de Gestão].

Creswell, J. W., & Clark, V. L. P. (2017). *Designing and conducting mixed methods research*. Sage publications.

Cunha, L. A. M. (2011). *A satisfação laboral e o compromisso organizacional dos colaboradores de uma empresa de comércio e reparação automóvel*

Cunha, S., Gama, C., Fevereiro, M., Vasconcelos, A., Sousa, S., Neves, A. C., . . . Ribeira, S. (2018). A felicidade e o engagement no trabalho nos cuidados de saúde primários. *Revista Portuguesa de Medicina Geral e Familiar*, *34*(1), 26-32.

Dancey, C. P., & Reidy, J. (2007). *Statistics without maths for psychology*. Pearson education.

Daud, K. A. M., Khidzir, N. Z., Ismail, A. R., & Abdullah, F. A. (2018). Validity and reliability of instrument to measure social media skills among small and medium entrepreneurs at

Pengkalan Datu River. *International Journal of Development and sustainability*, *7*(3), 1026-1037.
Dutschke, G. (2013). Factores condicionantes de felicidad organizacional. Estudio exploratorio de la realidad en Portugal. *Revista de estudios empresariales. Segunda época*(1).
EXAME. (2022). *As empresas mais felizes de 2022 são…*. Retrieved 20/05/2022 from https://visao.sapo.pt/exame/2022-05-30-as-empresas-mais-felizes-de-2022-sao/
Feitor, S. A., & Borges, E. M. d. N. (2022). Felicidade no trabalho e trauma psicológico em enfermeiros.
Fisher, C. D. (2003). Why do lay people believe that satisfaction and performance are correlated? Possible sources of a commonsense theory. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, *24*(6), 753-777.
Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International journal of management reviews*, *12*(4), 384-412.
Fitriana, N., Hutagalung, F. D., Awang, Z., & Zaid, S. M. (2022). Happiness at work: A cross-cultural validation of happiness at work scale. *Plos one*, *17*(1), e0261617.
Freire, T., Zenhas, F., Tavares, D., & Iglésias, C. (2013). Felicidade Hedónica e Eudaimónica: Um estudo com adolescentes portugueses. *Análise Psicológica*, *31*(4), 329-342.
Gabini, S. (2018a). Adaptación y validación de un instrumento para medir felicidad en el trabajo.
Gabini, S. (2018b). Felicidad en el trabajo: Breve actualización desde la psicología positiva.
Gomes, P. Z. (2019). *E as empresas mais felizes de 2019 são…*. Retrieved 20/05/2022 from https://visao.sapo.pt/exame/2019-05-27-e-as-empresas-mais-felizes-de-2019-sao-1/
Helliwell, J. F., Layard, R., Sachs, J. D., De Neve, J.-E., Aknin, L. B., & Wang, S. (Eds.). (2022). World Happiness Report 2022. *New York: Sustainable Development Solutions Network*. https://worldhappiness.report/ed/2022/
Human Resources. (2022). *A felicidade no local de trabalho é uma necessidade e não uma opção*. Retrieved 17/06/2022 from https://hrportugal.sapo.pt/a-felicidade-no-local-de-trabalho-e-uma-necessidade-e-nao-uma-opcao/?utm_content=bufferaea96&utm_medium=social&utm_source=linkedin.com&utm_campaign=buffer
INE. (2020). *Índice de Bem Estar - A generalidade dos domínios do Índice de Bem-estar apresentou uma evolução positiva entre 2014 e 2019*. Retrieved 15/02/2022 from https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=415624870&DESTAQUESmodo=2
Johari, J., Tan, F. Y., & Zulkarnain, Z. I. T. (2018). Autonomy, workload, work-life balance and job performance among teachers. *International Journal of Educational Management*.
Kim, S. J., & Hur, M.-H. (2019). Understanding of factors influencing happiness of middle-aged women in Korea based on Maslow's hierarchy of needs. *Psychiatry investigation*, *16*(7), 539.
Lopes, C. E. M. (2009). *Mais de 1001 palavras que você deveria conhecer antes de ser um líder*. Clube de Autores.
Lutterbie, S., & Pryce-Jones, J. (2013). Measuring happiness at work. *Assessment & Development Matters*, *5*(2), 13-16.
Machado, D. C. (2017). *Sistema de recompensas: contributo para a satisfação no trabalho*
Maciel, B. S. S. B. (2011). *O impacto das características do trabalho no compromisso organizacional*
Magnavita, N., Tripepi, G., & Chiorri, C. (2021). Telecommuting, off-time work, and intrusive leadership in workers' well-being. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *18*(7), 3330.
Maio, T. L. (2016). *A FELICIDADE NO TRABALHO: O impacto na gestão das organizações*
Maslow, A. H. (1954). Motivation and personality Harper and Row. *New York, NY*.
Medeiros, C. A. F., & Enders, W. T. (1998). Validação do modelo de conceitualização de três componentes do comprometimento organizacional (Meyer e Allen, 1991). *Revista de Administração contemporânea*, *2*(3), 67-87.

Mendes, S. M. (2015). *Felicidade no Trabalho: Estudo em duas Entidades do setor Público* ISMT].

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, *1*(1), 61-89.

Motyka, B. (2018). Employee engagement and performance: a systematic literature review. *International Journal of Management and Economics*, *54*(3), 227-244.

Neves, P., & Paixão, R. (2014). Comportament os de cidadania organizacional: uma revisão do conceito. *Exedra: Revista Científica*(9), 34-52.

Observador. (2022). *Aqui não há horário nem local de trabalho fixo: a Decode aposta na "liberdade e responsabilidade" do trabalhador*. Observador. Retrieved 7/04/2022 from https://observador-pt.cdn.ampproject.org/c/s/observador.pt/programas/reportagem-observador/aqui-nao-ha-horario-nem-local-de-trabalho-fixo-a-decode-aposta-na-liberdade-e-responsabilidade-do-trabalhador/amp/

Oliveira, E. (2022). *Surpresa: Portugal é o 56.º país mais feliz do mundo*. Retrieved 23/03/2022 from https://www.nit.pt/fora-de-casa/na-cidade/esta-surpreendido-portugal-e-o-56-o-pais-mais-feliz-mundo

Oliveira, J. H. B. d., & Keller, H. (2001). Felicidade: Natureza e avaliação (proposta de uma nova escala). *Psicologia Cognitiva*, *5*(2), 289-318.

Organ, D. W., & Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel psychology*, *48*(4), 775-802.

Parent-Lamarche, A. (2022). Teleworking, Work Engagement, and Intention to Quit during the COVID-19 Pandemic: Same Storm, Different Boats? *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *19*(3), 1267.

Paschoal, T., & Tamayo, A. (2008). Construction and validation of the work well-being scale. *Avaliação psicológica*, *7*(1), 11-22.

Paschoal, T., Torres, C. V., & Porto, J. B. (2010). Happiness at work: Relations with organizational support and social support. *Revista de Administração contemporânea*, *14*(6), 1054-1072.

Pereira, C. M. F. L. (2014). *A avaliação da felicidade no local de trabalho: um caso de estudo*

Pereira, I., Veloso, A., Silva, I. S., & Costa, P. (2017). Compromisso organizacional e satisfação laboral: um estudo exploratório em unidades de saúde familiar portuguesas. *Cadernos de Saúde Pública*, *33*.

Pinto, A. R. A. S. S. (2011). *Compromisso Organizacional: A validade da sua medida*

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of management*, *26*(3), 513-563.

Ramirez-Garcia, C., Perea, J. G.-Á. d., & Junco, J. G.-D. (2019). Happiness at work: Measurement scale validation. *Revista de Administração de Empresas*, *59*, 327-340.

Rastogi, M. (2019). A psychometric validation of the happiness at workplace scale. *Industrial and Commercial Training*.

Ribeiro, R. (2021). *Trabalho Híbrido: O que é e seu papel no Futuro do Trabalho*. Retrieved 20/05/2022 from https://blog.beerorcoffee.com/trabalho-hibrido/

Röder, K., & Singer, C. (2020). Fortune, Felicity and Happiness in the Early Modern Period: Introduction. *Critical Survey*, *32*(3), 1-7.

Rodrigues, A., & Silva, J. A. d. (2010). O papel das características sociodemográficas na felicidade. *Psico-USF*, *15*, 113-123.

Rodríguez, E., Franco, T., & Santos, M. (2005). O Compromisso Organizacional e as estratégias de gestão de recursos humanos. *ISEG e Universidade de Vigo*.

Salas-Vallina, A., & Alegre, J. (2021). Happiness at work: Developing a shorter measure. *Journal of Management & Organization*, *27*(3), 460-480.

Salas-Vallina, A., López-Cabrales, Á., Alegre, J., & Fernández, R. (2017). On the road to happiness at work (HAW): Transformational leadership and organizational learning capability as drivers of HAW in a healthcare context. *Personnel Review*.

Salas-Vallina, A., Pozo-Hidalgo, M., & Gil-Monte, P. R. (2020). Are happy workers more productive? The mediating role of service-skill use. *Frontiers in psychology*, *11*, 456.

Santos, D. E. P. d. (2020). *Felicidade no Trabalho: setor do calçado*
Schmitz, C., Lee, Y.-C., & Lilien, G. L. (2014). Cross-selling performance in complex selling contexts: an examination of supervisory-and compensation-based controls. *Journal of Marketing*, *78*(3), 1-19.
Schueller, S. M., & Seligman, M. E. (2010). Pursuit of pleasure, engagement, and meaning: Relationships to subjective and objective measures of well-being. *The Journal of Positive Psychology*, *5*(4), 253-263.
Sgroi, D. (2015). Happiness and productivity: Understanding the happy-productive worker. *SMF-CAGE Global Perspectives Series*, 2-20.
Singh, S., & Aggarwal, Y. (2018). Happiness at work scale: Construction and psychometric validation of a measure using mixed method approach. *Journal of Happiness Studies*, *19*(5), 1439-1463.
Smith, C., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of applied psychology*, *68*(4), 653.
Sotomayor, A. (2006). As percepções de justiça organizacional na avaliação de desempenho: consequências sobre o compromisso organizacional e o compromisso face ao superior hierárquico.
Sungu, L. J., Weng, Q., Hu, E., Kitule, J. A., & Fang, Q. (2020). How does organizational commitment relate to job performance? A conservation of resource perspective. *Human Performance*, *33*(1), 52-69.
Tamayo, M., Pinheiro, F., Tróccoli, B., & Paz, M. (2000). Construção e validação da escala de suporte organizacional percebido (ESOP)(Abstract). 52 a Reunião Anual da Sociedade Brasileira para o Progresso da Ciência (SBPC). *Brasília, DF, Brazil*.
Tashakkori, A., Teddlie, C., & Teddlie, C. B. (1998). *Mixed methodology: Combining qualitative and quantitative approaches* (Vol. 46). sage.
Taştan, S., Küçük, B. A., & İşiaçık, S. (2020). Towards enhancing happiness at work with the lenses of positive organizational behavior: The roles of psychological capital, social capital and organizational trust.
Van Vaerenbergh, Y., & Holmqvist, J. (2013). Speak my language if you want my money: Service language's influence on consumer tipping behavior. *European Journal of Marketing*.
Waal, A. d. (2018). Increasing organisational attractiveness: The role of the HPO and happiness at work frameworks. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*.
Waltermann, M. E., Martins, M. I. M., & Gedrat, D. (2022). Felicidade e trabalho na percepção dos professores do ensino superior: revisão integrativa. *Perspectivas em Diálogo: revista de educação e sociedade*, *9*(19), 175-194.
Wang, Q., Weng, Q., & Jiang, Y. (2020). When does affective organizational commitment lead to job performance?: integration of resource perspective. *Journal of Career Development*, *47*(4), 380-393.
Wang, Z., & Xu, H. (2017). How and when service-oriented high-performance work systems foster employee service performance: A test of mediating and moderating processes. *Employee Relations*.
Weiss, H. M., & Merlo, K. L. (2020). Affect, attention, and episodic performance. *Current Directions in Psychological Science*, *29*(5), 453-459.
Wesarat, P.-o., Sharif, M. Y., & Abdul Majid, A. H. (2014). A conceptual framework of happiness at the workplace. *Asian Social Science*, *11*(2), 78-88.
Works, H. (2022). Retrieved 20/05/2022 from https://www.happinessworks.info/
Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of occupational health psychology*, *5*(1), 84.
Ye, D., Ng, Y.-K., & Lian, Y. (2015). Culture and happiness. *Social indicators research*, *123*(2), 519-547.
Zandi, S., Ahmadi, F., Cetrez, Ö. A., & Akhavan, S. (2021). Job satisfaction and challenges of working from home during the COVID-19 pandemic: A study in a Swedish academic setting. *Work*(Preprint), 1-14.

Apêndices

Apêndice A – Instrumento de recolha de dados (questionário)

Indicadores	**Escala**
Encontra-se neste momento a exercer alguma atividade profissional?	Não Trabalha por conta própria Trabalha por conta de outrem Estagiário / aprendiz Outro
Sexo	Feminino Masculino
Idade	Resposta Aberta
Distrito	Açores Aveiro Beja Braga Bragança Castelo Branco Coimbra Évora Faro Guarda Leiria Lisboa Madeira Portalegre Porto Santarém Setúbal Viana do Castelo Vila Real Viseu Outro
Normalmente habita:	Sozinho Com cônjuge/ companheiro/a Com filhos menores de 18 anos (seus ou do seu cônjuge/ companheiro(a)) Com filhos maiores de 18 anos (seus ou do seu cônjuge/ companheiro(a)) Com outros menores de 18 anos Com os pais ou sogros Com outros familiares Com amigos, colegas ou estudantes Outro
Escolaridade	Não tem instrução primária Instrução primária completa (4º ano) 2º ciclo do ensino básico completo (6º ano) 3º ciclo do ensino básico completo (9º ano) Ensino secundário completo (12º ano) Licenciatura Mestrado Doutoramento
Qual o seu regime de trabalho atual?	Presencial Remoto/ Teletrabalho Híbrido/ Misto
Qual a sua área de atividade?	Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca Indústrias extractivas Indústrias transformadoras Electricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição Construção Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos Transportes e armazenagem Alojamento, restauração e similares Actividades de informação e de comunicação Actividades financeiras e de seguros Actividades imobiliárias Actividades de consultoria, científicas, técnicas e similares Actividades administrativas e dos serviços de apoio

	Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória Educação Actividades de saúde humana e apoio social Actividades artísticas, de espectáculos, desportivas e recreativas Outras actividades de serviços Actividades das famílias empregadoras de pessoal doméstico e actividades de produção das famílias para uso próprio Actividades dos organismos internacionais e outras instituições extra-territoriais
Antiguidade na Organização	Resposta Aberta (meses e anos)
Antiguidade na Função	Resposta Aberta (meses e anos)
Em que intervalo se enquadra o rendimento mensal líquido do seu agregado familiar?	Sem rendimento Até 500 euros Entre 501 e 1000 euros Entre 1001 e 2500 euros Entre 2501 e 3500 euros Entre 3501 e 5000 euros Acima de 5000 euros Não sabe
No próximo ano, acredita que os rendimentos do seu agregado familiar vão:	Piorar Ficar na mesma Melhorar

Dimensão	**Indicadores**	**Escala**	**Fonte**
Desempenho profissional	Completo adequadamente as funções que me são atribuídas.	Discordo totalmente Discordo parcialmente Não concordo nem discordo Concordo parcialmente Concordo totalmente Sem resposta	Johari et al. (2018)
	Cumpro as responsabilidades associadas à função que desempenho.		
	Realizo tarefas que são esperadas.		
	Cumpro os requisitos formais de desempenho do trabalho.		
	Negligencio aspetos do trabalho que sou obrigado a desempenhar.		
	Não desempenho as minhas funções essenciais.		
	Ajudo os outros depois de terem estado ausentes.		
	Ajudo os outros que estão sobrecarregados de trabalho.		
	Ajudo os meus superiores (quando não me pedem).		
	Esforço-me por ajudar colaboradores recém-chegados à empresa.		
	Interesso-me pessoalmente pelos outos colaboradores.		
	Transmito informação aos colegas.		
	Eu faço mais pausas do que os meus colegas de equipa.		
	Passo muito tempo ao telefone a tratar de assuntos pessoais.		
	Eu manifesto opinião acerca de coisas que não interessam aos meus colegas.		
	Eu conservo e protejo os bens/património da organização.		
	Eu sigo regras informais que permitem manter a ordem		
Envolvimento	No meu trabalho, sinto-me a transbordar de energia.		

	O trabalho que eu faço tem imenso significado e propósito.	Discordo totalmente Discordo parcialmente Não concordo nem discordo Concordo parcialmente Concordo totalmente Sem resposta	Salas-Vallina et al. (2017); Salas-Vallina and Alegre (2021)
	O tempo voa quando estou a trabalhar.		
	No meu trabalho, sinto-me forte e vigoroso.		
	Estou entusiasmado com o meu trabalho.		
	Quando estou a trabalhar, esqueço tudo o resto à minha volta.		
	O meu trabalho inspira-me.		
	Quando me levanto de manhã, apetece-me ir trabalhar.		
	Sinto-me feliz quando trabalho intensamente.		
	Sinto orgulho no trabalho que faço.		
	Sinto-me imerso no meu trabalho.		
	Sinto-me capaz de trabalhar por longos períodos de tempo seguido.		
	O meu trabalho é desafiante.		
	Sinto que me deixo levar pelo entusiasmo quanto estou a trabalhar.		
	No meu trabalho sou mentalmente muito resiliente.		
	Tenho dificuldade em desprender-me do meu trabalho.		
	No meu trabalho persisto sempre, mesmo quando as coisas não correm bem.		
Satisfação com o Trabalho	Estou satisfeito com a natureza do trabalho que realizo.		
	Estou satisfeito com a pessoa que me supervisiona (o meu superior hierárquico).		
	Estou satisfeito com as minhas relações com outras pessoas da organização com quem trabalho (os meus colegas de trabalho ou pares).		
	Estou satisfeito com a remuneração que recebo pelo meu trabalho.		
	Estou satisfeito com as oportunidades de progressão na carreira (promoção) que existem na organização.		
	Considerando tudo, estou satisfeito com a minha situação laboral.		
Compromisso Organizacional Afetivo	Ficaria muito feliz se permanecesse o resto da minha carreira nesta organização.		
	Gosto de falar da minha organização a pessoas de fora (que não trabalham na empresa).		
	Sinto realmente os problemas da organização como se fossem meus.		
	Penso que poderia facilmente tornar-me tão apegado a outra organização como sou a esta.		
	Nesta organização, sinto-me como parte de uma família.		
	Sinto-me emocionalmente ligado a esta organização.		
	Esta organização tem um grande significado pessoal para mim.		
	Tenho um forte sentimento de pertença à minha organização.		

Quais os fatores que mais contribuem para a sua felicidade no trabalho?

Quais os fatores que mais contribuem para a sua infelicidade no trabalho?

Quando pensa em felicidade no trabalho quais são as três primeiras palavras que lhe ocorrem? Pf coloque as palavras por ordem de importância

Por favor, partilhe sugestões de iniciativas que considera terem potencial para aumentar a sua felicidade, o seu compromisso e/ou desempenho no trabalho.

Apêndice B – Testes Estatísticos em relação à dimensão do envolvimento

	Discordo totalmente % de N da linha	Discordo parcialmente % de N da linha	Não concordo nem discordo % de N da linha	Concordo parcialmente % de N da linha	Concordo totalmente % de N da linha	Total % de N da linha
No meu trabalho, sinto-me a transbordar de energia	14,5	13,4	17,8	41,6	12,7	100,0
O trabalho que eu faço tem imenso significado e propósito	3,1	6,7	9,0	27,3	53,9	100,0
O tempo voa quando estou a trabalhar	6,7	8,0	12,7	39,0	33,6	100,0
No meu trabalho, sinto-me forte e vigoroso	10,1	12,7	19,7	38,1	19,4	100,0
Estou entusiasmado com o meu trabalho	12,5	13,5	13,0	31,3	29,7	100,0
Quando estou a trabalhar, esqueço tudo o resto à minha volta	11,7	20,3	15,4	37,0	15,6	100,0
O meu trabalho inspira-me	12,7	10,9	13,4	39,5	23,5	100,0
Quando me levanto de manhã, apetece-me ir trabalhar	17,9	15,3	13,0	34,3	19,5	100,0
Sinto-me feliz quando trabalho intensamente	12,9	11,3	11,3	31,3	33,2	100,0
Sinto orgulho no trabalho que faço	4,1	4,4	3,6	28,2	59,6	100,0
Sinto-me imerso no meu trabalho	6,1	7,7	18,0	33,7	34,5	100,0
Sinto-me capaz de trabalhar por longos períodos de tempo seguido	9,7	15,1	8,1	36,8	30,3	100,0
O meu trabalho é desafiante	7,0	6,8	11,2	29,6	45,5	100,0
Sinto que me deixo levar pelo entusiasmo quanto estou a trabalhar	6,5	11,7	18,8	36,3	26,6	100,0
No meu trabalho sou mentalmente muito resiliente	3,9	5,8	13,2	37,6	39,5	100,0
Tenho dificuldade em desprender-me do meu trabalho	15,7	16,2	12,8	35,2	20,1	100,0
No meu trabalho persisto sempre, mesmo quando as coisas não correm bem	3,1	3,4	7,9	43,0	42,5	100,0

Resumo de processamento de casos

		N	%
Casos	Válido	349	89,0
	Excluídos[a]	43	11,0
	Total	392	100,0

a. Exclusão de lista com base em todas as variáveis do procedimento.

Estatísticas de confiabilidade

Alfa de Cronbach	N de itens
,935	17

Estatísticas de item-total

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
No meu trabalho, sinto-me a transbordar de energia	59,27	188,509	,688	,930
O trabalho que eu faço tem imenso significado e propósito	58,32	194,873	,598	,932
O tempo voa quando estou a trabalhar	58,69	189,779	,698	,930
No meu trabalho, sinto-me forte e vigoroso	59,10	186,849	,756	,928
Estou entusiasmado com o meu trabalho	59,02	182,077	,808	,927
Quando estou a trabalhar, esqueço tudo o resto à minha volta	59,26	189,096	,666	,930
O meu trabalho inspira-me	59,05	183,730	,795	,927
Quando me levanto de manhã, apetece-me ir trabalhar	59,31	182,917	,766	,928
Sinto-me feliz quando trabalho intensamente	58,94	186,393	,677	,930
Sinto orgulho no trabalho que faço	58,20	192,458	,700	,930
Sinto-me imerso no meu trabalho	58,69	191,334	,654	,931
Sinto-me capaz de trabalhar por longos períodos de tempo seguido	58,87	189,657	,629	,931
O meu trabalho é desafiante	58,54	190,174	,655	,931
Sinto que me deixo levar pelo entusiasmo quanto estou a trabalhar	58,89	187,473	,768	,928
No meu trabalho sou mentalmente muito resiliente	58,50	196,308	,559	,933
Tenho dificuldade em desprender-me do meu trabalho	59,27	199,975	,314	,939
No meu trabalho persisto sempre, mesmo quando as coisas não correm bem	58,34	203,356	,365	,936

Postos

	Sexo	N	Posto médio	Soma de Classificações
Índice de Envolvimento	Masculino	73	171,40	12512,50
	Feminino	272	173,43	47172,50
	Total	345		

Estatísticas de teste[a]

	Índice de Envolvimento
U de Mann-Whitney	9811,500
Wilcoxon W	12512,500
Z	-,154
Significância Sig. (2 extremidades)	,878

a. Variável de Agrupamento: Sexo

Postos

	Segmento Idade	N	Posto médio
Índice de Envolvimento	20-30	53	128,88
	31-40	82	167,23
	41-50	139	177,70
	51-60	58	204,49
	>60	16	226,38
	Total	348	

Estatísticas de teste[a,b]

	Índice de Envolvimento
H de Kruskal-Wallis	20,891
df	4
Significância Sig.	<,001

a. Teste Kruskal Wallis

b. Variável de Agrupamento: Segmento Idade

Postos

	Perfis de agregado familiar	N	Posto médio
Índice de Envolvimento	Com cônjuge/ companheiro/a	76	191,05
	Com filhos	77	178,21
	Com cônjuge/ companheiro/aCom filhos	116	168,72
	Com cônjuge/ companheiro/aCom filhosCom os pais ou sogros	3	243,50
	Com os pais ou sogros	36	122,44
	Sozinho	29	210,93
	Com outros menores de 18 anosCom os pais ou sogros	2	215,00
	Com amigos, colegas ou estudantes	3	94,00
	Com outros familiares	5	153,90
	Com os pais ou sogrosCom outros familiares	1	175,50
	Total	348	

Estatísticas de teste[a,b]

	Índice de Envolvimento
H de Kruskal-Wallis	19,864
df	9
Significância Sig.	,019

a. Teste Kruskal Wallis

b. Variável de Agrupamento: Perfis de agregado familiar

Postos

	Antiguidade na Organização	N	Posto médio
Índice de Envolvimento	Até 6 meses	26	171,37
	Entre 6 meses e 1 ano	22	174,05
	Entre 1 a 5 anos	93	156,17
	Entre 5 a 10 anos	53	166,76
	Entre 10 a 25 anos	104	167,75
	Mais de 25 anos	41	208,21
	Total	339	

Estatísticas de teste[a,b]

	Índice de Envolvimento
H de Kruskal-Wallis	8,243
df	5
Significância Sig.	,143

a. Teste Kruskal Wallis

b. Variável de Agrupamento: Antiguidade na Organização

Postos

	Antiguidade na Função	N	Posto médio
Índice de Envolvimento	Até 6 meses	17	190,26
	Entre 6 meses e 1 ano	24	184,56
	Entre 1 a 5 anos	108	155,01
	Entre 5 a 10 anos	45	156,43
	Entre 10 a 25 anos	110	171,40
	Mais de 25 anos	35	209,46
	Total	339	

Estatísticas de teste[a,b]

	Índice de Envolvimento
H de Kruskal-Wallis	10,348
df	5
Significância Sig.	,066

a. Teste Kruskal Wallis

b. Variável de Agrupamento: Antiguidade na Função

Postos

	Qual o seu regime de trabalho atual?	N	Posto médio
Índice de Envolvimento	Presencial	280	167,30
	Híbrido	45	196,39
	Remoto	14	139,21
	Total	339	

Estatísticas de teste[a,b]

	Índice de Envolvimento
H de Kruskal-Wallis	4,860
df	2
Significância Sig.	,088

a. Teste Kruskal Wallis

b. Variável de Agrupamento: Qual o seu regime de trabalho atual?

Apêndice C – Envolvimento (Valores estandardizados)

				Envolvimento	
				Média	Desvio padrão
Sexo	Masculino	Segmento Idade	20-30	-,41	,73
			31-40	,36	,86
			41-50	,09	,90
			51-60	,05	,92
			>60	,38	.
	Feminino	Segmento Idade	20-30	-,31	,87
			31-40	-,14	,87
			41-50	,01	,88
			51-60	,28	,77
			>60	,43	,67
Perfis de agregado familiar	Com cônjuge/ companheiro/a			,17	,75
	Com filhos			,06	,77
	Com cônjuge/ companheiro/a; Com filhos			-,09	,97
	Com cônjuge/ companheiro/a; Com filhos; Com os pais ou sogros			,60	,28
	Com os pais ou sogros			-,41	,81
	Sozinho			,26	,88
	Com outros menores de 18 anos; Com os pais ou sogros			,33	1,00
	Com amigos, colegas ou estudantes			-,66	,88
	Com outros familiares; Com amigos, colegas ou estudantes			.	.
	Com outros familiares			,00	,31
	Com os pais ou sogros; Com outros familiares			,15	.
Nível de escolaridade	Não tem instrução primária			.	.
	Instrução primária completa (4ºano)			.	.
	2º ciclo do ensino básico completo (6ºano)			-,07	,35
	3º ciclo do ensino básico completo (9º ano)			,18	,87
	Ensino secundário completo (12º ano)			-,09	,99
	Licenciatura			-,08	,81
	Mestrado			,20	,72
	Doutoramento			,70	,25
Qual o seu regime de trabalho atual?	Presencial			-,03	,86
	Híbrido			,24	,71
	Remoto			-,39	1,15
Antiguidade na Organização	Até 6 meses			,05	,76
	Entre 6 meses e 1 ano			,02	,92
	Entre 1 a 5 anos			-,11	,88

	Entre 5 a 10 anos	-,06	,95
	Entre 10 a 25 anos	-,01	,85
	Mais de 25 anos	,31	,77
Antiguidade na Função	Até 6 meses	,23	,59
	Entre 6 meses e 1 ano	,15	,76
	Entre 1 a 5 anos	-,15	,93
	Entre 5 a 10 anos	-,12	,88
	Entre 10 a 25 anos	,01	,85
	Mais de 25 anos	,35	,65
Em que intervalo se enquadra o rendimento mensal líquido do seu agregado familiar?	Sem Rendimentos	.	.
	Até 500 euros	-,76	1,38
	Entre 501 a 1000 euros	-,24	,85
	Entre 1001 a 2500 euros	,08	,82
	Entre 2501 a 3500 euros	,09	,86
	Entre 3501 a 5000 euros	,22	1,07
	Acima de 5000 euros	,71	,28

Apêndice D – Testes Estatísticos em relação à dimensão da Satisfação com o Trabalho

Resumo de processamento de casos

		N	%
Casos	Válido	343	87,5
	Excluídos[a]	49	12,5
	Total	392	100,0

a. Exclusão de lista com base em todas as variáveis do procedimento.

Estatísticas de confiabilidade

Alfa de Cronbach	N de itens
,828	6

Estatísticas Descritivas

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Índice de Satisfação com o Trabalho	343	1,00	5,00	3,2054	,97484
N válido (de lista)	343				

Estatísticas de item-total

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
Estou satisfeito com a natureza do trabalho que realizo	15,32	26,931	,480	,822
Estou satisfeito com a pessoa que me supervisiona (o meu superior hierárquico)	15,87	23,974	,557	,810
Estou satisfeito com as minhas relações com outras pessoas da organização com quem trabalho (os meus colegas de trabalho ou pares)	15,19	27,852	,483	,822
Estou satisfeito com a remuneração que recebo pelo meu trabalho	16,68	24,231	,588	,802
Estou satisfeito com as oportunidades de progressão na carreira (promoção) que existem na organização	16,96	22,961	,675	,783
Considerando tudo, estou satisfeito com a minha situação laboral	16,15	21,571	,817	,750

Postos

	Sexo	N	Posto médio	Soma de Classificações
Índice de Satisfação com o Trabalho	Masculino	73	193,84	14150,50
	Feminino	265	162,79	43140,50
	Total	338		

Estatísticas de teste[a]

	Índice de Satisfação com o Trabalho
U de Mann-Whitney	7895,500
Wilcoxon W	43140,500
Z	-2,407
Significância Sig. (2 extremidades)	,016

a. Variável de Agrupamento: Sexo

Postos

	Segmento Idade	N	Posto médio
Índice de Envolvimento	20-30	53	128,88
	31-40	82	167,23
	41-50	139	177,70
	51-60	58	204,49
	>60	16	226,38
	Total	348	

Estatísticas de teste[a,b]

	Índice de Envolvimento
H de Kruskal-Wallis	20,891
df	4
Significância Sig.	<,001

a. Teste Kruskal Wallis

b. Variável de Agrupamento: Segmento Idade

Postos

	Perfis de agregado familiar	N	Posto médio
Índice de Satisfação com o Trabalho	Com cônjuge/ companheiro/a	72	181,33
	Com filhos	80	163,19
	Com cônjuge/ companheiro/aCom filhos	113	164,19
	Com cônjuge/ companheiro/aCom filhosCom os pais ou sogros	5	222,90
	Com os pais ou sogros	34	183,53
	Sozinho	26	171,13
	Com outros menores de 18 anosCom os pais ou sogros	2	259,25
	Com amigos, colegas ou estudantes	3	114,33
	Com outros familiaresCom amigos, colegas ou estudantes	1	180,00
	Com outros familiares	5	196,80
	Com os pais ou sogrosCom outros familiares	1	159,50
	Total	342	

Estatísticas de teste[a,b]

	Índice de Satisfação com o Trabalho
H de Kruskal-Wallis	6,694
df	10
Significância Sig.	,754

a. Teste Kruskal Wallis

b. Variável de Agrupamento: Perfis de agregado familiar

Postos

	Antiguidade na Organização	N	Posto médio
Índice de Satisfação com o Trabalho	Até 6 meses	27	196,91
	Entre 6 meses e 1 ano	19	185,24
	Entre 1 a 5 anos	96	166,02
	Entre 5 a 10 anos	52	162,26
	Entre 10 a 25 anos	98	156,30
	Mais de 25 anos	41	172,74
	Total	333	

Estatísticas de teste[a,b]

	Índice de Satisfação com o Trabalho
H de Kruskal-Wallis	4,793
df	5
Significância Sig.	,442

a. Teste Kruskal Wallis

b. Variável de Agrupamento: Antiguidade na Organização

Postos

	Antiguidade na Função	N	Posto médio
Índice de Satisfação com o Trabalho	Até 6 meses	19	210,74
	Entre 6 meses e 1 ano	21	200,43
	Entre 1 a 5 anos	110	169,51
	Entre 5 a 10 anos	48	162,43
	Entre 10 a 25 anos	108	149,83
	Mais de 25 anos	29	187,69
	Total	335	

Estatísticas de teste[a,b]

	Índice de Satisfação com o Trabalho
H de Kruskal-Wallis	11,268
df	5
Significância Sig.	,046

a. Teste Kruskal Wallis

b. Variável de Agrupamento: Antiguidade na Função

Postos

	Em que intervalo se enquadra o rendimento mensal líquido do seu agregado familiar?	N	Posto médio
Índice de Satisfação com o Trabalho	Até 500 euros	5	118,10
	Entre 501 a 1000 euros	99	133,19
	Entre 1001 a 2500 euros	174	172,74
	Entre 2501 a 3500 euros	35	203,74
	Entre 3501 a 5000 euros	12	191,92
	Acima de 5000 euros	6	280,00
	Total	331	

Estatísticas de teste[a,b]

	Índice de Satisfação com o Trabalho
H de Kruskal-Wallis	28,665
df	5
Significância Sig.	<,001

a. Teste Kruskal Wallis

b. Variável de Agrupamento: Em que intervalo se enquadra o rendimento mensal líquido do seu agregado familiar?

Postos

	Qual o seu regime de trabalho atual?	N	Posto médio
Índice de Satisfação com o Trabalho	Presencial	279	159,09
	Híbrido	42	222,79
	Remoto	13	169,46
	Total	334	

Estatísticas de teste[a,b]

	Índice de Satisfação com o Trabalho
H de Kruskal-Wallis	15,932
df	2
Significância Sig.	<,001

a. Teste Kruskal Wallis

b. Variável de Agrupamento: Qual o seu regime de trabalho atual?

Apêndice E – Satisfação com o Trabalho (valores estandardizados)

				Satisfação com o Trabalho	
				Média	Desvio padrão
Sexo	Masculino	Segmento Idade	20-30	,09	,95
			31-40	,74	1,03
			41-50	,19	1,03
			51-60	,04	1,00
			>60	,38	,59
	Feminino	Segmento Idade	20-30	,07	,95
			31-40	-,07	,93
			41-50	-,17	1,04
			51-60	,02	,93
			>60	,16	,66
Perfis de agregado familiar	Com cônjuge/ companheiro/a			,11	,98
	Com filhos			-,08	1,00
	Com cônjuge/ companheiro/a; Com filhos			-,08	,98
	Com cônjuge/ companheiro/a; Com filhos; Com os pais ou sogros			,49	1,15
	Com os pais ou sogros			,11	,96
	Sozinho			-,01	1,07
	Com outros menores de 18 anos; Com os pais ou sogros			,79	,24
	Com amigos, colegas ou estudantes			-,48	,51
	Com outros familiares; Com amigos, colegas ou estudantes			,13	.
	Com outros familiares			,26	,14
	Com os pais ou sogros; Com outros familiares			-,04	.
Nível de escolaridade	Não tem instrução primária			.	.
	Instrução primária completa (4ºano)			.	.
	2º ciclo do ensino básico completo (6ºano)			-1,04	,24
	3º ciclo do ensino básico completo (9º ano)			,01	1,20
	Ensino secundário completo (12º ano)			-,14	1,08
	Licenciatura			,02	,85
	Mestrado			,21	1,00
	Doutoramento			,41	,56

Qual o seu regime de trabalho atual?	Presencial	-,09	,95
	Híbrido	,55	,94
	Remoto	,01	1,05
Antiguidade na Organização	Até 6 meses	,31	,74
	Entre 6 meses e 1 ano	,17	1,03
	Entre 1 a 5 anos	-,01	1,05
	Entre 5 a 10 anos	-,05	1,10
	Entre 10 a 25 anos	-,11	,92
	Mais de 25 anos	,10	,88
Antiguidade na Função	Até 6 meses	,42	,66
	Entre 6 meses e 1 ano	,32	,97
	Entre 1 a 5 anos	-,01	1,08
	Entre 5 a 10 anos	-,06	,98
	Entre 10 a 25 anos	-,19	,89
	Mais de 25 anos	,23	,91
Em que intervalo se enquadra o rendimento mensal líquido do seu agregado familiar?	Sem Rendimentos	.	.
	Até 500 euros	-,57	1,25
	Entre 501 a 1000 euros	-,33	1,00
	Entre 1001 a 2500 euros	,07	,93
	Entre 2501 a 3500 euros	,37	,91
	Entre 3501 a 5000 euros	,21	1,00
	Acima de 5000 euros	1,13	,38

Apêndice F – Testes estatísticos em relação à dimensão do Compromisso Organizacional Afetivo

Resumo de processamento de casos

		N	%
Casos	Válido	341	87,0
	Excluídos[a]	51	13,0
	Total	392	100,0

a. Exclusão de lista com base em todas as variáveis do procedimento.

Estatísticas de confiabilidade

Alfa de Cronbach	N de itens
,885	8

Estatísticas de item-total

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
Ficaria muito feliz se permanecesse o resto da minha carreira nesta organização	24,42	50,368	,666	,870
Gosto de falar da minha organização a pessoas de fora (que não trabalham na empresa	23,98	51,917	,679	,868
Sinto realmente os problemas da organização como se fossem meus	24,01	52,521	,679	,868
Penso que poderia facilmente tornar-me tão apegado a outra organização como sou a esta	23,94	65,594	-,010	,925
Nesta organização, sinto-me como parte de uma família	24,23	49,689	,766	,859
Sinto-me emocionalmente ligado a esta organização	23,99	48,512	,837	,851
Esta organização tem um grande significado pessoal para mim	24,02	49,370	,798	,856
Tenho um forte sentimento de pertença à minha organização	24,05	48,471	,847	,850

Estatísticas Descritivas

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Ficaria muito feliz se permanecesse o resto da minha carreira nesta organização	376	1	5	3,17	1,508
Gosto de falar da minha organização a pessoas de fora (que não trabalham na empresa	370	1	5	3,58	1,327
Sinto realmente os problemas da organização como se fossem meus	373	1	5	3,57	1,286
Penso que poderia facilmente tornar-me tão apegado a outra organização como sou a esta	366	1	5	3,59	1,224
Nesta organização, sinto-me como parte de uma família	370	1	5	3,35	1,403
Sinto-me emocionalmente ligado a esta organização	375	1	5	3,58	1,398
Esta organização tem um grande significado pessoal para mim	374	1	5	3,54	1,392
Tenho um forte sentimento de pertença à minha organização	371	1	5	3,51	1,394
N válido (de lista)	341				

Postos

	Sexo	N	Posto médio	Soma de Classificações
Índice de Compromisso Organizacional Afetivo	Masculino	73	177,43	12952,50
	Feminino	264	166,67	44000,50
	Total	337		

Estatísticas de teste[a]

	Índice de Compromisso Organizacional Afetivo
U de Mann-Whitney	9020,500
Wilcoxon W	44000,500
Z	-,836
Significância Sig. (2 extremidades)	,403

a. Variável de Agrupamento: Sexo

Postos

	Segmento Idade	N	Posto médio
Índice de Compromisso Organizacional Afetivo	20-30	55	143,72
	31-40	84	151,48
	41-50	129	175,58
	51-60	58	201,80
	>60	15	221,87
	Total	341	

Estatísticas de teste[a,b]

	Índice de Compromisso Organizacional Afetivo
H de Kruskal-Wallis	17,469
df	4
Significância Sig.	,002

a. Teste Kruskal Wallis

b. Variável de Agrupamento: Segmento Idade

Postos

	Perfis de agregado familiar	N	Posto médio
Índice de Compromisso Organizacional Afetivo	Com cônjuge/ companheiro/a	72	177,14
	Com filhos	82	182,28
	Com cônjuge/ companheiro/aCom filhos	105	158,99
	Com cônjuge/ companheiro/aCom filhosCom os pais ou sogros	5	235,10
	Com os pais ou sogros	36	153,14
	Sozinho	28	180,39
	Com outros menores de 18 anosCom os pais ou sogros	2	177,00
	Com amigos, colegas ou estudantes	3	112,33
	Com outros familiaresCom amigos, colegas ou estudantes	1	152,00
	Com outros familiares	5	176,10
	Com os pais ou sogrosCom outros familiares	1	112,50
	Total	340	

Estatísticas de teste[a,b]

	Índice de Compromisso Organizacional Afetivo
H de Kruskal-Wallis	7,986
df	10
Significância Sig.	,630

a. Teste Kruskal Wallis

b. Variável de Agrupamento: Perfis de agregado familiar

Postos

	Nível de escolaridade	N	Posto médio
Índice de Compromisso Organizacional Afetivo	2º ciclo do ensino básico completo (6ºano)	3	161,33
	3º ciclo do ensino básico completo (9º ano)	20	181,60
	Ensino secundário completo (12º ano)	103	170,13
	Licenciatura	148	164,71
	Mestrado	61	175,21
	Doutoramento	5	253,10
	Total	340	

Estatísticas de teste[a,b]

	Índice de Compromisso Organizacional Afetivo
H de Kruskal-Wallis	4,475
df	5
Significância Sig.	,483

a. Teste Kruskal Wallis

b. Variável de Agrupamento: Nível de escolaridade

Postos

	Qual o seu regime de trabalho atual?	N	Posto médio
Índice de Compromisso Organizacional Afetivo	Presencial	273	160,98
	Híbrido	45	209,98
	Remoto	14	134,32
	Total	332	

Estatísticas de teste[a,b]

	Índice de Compromisso Organizacional Afetivo
H de Kruskal-Wallis	11,729
df	2
Significância Sig.	,003

a. Teste Kruskal Wallis

b. Variável de Agrupamento: Qual o seu regime de trabalho atual?

Postos

	Antiguidade na Organização	N	Posto médio
Índice de Compromisso Organizacional Afetivo	Até 6 meses	28	150,63
	Entre 6 meses e 1 ano	22	166,25
	Entre 1 a 5 anos	92	144,80
	Entre 5 a 10 anos	52	166,13
	Entre 10 a 25 anos	102	175,64
	Mais de 25 anos	36	209,10
	Total	332	

Estatísticas de teste[a,b]

	Índice de Compromisso Organizacional Afetivo
H de Kruskal-Wallis	13,508
df	5
Significância Sig.	,019

a. Teste Kruskal Wallis

b. Variável de Agrupamento: Antiguidade na Organização

Postos

	Antiguidade na Função	N	Posto médio
Índice de Compromisso Organizacional Afetivo	Até 6 meses	20	169,58
	Entre 6 meses e 1 ano	23	181,70
	Entre 1 a 5 anos	105	152,66
	Entre 5 a 10 anos	49	170,26
	Entre 10 a 25 anos	107	167,59
	Mais de 25 anos	28	192,98
	Total	332	

Estatísticas de teste[a,b]

	Índice de Compromisso Organizacional Afetivo
H de Kruskal-Wallis	5,008
df	5
Significância Sig.	,415

a. Teste Kruskal Wallis

b. Variável de Agrupamento: Antiguidade na Função

Postos

	Em que intervalo se enquadra o rendimento mensal líquido do seu agregado familiar?	N	Posto médio
Índice de Compromisso Organizacional Afetivo	Até 500 euros	5	87,60
	Entre 501 a 1000 euros	98	134,75
	Entre 1001 a 2500 euros	174	173,82
	Entre 2501 a 3500 euros	35	177,19
	Entre 3501 a 5000 euros	11	232,55
	Acima de 5000 euros	7	281,00
	Total	330	

Estatísticas de teste[a,b]

	Índice de Compromisso Organizacional Afetivo
H de Kruskal-Wallis	31,108
df	5
Significância Sig.	<,001

a. Teste Kruskal Wallis

b. Variável de Agrupamento: Em que intervalo se enquadra o rendimento mensal líquido do seu agregado familiar?

Apêndice G – Compromisso Organizacional Afetivo (valores estandardizados)

				Compromisso Organizacional Afetivo	
				Média	Desvio padrão
Sexo	Masculino	Segmento Idade	20-30	-,18	,80
			31-40	,30	1,04
			41-50	,12	1,00
			51-60	,25	,68
			>60	1,31	,35
	Feminino	Segmento Idade	20-30	-,26	,96
			31-40	-,31	1,08
			41-50	,04	1,04
			51-60	,30	1,04
			>60	,34	,73
Perfis de agregado familiar	Com cônjuge/ companheiro/a			,06	1,03
	Com filhos			,13	,97
	Com cônjuge/ companheiro/a; Com filhos			-,13	1,07
	Com cônjuge/ companheiro/a; Com filhos; Com os pais ou sogros			,63	,86
	Com os pais ou sogros			-,12	,90
	Sozinho			,03	1,22
	Com outros menores de 18 anos; Com os pais ou sogros			,25	,09
	Com amigos, colegas ou estudantes			-,61	1,21
	Com outros familiares; Com amigos, colegas ou estudantes			,06	.
	Com outros familiares			,21	,39
	Com os pais ou sogros; Com outros familiares			-,32	.
Nível de escolaridade	Não tem instrução primária			.	.
	Instrução primária completa (4ºano)			.	.
	2º ciclo do ensino básico completo (6ºano)			-,07	,98
	3º ciclo do ensino básico completo (9º ano)			,08	1,15
	Ensino secundário completo (12º ano)			-,03	1,08
	Licenciatura			-,05	,97
	Mestrado			,04	1,05
	Doutoramento			,78	,30
Qual o seu regime de trabalho atual?	Presencial			-,07	1,01
	Híbrido			,43	,85
	Remoto			-,42	1,18
	Até 6 meses			-,12	,93

Antiguidade na Organização	Entre 6 meses e 1 ano	,00	1,10
	Entre 1 a 5 anos	-,22	1,02
	Entre 5 a 10 anos	-,02	1,03
	Entre 10 a 25 anos	,09	1,01
	Mais de 25 anos	,43	,95
Antiguidade na Função	Até 6 meses	,10	,84
	Entre 6 meses e 1 ano	,12	1,12
	Entre 1 a 5 anos	-,15	1,07
	Entre 5 a 10 anos	,03	1,03
	Entre 10 a 25 anos	,02	,99
	Mais de 25 anos	,31	,81
Em que intervalo se enquadra o rendimento mensal líquido do seu agregado familiar?	Sem Rendimentos	.	.
	Até 500 euros	-1,07	1,46
	Entre 501 a 1000 euros	-,34	1,07
	Entre 1001 a 2500 euros	,11	,93
	Entre 2501 a 3500 euros	,12	1,01
	Entre 3501 a 5000 euros	,67	,90
	Acima de 5000 euros	1,13	,50

Apêndice H – Testes estatísticos em relação à subdimensão do Desportivismo

Resumo de processamento de casos

		N	%
Casos	Válido	344	87,8
	Excluídos[a]	48	12,2
	Total	392	100,0

a. Exclusão de lista com base em todas as variáveis do procedimento.

Estatísticas de confiabilidade

Alfa de Cronbach	N de itens
,583	5

Estatísticas de item-total

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
Negligencio aspetos do trabalho que sou obrigado a desempenhar	17,71	5,978	,352	,521
Não desempenho as minhas funções essenciais	17,37	6,776	,351	,527
Eu faço mais pausas do que os meus colegas de equipa	17,63	6,333	,311	,543
Passo muito tempo ao telefone a tratar de assuntos pessoais	17,45	6,609	,430	,496
Eu manifesto opinião acerca de coisas que não interessam aos meus colegas	18,31	5,536	,316	,555

Postos

	Sexo	N	Posto médio	Soma de Classificações
ÍndiceDesportivismo	Masculino	82	167,38	13725,00
	Feminino	305	201,16	61353,00
	Total	387		

Estatísticas de teste[a]

	ÍndiceDesportivismo
U de Mann-Whitney	10322,000
Wilcoxon W	13725,000
Z	-2,457
Significância Sig. (2 extremidades)	,014

a. Variável de Agrupamento: Sexo

Postos

	Segmento Idade	N	Posto médio
ÍndiceDesportivismo	20-30	59	175,68
	31-40	91	182,64
	41-50	155	203,74
	51-60	67	195,69
	>60	18	253,83
	Total	390	

Estatísticas de teste[a,b]

	ÍndiceDesportivismo
H de Kruskal-Wallis	8,878
df	4
Significância Sig.	,064

a. Teste Kruskal Wallis

b. Variável de Agrupamento: Segmento Idade

Postos

	Perfis de agregado familiar	N	Posto médio
ÍndiceDesportivismo	Com cônjuge/ companheiro/a	86	193,67
	Com filhos	90	204,82
	Com cônjuge/ companheiro/aCom filhos	129	198,52
	Com cônjuge/ companheiro/aCom filhosCom os pais ou sogros	6	174,17
	Com os pais ou sogros	38	171,04
	Sozinho	30	203,92
	Com outros menores de 18 anosCom os pais ou sogros	2	183,75
	Com amigos, colegas ou estudantes	3	157,83
	Com outros familiaresCom amigos, colegas ou estudantes	1	367,00
	Com outros familiares	5	155,20
	Com os pais ou sogrosCom outros familiares	1	292,00
	Total	391	

Estatísticas de teste[a,b]

	ÍndiceDesportivismo
H de Kruskal-Wallis	7,077
df	10
Significância Sig.	,718

a. Teste Kruskal Wallis

b. Variável de Agrupamento: Perfis de agregado familiar

Postos

	Nível de escolaridade	N	Posto médio
ÍndiceDesportivismo	2º ciclo do ensino básico completo (6ºano)	5	248,40
	3º ciclo do ensino básico completo (9º ano)	28	205,55
	Ensino secundário completo (12º ano)	124	213,82
	Licenciatura	161	181,57
	Mestrado	65	186,67
	Doutoramento	8	219,81
	Total	391	

Estatísticas de teste[a,b]

	ÍndiceDesportivismo
H de Kruskal-Wallis	7,981
df	5
Significância Sig.	,157

a. Teste Kruskal Wallis

b. Variável de Agrupamento: Nível de escolaridade

Postos

	Qual o seu regime de trabalho atual?	N	Posto médio
ÍndiceDesportivismo	Presencial	320	196,23
	Híbrido	47	166,63
	Remoto	14	153,39
	Total	381	

Estatísticas de teste[a,b]

	ÍndiceDesportivismo
H de Kruskal-Wallis	4,777
df	2
Significância Sig.	,092

a. Teste Kruskal Wallis

b. Variável de Agrupamento: Qual o seu regime de trabalho atual?

Postos

	Antiguidade na Organização	N	Posto médio
ÍndiceDesportivismo	Até 6 meses	29	172,97
	Entre 6 meses e 1 ano	22	189,39
	Entre 1 a 5 anos	104	189,18
	Entre 5 a 10 anos	55	182,22
	Entre 10 a 25 anos	120	187,49
	Mais de 25 anos	49	216,99
	Total	379	

Estatísticas de teste[a,b]

	ÍndiceDesportivismo
H de Kruskal-Wallis	4,122
df	5
Significância Sig.	,532

a. Teste Kruskal Wallis

b. Variável de Agrupamento: Antiguidade na Organização

Postos

	Antiguidade na Função	N	Posto médio
ÍndiceDesportivismo	Até 6 meses	21	214,24
	Entre 6 meses e 1 ano	25	189,90
	Entre 1 a 5 anos	117	177,11
	Entre 5 a 10 anos	51	184,02
	Entre 10 a 25 anos	127	192,19
	Mais de 25 anos	39	221,27
	Total	380	

Estatísticas de teste[a,b]

	ÍndiceDesportivismo
H de Kruskal-Wallis	6,135
df	5
Significância Sig.	,293

a. Teste Kruskal Wallis

b. Variável de Agrupamento: Antiguidade na Função

Postos

	Em que intervalo se enquadra o rendimento mensal líquido do seu agregado familiar?	N	Posto médio
ÍndiceDesportivismo	Até 500 euros	7	220,43
	Entre 501 a 1000 euros	113	201,49
	Entre 1001 a 2500 euros	198	183,49
	Entre 2501 a 3500 euros	38	201,74
	Entre 3501 a 5000 euros	13	142,77
	Acima de 5000 euros	7	101,57
	Total	376	

Estatísticas de teste[a,b]

	ÍndiceDesportivismo
H de Kruskal-Wallis	10,242
df	5
Significância Sig.	,069

a. Teste Kruskal Wallis

b. Variável de Agrupamento: Em que intervalo se enquadra o rendimento mensal líquido do seu agregado familiar?

Apêndice I – Desportivismo (valores estandardizados)

				Desportivismo	
				Média	Desvio padrão
Sexo	Masculino	Segmento Idade	20-30	,03	,36
			31-40	,20	,35
			41-50	,00	,47
			51-60	,15	,55
			>60	-,19	,14
	Feminino	Segmento Idade	20-30	,03	,45
			31-40	-,05	,37
			41-50	-,01	,58
			51-60	,03	,49
			>60	-,03	,49
Perfis de agregado familiar	Com cônjuge/ companheiro/a			,06	,44
	Com filhos			-,06	,41
	Com cônjuge/ companheiro/a; Com filhos			-,02	,49
	Com cônjuge/ companheiro/a; Com filhos; Com os pais ou sogros			,35	,71
	Com os pais ou sogros			,01	,35
	Sozinho			,08	,77
	Com outros menores de 18 anos; Com os pais ou sogros			-,19	,14
	Com amigos, colegas ou estudantes			-,09	,60
	Com outros familiares; Com amigos, colegas ou estudantes			-,29	.
	Com outros familiares			-,05	,36
	Com os pais ou sogros; Com outros familiares			-,29	.
Nível de escolaridade	Não tem instrução primária			.	.
	Instrução primária completa (4ºano)			.	.
	2º ciclo do ensino básico completo (6ºano)			-,34	,10
	3º ciclo do ensino básico completo (9º ano)			,15	,52
	Ensino secundário completo (12º ano)			-,02	,51
	Licenciatura			-,01	,42
	Mestrado			,05	,55
	Doutoramento			-,16	,24
Qual o seu regime de trabalho atual?	Presencial			-,02	,44
	Híbrido			,06	,60
	Remoto			,19	,70

Antiguidade na Organização	Até 6 meses	,07	,49
	Entre 6 meses e 1 ano	,06	,70
	Entre 1 a 5 anos	-,02	,43
	Entre 5 a 10 anos	-,01	,37
	Entre 10 a 25 anos	,07	,56
	Mais de 25 anos	-,15	,31
Antiguidade na Função	Até 6 meses	,10	,53
	Entre 6 meses e 1 ano	,07	,69
	Entre 1 a 5 anos	,01	,42
	Entre 5 a 10 anos	-,02	,44
	Entre 10 a 25 anos	-,02	,49
	Mais de 25 anos	-,02	,49
Em que intervalo se enquadra o rendimento mensal líquido do seu agregado familiar?	Sem Rendimentos	.	.
	Até 500 euros	-,01	,50
	Entre 501 a 1000 euros	-,02	,47
	Entre 1001 a 2500 euros	-,02	,42
	Entre 2501 a 3500 euros	,00	,59
	Entre 3501 a 5000 euros	,31	,90
	Acima de 5000 euros	,34	,41

Apêndice J – Testes estatísticos em relação à subdimensão do Desempenho da Tarefa

Resumo de processamento de casos

		N	%
Casos	Válido	375	95,7
	Excluídos[a]	17	4,3
	Total	392	100,0

a. Exclusão de lista com base em todas as variáveis do procedimento.

Estatísticas de confiabilidade

Alfa de Cronbach	N de itens
,672	4

Estatísticas de item-total

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
Completo adequadamente as funções que me são atribuídas	14,53	1,063	,443	,668
Cumpro as responsabilidades associadas à função que desempenho	14,30	1,536	,492	,591
Realizo tarefas que são esperadas	14,33	1,514	,487	,591
Cumpro os requisitos formais de desempenho do trabalho	14,31	1,540	,494	,591

Postos

	Sexo	N	Posto médio	Soma de Classificações
Índice de Desempenho na Tarefa	Masculino	78	184,69	14406,00
	Feminino	293	186,35	54600,00
	Total	371		

Estatísticas de teste[a]

	Índice de Desempenho na Tarefa
U de Mann-Whitney	11325,000
Wilcoxon W	14406,000
Z	-,140
Significância Sig. (2 extremidades)	,889

a. Variável de Agrupamento: Sexo

Postos

	Segmento Idade	N	Posto médio
Índice de Desempenho na Tarefa	20-30	56	194,73
	31-40	90	187,01
	41-50	149	188,68
	51-60	61	179,83
	>60	18	183,69
	Total	374	

Estatísticas de teste[a,b]

	Índice de Desempenho na Tarefa
H de Kruskal-Wallis	,794
df	4
Significância Sig.	,939

a. Teste Kruskal Wallis

b. Variável de Agrupamento: Segmento Idade

Postos

	Perfis de agregado familiar	N	Posto médio
Índice de Desempenho na Tarefa	Com cônjuge/ companheiro/a	81	182,81
	Com filhos	85	179,52
	Com cônjuge/ companheiro/aCom filhos	123	203,66
	Com cônjuge/ companheiro/aCom filhosCom os pais ou sogros	6	142,83
	Com os pais ou sogros	37	166,01
	Sozinho	30	190,27
	Com outros menores de 18 anosCom os pais ou sogros	2	183,50
	Com amigos, colegas ou estudantes	3	208,33
	Com outros familiaresCom amigos, colegas ou estudantes	1	258,00
	Com outros familiares	5	158,50
	Com os pais ou sogrosCom outros familiares	1	258,00
	Total	374	

Estatísticas de teste[a,b]

	Índice de Desempenho na Tarefa
H de Kruskal-Wallis	9,566
df	10
Significância Sig.	,479

a. Teste Kruskal Wallis

b. Variável de Agrupamento: Perfis de agregado familiar

Postos

	Nível de escolaridade	N	Posto médio
Índice de Desempenho na Tarefa	2º ciclo do ensino básico completo (6ºano)	5	218,60
	3º ciclo do ensino básico completo (9º ano)	27	194,24
	Ensino secundário completo (12º ano)	117	186,30
	Licenciatura	156	183,26
	Mestrado	62	192,57
	Doutoramento	7	208,79
	Total	374	

Estatísticas de teste[a,b]

	Índice de Desempenho na Tarefa
H de Kruskal-Wallis	1,564
df	5
Significância Sig.	,906

a. Teste Kruskal Wallis

b. Variável de Agrupamento: Nível de escolaridade

Postos

	Antiguidade na Organização	N	Posto médio
Índice de Desempenho na Tarefa	Até 6 meses	26	137,67
	Entre 6 meses e 1 ano	22	194,70
	Entre 1 a 5 anos	103	182,33
	Entre 5 a 10 anos	54	193,68
	Entre 10 a 25 anos	114	180,22
	Mais de 25 anos	44	191,36
	Total	363	

Estatísticas de teste[a,b]

	Índice de Desempenho na Tarefa
H de Kruskal-Wallis	7,990
df	5
Significância Sig.	,157

a. Teste Kruskal Wallis

b. Variável de Agrupamento: Antiguidade na Organização

Postos

	Antiguidade na Função	N	Posto médio
Índice de Desempenho na Tarefa	Até 6 meses	17	137,18
	Entre 6 meses e 1 ano	25	199,58
	Entre 1 a 5 anos	114	187,82
	Entre 5 a 10 anos	51	170,80
	Entre 10 a 25 anos	120	186,26
	Mais de 25 anos	36	174,18
	Total	363	

Estatísticas de teste[a,b]

	Índice de Desempenho na Tarefa
H de Kruskal-Wallis	6,796
df	5
Significância Sig.	,236

a. Teste Kruskal Wallis

b. Variável de Agrupamento: Antiguidade na Função

Postos

	Em que intervalo se enquadra o rendimento mensal líquido do seu agregado familiar?	N	Posto médio
Índice de Desempenho na Tarefa	Até 500 euros	7	152,50
	Entre 501 a 1000 euros	107	183,75
	Entre 1001 a 2500 euros	192	184,01
	Entre 2501 a 3500 euros	37	175,11
	Entre 3501 a 5000 euros	12	180,38
	Acima de 5000 euros	7	142,86
	Total	362	

Estatísticas de teste[a,b]

	Índice de Desempenho na Tarefa
H de Kruskal-Wallis	2,349
df	5
Significância Sig.	,799

a. Teste Kruskal Wallis

b. Variável de Agrupamento: Em que intervalo se enquadra o rendimento mensal líquido do seu agregado familiar?

Apêndice K – Desempenho da Tarefa (valores estandardizados)

				Desempenho na Tarefa	
				Média	Desvio padrão
Sexo	Masculino	Segmento Idade	20-30	,10	,17
			31-40	,03	,33
			41-50	-,03	,44
			51-60	-,27	,67
			>60	-,29	,71
	Feminino	Segmento Idade	20-30	-,03	,46
			31-40	-,01	,36
			41-50	,01	,38
			51-60	,03	,29
			>60	,03	,32
Perfis de agregado familiar	Com cônjuge/ companheiro/a			-,02	,41
	Com filhos			,01	,30
	Com cônjuge/ companheiro/a; Com filhos			,04	,37
	Com cônjuge/ companheiro/a; Com filhosCom os pais ou sogros			-,33	,71
	Com os pais ou sogros			-,08	,41
	Sozinho			-,01	,41
	Com outros menores de 18 anos; Com os pais ou sogros			,09	,18
	Com amigos, colegas ou estudantes			,13	,14
	Com outros familiares; Com amigos, colegas ou estudantes			,21	.
	Com outros familiares			,01	,21
	Com os pais ou sogros; Com outros familiares			,21	.
Nível de escolaridade	Não tem instrução primária			.	.
	Instrução primária completa (4ºano)			.	.
	2º ciclo do ensino básico completo (6ºano)			,11	,22
	3º ciclo do ensino básico completo (9º ano)			-,02	,47
	Ensino secundário completo (12º ano)			,00	,35
	Licenciatura			-,03	,42
	Mestrado			,05	,27
	Doutoramento			,10	,20
Qual o seu regime de trabalho atual?	Presencial			-,02	,40
	Híbrido			,09	,19

	Remoto	-,02	,46
Antiguidade na Organização	Até 6 meses	-,12	,36
	Entre 6 meses e 1 ano	,05	,30
	Entre 1 a 5 anos	,01	,35
	Entre 5 a 10 anos	,03	,35
	Entre 10 a 25 anos	-,03	,45
	Mais de 25 anos	,03	,31
Antiguidade na Função	Até 6 meses	-,08	,32
	Entre 6 meses e 1 ano	,06	,30
	Entre 1 a 5 anos	,04	,29
	Entre 5 a 10 anos	-,09	,53
	Entre 10 a 25 anos	-,01	,41
	Mais de 25 anos	,00	,30
Em que intervalo se enquadra o rendimento mensal líquido do seu agregado familiar?	Sem Rendimentos	.	.
	Até 500 euros	-,25	,62
	Entre 501 a 1000 euros	,00	,37
	Entre 1001 a 2500 euros	,00	,39
	Entre 2501 a 3500 euros	-,01	,34
	Entre 3501 a 5000 euros	,02	,30
	Acima de 5000 euros	-,11	,37

Apêndice L – Testes estatísticos em relação à subdimensão da Cortesia

Resumo de processamento de casos

		N	%
Casos	Válido	366	93,4
	Excluídos[a]	26	6,6

Estatísticas de confiabilidade

Alfa de Cronbach	N de itens
,623	3

Estatísticas de item-total

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
Esforço-me por ajudar colaboradores recém-chegados à empresa	9,05	1,323	,427	,538
Interesso-me pessoalmente pelos outos colaboradores	9,44	,789	,467	,550
Transmito informação aos colegas	8,97	1,429	,497	,497

Postos

	Sexo	N	Posto médio	Soma de Classificações
Índice de Cortesia	Masculino	81	155,73	12614,50
	Feminino	281	188,93	53088,50
	Total	362		

Estatísticas de teste[a]

	Índice de Cortesia
U de Mann-Whitney	9293,500
Wilcoxon W	12614,500
Z	-2,637
Significância Sig. (2 extremidades)	,008

a. Variável de Agrupamento: Sexo

Postos

	Segmento Idade	N	Posto médio
Índice de Cortesia	20-30	58	142,26
	31-40	87	185,52
	41-50	145	187,06
	51-60	62	215,54
	>60	14	163,00
	Total	366	

Estatísticas de teste[a,b]

	Índice de Cortesia
H de Kruskal-Wallis	16,698
df	4
Significância Sig.	,002

a. Teste Kruskal Wallis

b. Variável de Agrupamento: Segmento Idade

Postos

	Perfis de agregado familiar	N	Posto médio
Índice de Cortesia	Com cônjuge/ companheiro/a	80	189,22
	Com filhos	84	191,74
	Com cônjuge/ companheiro/aCom filhos	117	187,26
	Com cônjuge/ companheiro/aCom filhosCom os pais ou sogros	6	170,42
	Com os pais ou sogros	37	127,81
	Sozinho	29	199,41
	Com outros menores de 18 anosCom os pais ou sogros	2	71,25
	Com amigos, colegas ou estudantes	3	94,83
	Com outros familiaresCom amigos, colegas ou estudantes	1	48,50
	Com outros familiares	5	267,80
	Com os pais ou sogrosCom outros familiares	1	292,50
	Total	365	

Estatísticas de teste[a,b]

	Índice de Cortesia
H de Kruskal-Wallis	24,402
df	10
Significância Sig.	,007

a. Teste Kruskal Wallis

b. Variável de Agrupamento: Perfis de agregado familiar

Postos

	Nível de escolaridade	N	Posto médio
Índice de Cortesia	2º ciclo do ensino básico completo (6ºano)	4	231,50
	3º ciclo do ensino básico completo (9º ano)	23	181,74
	Ensino secundário completo (12º ano)	110	182,92
	Licenciatura	157	180,82
	Mestrado	63	184,10
	Doutoramento	8	197,69
	Total	365	

Estatísticas de teste[a,b]

	Índice de Cortesia
H de Kruskal-Wallis	1,181
df	5
Significância Sig.	,947

a. Teste Kruskal Wallis

b. Variável de Agrupamento: Nível de escolaridade

Postos

	Qual o seu regime de trabalho atual?	N	Posto médio
Índice de Cortesia	Presencial	295	181,85
	Híbrido	47	165,85
	Remoto	14	150,29
	Total	356	

Estatísticas de teste[a,b]

	Índice de Cortesia
H de Kruskal-Wallis	2,269
df	2
Significância Sig.	,322

a. Teste Kruskal Wallis

b. Variável de Agrupamento: Qual o seu regime de trabalho atual?

Postos

	Antiguidade na Organização	N	Posto médio
Índice de Cortesia	Até 6 meses	28	172,89
	Entre 6 meses e 1 ano	20	149,82
	Entre 1 a 5 anos	101	174,48
	Entre 5 a 10 anos	54	176,62
	Entre 10 a 25 anos	109	185,87
	Mais de 25 anos	45	192,13
	Total	357	

Estatísticas de teste[a,b]

	Índice de Cortesia
H de Kruskal-Wallis	3,436
df	5
Significância Sig.	,633

a. Teste Kruskal Wallis

b. Variável de Agrupamento: Antiguidade na Organização

Postos

	Antiguidade na Função	N	Posto médio
Índice de Cortesia	Até 6 meses	20	184,40
	Entre 6 meses e 1 ano	24	153,08
	Entre 1 a 5 anos	110	170,64
	Entre 5 a 10 anos	50	178,17
	Entre 10 a 25 anos	119	184,43
	Mais de 25 anos	32	193,81
	Total	355	

Estatísticas de teste[a,b]

	Índice de Cortesia
H de Kruskal-Wallis	3,602
df	5
Significância Sig.	,608

a. Teste Kruskal Wallis

b. Variável de Agrupamento: Antiguidade na Função

Postos

	Em que intervalo se enquadra o rendimento mensal líquido do seu agregado familiar?	N	Posto médio
Índice de Cortesia	Até 500 euros	7	99,00
	Entre 501 a 1000 euros	103	177,39
	Entre 1001 a 2500 euros	185	173,57
	Entre 2501 a 3500 euros	36	193,39
	Entre 3501 a 5000 euros	13	177,54
	Acima de 5000 euros	7	204,50
	Total	351	

Estatísticas de teste[a,b]

	Índice de Cortesia
H de Kruskal-Wallis	6,319
df	5
Significância Sig.	,276

a. Teste Kruskal Wallis

b. Variável de Agrupamento: Em que intervalo se enquadra o rendimento mensal líquido do seu agregado familiar?

Apêndice M – Cortesia (valores estandardizados)

				Cortesia	
				Média	Desvio padrão
Sexo	Masculino	Segmento Idade	20-30	-,30	,49
			31-40	,04	,35
			41-50	-,20	,69
			51-60	,30	,17
			>60	-,24	,47
	Feminino	Segmento Idade	20-30	-,10	,53
			31-40	,02	,49
			41-50	,08	,44
			51-60	,12	,41
			>60	-,09	,58
Perfis de agregado familiar	Com cônjuge/ companheiro/a			,06	,41
	Com filhos			,04	,47
	Com cônjuge/ companheiro/a; Com filhos			,00	,54
	Com cônjuge/ companheiro/a; Com filhos; Com os pais ou sogros			-,13	,75
	Com os pais ou sogros			-,24	,54
	Sozinho			,09	,45
	Com outros menores de 18 anos; Com os pais ou sogros			-,41	,24
	Com amigos, colegas ou estudantes			-,35	,51
	Com outros familiares; Com amigos, colegas ou estudantes			-,58	.
	Com outros familiares			,35	,15
	Com os pais ou sogros; Com outros familiares			,42	.
Nível de escolaridade	Não tem instrução primária			.	.
	Instrução primária completa (4ºano)			.	.
	2º ciclo do ensino básico completo (6ºano)			,26	,19
	3º ciclo do ensino básico completo (9º ano)			,02	,44
	Ensino secundário completo (12º ano)			-,03	,57
	Licenciatura			-,01	,49
	Mestrado			,03	,42
	Doutoramento			,09	,40
Qual o seu regime de trabalho atual?	Presencial			,01	,49
	Híbrido			-,05	,47
	Remoto			-,24	,71
Antiguidade na Organização	Até 6 meses			-,02	,48
	Entre 6 meses e 1 ano			-,11	,48
	Entre 1 a 5 anos			-,01	,48
	Entre 5 a 10 anos			,00	,51
	Entre 10 a 25 anos			,02	,50
	Mais de 25 anos			,04	,54
Antiguidade na Função	Até 6 meses			,06	,42
	Entre 6 meses e 1 ano			-,13	,57
	Entre 1 a 5 anos			-,02	,47
	Entre 5 a 10 anos			,00	,48
	Entre 10 a 25 anos			,00	,56
	Mais de 25 anos			,09	,41
Em que intervalo se enquadra o rendimento mensal líquido do seu agregado familiar?	Sem Rendimentos			.	.
	Até 500 euros			-,43	,69
	Entre 501 a 1000 euros			-,01	,52
	Entre 1001 a 2500 euros			-,01	,49
	Entre 2501 a 3500 euros			,09	,42
	Entre 3501 a 5000 euros			-,07	,63
	Acima de 5000 euros			,18	,25

Apêndice N – Testes estatísticos em relação à subdimensão do Altruísmo

Resumo de processamento de casos

		N	%
Casos	Válido	356	90,8
	Excluídos[a]	36	9,2
	Total	392	100,0

Estatísticas de confiabilidade

Alfa de Cronbach	N de itens
,614	3

Estatísticas de item-total

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
Ajudo os outros depois de terem estado ausentes	8,80	1,845	,463	,468
Ajudo os outros que estão sobrecarregados de trabalho	8,82	1,902	,515	,422
Ajudo os meus superiores (quando não me pedem)	9,13	1,510	,345	,691

Postos

	Sexo	N	Posto médio	Soma de Classificações
Índice de Altruísmo	Masculino	78	158,99	12401,50
	Feminino	274	181,48	49726,50
	Total	352		

Estatísticas de teste[a]

	Índice de Altruísmo
U de Mann-Whitney	9320,500
Wilcoxon W	12401,500
Z	-1,789
Significância Sig. (2 extremidades)	,074

a. Variável de Agrupamento: Sexo

Postos

	Segmento Idade	N	Posto médio
Índice de Altruísmo	20-30	57	178,01
	31-40	87	173,39
	41-50	138	175,50
	51-60	59	193,44
	>60	15	178,80
	Total	356	

Estatísticas de teste[a,b]

	Índice de Altruísmo
H de Kruskal-Wallis	1,698
df	4
Significância Sig.	,791

a. Teste Kruskal Wallis

b. Variável de Agrupamento: Segmento Idade

Postos

	Perfis de agregado familiar	N	Posto médio
Índice de Altruísmo	Com cônjuge/ companheiro/a	74	171,03
	Com filhos	82	189,48
	Com cônjuge/ companheiro/aCom filhos	115	180,22
	Com cônjuge/ companheiro/aCom filhosCom os pais ou sogros	6	188,75
	Com os pais ou sogros	37	170,05
	Sozinho	29	160,40
	Com outros menores de 18 anosCom os pais ou sogros	2	104,50
	Com amigos, colegas ou estudantes	3	252,67
	Com outros familiaresCom amigos, colegas ou estudantes	1	130,50
	Com outros familiares	5	193,40
	Com os pais ou sogrosCom outros familiares	1	130,50
	Total	355	

Estatísticas de teste[a,b]

	Índice de Altruísmo
H de Kruskal-Wallis	6,159
df	10
Significância Sig.	,802

a. Teste Kruskal Wallis

b. Variável de Agrupamento: Perfis de agregado familiar

Postos

	Nível de escolaridade	N	Posto médio
Índice de Altruísmo	2º ciclo do ensino básico completo (6ºano)	5	235,80
	3º ciclo do ensino básico completo (9º ano)	20	213,15
	Ensino secundário completo (12º ano)	110	183,81
	Licenciatura	153	171,62
	Mestrado	60	166,73
	Doutoramento	8	202,88
	Total	356	

Estatísticas de teste[a,b]

	Índice de Altruísmo
H de Kruskal-Wallis	6,491
df	5
Significância Sig.	,261

a. Teste Kruskal Wallis

b. Variável de Agrupamento: Nível de escolaridade

Postos

	Qual o seu regime de trabalho atual?	N	Posto médio
Índice de Altruísmo	Presencial	290	178,53
	Híbrido	45	152,54
	Remoto	13	160,65
	Total	348	

Estatísticas de teste[a,b]

	Índice de Altruísmo
H de Kruskal-Wallis	3,070
df	2
Significância Sig.	,215

a. Teste Kruskal Wallis

b. Variável de Agrupamento: Qual o seu regime de trabalho atual?

Postos

	Antiguidade na Organização	N	Posto médio
Índice de Altruísmo	Até 6 meses	28	192,02
	Entre 6 meses e 1 ano	20	168,23
	Entre 1 a 5 anos	98	177,46
	Entre 5 a 10 anos	53	167,86
	Entre 10 a 25 anos	106	173,35
	Mais de 25 anos	41	161,65
	Total	346	

Estatísticas de teste[a,b]

	Índice de Altruísmo
H de Kruskal-Wallis	2,059
df	5
Significância Sig.	,841

a. Teste Kruskal Wallis

b. Variável de Agrupamento: Antiguidade na Organização

Postos

	Antiguidade na Função	N	Posto médio
Índice de Altruísmo	Até 6 meses	21	186,88
	Entre 6 meses e 1 ano	24	179,31
	Entre 1 a 5 anos	110	175,15
	Entre 5 a 10 anos	49	183,21
	Entre 10 a 25 anos	110	167,24
	Mais de 25 anos	32	161,34
	Total	346	

Estatísticas de teste[a,b]

	Índice de Altruísmo
H de Kruskal-Wallis	1,997
df	5
Significância Sig.	,850

a. Teste Kruskal Wallis

b. Variável de Agrupamento: Antiguidade na Função

Postos

	Em que intervalo se enquadra o rendimento mensal líquido do seu agregado familiar?	N	Posto médio
Índice de Altruísmo	Até 500 euros	7	103,93
	Entre 501 a 1000 euros	105	183,40
	Entre 1001 a 2500 euros	178	171,95
	Entre 2501 a 3500 euros	35	159,71
	Entre 3501 a 5000 euros	12	136,71
	Acima de 5000 euros	6	195,50
	Total	343	

Estatísticas de teste[a,b]

	Índice de Altruísmo
H de Kruskal-Wallis	7,618
df	5
Significância Sig.	,179

a. Teste Kruskal Wallis

b. Variável de Agrupamento: Em que intervalo se enquadra o rendimento mensal líquido do seu agregado familiar?

Apêndice O – Altruísmo (valores estandardizados)

				Altruísmo	
				Média	Desvio padrão
Sexo	Masculino	Segmento Idade	20-30	-,20	,72
			31-40	-,10	1,03
			41-50	-,26	,71
			51-60	,14	,47
			>60	,38	,23
	Feminino	Segmento Idade	20-30	,10	,54
			31-40	-,01	,54
			41-50	,07	,53
			51-60	,07	,58
			>60	,01	,67
Perfis de agregado familiar	Com cônjuge/ companheiro/a			-,03	,59
	Com filhos			,09	,51
	Com cônjuge/ companheiro/a; Com filhos			,01	,60
	Com cônjuge/ companheiro/a; Com filhos; Com os pais ou sogros			-,02	,81
	Com os pais ou sogros			-,06	,64
	Sozinho			-,17	,86
	Com outros menores de 18 anos; Com os pais ou sogros			-,29	,24
	Com amigos, colegas ou estudantes			,43	,19
	Com outros familiares; Com amigos, colegas ou estudantes			-,12	.
	Com outros familiares			,14	,43
	Com os pais ou sogros; Com outros familiares			-,12	.
Nível de escolaridade	Não tem instrução primária			.	.
	Instrução primária completa (4ºano)			.	.
	2º ciclo do ensino básico completo (6ºano)			,34	,30
	3º ciclo do ensino básico completo (9º ano)			,23	,41
	Ensino secundário completo (12º ano)			,02	,63
	Licenciatura			-,05	,62
	Mestrado			-,05	,58
	Doutoramento			,17	,45
Qual o seu regime de trabalho atual?	Presencial			,01	,61
	Híbrido			-,11	,57
	Remoto			-,07	,62
Antiguidade na Organização	Até 6 meses			,14	,46
	Entre 6 meses e 1 ano			,01	,48
	Entre 1 a 5 anos			,02	,58
	Entre 5 a 10 anos			-,09	,76
	Entre 10 a 25 anos			-,01	,60
	Mais de 25 anos			-,08	,65
Antiguidade na Função	Até 6 meses			,15	,39
	Entre 6 meses e 1 ano			,01	,64
	Entre 1 a 5 anos			,03	,53
	Entre 5 a 10 anos			-,02	,81
	Entre 10 a 25 anos			-,05	,64
	Mais de 25 anos			-,03	,52
Em que intervalo se enquadra o rendimento mensal líquido do seu agregado familiar?	Sem Rendimentos			.	.
	Até 500 euros			-,46	,72
	Entre 501 a 1000 euros			,09	,51
	Entre 1001 a 2500 euros			-,01	,63
	Entre 2501 a 3500 euros			-,07	,61
	Entre 3501 a 5000 euros			-,35	,88
	Acima de 5000 euros			,21	,37

Apêndice P – Testes estatísticos em relação à subdimensão Conscienciosidade

Resumo de processamento de casos

		N	%
Casos	Válido	370	94,4
	Excluídos[a]	22	5,6
	Total	392	100,0

a. Exclusão de lista com base em todas as variáveis do procedimento.

Estatísticas de confiabilidade

Alfa de Cronbach	N de itens
,475	2

Estatísticas de item-total

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
Eu conservo e protejo os bens/património da organização	4,52	,689	,318	.
Eu sigo regras informais que permitem manter a ordem	4,74	,453	,318	.

Postos

	Sexo	N	Posto médio	Soma de Classificações
Índice de Conscienciosidade	Masculino	77	187,51	14438,00
	Feminino	288	181,80	52357,00
	Total	365		

Estatísticas de teste[a]

	Índice de Conscienciosidade
U de Mann-Whitney	10741,000
Wilcoxon W	52357,000
Z	-,483
Significância Sig. (2 extremidades)	,629

a. Variável de Agrupamento: Sexo

Postos

	Segmento Idade	N	Posto médio
Índice de Conscienciosidade	20-30	57	177,39
	31-40	86	189,78
	41-50	148	181,18
	51-60	63	194,66
	>60	15	183,60
	Total	369	

Estatísticas de teste[a,b]

	Índice de Consciencios idade
H de Kruskal-Wallis	1,534
df	4
Significância Sig.	,821

a. Teste Kruskal Wallis

b. Variável de Agrupamento: Segmento Idade

Postos

	Perfis de agregado familiar	N	Posto médio
Índice de Conscienciosidade	Com cônjuge/ companheiro/a	80	186,93
	Com filhos	86	192,97
	Com cônjuge/ companheiro/aCom filhos	122	178,39
	Com cônjuge/ companheiro/aCom filhosCom os pais ou sogros	6	222,92
	Com os pais ou sogros	36	181,50
	Sozinho	28	195,77
	Com outros menores de 18 anosCom os pais ou sogros	2	153,75
	Com amigos, colegas ou estudantes	3	172,50
	Com outros familiares	5	144,70
	Com os pais ou sogrosCom outros familiares	1	50,00
	Total	369	

Estatísticas de teste[a,b]

	Índice de Consciencios idade
H de Kruskal-Wallis	5,982
df	9
Significância Sig.	,742

a. Teste Kruskal Wallis

b. Variável de Agrupamento: Perfis de agregado familiar

Postos

	Nível de escolaridade	N	Posto médio
Índice de Conscienciosidade	2º ciclo do ensino básico completo (6ºano)	5	167,30
	3º ciclo do ensino básico completo (9º ano)	24	220,98
	Ensino secundário completo (12º ano)	111	180,38
	Licenciatura	158	178,26
	Mestrado	63	188,60
	Doutoramento	8	257,00
	Total	369	

Estatísticas de teste[a,b]

	Índice de Consciencios idade
H de Kruskal-Wallis	9,723
df	5
Significância Sig.	,083

a. Teste Kruskal Wallis

b. Variável de Agrupamento: Nível de escolaridade

Postos

	Qual o seu regime de trabalho atual?	N	Posto médio
Índice de Conscienciosidade	Presencial	299	181,45
	Híbrido	47	191,72
	Remoto	14	122,46
	Total	360	

Estatísticas de teste[a,b]

	Índice de Consciencios idade
H de Kruskal-Wallis	6,441
df	2
Significância Sig.	,040

a. Teste Kruskal Wallis

b. Variável de Agrupamento: Qual o seu regime de trabalho atual?

Postos

	Antiguidade na Organização	N	Posto médio
Índice de Conscienciosidade	Até 6 meses	28	191,36
	Entre 6 meses e 1 ano	22	186,02
	Entre 1 a 5 anos	102	179,10
	Entre 5 a 10 anos	53	183,12
	Entre 10 a 25 anos	113	173,65
	Mais de 25 anos	42	188,90
	Total	360	

Estatísticas de teste[a,b]

	Índice de Consciencios idade
H de Kruskal-Wallis	1,545
df	5
Significância Sig.	,908

a. Teste Kruskal Wallis

b. Variável de Agrupamento: Antiguidade na Organização

Postos

	Antiguidade na Função	N	Posto médio
Índice de Conscienciosidade	Até 6 meses	20	187,78
	Entre 6 meses e 1 ano	24	196,63
	Entre 1 a 5 anos	115	183,63
	Entre 5 a 10 anos	50	183,47
	Entre 10 a 25 anos	116	165,65
	Mais de 25 anos	35	199,97
	Total	360	

Estatísticas de teste[a,b]

	Índice de Consciencios idade
H de Kruskal-Wallis	5,737
df	5
Significância Sig.	,333

a. Teste Kruskal Wallis

b. Variável de Agrupamento: Antiguidade na Função

Postos

	Em que intervalo se enquadra o rendimento mensal líquido do seu agregado familiar?	N	Posto médio
Índice de Conscienciosidade	Até 500 euros	5	131,70
	Entre 501 a 1000 euros	107	164,54
	Entre 1001 a 2500 euros	186	183,77
	Entre 2501 a 3500 euros	38	188,16
	Entre 3501 a 5000 euros	13	184,58
	Acima de 5000 euros	6	199,17
	Total	355	

Estatísticas de teste[a,b]

	Índice de Consciencios idade
H de Kruskal-Wallis	5,413
df	5
Significância Sig.	,368

a. Teste Kruskal Wallis

b. Variável de Agrupamento: Em que intervalo se enquadra o rendimento mensal líquido do seu agregado familiar?

Apêndice Q – Conscienciosidade (valores estandardizados)

				Conscienciosidade	
				Média	Desvio padrão
Sexo	Masculino	Segmento Idade	20-30	,07	,45
			31-40	,18	,38
			41-50	-,02	,57
			51-60	,14	,34
			>60	,12	,35
	Feminino	Segmento Idade	20-30	-,17	,79
			31-40	-,05	,77
			41-50	-,02	,63
			51-60	,10	,43
			>60	,08	,33
Perfis de agregado familiar	Com cônjuge/ companheiro/a			,05	,50
	Com filhos			,06	,52
	Com cônjuge/ companheiro/a; Com filhos			-,08	,72
	Com cônjuge/ companheiro/a; Com filhos; Com os pais ou sogros			,20	,41
	Com os pais ou sogros			-,03	,62
	Sozinho			,08	,50
	Com outros menores de 18 anos; Com os pais ou sogros			-,13	,71
	Com amigos, colegas ou estudantes			-,63	1,73
	Com outros familiares; Com amigos, colegas ou estudantes			.	.
	Com outros familiares			-,13	,50
	Com os pais ou sogros; Com outros familiares			-,63	.
Nível de escolaridade	Não tem instrução primária			.	.
	Instrução primária completa (4ºano)			.	.
	2º ciclo do ensino básico completo (6ºano)			,07	,27
	3º ciclo do ensino básico completo (9º ano)			,22	,31
	Ensino secundário completo (12º ano)			-,03	,66
	Licenciatura			-,04	,63
	Mestrado			,03	,57
	Doutoramento			,37	,00
Qual o seu regime de trabalho atual?	Presencial			,01	,60
	Híbrido			,09	,46
	Remoto			-,49	,95
Antiguidade na Organização	Até 6 meses			,08	,46
	Entre 6 meses e 1 ano			,03	,61
	Entre 1 a 5 anos			-,04	,69
	Entre 5 a 10 anos			-,06	,74
	Entre 10 a 25 anos			-,01	,58
	Mais de 25 anos			,10	,44
Antiguidade na Função	Até 6 meses			,07	,47
	Entre 6 meses e 1 ano			,06	,62
	Entre 1 a 5 anos			-,01	,67
	Entre 5 a 10 anos			-,02	,68
	Entre 10 a 25 anos			-,07	,61
	Mais de 25 anos			,18	,27
Em que intervalo se enquadra o rendimento mensal líquido do seu agregado familiar?	Sem Rendimentos			.	.
	Até 500 euros			-,33	,84
	Entre 501 a 1000 euros			-,09	,67
	Entre 1001 a 2500 euros			,05	,57
	Entre 2501 a 3500 euros			,07	,55
	Entre 3501 a 5000 euros			-,09	,90
	Acima de 5000 euros			,20	,26

Apêndice R – Testes estatísticos em relação à dimensão Felicidade no Trabalho

Postos

	Sexo	N	Posto médio	Soma de Classificações
Índice de Felicidade	Masculino	65	160,68	10444,00
	Feminino	228	143,10	32627,00
	Total	293		

Estatísticas de teste[a]

	Índice de Felicidade
U de Mann-Whitney	6521,000
Wilcoxon W	32627,000
Z	-1,475
Significância Sig. (2 extremidades)	,140

a. Variável de Agrupamento: Sexo

Postos

	Segmento Idade	N	Posto médio
Índice de Felicidade	20-30	49	138,32
	31-40	72	143,51
	41-50	116	147,68
	51-60	47	160,44
	>60	13	190,12
	Total	297	

Estatísticas de teste[a,b]

	Índice de Felicidade
H de Kruskal-Wallis	4,893
df	4
Significância Sig.	,298

a. Teste Kruskal Wallis

b. Variável de Agrupamento: Segmento Idade

Postos

	Perfis de agregado familiar	N	Posto médio
Índice de Felicidade	Com cônjuge/ companheiro/a	62	156,80
	Com filhos	67	147,63
	Com cônjuge/ companheiro/aCom filhos	95	142,52
	Com cônjuge/ companheiro/aCom filhosCom os pais ou sogros	3	208,50
	Com os pais ou sogros	33	135,21
	Sozinho	25	164,72
	Com outros menores de 18 anosCom os pais ou sogros	2	197,50
	Com amigos, colegas ou estudantes	3	91,33
	Com outros familiares	5	160,00
	Com os pais ou sogrosCom outros familiares	1	129,00
	Total	296	

Estatísticas de teste[a,b]

	Índice de Felicidade
H de Kruskal-Wallis	6,357
df	9
Significância Sig.	,704

a. Teste Kruskal Wallis

b. Variável de Agrupamento: Perfis de agregado familiar

Postos

	Nível de escolaridade	N	Posto médio
Índice de Felicidade	2º ciclo do ensino básico completo (6ºano)	2	94,25
	3º ciclo do ensino básico completo (9º ano)	16	138,84
	Ensino secundário completo (12º ano)	92	143,73
	Licenciatura	130	145,14
	Mestrado	53	165,19
	Doutoramento	3	233,00
	Total	296	

Estatísticas de teste[a,b]

	Índice de Felicidade
H de Kruskal-Wallis	6,432
df	5
Significância Sig.	,266

a. Teste Kruskal Wallis

b. Variável de Agrupamento: Nível de escolaridade

Postos

	Qual o seu regime de trabalho atual?	N	Posto médio
Índice de Felicidade	Presencial	235	138,33
	Híbrido	40	188,75
	Remoto	13	119,85
	Total	288	

Estatísticas de teste[a,b]

	Índice de Felicidade
H de Kruskal-Wallis	13,721
df	2
Significância Sig.	,001

a. Teste Kruskal Wallis

b. Variável de Agrupamento: Qual o seu regime de trabalho atual?

Postos

	Antiguidade na Organização	N	Posto médio
Índice de Felicidade	Até 6 meses	25	158,26
	Entre 6 meses e 1 ano	19	156,13
	Entre 1 a 5 anos	81	132,60
	Entre 5 a 10 anos	48	147,14
	Entre 10 a 25 anos	85	137,59
	Mais de 25 anos	30	173,17
	Total	288	

Estatísticas de teste[a,b]

	Índice de Felicidade
H de Kruskal-Wallis	6,895
df	5
Significância Sig.	,229

a. Teste Kruskal Wallis

b. Variável de Agrupamento: Antiguidade na Organização

Postos

	Antiguidade na Função	N	Posto médio
Índice de Felicidade	Até 6 meses	16	181,56
	Entre 6 meses e 1 ano	20	169,90
	Entre 1 a 5 anos	94	137,37
	Entre 5 a 10 anos	43	139,28
	Entre 10 a 25 anos	93	137,26
	Mais de 25 anos	23	171,09
	Total	289	

Estatísticas de teste[a,b]

	Índice de Felicidade
H de Kruskal-Wallis	8,862
df	5
Significância Sig.	,115

a. Teste Kruskal Wallis

b. Variável de Agrupamento: Antiguidade na Função

Postos

	Em que intervalo se enquadra o rendimento mensal líquido do seu agregado familiar?	N	Posto médio
Índice de Felicidade	Até 500 euros	5	76,90
	Entre 501 a 1000 euros	83	113,22
	Entre 1001 a 2500 euros	153	152,00
	Entre 2501 a 3500 euros	31	163,18
	Entre 3501 a 5000 euros	9	191,17
	Acima de 5000 euros	6	251,83
	Total	287	

Estatísticas de teste[a,b]

	Índice de Felicidade
H de Kruskal-Wallis	30,796
df	5
Significância Sig.	<,001

a. Teste Kruskal Wallis

b. Variável de Agrupamento: Em que intervalo se enquadra o rendimento mensal líquido do seu agregado familiar?

				Felicidade Estandardizado	
				Média	Desvio padrão
Sexo	Masculino	Segmento Idade	20-30	-,14	,79
			31-40	,53	,94
			41-50	,14	,89
			51-60	,17	,57
			>60	,69	.
	Feminino	Segmento Idade	20-30	-,06	,82
			31-40	-,17	,87
			41-50	-,05	,91
			51-60	,13	,82
			>60	,33	,63
Perfis de agregado familiar	Com cônjuge/ companheiro/a			,11	,84
	Com filhos			,02	,80
	Com cônjuge/ companheiro/a; Com filhos			-,08	,92

	Com cônjuge/ companheiro/a; Com filhos; Com os pais ou sogros	,61	,67
	Com os pais ou sogros	-,11	,81
	Sozinho	,12	1,01
	Com outros menores de 18 anos; Com os pais ou sogros	,50	,45
	Com amigos, colegas ou estudantes	-,53	,86
	Com outros familiares; Com amigos, colegas ou estudantes	.	.
	Com outros familiares	,21	,22
	Com os pais ou sogros; Com outros familiares	-,02	.
Nível de escolaridade	Não tem instrução primária	.	.
	Instrução primária completa (4ºano)	.	.
	2º ciclo do ensino básico completo (6ºano)	-,43	,68
	3º ciclo do ensino básico completo (9º ano)	-,11	,91
	Ensino secundário completo (12º ano)	-,08	,98
	Licenciatura	-,01	,76
	Mestrado	,17	,85
	Doutoramento	,77	,22
	99	1,05	.
Qual o seu regime de trabalho atual?	Presencial	-,07	,84
	Híbrido	,43	,73
	Remoto	-,27	,94
	99	,38	1,13
Antiguidade na Organização	Até 6 meses	,17	,69
	Entre 6 meses e 1 ano	,10	,94
	Entre 1 a 5 anos	-,13	,92
	Entre 5 a 10 anos	,01	,93
	Entre 10 a 25 anos	-,04	,81
	Mais de 25 anos	,31	,78
Antiguidade na Função	Até 6 meses	,38	,58
	Entre 6 meses e 1 ano	,25	,83
	Entre 1 a 5 anos	-,10	,94
	Entre 5 a 10 anos	-,05	,83
	Entre 10 a 25 anos	-,06	,82
	Mais de 25 anos	,30	,72
Em que intervalo se enquadra o rendimento mensal líquido do seu agregado familiar?	Sem Rendimentos	.	.
	Até 500 euros	-,85	1,31
	Entre 501 a 1000 euros	-,31	,85
	Entre 1001 a 2500 euros	,09	,80
	Entre 2501 a 3500 euros	,19	,86
	Entre 3501 a 5000 euros	,41	,96
	Acima de 5000 euros	1,05	,31

Apêndice S – Testes estatísticos em relação à dimensão do Desempenho Profissional

Postos

	Sexo	N	Posto médio	Soma de Classificações
Índice de Desempenho Profissional	Masculino	74	142,97	10579,50
	Feminino	257	172,63	44366,50
	Total	331		

Estatísticas de teste[a]

	Índice de Desempenho Profissional
U de Mann-Whitney	7804,500
Wilcoxon W	10579,500
Z	-2,360
Significância Sig. (2 extremidades)	,018

a. Variável de Agrupamento: Sexo

Postos

	Segmento Idade	N	Posto médio
Índice de Desempenho Profissional	20-30	53	152,72
	31-40	84	161,67
	41-50	132	170,52
	51-60	53	191,37
	>60	13	150,42
	Total	335	

Estatísticas de teste[a,b]

	Índice de Desempenho Profissional
H de Kruskal-Wallis	5,326
df	4
Significância Sig.	,255

a. Teste Kruskal Wallis

b. Variável de Agrupamento: Segmento Idade

Postos

	Perfis de agregado familiar	N	Posto médio
Índice de Desempenho Profissional	Com cônjuge/ companheiro/a	68	166,90
	Com filhos	77	176,51
	Com cônjuge/ companheiro/aCom filhos	108	175,54
	Com cônjuge/ companheiro/aCom filhosCom os pais ou sogros	6	166,17
	Com os pais ou sogros	35	127,41
	Sozinho	28	162,21
	Com outros menores de 18 anosCom os pais ou sogros	2	84,25
	Com amigos, colegas ou estudantes	3	172,67
	Com outros familiaresCom amigos, colegas ou estudantes	1	89,50
	Com outros familiares	5	214,40
	Com os pais ou sogrosCom outros familiares	1	200,00
	Total	334	

Estatísticas de teste[a,b]

	Índice de Desempenho Profissional
H de Kruskal-Wallis	11,073
df	10
Significância Sig.	,352

a. Teste Kruskal Wallis

b. Variável de Agrupamento: Perfis de agregado familiar

Postos

	Nível de escolaridade	N	Posto médio
Índice de Desempenho Profissional	2º ciclo do ensino básico completo (6ºano)	4	230,75
	3º ciclo do ensino básico completo (9º ano)	20	177,25
	Ensino secundário completo (12º ano)	101	168,59
	Licenciatura	147	162,68
	Mestrado	56	166,63
	Doutoramento	7	219,79
	Total	335	

Estatísticas de teste[a,b]

	Índice de Desempenho Profissional
H de Kruskal-Wallis	4,357
df	5
Significância Sig.	,499

a. Teste Kruskal Wallis

b. Variável de Agrupamento: Nível de escolaridade

Postos

	Qual o seu regime de trabalho atual?	N	Posto médio
Índice de Desempenho Profissional	Presencial	271	166,81
	Híbrido	45	152,52
	Remoto	11	141,77
	Total	327	

Estatísticas de teste[a,b]

	Índice de Desempenho Profissional
H de Kruskal-Wallis	1,522
df	2
Significância Sig.	,467

a. Teste Kruskal Wallis

b. Variável de Agrupamento: Qual o seu regime de trabalho atual?

Postos

	Antiguidade na Organização	N	Posto médio
Índice de Desempenho Profissional	Até 6 meses	24	153,63
	Entre 6 meses e 1 ano	20	156,43
	Entre 1 a 5 anos	96	164,35
	Entre 5 a 10 anos	51	163,97
	Entre 10 a 25 anos	100	160,82
	Mais de 25 anos	35	178,94
	Total	326	

Estatísticas de teste[a,b]

	Índice de Desempenho Profissional
H de Kruskal-Wallis	1,418
df	5
Significância Sig.	,922

a. Teste Kruskal Wallis

b. Variável de Agrupamento: Antiguidade na Organização

Postos

	Antiguidade na Função	N	Posto médio
Índice de Desempenho Profissional	Até 6 meses	16	158,41
	Entre 6 meses e 1 ano	24	163,46
	Entre 1 a 5 anos	106	164,97
	Entre 5 a 10 anos	48	160,36
	Entre 10 a 25 anos	104	160,18
	Mais de 25 anos	27	173,13
	Total	325	

Estatísticas de teste[a,b]

	Índice de Desempenho Profissional
H de Kruskal-Wallis	,535
df	5
Significância Sig.	,991

a. Teste Kruskal Wallis

b. Variável de Agrupamento: Antiguidade na Função

Postos

	Em que intervalo se enquadra o rendimento mensal líquido do seu agregado familiar?	N	Posto médio
Índice de Desempenho Profissional	Até 500 euros	7	89,07
	Entre 501 a 1000 euros	98	168,02
	Entre 1001 a 2500 euros	168	161,83
	Entre 2501 a 3500 euros	34	166,54
	Entre 3501 a 5000 euros	11	151,68
	Acima de 5000 euros	6	173,67
	Total	324	

Estatísticas de teste[a,b]

	Índice de Desempenho Profissional
H de Kruskal-Wallis	4,984
df	5
Significância Sig.	,418

a. Teste Kruskal Wallis

b. Variável de Agrupamento: Em que intervalo se enquadra o rendimento mensal líquido do seu agregado familiar?

				Desempenho Profissional Estandardizado	
				Média	Desvio padrão
Sexo	Masculino	Segmento Idade	20-30	-,13	,33
			31-40	-,01	,38
			41-50	-,15	,47
			51-60	,06	,37
			>60	-,05	,16
	Feminino	Segmento Idade	20-30	-,02	,45
			31-40	-,01	,32
			41-50	,05	,31
			51-60	,09	,30
			>60	-,03	,42
Perfis de agregado familiar	Com cônjuge/ companheiro/a			,00	,35
	Com filhos			,04	,32
	Com cônjuge/ companheiro/a; Com filhos			,03	,33
	Com cônjuge/ companheiro/a; Com filhosCom os pais ou sogros			-,16	,73
	Com os pais ou sogros			-,14	,37
	Sozinho			-,04	,43
	Com outros menores de 18 anos; Com os pais ou sogros			-,21	,21
	Com amigos, colegas ou estudantes			,07	,28
	Com outros familiares; Com amigos, colegas ou estudantes			-,17	.
	Com outros familiares			,17	,18
	Com os pais ou sogros; Com outros familiares			,17	.
Nível de escolaridade	Não tem instrução primária			.	.
	Instrução primária completa (4ºano)			.	.
	2º ciclo do ensino básico completo (6ºano)			,21	,24
	3º ciclo do ensino básico completo (9º ano)			,05	,28
	Ensino secundário completo (12º ano)			,00	,37
	Licenciatura			-,03	,38
	Mestrado			,02	,29
	Doutoramento			,16	,32
Qual o seu regime de trabalho atual?	Presencial			,00	,35
	Híbrido			-,02	,30
	Remoto			-,15	,54
Antiguidade na Organização	Até 6 meses			-,03	,33
	Entre 6 meses e 1 ano			-,02	,35
	Entre 1 a 5 anos			,01	,34
	Entre 5 a 10 anos			-,01	,39
	Entre 10 a 25 anos			-,02	,37
	Mais de 25 anos			,05	,33
Antiguidade na Função	Até 6 meses			,01	,29
	Entre 6 meses e 1 ano			-,02	,42
	Entre 1 a 5 anos			,02	,33
	Entre 5 a 10 anos			-,03	,42
	Entre 10 a 25 anos			-,02	,37
	Mais de 25 anos			,06	,27
Em que intervalo se enquadra o rendimento mensal líquido do seu agregado familiar?	Sem Rendimentos			.	.
	Até 500 euros			-,38	,57
	Entre 501 a 1000 euros			,01	,36
	Entre 1001 a 2500 euros			,00	,34
	Entre 2501 a 3500 euros			,01	,34
	Entre 3501 a 5000 euros			-,09	,47
	Acima de 5000 euros			,08	,23

Apêndice T – Correlação Não Linear de Spearman

Correlações

			Índice de Felicidade	Índice de Desempenho Profissional	Índice de Envolvimento	Índice de Satisfação com o Trabalho	Índice de Compromisso Organizacional Afetivo
rô de Spearman	Índice de Felicidade	Coeficiente de Correlação	1,000	,339**	,886**	,875**	,898**
		Sig. (2 extremidades)	.	<,001	<,001	<,001	<,001
		N	297	270	297	297	297
	Índice de Desempenho Profissional	Coeficiente de Correlação	,339**	1,000	,373**	,185**	,340**
		Sig. (2 extremidades)	<,001	.	<,001	,001	<,001
		N	270	335	303	309	303
	Índice de Envolvimento	Coeficiente de Correlação	,886**	,373**	1,000	,658**	,746**
		Sig. (2 extremidades)	<,001	<,001	.	<,001	<,001
		N	297	303	349	315	314
	Índice de Satisfação com o Trabalho	Coeficiente de Correlação	,875**	,185**	,658**	1,000	,660**
		Sig. (2 extremidades)	<,001	,001	<,001	.	<,001
		N	297	309	315	343	319
	Índice de Compromisso Organizacional Afetivo	Coeficiente de Correlação	,898**	,340**	,746**	,660**	1,000
		Sig. (2 extremidades)	<,001	<,001	<,001	<,001	.
		N	297	303	314	319	341

**. A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

Apêndice U – *Ranking* de importância de conceitos associados à Felicidade

	1º lugar de importância	3º lugar de importância	3º lugar de importância		
Categorias	3	2	1	Pontuação Final	%
Ambiente de Trabalho	71	42	39	336	26%
Remuneração	38	33	33	213	16%
Reconhecimento	22	31	25	153	12%
Realização	27	2	9	94	7%
Satisfação	11	6	6	51	4%
Respeito	9	5	12	49	4%
Bem-estar	9	6	9	48	4%
Significado	12	4	1	45	3%
Motivação	4	11	6	40	3%
Organização	7	7	4	39	3%
Progressão	4	6	9	33	3%
Segurança	5	4	6	29	2%
Horário	2	7	3	23	2%
Comunicação	3	4	4	21	2%
Objetivos	1	6	1	16	1%
Justiça	2	2	5	15	1%
Formação	3	1	3	14	1%
Desempenho	3	1	3	14	1%
Sucesso	2	1	5	13	1%
Dedicação	1	3	1	10	1%
Responsabilidade	2	2	0	10	1%
Felicidade	1	2	2	9	1%
Saúde	1	2	1	8	1%
Equilíbrio	1	0	2	5	0%
Valores	1	0	1	4	0%
Autonomia	0	0	3	3	0%
Competência	1	0	0	3	0%
Aprendizagem	0	1	0	2	0%
Envolvimento	0	0	2	2	0%
Resultados	0	1	0	2	0%
				1304	

Apêndice V – Síntese de Trabalhos Relacionados

Objetivo do trabalho	Instrumento de medida	Resultados	Autor e Ano
Perceber a relação da felicidade e da satisfação dos colaboradores com o seu desempenho.	Metodologia quantitativa; Aplicação de questionários a três amostras distintas: a primeira amostra era um grupo de gerentes do setor hoteleiro, a segunda era um grupo de alunos da Austrália e a terceira um grupo de alunos dos Estados Unidos de cursos, níveis de ensino e nacionalidades distintas.	Um trabalhador feliz é mais produtivo. Os indivíduos têm um melhor desempenho e produtividade em tarefas que gostam e menos nas que não gostam. Colaboradores insatisfeitos com o trabalho tendem a ter um pior desempenho. Os colaboradores têm uma sensação positiva quando executam as tarefas com competência e eficiência. Trabalhadores satisfeitos tendem a ter um melhor desempenho. Quando estão de bom humor os trabalhadores fazem melhor o seu trabalho do que quando estão de mau humor.	Fisher (2003)
Testar o impacto do suporte organizacional e do suporte social no bem-estar no trabalho em trabalhadores do Distrito Federal no Brasil.	Metodologia quantitativa; Inquéritos com base na Escala de Bem-Estar no Trabalho de Paschoal and Tamayo (2008) e na Escala de Suporte Organizacional Percebido validada por Tamayo et al. (2000).	Verificou-se a existência de uma perceção positiva relativamente ao suporte organizacional e social e o apoio fornecido por chefias e colegas era também satisfatório. Validaram-se as hipóteses da existência de uma relação entre as perceções de suporte organizacional e suporte social e o bem-estar no trabalho. E ainda a relação entre os fatores de realização e afeto positivo com a gestão do desempenho. Por fim, validou-se parcialmente a hipótese de que o afeto negativo do bem-estar está relacionado com a carga de trabalho.	Paschoal et al. (2010)
Explorar os fatores que afetam a felicidade no trabalho dos trabalhadores das PME tailandesas e medir os níveis de felicidade destes.	Metodologia quantitativa; Elaboração de um questionário pessoais baseado em cinco dimensões: motivação; valores compartilhados com a organização; relações humanas; qualidade de vida no trabalho e liderança.	Nível elevado de felicidade dos trabalhadores. Os fatores com mais influência na felicidade foram as relações interpessoais, a qualidade de vida no trabalho e a liderança	Chaiprasit and Santidhira ku (2011)
Estudar os fatores condicionantes da felicidade profissional em Portugal	Metodologia quantitativa; Aplicação de um questionário para apurar os fatores influenciadores da felicidade e através destas criou um segundo questionário para medir a felicidade dos profissionais portugueses.	Os fatores que mais contribuem para a felicidade são o reconhecimento, o desenvolvimento pessoal e profissional e o ambiente de trabalho. A remuneração não se encontra nos fatores mais importantes para a felicidade.	Dutschke (2013)
Avaliar a felicidade no trabalho dos docentes do ISCTE-IUL, de todas as escolas, através das dimensões do bem-estar económico,	Metodologia quantitativa; Método do estudo de caso; Questionário baseado no instrumento de quantificação da felicidade proposto por Bhattacharjee and Bhattcharjee (2010), enviado a todos os docentes.	O nível médio de felicidade dos docentes é positivo, destacando-se a dimensão do bem-estar infraestruturar como a que apresenta um "nível médio mais elevado de felicidade no local de trabalho, em oposição à dimensão bem-estar	Pereira (2014)

ambiental, infraestrutural e democrático.		económico, que apresenta o nível médio mais reduzido de felicidade no trabalho" (p. 69).	
Estudar as implicações que a felicidade no trabalho tinha no valor da empresa e no indivíduo.	Metodologia quantitativa baseada no modelo hipotético-dedutivo; Inquérito por questionário realizado online; As variáveis dependentes deste estudo são a produtividade, a motivação, a satisfação do cliente e o valor económico e a variável independente é a felicidade no trabalho.	Concluiu que a maioria dos inquiridos se sentia feliz no trabalho e que a dimensão de representava um maior descontentamento era a remuneração. Comprovou que a felicidade no trabalho tem uma influência tanto na produtividade como na motivação do indivíduo. No entanto, não conseguiu provar a relação da felicidade no trabalho com a satisfação do cliente nem com o valor económico da empresa.	Coutinho (2014)
Conhecer as perceções dos colaboradores de duas entidades públicas respeitantes a 8 dimensões.	Metodologia quantitativa; Análise aos balanços e outros dados fornecidos; Inquérito por questionário aplicado a todos os colaboradores baseado nas dimensões: ambiente interno; reconhecimento e confiança; desenvolvimento pessoal; remuneração; gostar do que faço; sustentabilidade e inovação; envolvimento com as chefias e a organização e o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal	Verificou um nível de satisfação geral positivo, tanto com o emprego como com a relação vida-trabalho. Os fatores que apresentaram piores resultados são a remuneração e a possibilidade de progressão na carreira, que contribuem para a insatisfação dos inquiridos.	Mendes (2015)
Analisar a felicidade dos colaboradores dentro da organização com a performance, motivação e satisfação.	Metodologia quantitativa fundamentada no modelo hipotético-dedutivo; Inquérito por questionário realizado online	Quando maior for a felicidade no trabalho, maior será a performance, a motivação e a satisfação do colaborador.	Maio (2016)
Estudar a relação entre a autonomia, a carga de trabalho e o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal com o desempenho profissional de um grupo de professores do ensino secundário, que se divide em desportivismo, desempenho na tarefa, cortesia, altruísmo e conscienciosidade	Metodologia quantitativa; Questionário aplicado a 1300 professores do ensino secundário da escola de Alor Setar, Kedah (Malásia); as variáveis independentes deste estudo foram a autonomia, a carga de trabalho e o equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional; a variável dependente foi o desempenho percebido	Quanto maior é a carga de trabalho, maior é o desempenho na tarefa e o nível de cortesia entre os indivíduos. O controlo sobre os métodos influencia de forma positiva o desempenho na tarefa, o altruísmo e a consciência.	Johari et al. (2018)
Perceber a relação existente entre a felicidade no trabalho e a motivação e a influência destas na produtividade de profissionais do setor. do calçado em Portugal	Metodologia quantitativa; Questionário aplicado a colaboradores do setor do calçado em Portugal baseado no estudo de Coutinho (2014)	Os fatores que exercem maior influência nas três dimensões estudadas são o envolvimento com a chefia e com a empresa e o desenvolvimento pessoal e profissional. Em relação à felicidade os fatores que mais peso têm são o ambiente de trabalho, o reconhecimento, a confiança e a remuneração. Relativamente à	Santos (2020)

		produtividade, esta é mais afetada pelo ambiente de trabalho, disciplina e os incentivos. Verificou-se ainda a relação entre a felicidade e a motivação.	
Compreender o nível de felicidade no trabalho dos profissionais da área farmacêutica em Portugal, nas dimensões bem-estar económico, ambiental, infraestrutural e democrático e a relação desta felicidade com o desempenho e o *burnout*	Metodologia quantitativa; Questionário aplicado aos profissionais da área farmacêutica em Portugal baseado na escala desenvolvida por Bhattacharjee and Bhattcharjee (2010) e na "Escala de Felicidade de Sonja Lyubomirsky e Heidi Lepper" (p. 23); na " *Self-Rated Performance* de Williams e Anderson" (p. 24) e na " *Maslach Burnout Inventory*" (p. 24)	Concluiu que a felicidade no trabalho tem uma relação com todas as dimensões (desempenho, bem-estar subjetivo e *burnout*) e que os níveis de felicidade e de *burnout* são inversamente proporcionais. Refere ainda que os níveis de felicidade variam conforme a área profissional.	Bento (2021)