



ISSN: 2447-5580

Disponível em: <https://periodicos.ufes.br/bjpe/index>



Brazilian Journal of
Production Engineering

BJPE - Revista Brasileira de Engenharia de Produção



Campus São Mateus

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO

ARTIGO ORIGINAL

OPEN ACCESS

FELICIDADE NO TRABALHO, A PARTIR DAS DIMENSÕES DO BEM-ESTAR

HAPPINESS AT WORK: ANALYSIS FROM WELL-BEING DIMENSIONS

Elizângela de Jesus Oliveira¹, Rosivan Cardoso Ferreira², Rute Holanda Lopes³, Darly Andrade⁴, & Gleica Soyan Barbosa Alves⁵

^{1 2 3 4 5} Universidade Federal do Amazonas - UFAM. ^{1*} elizoliveirajesus@gmail.com
² rosivancardoso767@gmail.com ³ rutehlopes@hotmail.com ⁴ profdarly@yahoo.com.br
⁵ gleica_soyan@hotmail.com

ARTIGO INFO.

Recebido em: 21.03.2020

Aprovado em: 31.05.2020

Disponibilizado em: 24.06.2020

PALAVRAS-CHAVE:

felicidade no trabalho; bem-estar no trabalho (BET); bem-estar psicológico (BEP); bem-estar subjetivo (BES).

KEYWORDS:

happiness at work; well-being at work; psychological well-being; subjective well-being.

*Autor Correspondente: Oliveira. E. de J.

RESUMO

Explicar, a partir das dimensões do bem-estar, quais são os preditores de felicidade no trabalho e como eles se manifestam na percepção dos empregados de uma empresa prestadora de serviços localizada em Minas Gerais. Busca-se suprir o gap da literatura acadêmica, pois não foram encontrados estudos que correlacionem a visão eudaimônica (bem-estar psicológico/BEP) e a hedônica (bem-estar subjetivo - BES) com o bem-estar no trabalho (BET), visando caracterizar a felicidade no trabalho. Foi realizado estudo de caso explicativo e quantitativo. Os dados foram coletados por meio de questionário composto de escalas que avaliaram o bem-estar psicológico (BEP), o bem-estar subjetivo (BES) e o bem-estar no trabalho (BET). Obteve-se amostra de 121 empregados, com nível de confiança de 95%, e erro amostral de 5%. Os dados foram tabulados e submetidos a análises univariadas e à modelagem de equação estrutural. Os resultados revelaram que o bem-estar subjetivo correlaciona-se positivamente com o bem-estar psicológico, que correlaciona-se positivamente com o bem-estar no trabalho, confirmando parcialmente o modelo proposto nesta pesquisa. O bem-estar no trabalho pode ser positiva ou negativamente impactado, dependendo dos afetos e/ou sentimentos vivenciados pelos indivíduos, sendo que quanto maior a vivência de sentimentos positivos e quanto menor a de negativos, maior o

bem-estar no trabalho e, conseqüentemente, a felicidade no trabalho. Para futuras pesquisas, sugere-se investigar mais profundamente a relação entre BEP e BET, posto que não foi evidenciada correlação entre esses construtos neste estudo, apesar de a literatura postular indícios da existência dessa relação.

ABSTRACT

This paper aimed to explain, from well-being dimensions, which are the predictors of happiness at work and how they are manifested, in the perception of the employees of a service company, located in Minas Gerais. We aimed to fill an academic literature gap, once we did not find studies correlating the eudaimonic vision (psychological well-being) and the hedonic vision (subjective well-being) with the well-being at work, in order to characterize happiness at work. We realized a descriptive and quantitative case study. Data were collected through a questionnaire with three scales for measuring Psychological Well-being, the Subjective Well-being and Well-being at work. We obtained a sample of 121 employees, with a confidence level of 95% and a sampling error of 5%. Data was analyzed by means of univariate statistics and structural equation modeling. The results revealed that subjective well-being is positively correlated with psychological well-being that is positively correlated with well-being at work. This result partially confirms the proposed model. Well-being at work can be positively or negatively impacted, depending on individuals' emotions and/or feelings. The greater the experience of positive feelings and the smaller of negatives feelings, the greater the well-being at work and, consequently, happiness at work. For future research, we suggest to investigate more deeply the relationship between BEP and BET, since we did not evidenced correlation between these constructs in this study, although this relation is postulated by the literature.



1 INTRODUÇÃO

Nos estudos de Administração, a palavra felicidade não é muito utilizada, adotando-se, preferencialmente, termos como bem-estar ou afeto. À medida que esses estudos enfatizaram os aspectos positivos da experiência do indivíduo no trabalho, eles passaram a ter mais destaque, tanto no meio acadêmico como empresarial (Carvalho, 2010; Paschoal, Torres, & Porto, 2010; Passareli, & Silva, 2007; Sant'Anna, Paschoal, & Gosendo, 2012). Os termos felicidade e bem-estar são, muitas vezes, usados como sinônimos e se misturam na literatura científica (Paschoal, 2008). Warr (2007) alerta que tratar felicidade e bem-estar como sinônimos traz à tona elementos filosóficos excluídos de muitas pesquisas que investigam somente o bem-estar. Nesse sentido, no presente estudo, optou-se por usar o termo felicidade, englobando as diferentes dimensões do bem-estar (Albuquerque, & Tróccoli, 2004; Paschoal, et al., 2010; Ryan, & Deci, 2001; Warr, 2007).

Estudos sobre bem-estar no trabalho apresentam duas grandes correntes: bem-estar subjetivo (BES) e bem-estar psicológico (BEP). A principal diferença entre essas duas correntes reside na concepção de felicidade adotada. Enquanto o bem-estar subjetivo advém da tradição hedônica de felicidade, concebida como o resultado da soma de momentos agradáveis, tendo o prazer como o bem maior da humanidade, a abordagem do bem-estar psicológico adota a visão eudaimônica da felicidade, baseada na concepção aristotélica de felicidade, na expressão ativa das virtudes e naquilo que cada indivíduo tem de melhor (Paschoal, & Tamayo, 2008; Warr, 2007; Waterman, 1993). Outra concepção entende o bem-estar no trabalho a partir de uma estrutura tridimensional, sendo duas dimensões voltadas para o trabalho - satisfação e envolvimento com o trabalho - e uma para a organização - comprometimento organizacional afetivo (Siqueira, 2008; Siqueira, & Padovam, 2008).

Não foram encontrados trabalhos que buscassem correlacionar as três dimensões para caracterizar a felicidade no trabalho, e quando abordado, relacionava-se a dimensões isoladas, como, por exemplo, a satisfação no trabalho ou variáveis relacionadas a uma dimensão do bem-estar subjetivo (visão hedônica), do bem-estar psicológico (visão eudaimônica) ou do bem-estar no trabalho (Carrillo, 2016; Sender, & Fleck, 2017; Sousa Sousa, & Porto, 2015; Paschoal, et al., 2010; Estivaleta, Andrade, Faller, Stefanan, & Souza, 2016; Agapito, Pollizzi, & Siqueira, 2015; Sousa, 2013).

Assim, neste artigo, buscou-se considerar os aspectos da visão eudaimônica (BEP) e hedônica (BES), e sua relação com o trabalho (BET). Este artigo busca suprir esse *gap*, tendo como objetivo explicar quais são os preditores da felicidade no trabalho e como eles se manifestam na percepção de trabalhadores. Levanta-se a hipótese de que a felicidade no trabalho está relacionada às três dimensões: bem-estar psicológico (BEP), bem-estar subjetivo (BES) e bem-estar no trabalho (BET). Para responder essa questão, foi realizada pesquisa explicativa e quantitativa em uma empresa prestadora de serviços no Estado de Minas Gerais, classificada no quinto lugar na pesquisa "As melhores empresas para você trabalhar", realizada anualmente no Brasil e publicada na Revista Você S.A (2018), o que a tornou objeto relevante para a pesquisa sobre felicidade no trabalho.

Este trabalho justifica-se, uma vez que estudos e pesquisas referentes ao tema felicidade são recentes e pouco explorados, muito provavelmente por seu caráter romântico-filosófico e pela



ausência, na literatura, de concepções teóricas claras sobre felicidade no trabalho (Alberto, 2000; Carvalho, 2010; Graziano, 2005; Siqueira, & Padovam, 2008; Bruning, 2017; Carrillo, 2016; Sousa, & Porto, 2015; Saks, & Gruman, 2014; Rego, 2009; Danna, & Griffin, 1999; Alberto, 2000; Carvalho, 2010; Gondim, & Siqueira, 2004).

Confirma-se que o tema felicidade e bem-estar no trabalho ainda carece de estudos e de avanços no Brasil, conforme resultados de pesquisa bibliográfica realizada no Brasil, no ano de 2018, no banco de teses e dissertações da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoa de Nível Superior (CAPES)¹, no portal de periódicos SPELL² e nos anais dos congressos da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (ANPAD)³, utilizando as palavras-chave felicidade e bem-estar. O banco de teses e dissertações da CAPES retornou duas teses. A pesquisa no SPELL retornou 19 artigos. A pesquisa ANPAD retornou 30 artigos sobre felicidade, nenhum deles diretamente relacionado à felicidade no trabalho; e 18 artigos sobre bem-estar, sendo 11 sobre bem-estar no trabalho. Assim, em termos acadêmicos, este estudo avança ao integrar a visão do bem-estar psicológico e subjetivo ao bem-estar no trabalho, concepção não encontrada em outros trabalhos. Do ponto de vista organizacional, estudos sobre o tema poderão trazer reflexões sobre práticas gerenciais que possam contribuir para a felicidade no trabalho.

Para discutir esse assunto, este artigo está estruturado em mais quatro seções: referencial teórico, metodologia, apresentação e discussão dos resultados e conclusões.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Nas últimas três décadas, o tema felicidade passou a ser estudado também pela Psicologia Positiva, que foca o estudo de sentimentos, emoções, comportamentos positivos, processos e condições que levem à promoção da felicidade humana (Carvalho, 2010; Fernandes, 2005; Carr, 2004; Seligman, 2004; Oliveira, et al., 2020). A Psicologia Positiva alia a felicidade ao bem-estar subjetivo, que corresponde à avaliação tanto cognitiva quanto afetiva da vida de uma pessoa, incluindo experiências emocionais agradáveis, baixos níveis de humores negativos e alto nível de satisfação com a vida (Diener, Lucas, & Oishi, 2002; Reboló, & Bueno, 2014).

Esses estudos, segundo Covacs (2006) e Oliveira, et al, (2020), tratam do tema felicidade a partir das abordagens do bem-estar subjetivo (BES) e do bem-estar psicológico (BEP). A principal diferença entre essas duas abordagens reside na concepção de felicidade adotada. O BES advém da tradição hedônica de felicidade, tendo o prazer como o bem maior da humanidade, enquanto o BEP adota a visão eudaimônica da felicidade, baseada na concepção aristotélica, ligada à expressão ativa das virtudes (Paschoal, & Tamayo, 2008).

Nos estudos sobre bem-estar no trabalho, termo mais comumente adotado em Administração, considera-se as abordagens do bem-estar subjetivo (BES), englobando os afetos positivos e negativos e a satisfação com a vida; e do bem-estar psicológico (BEP), a partir das categorias realização e expressividade. Para essas correntes, a felicidade, ou bem-estar no trabalho, é conceituada como a prevalência de emoções positivas e a percepção do indivíduo de que o seu trabalho expressa, realiza e desenvolve suas habilidades, avançando em direção ao alcance de suas metas de vida. É resultante do bem-estar psicológico (BEP) (visão eudaimônica) e do bem-estar subjetivo (BES) (visão hedonista) (Csikszentmihalyi, 2004; Paschoal, & Tamayo, 2008;



Rebolo, & Bueno, 2014; Ryan, & Deci, 2001; Seligman, 2004; Sousa, & Porto, 2015; Waterman, 1993; Warr, 2007; Oliveira, et al., 2020).

A abordagem do bem-estar subjetivo, conforme a tradição hedonista, considera o bem-estar um fenômeno amplo, que inclui respostas emocionais do indivíduo e julgamentos globais sobre sua satisfação com a vida (Diener, 1984; Giacomoni, 2004). É conceituado a partir de três dimensões: o afeto positivo, o afeto negativo e a satisfação com a vida (Ostrom, 1969; Paschoal, & Tamayo, 2008; Ryan, & Deci, 2001; Oliveira, et al., 2020).

O afeto positivo, como um contentamento hedônico puro, ocorre em determinado momento como um estado de alerta, mais voltado para uma descrição de um estado emocional do que para um julgamento cognitivo (Albuquerque, & Tróccoli, 2004; Diener, 1984; Diener, Suh, Lucas, & Smith 1999; Paschoal, & Tamayo, 2008). Já o afeto negativo compreende humores e emoções desagradáveis, representando respostas negativas às experiências das pessoas (Albuquerque, Souza, & Martins; 2010; Diener, et al., 2002). A terceira dimensão do bem-estar subjetivo, a satisfação com a vida, consiste em um julgamento cognitivo da própria vida, incluindo circunstâncias de sua vida e padrões escolhidos (Paschoal, & Tamayo, 2008).

O bem-estar psicológico pode ser entendido como um modelo multidimensional, abrangendo o funcionamento positivo global do indivíduo, estruturado em seis elementos: a) autoaceitação - atitudes positivas em relação a si mesmo; b) relação positiva com os outros - confiança na relação com os outros; c) autonomia - autodeterminação e independência; d) controle do ambiente - desenvolvimento de habilidades para escolher ou criar situações adequadas às condições pessoais; e) propósito na vida - percepção de que a vida é significativa; f) e crescimento pessoal - desenvolvimento do potencial do indivíduo (Riff, 1989). Esses seis elementos definem o bem-estar psicológico, tanto teórica quanto operacionalmente (Paschoal, & Tamayo, 2008; Chih, 2009; Covacs, 2006; Paschoal, & Tamayo, 2008; Riff, 1989; Waterman, 1993; Oliveira, et al., 2020).

Complementa essas abordagens a concepção do bem-estar no trabalho, entendido a partir de uma estrutura tridimensional que engloba emoções afetivas positivas e sensações prazerosas e agradáveis no contexto organizacional (Oliveira, et al., 2020). Nessa estrutura, conforme Siqueira e Padovam (2008), dois tipos de emoções são voltados para o trabalho – satisfação e envolvimento no trabalho –, e um, para a organização – comprometimento organizacional afetivo. A satisfação no trabalho é caracterizada pelo estado emocional positivo ou de prazer (Siqueira, & Gomide, 2004).

O envolvimento no trabalho refere-se ao grau de desempenho do trabalho que afeta a autoestima do trabalhador, diretamente relacionado ao estado de fluxo ou *flow* (Seligman, 2004; Gondim, & Siqueira, 2004; Siqueira, 2008; Mowday, Steers, & Dorte, 1979; Sousa, & Porto, 2015). O bem-estar no trabalho é atingido por meio do prazer e da gratificação, sendo necessária a distinção entre esses conceitos. O prazer é definido como uma sensação de contentamento passageira e efêmera (visão hedônica). Já a gratificação está ligada ao exercício das forças e virtudes pessoais (visão eudaimônica), que geram uma situação na qual ele se deixa absorver completamente (*flow*). Assim, a gratificação não se refere ao tipo de atividade que se exerce, mas à maneira como essa atividade é exercida (Csikszentmihalyi, 1992). Empresas que possuem elevados níveis de bem-estar no trabalho poderão apresentar alto índice de

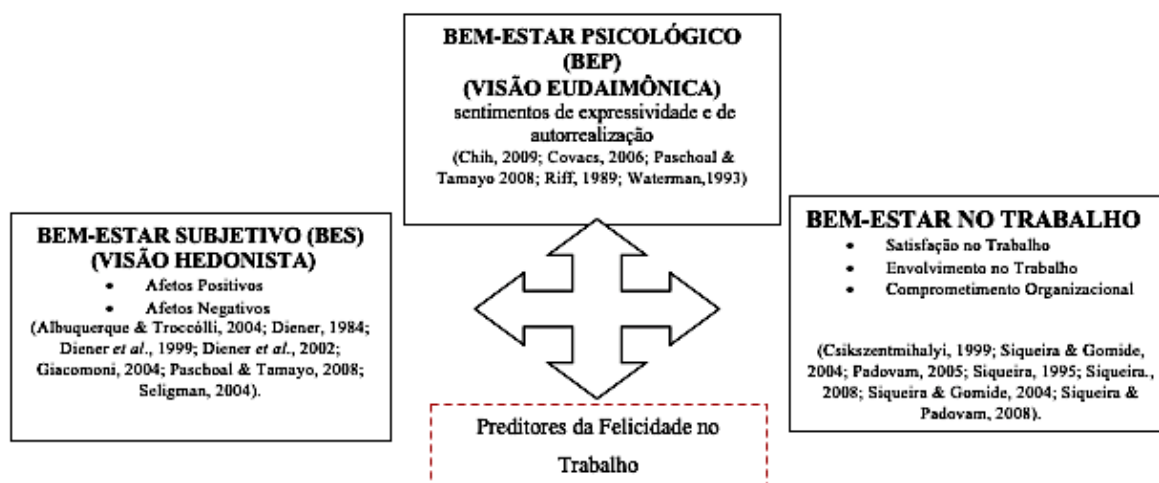


Citação (APA): Oliveira, E. de J., Ferreira, R. C., Lopes, R. H., Andrade, D., & Alves, G. S. B. (2020). Felicidade no trabalho, a partir das dimensões do bem-estar. *Brazilian Journal of Production Engineering*, 6(2), Edição Especial "Gestão Pública" 40-55.

lucratividade, satisfação, lealdade do cliente, retenção de funcionários e, conseqüentemente, condições concretas para a realização humana e profissional (Keyes, Hysom, & Lupo, 2000; Agapito, et al., 2015; Richardsen, Glasø, & Burke, 2014; Silvério, 2008; Siqueira, & Padovam, 2008; Mowday, et al., 1979; Oliveira, et al., 2020).

Concordando com Warr (2007), que diz que tratar felicidade e bem-estar como sinônimos traz à tona da discussão elementos filosóficos excluídos de muitas pesquisas que investigam somente o bem-estar, optou-se por usar, neste estudo, o termo felicidade englobando diferentes dimensões do bem-estar. Tendo em vista essas considerações e o objetivo do estudo, neste trabalho, adotou-se a concepção sobre felicidade no trabalho englobando o BEP, o BES e o BET, conforme apresentado na Figura 1.

Figura 1. Modelo de pesquisa: felicidade no trabalho.



Foram, então, delineadas três hipóteses:

- H1 - As dimensões de bem-estar psicológico (sentimentos de expressividades e de autorrealização) impactam nas dimensões de bem-estar subjetivo (afetos positivos, afetos negativos), e vice-versa;
- H2 - As dimensões de bem-estar psicológico (sentimentos de expressividade e de autorrealização) impactam positivamente nas dimensões de bem-estar no trabalho (satisfação com o trabalho, envolvimento no trabalho e comprometimento organizacional afetivo);
- H3 - As dimensões de bem-estar subjetivo (afetos positivos, afetos negativos) impactam positivamente nas dimensões de bem-estar no trabalho (satisfação com o trabalho, envolvimento no trabalho e comprometimento organizacional afetivo).

Na próxima seção, apresenta-se a metodologia utilizada para a realização da pesquisa empírica.

3 METODOLOGIA

Foi realizada pesquisa descritiva e quantitativa em uma empresa prestadora de serviços, no Estado de Minas Gerais, que conta com 190 trabalhadores.

A coleta de dados foi realizada por meio de questionário de autopreenchimento, composto pelas escalas EBET (Paschoal, & Tamayo, 2008) e BET (Chiuzi, Siqueira, & Martins, 2012; Siqueira,



1995). A EBET, revalidada por Paschoal e Demo (2016), é composta por 21 questões assertivas em escala Likert de cinco pontos, distribuídas em três fatores: afeto positivo, com nove itens; afeto negativo, com 12 itens que correspondem ao bem-estar subjetivo (BES); e autorrealização e expressividade, com nove itens, correspondente ao bem-estar psicológico (BEP).

A BET foi construída e validada por Siqueira (1995, 2008), a partir de um modelo de bem-estar no trabalho, baseado nos pressupostos de Fredrickson (1998, 2000, 2001), no que se refere à promoção de saúde e de bem-estar. É composta por três escalas:

- a) Escala de Satisfação no Trabalho (EST), com 15 itens distribuídos em cinco fatores, em escala de sete pontos (1 = totalmente insatisfeito a 7 = totalmente satisfeito);
- b) Escala de Envolvimento no Trabalho (EET), construída e validada por Lodahl e Kejner (1965) e no Brasil por Siqueira (1995). É composta por cinco questões, em escala sete pontos (1 = discordo totalmente até 7 = concordo totalmente);
- c) Escala de Comprometimento Organizacional Afetivo (ECO), validada por Siqueira (1995), avalia o vínculo afetivo entre o indivíduo e a organização, constituída por cinco itens em escala de cinco pontos (1 = nada até 5 = extremamente).

A última seção do questionário (questões 56 a 62) referiu-se aos dados de caracterização dos participantes. Optou-se por aplicar o questionário de forma coletiva nas dependências da empresa, antes do início do expediente. Obteve-se o retorno de 121 questionários preenchidos adequadamente, resultando em uma amostra com nível de confiança de 95% e margem de erro de 5%.

Os dados tabulados foram submetidos a análises univariadas e multivariadas, utilizando-se os *softwares Statistical Package for the Social Science* (SPSS na versão 2013) e *SmartPLS*. A caracterização da avaliação feita pelos colaboradores para os itens utilizados para mensurar os construtos bem-estar psicológico, bem-estar subjetivo e bem-estar no trabalho foi realizada por meio da média obtida em cada um dos itens avaliados para cada variável, com intervalo de 95% de confiança (Magalhães, & Lima, 2002).

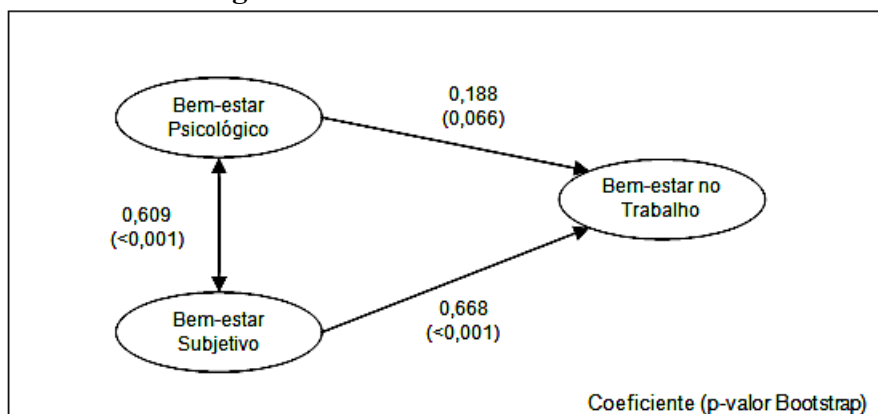
Para identificar as relações entre o bem-estar psicológico e subjetivo e o bem-estar no trabalho, utilizou-se a Modelagem de Equações Estruturais. A estimação do modelo proposto foi realizada por meio do método *Partial Least Squares* (PLS), por ser mais robusto em termos de suposições e tamanho da amostra, tendo em vista que não requer normalidade multivariada (Hair, Black, Babin, Anderson, & Tatham, 2009). A significância das associações foi obtida a partir do método de reamostragem *Bootstrap* (Efron, 1982). A proporção da variabilidade dos construtos propostos explicada pelo modelo foi obtida por meio do coeficiente de determinação (R^2), que é uma medida de adequação do modelo estrutural (Tenenhaus, Vicent, Xavier, & Vincent, 2010). Já a variabilidade média extraída (AVE) foi utilizada para avaliar a variabilidade dos construtos explicada pelas variáveis indicadoras (Tenenhaus, et al., 2010).

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A seguir, são apresentados os resultados do modelo estrutural que avalia as inter-relações entre os construtos do modelo (variáveis latente), baseado nas hipóteses levantadas pela pesquisa. Na Figura 2, apresenta-se o modelo estrutural estimado, com os coeficientes e significância estimada, por meio de simulações *bootstrap*.



Figura 2. Modelo estrutural estimado.



A relação entre o bem-estar psicológico/BEP e o bem-estar subjetivo/BES foi significativa, de acordo com o teste t de significância dos coeficientes, com valores inferiores a 0,001, explicando 60,9% da relação entre os dois construtos. Portanto, quanto maior for o bem-estar psicológico, maior o bem-estar subjetivo dos respondentes, e vice-versa. Dessa forma, quanto maiores forem os afetos positivos, menor será a frequência dos afetos negativos e maior o sentimento de bem-estar e, conseqüentemente, maior o sentimento de realização e expressividade pessoal, corroborando estudo de Paschoal, et al., (2010). Esse resultado ainda confirma a tendência da literatura (Csikszentmihalyi, 2004; Paschoal, & Tamayo, 2008; Ryan, & Deci, 2001; Seligman, 2004; Sousa, & Porto, 2015; Warr, 2007; Waterman, 1993; Oliveira, et al., 2020) referente à necessidade de inclusão tanto das emoções positivas, características da experiência hedônica, quanto da percepção do indivíduo de que, no seu atuar, expressa e desenvolve seus potenciais característicos da visão eudaimônica. Não foram encontrados, na literatura, estudos científicos que correlacionassem BES e BEP.

O bem-estar subjetivo exerceu impacto significativo no bem-estar no trabalho, de forma que quanto maior o bem-estar subjetivo, maior o bem-estar no trabalho, sendo a probabilidade de significância p-valor inferior a 0,001. Isso explica 66,8% da variabilidade do bem-estar no trabalho. Também não foram encontradas publicações correlacionando o BEP e o BET, destacando a contribuição desta pesquisa para o tema. Por outro lado, a relação entre o bem-estar psicológico e o bem-estar no trabalho não apresentou significância estatística, com p-valor acima de 0,05, evidenciando que o bem-estar psicológico não teve impacto significativo no bem-estar no trabalho.

A validade convergente do modelo foi avaliada por meio da AVE, medida de qualidade do modelo de mensuração que mostra o quanto as variáveis manifestas explicam os construtos (Tabela 1).

Tabela 1. Medidas de qualidade do modelo estimado, a AVE, o coeficiente de determinação e a confiabilidade composta para cada um dos construtos.

Medidas de qualidade do modelo estrutural

Construtos	AVE	R ²	Conf. Composta
Bem-estar psicológico	0,289	0,371	0,776
Bem-estar subjetivo	0,488	0,371	0,300
Bem-estar no trabalho	0,347	0,634	0,917

Fonte: Autores.



O construto bem-estar psicológico teve AVE de 0,289, indicando que questões manifestas explicam 29% do construto. As questões que mediram o bem-estar subjetivo apresentaram AVE de 0,488, sinalizando que essas questões explicam 49% desse construto. Já as questões utilizadas para medir o bem-estar no trabalho possuíram AVE de 0,347, significando que essas questões explicam 35% do construto. Em relação à validade convergente, não foram observados problemas, tendo em vista que a grande maioria dos itens utilizados para medir as variáveis latentes apresentou cargas fatoriais elevadas e significativas.

Para avaliar a confiabilidade das escalas do modelo estrutural, utilizou-se a confiabilidade composta, tendo em vista as críticas relacionadas ao uso do *Alpha* de Cronbach, quando se testam construtos dentro de um modelo estrutural (Brown, 2001; Chin, 1998; Vehkalahtin, Puntanen, & Tarkkonen, 2006). Assim, recomenda-se o uso da confiabilidade composta do construto, que também considera como aceitáveis níveis acima de 0,7. Somente o bem-estar subjetivo não apresentou confiabilidade satisfatória. Tal resultado revela a fragilidade no modelo proposto, sugerindo então novos estudos para sua análise.

A validade discriminante foi verificada pela comparação das cargas fatoriais de cada indicador com sua variável latente e com as outras variáveis latentes, verificando-se que, em geral, esta é maior para a variável latente, se comparada aos demais construtos, comprovando a validade discriminante do modelo estrutural (Tabela 1). Para avaliação da adequação do modelo, Tenenhaus, Amato, & Vinzi (2004) propõem o índice GoF, que é a média geométrica entre o R^2 médio (adequação do modelo estrutural) e a AVE média (adequação do modelo de mensuração). Para o modelo da Figura 2, o GoF foi de 0,416, sendo interpretado como se fosse um coeficiente de determinação (R^2) geral, que considera tanto a adequação do modelo de mensuração como a do modelo estrutural. Assim, o modelo global é capaz de explicar 42% das relações do modelo de mensuração e do modelo estrutural. A partir da análise da Tabela 1, é possível entender a capacidade explicativa do modelo estrutural, com base no coeficiente de determinação R^2 . Em relação aos coeficientes de determinação, o modelo estrutural foi capaz de explicar 37,1% da variabilidade do bem-estar psicológico, 37,1% do bem-estar subjetivo e 63,4% da variabilidade do bem-estar no trabalho (Tabela 2).

Tabela 2. Resumo dos resultados obtidos a partir do modelo de equações estruturais

Hipótese	Relação Avaliada	Coef.	P-valor	Decisão
H1	As dimensões de bem-estar psicológico (sentimentos de expressividades e de autorrealização) apresentam impacto sobre as dimensões de bem-estar subjetivo (afetos positivos, afetos negativos), e vice-versa.	0,609	<0,001	Aceita
H2	As dimensões de bem-estar psicológico (sentimentos de expressividade e de autorrealização) apresentam impacto positivo sobre as dimensões bem-estar no trabalho (satisfação com o trabalho, envolvimento no trabalho e comprometimento organizacional afetivo).	0,188	0,066	Rejeita
H3	As dimensões de bem-estar subjetivo (afetos positivos, afetos negativos) terão impacto positivo sobre as dimensões bem-estar no trabalho (satisfação com o trabalho, envolvimento no trabalho e comprometimento organizacional afetivo).	0,668	<0,001	Aceita

Fonte: Autores.



As hipóteses H1 e H3 foram confirmadas, e a hipótese H2 rejeitada. Esses resultados indicam confirmação parcial do modelo proposto neste estudo. A primeira hipótese (H1) de que o BEP impacta nas dimensões do BES, e vice-versa, foi confirmada. É pertinente ressaltar que a literatura é escassa quando se trata de relacionar BEP com BES. Entretanto, a tendência recente da literatura de considerar o bem-estar no trabalho, incluindo tanto os aspectos afetivos (emoções e humores) quanto os cognitivos (percepção de realização) e englobando os pontos centrais hedônicos e eudaimônicos, sugere essa relação (Paschoal, et al., 2010), confirmada por este estudo, o que traduz sua contribuição relevante para a academia.

A hipótese H2 foi rejeitada, não tendo sido detectada correlação entre BEP e BET. Não se encontrou estudo que correlacionasse BEP e BET. Portanto, não foi possível estabelecer uma relação entre o funcionamento positivo global do indivíduo (Riff, 1989) e a realização do seu potencial pessoal (Paschoal, & Tamayo, 2008) e as situações de trabalho que possam gerar satisfação, envolvimento e comprometimento organizacional afetivo.

Confirmou-se a hipótese H3. Constatou-se como preditor do bem-estar no trabalho o bem-estar subjetivo, indicando que a prevalência dos afetos positivos sobre os negativos impacta positivamente e explica 63,4% do bem-estar no trabalho, expresso pela satisfação, envolvimento e comprometimento organizacional afetivo. Siqueira e Padovam (2008), que investigaram as relações entre BES e BET por meio de regressão linear, inferiram que os construtos guardam distinção entre si, sendo que o BES se configurou como antecedente do BET – indivíduos que possuem níveis mais altos de BES exibem níveis mais altos de BET. As evidências indicadas na literatura são confirmadas neste estudo.

Os resultados obtidos sobre a felicidade no trabalho na percepção dos trabalhadores da empresa prestadora de serviços (aqui denominada EPS) são apresentadas na Tabela 3, discriminando-se as médias das respostas obtidas para as questões que constituíram os construtos BEP, BES e BET. A avaliação foi realizada por meio da nota média de cada construto, a partir da média em cada uma das questões, e o seu respectivo intervalo com 95% de confiança (IC 95%). Valores cujo intervalo de confiança para a média estiveram acima do ponto médio três foram considerados positivos, tendo em vista que, em média, com 95% de confiança, as respostas obtidas no geral foram positivas. Por outro lado, respostas cujo intervalo ficaram abaixo de três indicaram tendência mais negativa. Já questões com “três” no intervalo foram consideradas meio termo, tendo em vista que a média contém o ponto médio da escala Likert da pesquisa.

Tabela 3. Felicidade no trabalho na prestadora de serviço

Construtos	Média	IC 95%	
Bem-estar subjetivo - BES			
Afetos positivos	3,33	3,15	3,52
Afetos negativos	2,22	2,03	2,43
Bem-estar psicológico - BEP	3,900	3,80	4,00
Bem-estar no trabalho - BET	3,418	3,32	3,52
Satisfação no trabalho	3,444	3,35	3,54
Envolvimento no trabalho	3,197	3,07	3,32
Comprometimento organizacional	3,527	3,38	3,67

Fonte: Autores.



Constata-se que a avaliação do BES tendeu a ser positiva, pois questões referentes a afetos positivos obtiveram média 3,33, e as para afetos negativos, média 2,22. De acordo com esses resultados, os respondentes deste estudo relataram vivenciar mais os afetos positivos (orgulhoso, disposto e feliz com o trabalho) do que os negativos (deprimido, com raiva, nervoso, frustrado, entediado e impaciente). Ao se comparar as médias obtidas neste estudo para as variáveis que compuseram os afetos negativos e afetos positivos com as médias de outras pesquisas sobre BES (Chiuzi, 2006; Valente, 2007), nota-se alinhamento dos resultados.

Os itens utilizados para mensurar o BEP receberam notas com intervalo de confiança acima do ponto médio três, indicando tendência a uma avaliação positiva do BEP (3,89). Os resultados encontrados sugerem que a EPS é um lugar privilegiado de realização e expressividade pessoal. Quando se compara a média deste estudo com as de outros realizados recentemente (Sant'Anna *et al.*, 2012; Sousa & Porto, 2015), pode-se observar um padrão de respostas semelhantes. Sant'anna, *et al.*, (2012) identificaram média de 3,75, e Sousa & Porto (2015), média de 3,82. Pode-se concluir que a EPS possui ambiente mais propício para a realização e expressividade ou para o bem-estar psicológico, uma vez que a média da empresa (3,89) foi um pouco superior a desses estudos.

Em relação ao bem-estar no trabalho (BET), os respondentes apresentaram concordância em relação à satisfação no trabalho (3,44), envolvimento no trabalho (3,197) e comprometimento organizacional afetivo (3,527), tendo em vista que a média das respostas e seu intervalo de confiança ficaram acima do ponto médio três. Ao se comparar as médias obtidas neste estudo com outros realizados anteriormente, observou-se que os presentes resultados aproximam-se da avaliação de satisfação nos trabalhos de Silvério (2008) e Valente (2007), considerando ponto médio quatro e respectivas médias de 4,56 e 4,60. Já Barbosa (2010) atingiu média de satisfação no trabalho de 3,95, abaixo do ponto médio igual a quatro.

Quanto à escala de envolvimento no trabalho, a média do construto (3,19) ficou um pouco acima do ponto médio três, indicando tendência mediana com o envolvimento no trabalho. Quando se compararam as médias deste estudo com outros, tanto Valente (2007) como Silvério (2008) informaram média inferior, de 3,68, considerando o ponto médio igual a quatro.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Seguindo a tendência dos estudos sobre o tema, foi empregado neste trabalho o termo felicidade como sinônimo de bem-estar. A felicidade no trabalho aqui é representada por três construtos: BEP, BES e BET. Buscou-se considerar os aspectos da visão eudaimônica (BEP) e hedônica (BES) e sua relação com o trabalho (BET), para caracterizar o campo científico da felicidade/bem-estar. O bem-estar psicológico está relacionado à realização do potencial pessoal, ao desenvolvimento de habilidades e ao atingimento das metas fundamentais da vida, tendo os sentimentos de expressividade e de autorrealização como seus elementos definidores. O bem-estar subjetivo é conceituado a partir de três dimensões: o afeto positivo, o afeto negativo e a satisfação com a vida, incluindo-se respostas emocionais do indivíduo, relacionadas à dimensão afeto, e julgamentos globais sobre sua satisfação com a vida. O BET é um construto psicológico multidimensional, composto pelos construtos satisfação no trabalho, envolvimento no trabalho e comprometimento organizacional afetivo.



Esse marco teórico foi base para o estudo empírico. Conclui-se que o objetivo desta investigação, que foi explicar como se manifestam e quais os preditores da felicidade no trabalho na percepção dos empregados de uma empresa prestadora de serviço no Estado de Minas Gerais, foi atingido. Foi realizado estudo explicativo e quantitativo nessa empresa de prestação de serviços, denominada ficticiamente de EPS, selecionada em função de ter sido classificada no Guia Você S/A (2012) como uma das cinco melhores empresas para se trabalhar no Brasil. A coleta de dados primários foi realizada por meio de um questionário de autopercepção, em escala Likert, composto pelas escalas EBET (que avalia o BEP e o BES) e BET, respectivamente validadas.

Para responder ao objetivo deste estudo, bem como validar o questionário, foi utilizada a modelagem de equações estruturais, via método PLS. Os resultados obtidos para o modelo de mensuração proposto bem como para o modelo estrutural em relação ao modelo estimado revelaram que a grande maioria dos itens utilizados para medir as variáveis latentes apresentou cargas fatoriais elevadas e significativas.

Considerando-se que as hipóteses H1 e H3 foram confirmadas e a H2 rejeitada, confirma-se parcialmente o modelo proposto nesta investigação. Confirmou-se que o BEP impacta nas dimensões do BES, e vice-versa. Esse resultado é importante, uma vez que não foram encontrados na literatura estudos sobre a correlação entre bem-estar psicológico e bem-estar subjetivo. Pode-se concluir que os sentimentos de autorrealização e expressividade estão correlacionados à vivência de afetos do bem-estar subjetivo (e vice-versa), ou seja, trabalhadores que vivenciam com mais frequência emoções positivas em sua vida pessoal tendem a ter aumento nos sentimentos de autorrealização e expressividade.

A hipótese H2 foi rejeitada, não tendo sido encontrada correlação significativa entre BEP e BET. Não foi possível estabelecer relação entre o funcionamento positivo global do indivíduo e a realização do seu potencial pessoal e as situações de trabalho que possam gerar satisfação, envolvimento e comprometimento organizacional afetivo.

Confirmou-se na hipótese H3 o bem-estar subjetivo como preditor do bem-estar no trabalho, reforçando que a prevalência dos afetos positivos sobre os negativos impacta positivamente e explica 63,4% do bem-estar no trabalho, expresso pela satisfação, envolvimento e comprometimento organizacional afetivo. O bem-estar subjetivo exerceu impacto significativo no bem-estar no trabalho, de forma que quanto maior o bem-estar subjetivo, maior o bem-estar no trabalho, sendo a probabilidade de significância p-valor inferior a 0,001. Isso explica 66,8% da variabilidade do bem-estar no trabalho. Também não foram encontradas publicações correlacionando o BEP e o BET, destacando a contribuição desta pesquisa para o tema. Por outro lado, a relação entre o bem-estar psicológico e o bem-estar no trabalho não apresentou significância estatística, com p-valor acima de 0,05, evidenciando que o bem-estar psicológico não teve impacto significativo no bem-estar no trabalho, o que sugere a necessidade de futuras pesquisas para melhor entender essa relação.

Os resultados indicaram que a felicidade no trabalho na empresa pesquisada, a EPS, pode ser atribuída aos três tipos de bem-estar, sobressaindo-se o bem-estar psicológico, que obteve a maior média (3,9). Percebeu-se a prevalência de afetos positivos (3,33) sobre os afetos negativos (2,22). Tais resultados confirmaram proposições de estudos anteriores, que indicaram



que o bem-estar no trabalho inclui tanto os aspectos afetivos (emoções e humores) como cognitivos (percepção de realização), englobando os pontos centrais do bem-estar hedônico e eudaimônico. Em relação ao bem-estar no trabalho (BET), os respondentes concordaram em relação à satisfação no trabalho (3,44), envolvimento no trabalho (3,197) e comprometimento organizacional afetivo (3,527). Destacam-se, assim, os componentes do BET, relacionando os vínculos afetivos com o trabalho (satisfação e envolvimento) e com a organização (comprometimento organizacional afetivo), como um fator importante para os trabalhadores desenvolverem suas atividades e fortalecerem suas relações afetivas com a organização. Comprovam-se, assim, achados recentes na literatura que sugerem considerar o bem-estar no trabalho incluindo os aspectos afetivos (emoções e humores) e englobando os pontos centrais hedônicos. Recomendam-se estudos que possam aprofundar na relação entre os aspectos eudaimônicos ou cognitivos (percepção de realização e expressividade), já que a teoria expõe a suposição dessa relação.

Portanto, os resultados alcançados neste trabalho consubstanciam a teoria existente na área e identificam lacunas importantes que poderão ser objeto de futuras pesquisas. A correlação dos sentimentos de autorrealização e expressividade com os afetos positivos como preditores da felicidade no trabalho demonstra a relação entre a vida pessoal e a vida profissional e a importância do espaço para os afetos e emoções nas organizações, trazendo indicações relevantes para o amadurecimento do tema felicidade no espaço laboral.

¹ Recuperado de: <<http://www.dominiopublico.gov.br/pesquisa/PesquisaPeriodicoForm.jsp>>.

² Recuperado de: <<http://www.spell.org.br/>>.

³ Recuperado de: <www.anpad.org.br>.

REFERÊNCIAS

- Agapito, P. R., Polizzi F, A., & Siqueira, M. M. M. (2015). Bem-estar no trabalho e percepção de sucesso na carreira como antecedentes de intenção de rotatividade. *RAM, Revista de Administração Mackenzie*, 16(6), 71-93. <http://dx.doi.org/10.1590/1678-69712015/administracao>
- Alberto, L. C. F. R. (2000). *Os determinantes da felicidade no trabalho: Um estudo sobre a diversidade nas trajetórias profissionais de engenheiros*. (Dissertação de mestrado). Universidade de São Paulo - USP, São Paulo, SP, Brasil.
- Albuquerque, A. S., & Tróccoli, B. T. (2004). Desenvolvimento de uma escala de bem-estar subjetivo. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 20(2), 153-164.
- Albuquerque, J. B., Souza, F. M., & Martins, C. R. (2010). Validação das escalas de satisfação com a vida e afetos para idosos rurais. *Psico*, 41(1), 85-92.
- Barbosa, T. S. (2010). *Os impactos do balanço emocional, otimismo e percepções de suportes sobre bem estar no trabalho de agentes comunitários de saúde*. (Dissertação de mestrado). Universidade Metodista de São Paulo - Umesp, São Bernardo do Campo, SP, Brasil.
- Brown, J. D. (2001, janeiro). Can we use spearman-brown prophecy formula to defend low reliability? *Shiken, JALT Testing & Evaluation Sig Newsletter*, 4(3), 7-9.
- Bruning, I. L., & Porta, P. L. (2005). *Economicus and happiness: framing the analysis*. New York: Oxford University Press.
- Bruning, 2017



- Carr, A. (2004). *Positive psychology: The science of happiness and human strengths*. London: Brunner-Routledge.
- Carrillo, S. C., Feijóo, M. L., Gutiérrez, A., Jara, P., & Schellekens, M. (2017). El papel de la dimensión colectiva en el estudio de la felicidad. *Revista Colombiana de Psicología*, 26(1), 115-129.
- Carvalho, M. B. (2010). *A felicidade na agenda da administração e suas relações com conceitos organizacionais*. (Dissertação de mestrado). Universidade FUMEC, Belo Horizonte, MG, Brasil.
- Chih, C. Y. (2009). *A eudaimonia na polis excelente de Aristotéles*. (Dissertação de mestrado). Universidade de São Paulo - USP, São Paulo, SP, Brasil.
- Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. In: G. A., Marcoulides. (Ed.). *Modern methods for business research*. 295-336. USA: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Chiuzi, R. M., Siqueira, M. M. M., & Martins, M. C. F. (2012, janeiro-dezembro). As dimensões da organização positiva e os seus impactos sobre o bem-estar dos trabalhadores. *Revista Mudanças - Psicologia da Saúde*, 20(1-2), 31-40.
- Covacs, J. M. L. (2006). *Bem-estar no trabalho: O impacto dos valores organizacionais, percepção de suporte organizacional e percepção de justiça*. (Dissertação de mestrado), Universidade Metodista de São Paulo - Umesp, São Bernardo do Campo, SP, Brasil.
- Csikszentmihalyi, M. (1992). *A psicologia da felicidade*. São Paulo: Saraiva.
- Csikszentmihalyi, M. (2004). *Gestão qualificada*. Porto Alegre: Artmed.
- Danna, K., & Griffin, R. (1999). Health and well-being in the workplace: a review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, 25(3), 357-384. <http://dx.doi.org/10.1177/014920639902500305>
- Diener, E., Lucas, R. E., & Oishi, S. (2002). Subjective well-being: the science of happiness and life satisfaction. In: C. R., Snyder, & S., Lopez (Org.) *Handbook of positive psychology*. (63-73). New York: Oxford.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95, 542-575.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. E. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125, 276-302.
- Efron, B. (1982). Bootstrap methods: another look at the jackknife. *Annals of Statistics*, 7, 1-26.
- Estivaleta, V. F. B., Andrade, T., Faller, L. P., Stefanan, & Souza, D. L. (2016, maio-agosto). Suporte social e suporte organizacional como antecedentes do bem-estar no trabalho: a perspectiva de colaboradores de uma empresa de logística ferroviária. *Revista de Administração da UNIMEP*. 14(2), 31-56.
- Fernandes, J. P. T. (2005, abril). Ética e cidadania: o desafio dos novos valores. *Anais da Conferência sobre cidadania*. Universidade Sênior. Recuperado de: <<http://www.jptfernandes.com/resources/ComdiaUSF.pdf>>.
- Fredrickson, B. L. (2000). Hostility predicts magnitude and duration of blood pressure response to anger. *Journal of Behavioral Medicine*, 23, 229-243.
- Fredrickson, B. L. (2001, março). The role of positive emotions in positive psychology: the broaden-and-build of positive emotions. *American Psychologist*, 56(3), 218-226.
- Fredrickson, B. L. (1998). What good are positive emotions? *Review of General Psychology*, 2, 300-319.



- Fundação Instituto de Administração (FIA). Programa de Estudos em Gestão de Pessoas (Progep) (2012). *Melhores empresas para trabalhar*. Recuperado de: <<http://www.progep.org.br/MelhoresEmpresas/default.aspx>>.
- Giacomoni, C. H. (2004). Bem-estar subjetivo: em busca de qualidade de vida. *Temas em Psicologia da SBP*, 12(1), 43-50.
- Gondim, S. M. G., & Siqueira, M. M. M. (2004). Emoções e afetos no trabalho. In: J. C., Zanelli, J. E., Borges-Andrade, & A, V, B, Bastos. *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. Porto Alegre: Artmed.
- Graziano, L.D. (2005). *A felicidade revisitada: Um estudo sobre bem-estar subjetivo na visão da psicologia positiva*. (Tese de doutorado). Universidade de São Paulo - USP, São Paulo, SP, Brasil.
- Hair Jr., J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2009). *Análise multivariada de dados*. (6. ed.). Porto Alegre: Bookman.
- Keyes, C. L. M., Hysom, S. J., & Lupo, K. L. (2000). The positive organization: leadership legitimacy, employee well-being, and the bottom line. *The Psychologist Manager Journal*, 4(2), 143-153.
- Lodahl, T. M., & Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Apply Psychology*, 49, 23-33.
- Magalhães, M. M., & Lima, A. C. P. (2002). *Noções de probabilidade e estatística*. (6. ed.), São Paulo: IME-USP.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Dorte, L. W. (1979). The measurement or organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Oliveira, E., Castro, D., Coelho, M., Lopes, R., & Andrade, D. (2020). Felicidade no Trabalho: uma comparação com os resultados da pesquisa Guia Você S/A. *Navus - Revista de Gestão e Tecnologia*, 10, 01-19. doi:<https://doi.org/10.22279/navus.2020.v10.p01-19.1038>
- Ostrom, T. M. (1969). The relationship between affective, behavioral and cognitive components of attitude. *Journal of Experimental Psychology*, 5, 12-30.
- Padovam, V. A. R. (2005). *Antecedentes de bem-estar no trabalho: Percepções de suportes e de justiça*. (Dissertação de mestrado). Universidade Metodista de São Paulo – Umesp, São Bernardo do Campo, SP, Brasil.
- Paschoal, T. (2008). *Bem-estar no trabalho: Relações com suporte organizacional, prioridades axiológicas e oportunidades de alcance de valores pessoais no trabalho*. (Tese de doutorado). Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília – Unib, Brasília, DF, Brasil.
- Paschoal, T., & Demo, G. (2016, January-April). Well-Being at work scale: exploratory and confirmatory validation in the USA. *Rev. Paideia*, 16(63), 35-43.
- Paschoal, T., & Tamayo, A. (2008). Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho. *Avaliação Psicológica*. 7(1), 11-22.
- Paschoal, T., Torres, C. & Porto, J. B. (2010). Felicidade no trabalho: relações com suporte organizacional e suporte social. *Revista de Administração Contemporânea*, 14(6), 1054-1072. Recuperado de: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/1763/felicidade-no-trabalho--relacoes-com-suporte-or--->>.
- Passareli, P. M., & Silva, J. A. (2007). Psicologia positiva e o estudo do bem-estar subjetivo. *Estudos de Psicologia*, 24(4), 513-517.
- Rebolo, F., & Bueno, B. O. (2014, julho/dezembro). O bem-estar docente: limites e possibilidades para a felicidade do professor no trabalho. *Revista Acta Scientiarum Education*, Maringá, 36(2), 322-331.



Rego, A. Empregados felizes são mais produtivos? (2009). *Revista de Estudos Politécnicos Polytechnical Studies Review*, 7(12), 215-233.

Revista Você S/A. Disponível em: <https://voce.sa.abril.com.br/> Acesso em 10/18/2018.

Richardsen, A. M., Glasø, L., & Burke, R. J. (2014). How to promote positive emotions and adaptation at work. In: R., Gomes, R., Resende, & A., Albuquerque. *Positive human functioning from a multidimensional perspective*. (p. 57-82). New York: Nova Science Publishers.

Riff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Exploration on the meaning of psychological well-being. *Journal Personality and Social Psychology*, 57, 1069-1081.

Ryan, M. R., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: a review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141-166. Recuperado de: <http://www.uic.edu/classes/psych/Health/Readings/Ryan,%20Happiness%20-%20well%20being,%20AnnRevPsy,%202001.pdf>.

Saks, A. M., & Gruman, J. A. (2014). What do we really know about employee engagement? *Human Resource Development Quarterly*, 25(2), 155-182.

Sant'Anna, L. L., Paschoal, T., & Gosendo, E. E. M. (2012, setembro-outubro). Bem-estar no trabalho: relações com estilos de liderança e suporte para ascensão, promoção e salários. *Revista de Administração Contemporânea*, 16(5), Recuperado de: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1415-65552012000500007&script=sci_arttext.

Sender, G., & Fleck, D. (2017, novembro-dezembro). As organizações e a felicidade no trabalho: uma perspectiva integrada. *RAC - Revista de Administração Contemporânea*, 21(6), 764-787. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.1590/1982-7849rac2017160284>.

Seligman, M. (2004). *Felicidade autêntica: usando a nova psicologia positiva para a realização permanente*. Rio de Janeiro: Objetiva.

Silvério, W. D. (2008). *Experiências afetivas no contexto organizacional e seu impacto sobre o bem-estar no trabalho*. (Dissertação de mestrado). Universidade Metodista de São Paulo - Umesp, São Bernardo do Campo, SP, Brasil.

Siqueira, M. M. M. (1995). *Antecedentes e consequentes do comportamento de cidadania organizacional: A análise de um modelo pós-cognitivo*. (Tese de doutorado). Universidade de Brasília - UnB, Brasília, DF, Brasil.

Siqueira, M. M. M. (2008). Satisfação no trabalho. In: M. M. M, Siqueira. *Medidas do comportamento organizacional: Ferramentas de diagnóstico e de gestão*. (p. 265-274). Porto Alegre: Artmed.

Siqueira, M. M. M. & Gomide, S., Jr. (2004). Vínculos do trabalhador com o trabalho e com a organização. In: J. C., Zanelli, J. E., Borges-Andrade, & A. V. B., Bastos. (Org.). *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. (p. 300-330). Porto Alegre: Artmed.

Siqueira, M. M. M., & Padovam, V. A. R. (2008). Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 24(2), 201-209. Recuperado de: www.scielo.br/pdf/ptp/v24n2/09.pdf.

Sousa, J. M. (2013). *Felicidade laboral e valores organizacionais: O efeito da compatibilidade indivíduo-organização*. (Dissertação de mestrado). Universidade de Brasília, Brasília, DF, Brasil.

Sousa, J. M.; & Porto, J. B. (2015, maio-ago.). Happiness at work: organizational values and person-organizational fit impact. *Revista Paidéia*, 25(61), 211-220. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.1590/1982-43272561201509>.

Sumário Executivo Guia Você S/A. (2012, abril). As melhores empresas para você trabalhar. São Paulo: *Exame*. Recuperado de: <http://exame.abril.com.br/revista-voce-sa/melhores-empresas-para-trabalhar/2012/atacado/>.



Citação (APA): Oliveira, E. de J., Ferreira, R. C., Lopes, R. H., Andrade, D., & Alves, G. S. B. (2020). Felicidade no trabalho, a partir das dimensões do bem-estar. *Brazilian Journal of Production Engineering*, 6(2), Edição Especial "Gestão Pública" 40-55.

Tenenhaus, A., Vicent, G., Xavier, G., & Vincent, F. (2010). Gene association networks from microarray data using a regularized Estimation of partial correlation based on pls regression. *IEEEACM Transactions on Computational Biology and Bioinformatics*, 7(2), 251-262.

Tenenhaus, M., Amato, S., & Vinzi, V. E. (2004). A global goodness-of-Fit index for PLS structural equation modeling. *Anais do XLII Riunione Scientifica Della Società Italiana di Statistica*. Roma, Itália. Recuperado de: <<http://www.sis-statistica.it/files/pdf/atti/RSBa2004p739-742.pdf>>.

Valente, L. E. (2007). *Bem-estar subjetivo e bem-estar no trabalho em profissionais de educação física*. (Dissertação de mestrado). Universidade Metodista de São Paulo - Umesp, São Bernardo do Campo, SP, Brasil.

Vehkalahti, K., Puntanen, S., & Tarkkonen, L. (2006). *Estimation of reliability: A better alternative for Cronbach's alpha*. Reports in Mathematics. Finland: University of Helsinki. Recuperado de: <<http://mathstat.helsinki.fi/reports>>.

Warr, P. (2007, december). Searching for happiness at work. *The Psychologist*, 20(12). Recuperado de: <http://www.thepsychologist.org.uk/archive/archive_home.cfm?volumeID=20&editionID=154&ArticleID=1278>.

Waterman, A. S. (1993). Two conceptions of happiness contrasts or personal expressiveness (eudaimonia) an hedonic enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 678-691.

