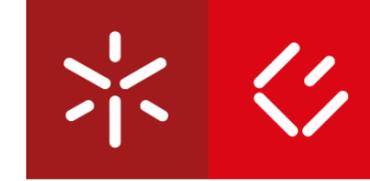




O papel da felicidade no desempenho percebido: Estudo empírico com trabalhadores portugueses

UMinho | 2024 | Adriana Isabel Félix do Carmo

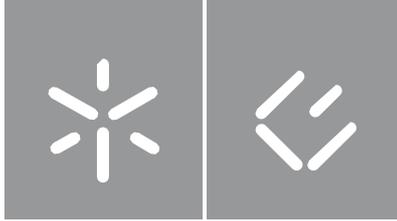


Universidade do Minho
Escola de Economia e Gestão

Adriana Isabel Félix do Carmo

O papel da felicidade no desempenho percebido: Estudo empírico com trabalhadores portugueses

maio de 2024



Universidade do Minho

Escola de Economia e Gestão

Adriana Isabel Félix do Carmo

O papel da felicidade no desempenho percebido: Estudo empírico com os trabalhadores portugueses

Dissertação de Mestrado em Gestão e Negócios

Trabalho realizado sob a orientação de

**Professora Doutora Regina Maria de Oliveira Leite e
Professor Doutor Marco Edgar Sousa Escadas**

maio de 2024

DIREITOS DE AUTOR E CONDIÇÕES DE UTILIZAÇÃO DO TRABALHO POR TERCEIROS

Este é um trabalho académico que pode ser utilizado por terceiros desde que respeitadas as regras e boas práticas internacionalmente aceites, no que concerne aos direitos de autor e direitos conexos.

Assim, o presente trabalho pode ser utilizado nos termos previstos na licença abaixo indicada.

Caso o utilizador necessite de permissão para poder fazer um uso do trabalho em condições não previstas no licenciamento indicado, deverá contactar o autor, através do RepositóriUM da Universidade do Minho.

Licença concedida aos utilizadores deste trabalho



Atribuição-NãoComercial-SemDerivações

CC BY-NC-ND

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, gostaria de agradecer aos meus orientadores, à professora Regina Leite e ao professor Marco Escadas, cuja paciência, apoio e orientação foram fundamentais para esclarecer todas as dúvidas que surgiram ao longo do desenvolvimento desta dissertação.

Sou imensamente grata ao meu namorado, pelo apoio, compreensão e otimismo, nunca me deixando desistir. À minha família, especialmente à minha mãe, devo gratidão pelas palavras de conforto e positivismo.

Gostaria também de agradecer à empresa que facilitou a aplicação do meu questionário aos colaboradores. Sem a participação desta, a execução da dissertação teria sido inviável dentro do tempo disponível.

Desenvolver esta dissertação enquanto realizava um estágio profissional foi um desafio considerável. No entanto, esta experiência revelou-se essencial para perceber a importância da gestão do tempo e da resiliência. Agradeço a todos que, de alguma forma, contribuíram para que eu pudesse equilibrar estas exigências simultâneas. Isto prova que, com esforço e dando o nosso melhor, conseguimos alcançar os nossos objetivos.

Por fim, gostaria de agradecer à Universidade do Minho por aprovar a minha proposta de dissertação, permitindo-me desenvolver esta análise numa área tão interessante e relevante nos dias de hoje.

DECLARAÇÃO DE INTEGRIDADE

Declaro ter atuado com integridade na elaboração do presente trabalho académico e confirmo que não recorri à prática de plágio nem a qualquer forma de utilização indevida ou falsificação de informações ou resultados em nenhuma das etapas conducente à sua elaboração.

Mais declaro que conheço e que respeitei o Código de Conduta Ética da Universidade do Minho.

O papel da felicidade no desempenho percebido: Estudo empírico com trabalhadores portugueses

RESUMO

A relação entre a felicidade e o desempenho é um tema que tem despertado grande interesse junto dos investigadores. A associação entre estes dois fatores, que na maioria dos estudos se revela positiva, é bastante complexa envolvendo vários níveis e dimensões de análise. Nesse contexto, o presente estudo procurou analisar o papel da felicidade no desempenho percebido dos colaboradores, explorando também os efeitos de variáveis como a personalidade dos indivíduos, as características da função e a perceção de suporte organizacional.

Para cumprir com o objetivo principal desta investigação foi realizada uma pesquisa quantitativa, que através da aplicação de um questionário maioritariamente respondido por colaboradores de uma empresa multinacional, permitiu a realização desta análise e a obtenção de contributos relevantes nesta explicação. A amostra consistiu em 220 respostas válidas e os dados foram analisados utilizando o SmartPLS4, com a construção de um modelo de equações estruturais, possibilitando o teste das hipóteses do estudo.

Os resultados mostraram que a felicidade tem uma influência positiva e significativa no desempenho, explicando cerca de 18% da sua variância. Além disso, verificou-se que, mais do que a personalidade e as características da função, a perceção de suporte organizacional é o fator que mais influencia a felicidade dos colaboradores.

Estes resultados destacam a importância de criar contextos de trabalho que promovam a felicidade, dado o seu impacto significativo no desempenho dos colaboradores. Especificamente, as organizações devem procurar melhorar a perceção de suporte organizacional para fomentar uma força de trabalho mais feliz e produtiva. Futuras investigações poderão explorar outros fatores que possam mediar ou moderar esta relação, contribuindo para uma compreensão ainda mais abrangente deste tema.

Palavras-Chave: Características de Função; Desempenho Percebido; Felicidade; Perceção de Suporte Organizacional e Personalidade

The role of happiness in perceived performance: An empirical study with Portuguese workers

ABSTRACT

The relationship between happiness and performance is a topic that has garnered significant interest among researchers. The association between these two factors, which is generally positive in most studies, is quite complex, involving various levels and dimensions of analysis. In this context, the present study aimed to analyze the role of happiness in perceived employee performance, also exploring the effects of variables such as individual personality, job characteristics, and perceived organizational support.

To achieve the main objective of this investigation, a quantitative study was conducted. Through the application of a questionnaire, primarily completed by employees of a multinational company, this analysis was carried out, yielding relevant contributions to the explanation of this relationship. The sample consisted of 220 responses, and the data were analyzed using SmartPLS4, constructing a structural equation model, which allowed for the verification of the study's hypotheses.

The results showed that happiness has a positive and significant influence on performance, explaining about 18% of its variance. Additionally, it was found that, more than personality and job characteristics, the perception of organizational support is the factor that most influences employee happiness.

These results highlight the importance of creating work environments that promote happiness, given its significant impact on employee performance. Specifically, organizations should seek to improve the perception of organizational support to foster a happier and more productive workforce. Future research could explore other factors that might mediate or moderate this relationship, contributing to a more comprehensive understanding of this topic.

Keywords: Happiness; Job Characteristics; Perceived Organizational Support; Perceived Performance; Personality

ÍNDICE GERAL

RESUMO	iv
ABSTRACT	v
ÍNDICE GERAL	vi
ÍNDICE DE TABELAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS	ix
CAPÍTULO 1 – INTRODUÇÃO	1
1.1. Motivação e Pertinência do Estudo	1
1.2. Contributos Académicos e Práticos	3
1.3. Objetivos e Estrutura de Investigação	4
CAPÍTULO 2 – REVISÃO DA LITERATURA	6
2.1. Felicidade no trabalho	6
2.2. Antecedentes da felicidade no trabalho	8
2.2.1. Indivíduo	9
2.2.2. Função	9
2.2.3. Empresa	10
2.2.4. Pessoas	10
2.3. Desempenho dos trabalhadores	10
2.3.1. Fatores que influenciam o desempenho	11
CAPÍTULO 3 – DESENVOLVIMENTO DE HIPÓTESES E MODELO CONCEPTUAL	15
CAPÍTULO 4 – METODOLOGIA	19
4.1. Caracterização da pesquisa	19
4.2. Caracterização do método de recolha de dados	20
4.2.1. Inventário de Personalidade Big Five	21
4.2.2. Escala da Perceção de Suporte Organizacional	22
4.2.3. Escala de Características do Trabalho	23
4.2.4. Escala Happiness at Work Scale (HWS)	24
4.2.5. Escala do Desempenho	25
4.3. Procedimentos	26
4.4. Amostra	26
4.5. Tratamento Estatístico dos dados	29

CAPÍTULO 5 – ANÁLISE DOS DADOS	30
5.1. Análise de Validade e Fiabilidade das Escalas	30
5.1.1. Inventário de Personalidade Big Five	30
5.1.2. Escala de Características de Função	31
5.1.3. Escala da Perceção de Suporte Organizacional	32
5.1.4. Escala Happiness at Work Scale (HWS)	33
5.1.5. Escala do Desempenho Percebido.....	33
5.2. Estatística descritiva	34
5.3. Análise de Correlações	36
5.4. Modelo de equações estruturais	40
5.4.1.1. Confiabilidade e Validade	40
5.4.1.2. Estimativa do Modelo de Primeira Ordem.....	45
5.4.2.1. Confiabilidade e Validade	46
5.4.2.2. Estimativa do Modelo de Segunda Ordem	47
CAPÍTULO 6 – DISCUSSÃO DE RESULTADOS	50
CAPÍTULO 7 – CONSIDERAÇÕES FINAIS	53
7.1. Principais Conclusões do Estudo	53
7.3. Contribuições para a Prática	54
7.3. Limitações do Estudo	55
7.4. Indicações para Investigações Futuras	55

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 – Dimensões, variáveis e escalas validadas na literatura.	21
Tabela 2 – Inventário de Personalidade.....	21
Tabela 3 – Escala da Percepção de Suporte Organizacional	22
Tabela 4 – Escala das Características da Função	23
Tabela 5 – Escala Happiness at Work Scale (HWS).....	24
Tabela 6 – Escala do Desempenho Percebido	25
Tabela 7 – Estatísticas Descritivas das Variáveis (Média, Desvio Padrão e Frequência).....	28
Tabela 8 – Subdimensões, códigos dos itens e alfa de Cronbach da personalidade.....	31
Tabela 9 – Subdimensões, códigos dos itens e alfa de Cronbach das características da função	32
Tabela 10 – Subdimensões, códigos dos itens e alfa de Cronbach da percepção de suporte organizacional.....	32
Tabela 11 – Subdimensões, códigos dos itens e alfa de Cronbach da felicidade no trabalho.....	33
Tabela 12 – Análise fatorial do desempenho percebido.....	34
Tabela 13 – Alfa de Cronbach, códigos dos itens e alfa de Cronbach do desempenho percebido	34
Tabela 14 – Estatísticas Descritivas das variáveis do modelo.....	35
Tabela 15 – Correlações entre as variáveis	39
Tabela 16 – Loadings, composite reliability e AVE dos constructos do modelo de 1ª ordem	41
Tabela 17 – Matriz de HTMT do modelo de 1ª ordem.	44
Tabela 18 – Composite reliability e AVE dos constructos do modelo de 2ª ordem	47
Tabela 19 – Matriz de HTMT do modelo de 2ª ordem.	47
Tabela 20 – Quadro síntese das hipóteses formuladas.....	48
Tabela 21 – Quadro síntese dos índices de adequação do modelo.	48

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 – Relação entre os antecedentes da Felicidade no Trabalho, Teorias e Influências no Indivíduo. Adaptado de Sender e Fleck (2017).....	8
Figura 2 – Modelo Conceptual.....	18
Figura 3 – Diagrama de Caminhos do Modelo de 1ª Ordem.	45
Figura 4 – Diagrama de caminhos do Modelo de Segunda Ordem.....	48

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AVE: Average Variance Extracted

CB-SEM: Covariance-Based SEM

HTMT: Heterotrait–Monotrait Ratio

HWS: Happiness at Work Scale

NFI: Normed Fit Index

PLS-SEM: Partial Least Squares SEM

RH: Recursos Humanos

SEM: Structural Equation Modelling

SPSS: Statistical Package for the Social Sciences

SRMR: Standardized Root Mean Square Residual

SMARTPLS: Partial Least Squares

CAPÍTULO 1 – INTRODUÇÃO

O presente trabalho enquadra-se no contexto do desenvolvimento de uma dissertação com o objetivo de obter o grau de mestre em Gestão e Negócios. O tema escolhido foi a avaliação dos antecedentes da felicidade e a compreensão do impacto da felicidade no desempenho percebido dos trabalhadores.

Neste estudo, busca-se compreender de que forma três fatores principais - traços de personalidade, características da função e percepção de suporte organizacional - influenciam a felicidade dos trabalhadores e de que forma é que influenciam o desempenho dos trabalhadores.

1.1. Motivação e Pertinência do Estudo

A escolha por detrás da exploração da temática da felicidade no ambiente de trabalho como foco desta pesquisa académica é motivada por diversas razões fundamentais. Como afirma Ferreira et al. (2019, p. 1), "*Work has always been a central feature in people's lives*". Primeiramente, reconhece-se que o ambiente de trabalho, onde os indivíduos passam a maior parte do tempo, exerce um papel crucial na qualidade de vida e satisfação pessoal (Caraballo-Arias et al., 2024; Sonnentang e Freese, 2002). Além disso como mencionado por Caraballo-Arias et al. (2024, p. 1), "*Everyone's job is a small world for him/her*". Para que a satisfação no trabalho seja alcançada, é essencial que as organizações se comprometam a criar um ambiente de trabalho positivo (Caraballo-Arias et al., 2024)

Um ambiente de trabalho onde os funcionários se sentem valorizados e apoiados tem impactos em atitudes favoráveis dos funcionários, como no aumento do desempenho e bem-estar (Eisenberger et al., 2019). Segundo o mesmo autor, a percepção de suporte organizacional eleva o engajamento dos trabalhadores, e trabalhadores mais engajados estão mais propensos a desempenhar as suas tarefas de forma eficiente e eficaz (Christian et. al, 2011).

Consciente de que a felicidade no trabalho não beneficia apenas os colaboradores individualmente, mas também gera um impacto positivo para a organização (Fisher, 2010), torna-se um imperativo promover a felicidade nas organizações para o progresso da mesma e para promoção de um ambiente de trabalho feliz.

Além das razões apontadas anteriormente, a pertinência desta pesquisa é evidenciada pela escassez de estudos abrangentes sobre o tema no contexto português, especificamente voltados para os trabalhadores. Diante da falta de estudos que se concentrem na realidade portuguesa, esta pesquisa propõe-se a preencher essa brecha, fornecendo contributos e evidências relevantes para o contexto

nacional. Por outro lado, a extensa literatura sobre a felicidade do trabalho deriva resultados inconclusivos, dispersos e divergentes (Sender e Fleck, 2017), permanecendo a sua compreensão incerta (Caraballo-Arias et al., 2024), sendo, por isso, pertinente uma abordagem ampla e multifocalizada (Fisher, 2010), de modo a facilitar a tomada de decisões nas empresas tal como destaca Sender e Fleck (2017), permitindo uma melhor compreensão do fenómeno para aumentar o desempenho dos colaboradores.

O que torna esta pesquisa especialmente inovadora é a abordagem holística das dinâmicas desta relação. Compreender esta relação envolve a consideração de múltiplos fatores, incluindo influências do próprio indivíduo por meio da sua personalidade, das características da sua função e das políticas e práticas da empresa em proporcionar um ambiente organizacional que seja percebido como apoiante.

A felicidade no trabalho tornou-se um tema relevante para a literatura da gestão, despertando, sobretudo nas últimas décadas, interesse tanto no âmbito académico quanto no prático. A relação entre a felicidade e o desempenho tem sido objeto de investigação em diversos estudos (Bataineh, 2019; Bellet et al., 2019; Sgroi, 2015; Veenhoven, 2016 e Zelenski et al., 2008), uma vez que compreender como esses fatores se interconectam pode trazer benefícios significativos para as organizações, impactando o sucesso (Bellet et al., 2019). Neste contexto, a presente dissertação tem como objetivo analisar esta relação, explorando o papel dos determinantes da felicidade e, respetiva influência no desempenho.

Investigar a relação entre felicidade e o desempenho individual no trabalho é importante, pois a busca pela felicidade é um objetivo comum pela maioria das pessoas (Fisher, 2010; Lyubomirsky, 2008). Tanto os empregadores quanto os trabalhadores, procuram cada vez mais, alcançar a felicidade no trabalho (Caraballo-Arias et al., 2024).

Quanto à influência da felicidade para a organização, estudos demonstram que a satisfação e o bem-estar dos funcionários desempenham um papel crucial na construção de um ambiente de trabalho saudável e produtivo (Fisher, 2010; Sender & Fleck, 2017). Além disso, para os gestores, compreender como a felicidade dos trabalhadores influencia o seu desempenho pode gerar contributos valiosos para a gestão de pessoas e aprimoramento das práticas organizacionais (Zelenski, 2008). De acordo com Bellet (2019), 79% dos gestores americanos acreditam que a infelicidade dos trabalhadores pode levar à diminuição na produtividade. Bataineh (2019) também revela que cerca de 41% do desempenho está relacionado com a felicidade no trabalho.

Pretende-se, com este estudo, investigar se trabalhadores mais felizes são realmente mais produtivos. Para verificar essa relação, serão exploradas as interações entre variáveis latentes por meio da modelagem de equações estruturais. Até o momento, ainda não se tem certeza sobre qual das dimensões - indivíduo, função, empresa ou pessoas (Sender & Fleck, 2017) - exerce maior influência na felicidade dos trabalhadores. Realizar uma pesquisa desse tipo com estas características favorece uma superior compreensão dos antecedentes da felicidade, a qual, por sua vez, se assume influenciar positivamente a percepção de desempenho individual do trabalhador.

A questão de pesquisa que norteia este estudo é: **Qual o papel do suporte organizacional percebido, dos traços de personalidade do indivíduo e da percepção das características da função enquanto antecedentes da felicidade dos trabalhadores; e a respetiva influência da felicidade no desempenho percebido individual?** Para responder a essa questão, serão exploradas as dimensões relacionadas com o suporte organizacional percebido (Santos & Gonçalves, 2013), bem como os traços de personalidade, como amabilidade, conscienciosidade, neuroticismo, abertura à experiência e extroversão (Nunes et al., 2018). Além disso, será incluída a percepção das características do trabalho (variedade, identidade, significado, autonomia e feedback) como variáveis independentes na relação felicidade-desempenho.

1.2. Contributos Académicos e Práticos

Com esta pesquisa espera-se contribuir para o conhecimento teórico e para a gestão. Teoricamente ao buscar preencher uma lacuna na literatura existente, proporcionando uma compreensão mais profunda dos determinantes da felicidade no trabalho e o respetivo impacto no desempenho. A presente investigação propõe um modelo que pretende identificar e avaliar o impacto de um conjunto de antecedentes da felicidade no trabalho, assim como testar a relação de influência entre a felicidade no trabalho e desempenho percebido. As descobertas deste estudo podem expandir o conhecimento sobre as interações entre as variáveis e enriquecer as teorias existentes relacionadas com a felicidade no trabalho.

Do ponto de vista prático, os resultados desta pesquisa podem oferecer contributos valiosos para as empresas e profissionais de Recursos Humanos em Portugal, no sentido de compreender em que medida a felicidade no trabalho promove a produtividade; e qual o impacto na gestão e na definição de estratégias de melhoria no ambiente de trabalho (Zelenski, 2008). Adicionalmente, compreender como o suporte organizacional e trabalho digno percebido, os traços de personalidade e as características da função poderão influenciar a felicidade e o desempenho permitirá auxiliar a adoção

de políticas e práticas de RH. Essas informações poderão beneficiar as organizações, contribuindo para o bem-estar dos funcionários e, conseqüentemente, para a melhoria dos resultados organizacionais.

1.3. Objetivos e Estrutura de Investigação

Nesta secção são apresentados aos objetivos específicos desta investigação e que permitem responder à questão de pesquisa.

Nesse sentido, os principais objetivos são: (1) Investigar o impacto do suporte organizacional percebido, dos traços de personalidade e das características da função enquanto antecedentes da felicidade dos trabalhadores; (2) Determinar a influência da felicidade no trabalho no desempenho percebido dos trabalhadores; (3) Propor recomendações de gestão práticas e aplicadas capazes de favorecer um desempenho organizacional superior através da gestão integrada de dimensões individuais, do contexto organizacional, da percepção de suporte e da felicidade no trabalho.

Espera-se que a felicidade tenha um impacto positivo no desempenho dos trabalhadores. Acredita-se que uma maior percepção de suporte organizacional, condições de trabalho dignas e um ambiente organizacional favorável, possam contribuir para aumentar a felicidade dos trabalhadores. Além disso, presume-se que certos traços de personalidade desempenhem um papel na explicação da felicidade dos trabalhadores.

No que concerne à estrutura da presente dissertação, esta é constituída por sete capítulos. No primeiro capítulo efetuou-se a introdução ao estudo, através da apresentação da pertinência e motivação da pesquisa, os contributos esperados e os objetivos da pesquisa.

No capítulo seguinte é apresentada uma revisão dos principais estudos procedendo-se à apresentação de conceitos, teorias e modelos relacionados com a felicidade e o desempenho no trabalho. A revisão da literatura tem como objetivo uma compreensão da temática em estudo e dos principais desenvolvimentos teóricos, concetuais e empíricos no domínio da relação entre a felicidade no trabalho e o desempenho individual.

O capítulo 3 apresenta o modelo teórico e a formulação das hipóteses a serem testadas.

O capítulo 4 especifica a metodologia do estudo. Neste é feita uma caracterização da pesquisa, discriminando-se o método de investigação e método de recolha de dados. De seguida, o desenvolvimento do questionário e o questionário em si são explicitados, assim como o método de amostragem.

O capítulo 5 envolve a análise estatística e apresentação dos resultados empíricos. Primeiramente, a análise de confiabilidade dos instrumentos utilizados é apresentada, seguida dos modelos de equações estruturais que testam as hipóteses.

No capítulo 6 são discutidos os resultados da análise, e no capítulo 7 das considerações finais.

CAPÍTULO 2 – REVISÃO DA LITERATURA

2.1. Felicidade no trabalho

A pesquisa sobre a felicidade no ambiente de trabalho é um campo em constante evolução, suscitando interesse acadêmico específico (Fisher, 2010).

Smith (1776) afirmou que os indivíduos repugnam o trabalho e apenas o fazem por dinheiro. No final do século XIX e início do século XX, Taylor (1990) destacou que para aumentar a eficiência e a produtividade no ambiente de trabalho devem ser utilizados métodos científicos, propondo a otimização de tarefas, a seleção e o treino dos trabalhadores, a cooperação entre a gestão e os trabalhadores, e a divisão equitativa do trabalho. Mais tarde, o experimento em Hawthorne realçou a importância de considerar a dimensão humana no ambiente de trabalho e fora dele, dado o seu impacto na produtividade (Brannigan & Zwerman, 2001). Nos últimos 40 anos vários constructos foram desenvolvidos para medir e definir felicidade no trabalho (Fisher, 2010; Sender & Fleck, 2017).

Embora a definição objetiva de felicidade ainda careça de um consenso claro (Veenhoven, 2016), existe um amplo acordo sobre sua natureza subjetiva, conforme destacado por pesquisadores renomados nesta área de investigação, como Veenhoven (2016) e Lyubomirsky & Lepper (1999). Estas pesquisas indicam que a felicidade se baseia na avaliação pessoal de cada indivíduo sobre o seu próprio estado de bem-estar e satisfação, seja ele de felicidade ou infelicidade.

O conceito de felicidade também pode ser compreendido como uma expressão da “boa vida” (Veenhoven, 2016). No entanto, é fundamental considerar a notável subjetividade inerente, que varia consideravelmente entre os indivíduos (Kesebir & Diener, 2008). Pesquisadores, como Veenhoven (2016) e Fisher (2010), estabelecem uma distinção valiosa na definição de felicidade, que é frequentemente desmembrada em dois componentes distintos. Por um lado, o componente hedônico, que se relaciona com as emoções e sentimentos positivos experimentados no ambiente profissional. Por outro lado, emerge o componente eudaimônico, que abrange a busca de padrões e princípios para alcançar uma "boa vida" com base em critérios morais e aceites. A ocorrência de correlação entre os dois aspetos acontece quando ambas as perspetivas são utilizadas (Fisher, 2010).

Se se considerar a felicidade no trabalho, também a sua definição não é uniforme entre os vários autores, existindo vários conceitos relacionados, como satisfação, envolvimento, comprometimento, engajamento, estado de fluxo, motivação e bem-estar (Sender & Fleck, 2017). De acordo com Sender &

Fleck (2017), na literatura das ciências sociais, o comprometimento, o envolvimento e o engajamento emergem como os termos mais frequentemente utilizados.

Zelenski et al. (2008), de modo a medir a felicidade no trabalho, utilizaram como constructos o afeto positivo e negativo, níveis transitórios de bem-estar subjetivo de acordo com Fisher (2010), e aspetos estáveis através da medição da satisfação no trabalho e com a vida. A escolha de qualquer um desses conceitos para definir a felicidade no ambiente de trabalho pode influenciar significativamente a perspectiva do trabalhador produtivo, o que, por sua vez, impacta os resultados (Zelenski et al., 2008). Portanto, a compreensão e a medição da felicidade no trabalho, ao abranger vários constructos (Fisher, 2010), traduz-se numa definição não padronizada, tornando-se um desafio a exploração deste tema (Carballo-Arias et al., 2024).

Alguns autores parecem concordar com a utilização da felicidade no trabalho como um conceito guarda-chuva, englobando múltiplas facetas (Fisher, 2010; Sender & Fleck, 2017). Fisher (2010) sugere a exploração de três aspetos para captar grande parte da felicidade pessoal nas organizações, (1) o trabalho em si, com a inclusão do engajamento traduzindo o sentimento de prazer na realização do trabalho; (2) a organização como um todo através do comprometimento afetivo e, (3) características contextuais, mensuradas através da satisfação com o trabalho.

Enquanto o engajamento se relaciona com sentimentos positivos no trabalho, tal como, persistência, vigor, energia e dedicação (Macey & Schneider, 2008), o comprometimento afetivo implica um vínculo emocional profundo com a organização, uma identificação com os seus valores (Fisher, 2010) e a disposição voluntária do indivíduo para empreender ações que contribuam para alcançar os objetivos da empresa (Sender & Fleck, 2017). Por último, a satisfação no trabalho envolve o julgamento acerca das características do trabalho (Pandey, 2019), traduzindo-se num conjunto de circunstâncias que fazem o indivíduo se sentir satisfeito com o trabalho (Hoppock, 1935).

Estes constructos estão associados a uma série de consequências positivas para a organização. De uma forma sucinta na revisada literatura realizada por Sender e Fleck (2017), os autores destacam que estes termos têm um impacto na produtividade, elevando-a. Por um lado, o engajamento aumenta o lucro, a qualidade do serviço, a satisfação do cliente, o aumento de vendas e a redução de acidentes e da rotatividade. Por outro, o comprometimento exerce influência na redução do absentismo e da rotatividade. A satisfação no trabalho, por seu turno, impacta também negativamente a rotatividade e a ocorrência de acidentes e tem impacto positivo na lucratividade.

2.2. Antecedentes da felicidade no trabalho

Os fatores que influenciam a felicidade no trabalho podem ser agrupados em duas categorias principais: fatores individuais e organizacionais. Segundo Fisher (2010), existem quatro causas/contribuidores para a felicidade no trabalho: o ambiente/circunstâncias, o próprio indivíduo, com a sua personalidade, as interações entre o indivíduo e o ambiente e, por fim, comportamentos volitivos como a gratidão. Um resumo das principais causas da felicidade pode ser igualmente encontrado na pesquisa de Lyubomirsky (2008), 50% da felicidade é determinada geneticamente, 10% pelas circunstâncias ou situações e 40% modificável por práticas intencionais. Consoante o mesmo autor, embora, algumas pessoas possam ser geneticamente predispostas a ser mais felizes do que outras, a felicidade pode ser influenciada pelo ambiente envolvente, como por meio de práticas intencionais que podem ser controladas pelo indivíduo.

Uma perspetiva mais integrada dos antecedentes da felicidade no trabalho é a proposta por Sender e Fleck (2017) que procura explicar a felicidade no trabalho de uma forma ampla incluindo os seus antecedentes, categorizados em dois níveis de análise: o indivíduo e a organização. O nível organizacional, por sua vez, está subdividido em várias dimensões incluindo a empresa, a função e pessoas.

Figura 1 – Relação entre os antecedentes da Felicidade no Trabalho, Teorias e Influências no Indivíduo. Adaptado de Sender e Fleck (2017).

<p>Indivíduo</p> <p>Exemplos de teorias:</p> <p>Teoria da Motivação-Higiene (Herzberg, et. al, 1959)</p>	Organização	
	<p>Função</p> <p>Autonomia, variedade e complexidade.</p>	<p>Influência: Experiência na execução da atividade</p> <p>Exemplos de Teorias:</p> <p>Características da Função (Hackman & Oldham, 1975)</p>
	<p>Empresa</p> <p>Condições físicas; oportunidades de desenvolvimento; jornada de trabalho, renumeração.</p>	<p>Influência: Avaliação do Contexto de Trabalho</p> <p>Exemplos de Teorias:</p> <p>Suporte Organizacional Percebido (Eisenberger et al., 1986); Suporte Social (House, 1981).</p>
	<p>Pessoas</p> <p>Relações interpessoais</p>	

2.2.1. Indivíduo

A felicidade é influenciada por diversos fatores sendo a personalidade um antecedente relevante (Fisher, 2010). A personalidade abrange características pessoais que influenciam pensamentos e comportamentos, referindo-se a padrões estáveis e consistentes de pensamentos, emoções e sentimentos (Johnson, 1997).

De acordo com Sender e Fleck (2017), as características pessoais impactam a forma como os indivíduos percebem o trabalho. Existem pesquisas que sugerem uma certa estabilidade da felicidade no trabalho devido à influência dos genes e da personalidade (Fisher, 2010) e, de certa forma, existe a teoria de que a felicidade é uma disposição fixa (Veenhoven, 2017). Lyubomirsky (2008), por exemplo, refere que cada pessoa traz consigo desde o nascimento um ponto de referência de felicidade. No seu estudo, Veenhoven (2017) demonstrou o contrário, a felicidade varia em resposta às mudanças nas condições de bem-estar. Em vez de determinar a felicidade, os traços psicológicos modificam o impacto dos contribuidores ambientais.

Um modelo amplamente utilizado para determinar os traços de personalidade é o Big Five Model (conscienciosidade, extroversão, amabilidade, abertura e estabilidade emocional). De acordo com Judge et al (2008), a estabilidade emocional é o traço mais positivamente correlacionado com a satisfação com o trabalho, enquanto a extroversão se associa positivamente ao afeto positivo.

Kumar (2021) confirmou que traços como a conscienciosidade e a estabilidade emocional têm um impacto positivo no afeto positivo e na satisfação com a vida, e negativo com o afeto negativo. A abertura à experiência mostrou uma associação negativa tanto com o afeto positivo quanto com a satisfação com a vida, enquanto se relacionou positivamente com o afeto negativo. Indivíduos com maior extroversão apresentam níveis superiores de afeto positivo, enquanto a amabilidade influencia positivamente a satisfação com a vida e o afeto positivo. Sendo assim, Kumar (2021) à semelhança de Judge et. al (2008) comprovou que a personalidade é um fator relevante para determinar o bem-estar subjetivo.

2.2.2. Função

Com referência ao nível organizacional relacionado com a função, Fisher (2010) sugere o desenvolvimento de funções que sejam ricas em autonomia, feedback, desafios e aliciantes. Ele destaca também a importância do desenvolvimento de competências e do crescimento pessoal para melhorar a felicidade no trabalho. Na mesma linha de pensamento, Hackman e Oldham (1975) demonstraram que a variabilidade de habilidades, a identidade e significado da tarefa, a autonomia e o feedback são

características que podem influenciar a motivação e satisfação no trabalho, revelando que o conteúdo da função pode afetar o envolvimento e motivação dos colaboradores.

2.2.3. Empresa

Outro antecedente organizacional de relevância significativa, ao nível da empresa são as condições físicas, a remuneração e a jornada de trabalho (Sender & Fleck, 2017). Esses fatores têm um impacto na forma como o indivíduo experimenta o trabalho, sendo aspetos importantes para a sua felicidade. Uma das teorias sugeridas para aplicar neste nível é o Suporte Organizacional Percebido, cujo impacto não se limita à felicidade dos colaboradores, mas também permite uma redução do absentismo e o reforço do vínculo emocional do trabalho promovendo um maior esforço na realização das tarefas (Eisenberger et al., 1986).

2.2.4. Pessoas

Por fim, as relações interpessoais no trabalho desempenham um papel importante na promoção da felicidade, embora essa questão tenha sido amplamente negligenciada pelos pesquisadores (Fisher, 2010). Segundo o autor, ambientes de realização traduzem-se em mais motivação e emoções positivas.

2.3. Desempenho dos trabalhadores

Tal como a felicidade no trabalho, também o desempenho no trabalho é um conceito crucial nas ciências da gestão e tem relevância tanto para a organização como para o indivíduo (Bataneh, 2019).

Trata-se de um conceito multifatorial (Campell et al., 1990 a, b; Sonnentang & Freese, 2002), dinâmico (Sonnentang & Freese, 2002), episódico e comportamental (Carlos & Rodrigues, 2015; Motowidlo et al, 1997).

Uma das primeiras abordagens acerca do desempenho individual foi proposta por Borman e Motowidlo, 1993, permitindo a identificação do desdobramento do conceito em duas dimensões distintas, o desempenho nas tarefas específicas de cada trabalhador e o desempenho contextual, aquele que não é formalmente exigido como parte do trabalho. De acordo com Motowidlo et al. (1997), o primeiro está mais associado ao núcleo técnico da organização, enquanto o segundo engloba ações voluntárias por parte dos colaboradores.

Motowidlo et al. (1993) perspetivaram o desempenho individual como um conceito comportamental e episódico. Sugerindo que o desempenho não se limita apenas ao que os colaboradores fazem no seu

trabalho, mas também inclui situações específicas que não estão sob o controle dos colaboradores e que afetam o seu desempenho.

Posteriormente, Sonnentang e Frese (2002) ressaltaram a complexidade do desempenho individual, enfatizando que este é um conceito multifacetado e dinâmico, não podendo ser reduzido a uma única característica ou fator (Campbell et al., 1990 a, b). Sonnentang e Frese (2002), argumentaram que o desempenho não é apenas influenciado por diferenças individuais e aspectos situacionais, mas também pelo próprio processo do desempenho, incluindo os processos internos e as atividades que visam melhorar o desempenho individual. Destacaram ainda, que o desempenho não é estático ao longo do tempo, variando de indivíduo para indivíduo e é sujeito a processos de aprendizagem e mudanças temporárias e a longo prazo.

Campbell et al. (1990 a,b) definiram o desempenho como o resultado mensurável das ações de um indivíduo no contexto do seu trabalho, refletindo a sua capacidade de realizar tarefas específicas e contribuir para os objetivos da organização. Mais recentemente, Ahmad et al. (2015) evidenciaram, também, o desempenho do trabalhador como a sua capacidade multifacetada, abrangendo habilidades humanas, tecnológicas, organizacionais e institucionais. Esta capacidade não resulta apenas numa contribuição eficaz e eficiente para os processos da empresa levando ao aumento da produtividade (Bataineh, 2019), mas também acrescenta valor (Carlos & Rodrigues, 2015).

Carlos e Rodrigues (2015) realçaram, na sua definição, a dimensão comportamental e episódica do conceito. Ao conceitualizá-lo como ações avaliativas e episódicas que um indivíduo realiza no contexto do seu trabalho, influenciadas pelas suas habilidades cognitivas, personalidade e experiências de aprendizagem dos trabalhadores.

2.3.1. Fatores que influenciam o desempenho

Sonnentag e Frese (2002) indicaram a existência de três perspectivas que explicam as diferenças no desempenho. Essas diferenças podem ser determinadas ao nível individual através da personalidade, ao nível situacional através das características da função, e através da regulação do desempenho por meio de níveis hierárquicos adequados.

De acordo com Pandey (2019), numa extensa revisão de literatura que realizou, o desempenho no trabalho afeta os resultados em três níveis: indivíduo, grupo e organização. Ele identificou recursos importantes para o desempenho que corresponde, em parte aos antecedentes identificados para a felicidade no trabalho por Sender & Fleck (2017).

O comportamento dos indivíduos no local de trabalho é influenciado pela sua personalidade, conforme sugerido por Pandey (2019). O autor destaca que traços como a conscienciosidade, autoestima, autoeficácia e afeto positivo funcionam como recursos impulsionadores do desempenho, enquanto características, como o neuroticismo, afeto negativo e locus de controle externo revelam-se como obstáculos.

Além disso, no estudo desenvolvido por Kumar et al. (2021), verificou-se que características pessoais como a conscienciosidade e a abertura à experiência influenciam o desempenho contextual, sendo a influência positiva e negativa, respetivamente. Contrariamente, a amabilidade, extroversão e a estabilidade emocional não se revelaram significativos para o desempenho.

Quanto a aspetos relacionados com a natureza da função, a repetitividade, o controlo, a identidade da tarefa, a adaptabilidade e a integração no trabalho revelam-se como indicadores significativos de sucesso no ambiente de trabalho (Pandey, 2019). Além disso, o feedback, a colaboração, o trabalho em equipa, a confiança e o suporte dos colegas surgem como resultados positivos para o desempenho dos colaboradores, enquanto uma supervisão abusiva e relações desenergizantes tem um impacto negativo.

Hackman e Oldham (1975) também salientaram que funções ricas em variedade, identidade e significado da tarefa, autonomia e feedback contribuem para o aumento do desempenho. Raharjo et al. (2017) exploraram o impacto das características das funções no desempenho no trabalho (medido através da qualidade e quantidade de trabalho, prazos e minimização de erros), demonstrando que estas características têm um efeito indireto positivo no desempenho através da mediação do comprometimento afetivo. Por outras palavras, funções com estas particularidades atuam no aumento do desempenho, através do aumento do comprometimento dos trabalhadores.

No que se refere ao contexto organizacional, Pandey (2019) identificou como elevadores da performance dos trabalhadores, o ambiente de trabalho, a prática de processos justos, a compensação adequada, o empoderamento psicológico, oportunidades de formação, o suporte e a justiça organizacional. Adicionalmente, Raharjo et al. (2017) constataram que a cultura organizacional tem um impacto direto positivo no desempenho. Outro fator relevante é a perceção de suporte organizacional, Chhetri (2017) demonstrou que tal perceção influencia positivamente o desempenho das tarefas e a adoção de comportamentos de cidadania, além de impactar negativamente comportamentos contraproducentes.

A literatura do desempenho sublinha a importância de uma abordagem abrangente para melhorar o desempenho no local de trabalho. Não apenas as características individuais, como a personalidade são cruciais (Kumar et al., 2021), mas também os fatores situacionais, como a natureza das tarefas e o ambiente de trabalho (Hackman & Oldham, 1975; Raharjo et al., 2017) desempenham um papel significativo. Segundo um estudo recente de Bakker e Demerouti (2018), uma combinação de recursos pessoais e organizacionais podem levar a um aumento e melhoria do desempenho, destacando a necessidade de considerar uma abordagem holística, que envolva tanto o desenvolvimento pessoal quanto a melhoria das condições organizacionais.

2.4. Relação entre a felicidade e o desempenho do trabalhador

A relação entre a felicidade dos trabalhadores e o seu desempenho é um tópico extensamente investigado. Para compreender a hipótese do trabalhador produtivo, que afirma que trabalhadores felizes tendem a ser mais produtivos, surgiram na literatura vários estudos que apoiam esta teoria.

De acordo com Sender & Fleck (2017), os constructos de felicidade que se associam a um aumento no desempenho incluem empenhamento, engajamento, satisfação e bem-estar. Christian et al. (2011) também indicam que 30% do desempenho nas tarefas pode ser explicado pela satisfação no trabalho, o comprometimento afetivo, o envolvimento no trabalho e o engajamento e estes constructos variam positivamente com o desempenho.

De forma particular, Bataineh (2019) observa que trabalhadores da indústria farmacêutica que mantêm um comprometimento afetivo demonstram um desempenho vantajoso superior, sendo este o constructo que melhor explica a variância do desempenho do trabalhador. A satisfação no trabalho, por outro lado, não se revelou significativa na explicação do desempenho. Em conjunto, engajamento, satisfação no trabalho e comprometimento afetivo explicam 40,8% do desempenho.

Outra perspectiva é a apresentada por Al-Ali et al. (2019), que mostraram que a satisfação no trabalho tem um impacto positivo direto no desempenho dos trabalhadores, quanto na sua felicidade. Além disso, evidenciou-se a existência de efeitos indiretos entre a satisfação no trabalho e o desempenho, mediados através da felicidade no trabalho.

Zelenski et al. (2008), num estudo longitudinal envolvendo diretores do setor público canadense, sugere que o principal preditor do desempenho é o afeto positivo. A relação positiva entre a felicidade e a produtividade/desempenho é igualmente evidenciada por Sgroi (2015) no seu ensaio de laboratório. A implementação de "*happiness shocks*" sugere que a felicidade no trabalho se traduz em ganhos em

termos de produtividade, destacando que os indivíduos que vivenciam emoções positivas durante a execução das suas tarefas tendem a ser mais produtivos.

Ademais, Bellet et al. (2019) realizaram um estudo, com cerca de 1800 trabalhadores de uma empresa de telecomunicações francesa, onde questionaram acerca da sua felicidade e concluíram que aqueles que se consideraram mais felizes realizaram mais chamadas telefônicas do que os menos felizes. Veenhoven (2016) também indica que a satisfação com o trabalho pode aumentar o engajamento e a motivação dos trabalhadores, levando a um aumento na produtividade.

No estudo empírico realizado com 285 funcionários de bancos no Nepal, Chhetri (2017) identificou que 39% da variância no desempenho das tarefas e 41% dos comportamentos de cidadania organizacional podem ser explicados pelo engajamento nas tarefas. Quanto maior o engajamento, maior o desempenho e mais frequentes os comportamentos de cidadania. Além disso, um aumento no engajamento está associado a uma diminuição dos comportamentos contraproducentes.

Embora existam vários contributos teóricos para a compreensão da felicidade no trabalho, alguns autores continuam a enfatizar a importância e a necessidade de uma investigação abrangente sobre este tema (Fisher, 2010; Sender & Fleck, 2017).

Nesse contexto, este estudo pretende incorporar os aspetos identificados por Sender e Fleck (2017), com o intuito de discernir a influência de cada um na felicidade e respetivo impacto no desempenho. Isso incluirá uma análise abrangente dos antecedentes da felicidade, abrangendo fatores genéticos para captar a personalidade do indivíduo, fatores ambientais através da consideração da perceção de suporte organizacional e aspetos relacionados com a função através da inclusão de características nesse âmbito. Todas estas variáveis apresentam evidências de influência na felicidade e desempenho.

CAPÍTULO 3 – DESENVOLVIMENTO DE HIPÓTESES E MODELO CONCEPTUAL

A questão de investigação proposta, "O papel da felicidade no desempenho percebido" busca compreender a relação entre a felicidade e o desempenho no contexto específico das empresas em Portugal. Ao delimitar o âmbito geográfico e concentrar-se nas empresas portuguesas, esta questão torna-se mais direcionada e permite uma análise mais precisa dos fatores que podem afetar a performance dos trabalhadores neste contexto específico.

A relação entre a felicidade e o desempenho é um campo de estudo significativo. Vários são os estudos que buscam investigar a tese de que trabalhadores mais felizes são mais produtivos (Bataneh, 2019; Bellet et al., 2019; Zelenski et al., 2008; SgROI, 2015 e Veenhoven, 2016). O interesse pela questão pode ser resumido à sua importância para as empresas, onde o desempenho se revela uma questão central. Se a felicidade dos trabalhadores demonstrar ter um impacto positivo no desempenho, as empresas podem adotar medidas para promover o bem-estar dos seus colaboradores, e assim, potenciar os seus resultados. Destaca-se, ainda, a importância de compreender os mecanismos pelos quais a felicidade afeta o desempenho dos trabalhadores.

Esta pesquisa busca fornecer contributos e padrões específicos para os trabalhadores portugueses no ambiente empresarial. Ao compreender melhor os fatores que influenciam a felicidade dos colaboradores e como as empresas podem atuar de forma eficaz na gestão de pessoas, será possível promover o bem-estar e alcançar melhores resultados.

3.1. Traços de personalidade

A primeira hipótese postula que traços de personalidade, como extroversão, conscienciosidade, agradabilidade, estabilidade emocional e abertura a experiências, apresentam uma relação com a felicidade dos trabalhadores.

No estudo de Judge et al (2008), os pesquisadores exploraram a relação entre os traços de personalidade e a satisfação no trabalho. Eles concluíram que traços, como a extroversão e conscienciosidade estavam positivamente relacionados com a satisfação no trabalho, sendo os traços que mais se relacionavam com o bem-estar no trabalho. Dos 5 traços (amabilidade, extroversão, conscienciosidade, neuroticismo e abertura a experiência), os dois últimos variam negativamente com a satisfação no trabalho.

De acordo com van Aarde et al. (2017) numa pesquisa realizada na África do Sul, 30% do desempenho técnico pode ser explicado pelos Big Five Traits (conscienciosidade; amabilidade;

extroversão; estabilidade emocional e abertura), sendo, por ordem de influência, a conscienciosidade, a extroversão e baixa agradabilidade como os mais importantes na explicação.

Segundo Christian et al. (2011), a conscienciosidade, a proatividade e o afeto positivo revelaram-se fortemente correlacionados com maiores níveis de engajamento no trabalho. Esses traços ajudam a predispor os indivíduos a se envolverem mais profundamente nas suas atividades profissionais.

Além destas descobertas, Kumar et al. (2021) também comprovaram que a conscienciosidade, a extroversão, a abertura à experiência, a estabilidade emocional e a amabilidade explicam 40,7% da satisfação com a vida, 11,1% do afeto negativo e 47,1% do afeto positivo. Kumar et al. (2021) concluiu ainda que os traços de personalidade não apenas afetam diretamente o desempenho contextual, mas também influenciam o desempenho através do seu impacto na satisfação com a vida, ao testar que o bem-estar subjetivo medeia a relação entre a personalidade e o desempenho.

Desse modo, a expectativa é que indivíduos que apresentam altos níveis de extroversão, conscienciosidade e amabilidade tendem a ter um maior nível de felicidade, o que pode consequentemente levar a um aumento no desempenho dos mesmos. Por outro lado, indivíduos com maior neuroticismo e abertura à experiência são esperados serem mais infelizes, e por isso ter um menor desempenho. Assim, é proposta a seguinte hipótese de investigação:

Hipótese 1: Os traços de personalidade influenciam positivamente a felicidade dos trabalhadores

3.2. Características de Função

A segunda hipótese, encontra respaldo no estudo conduzido por Hackman e Oldham (1975). De acordo com os pesquisadores, quanto maior a variedade de habilidades utilizadas numa função, a identidade do colaborador com a tarefa e o impacto percebido da mesma, maior o significado percebido. Adicionalmente, à medida que a autonomia é maior, a responsabilidade percebida dos resultados eleva-se e quanto maior o feedback maior o conhecimento dos reais resultados. Assim, Hackman e Oldham (1975) demonstram que estas características ampliam a motivação intrínseca, melhoram o desempenho e qualidade, aumentam a satisfação no trabalho, e, diminuem, também o absentismo e turnover dos trabalhadores.

Adicionalmente, o estudo de Christian et al. (2011) sugere que, para promover um maior engajamento dos trabalhadores, os gestores devem garantir a criação de funções com significado e variedade nas tarefas executadas.

Espera-se, portanto, que a variedade, a identidade, o significado, a autonomia e o feedback influenciem positivamente a felicidade e o desempenho no trabalho.

Hipótese 2: As características da função influenciam positivamente a felicidade do trabalho.

3.3. Perceção de Suporte Organizacional

O estudo de Santos e Gonçalves (2010), ao validar a escala de perceção de suporte organizacional para Portugal, sugere que uma perceção positiva de suporte organizacional pelos colaboradores está associada a vários resultados positivos, como maior empenhamento, confiança, bem-estar, satisfação e melhor desempenho no trabalho. Contrariamente, uma perceção negativa do suporte organizacional pode levar os colaboradores a enfrentarem desafios, como o burnout, absentismo e a possibilidade de deixar a organização.

Eisenberget et al. (2019) na sua análise qualitativa, indicaram que trabalhadores que demonstram ter uma perceção de suporte organizacional apresentam maiores níveis de comprometimento afetivo e normativo, interesse, engajamento no trabalho, potencia a adoção de comportamentos *extrarole*, reduz níveis de stress e aumenta a satisfação no trabalho.

Com base nestas conclusões, pode-se inferir que o suporte percebido pelos colaboradores por parte da organização tem um efeito positivo na sua felicidade e, por sua vez, pode levar a um aumento do nível de produtividade. Quando os colaboradores se sentem apoiados e valorizados pela organização, eles tendem a manifestar uma maior satisfação no trabalho e bem-estar psicológico, o que pode contribuir para uma maior produtividade.

Hipótese 3: A perceção de suporte organizacional influencia positivamente a felicidade dos trabalhadores.

3.4. Desempenho das tarefas

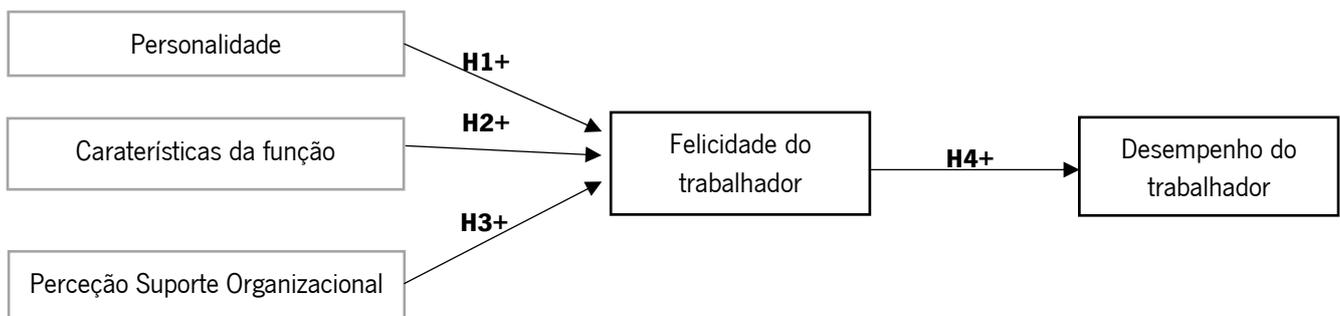
A última hipótese é endossada na literatura. Existem várias evidências de que trabalhadores felizes são trabalhadores produtivos (Zelenski et al., 2008; Bataineh, 2019; Sgroi, 2015). A literatura tem confirmado a tese de trabalhador produtivo. Neste sentido, é posposta a seguinte hipótese de investigação:

Hipótese 4: A felicidade dos trabalhadores influencia positivamente o desempenho das tarefas.

Assim, os traços de personalidade, as características da função e a percepção de suporte organizacional são esperados exercer uma influência positiva na felicidade do trabalhador. Por sua vez, a felicidade (variável mediadora) é esperada influenciar o desempenho do trabalhador (variável dependente). As variáveis que surgem à esquerda podem ser tratadas como independentes, pois estão envolvidas na explicação de como a felicidade dos trabalhadores influencia o desempenho. Estas variáveis ajudam a entender os antecedentes da felicidade no trabalho e os mecanismos pelos quais a felicidade afeta o desempenho no contexto específico do estudo.

A Figura 2 apresenta o modelo conceitual proposto para a presente investigação, assim como as respetivas hipóteses de investigação.

Figura 2 – Modelo Conceptual



CAPÍTULO 4 – METODOLOGIA

Neste capítulo são expostas as opções metodológicas seguidas de modo a atingir os objetivos da investigação. Inicialmente, é apresentada uma explicação para a escolha da metodologia. Após uma breve explicação, as variáveis de estudo são especificadas com maior detalhe sendo referenciadas as escalas e respetiva fiabilidade. Por fim, será explicitado o tratamento estatístico, juntamente com uma caracterização da amostra recolhida.

4.1. Caracterização da pesquisa

A presente pesquisa insere-se no paradigma de investigação positivista, o qual busca explicar relações por meio de uma análise empírica e quantitativa de dados o mais fiel possível da realidade (Saunders et al., 2019). Esta abordagem é considerada a mais adequada para o objetivo deste estudo, que visa compreender de forma objetiva e baseada em fatos próximos da realidade, a relação entre a felicidade no trabalho e o desempenho dos trabalhadores. Ao utilizar métodos quantitativos, é possível recolher dados de forma sistemática e analisá-los estatisticamente, permitindo uma investigação das relações entre as variáveis em questão (Saunders et al., 2019).

A metodologia utilizada segue uma lógica dedutiva. Inicialmente, foi realizada uma análise da revisão da literatura, com o intuito de compreender o tema e identificar limitações e lacunas presentes em estudos anteriores. Esta lógica dedutiva, tal como indica Saunders et al. (2019), parte da teoria existente e, em consonância com ela, são desenvolvidas hipóteses de investigação. Posteriormente, as hipóteses são testadas por meio de métodos empíricos adequados. Tal lógica é seguida no presente estudo.

No que se refere à estratégia de investigação, foram empregues métodos quantitativos por meio da aplicação de um inquérito por questionário, utilizando uma amostragem não probabilística por conveniência, composta essencialmente por trabalhadores de uma empresa portuguesa. Por meio do uso do questionário, foi possível obter respostas de forma rápida, embora cuidadosamente selecionada, dos trabalhadores portugueses. Procurando recolher um grande número de respostas, obteve-se uma amostra que, limitada ao contexto onde foi recolhida, permita responder às perguntas de pesquisa e extrair informações relevantes para entender a relação entre os antecedentes, a felicidade e o desempenho, bem como para identificar práticas e tendências que devem ser adotadas pela gestão de Recursos Humanos, visando potencializar a felicidade dos colaboradores, e, ao mesmo tempo aumentar o desempenho.

4.2. Caraterização do método de recolha de dados

O questionário foi realizado na plataforma do Qualtrics e incluiu questões utilizando escalas devidamente validadas na literatura para medir os constructos em análise, nomeadamente a personalidade, as caraterísticas da função, a perceção de suporte organizacional, a felicidade no trabalho e, o desempenho percebido do trabalhador.

A construção do questionário foi realizada de acordo com os instrumentos já disponíveis na literatura conforme apresentado na Tabela 2. Quanto às escalas, procurou-se integrar escalas aplicadas aos trabalhadores ou em Portugal e de boas qualidades psicométricas, isto é, com boa consistência interna. No que concerne à medição das variáveis, foram utilizadas escalas de Likert de 5 pontos, entre:

1 - Discordo Totalmente; 2 - Discordo parcialmente; 3 - Não concordo nem discordo; 4 - Concordo parcialmente e 5 - Concordo totalmente.

No que concerne à estrutura do questionário, inicialmente foi apresentado o tema em estudo e qual o objetivo adjacente, além de ter sido reforçado a garantia de anonimato e confidencialidade. À garantia seguiu-se a apresentação da possibilidade de abandono do questionário.

O questionário foi subdividido em 6 partes. A primeira com a inclusão da escala da felicidade no trabalho tendo como objetivo perceber qual a perceção de felicidade do trabalhador no seu local de trabalho. De seguida, é incluída a primeira variável independente a ser testada, a personalidade. Uma escala composta por 23 itens, que procura captar caraterísticas pessoais potenciais de explicação da relação entre a felicidade e desempenho.

Na terceira parte, surgem questões que remetem às caraterísticas da função. Após esta escala, são apresentadas questões relacionadas com a organização, mais propriamente a perceção dos trabalhadores face ao suporte organizacional. Na quinta secção, surge a escala do desempenho, a variável que se pretende explicar. Por fim, de modo a ter uma caraterização da amostra recolhida, são feitas questões demográficas, mais concretamente, o género, a idade, o nível de qualificação, o conforto financeiro, o tempo de permanência na organização e a frequência de teletrabalho.

Segundo Saunders et al. (2009), o tempo disponível para a coleta de dados influencia a escolha do questionário e a resposta dos inquiridos pode diminuir com o aumento na duração do questionário. Ainda que estudar o impacto das relações no trabalho seja relevante para o desempenho dos colaboradores, não foi incluído nesta análise, a fim de evitar tornar o questionário longo e exaustivo. Além disso, não foi

encontrada uma escala validada que permitisse economizar tempo na investigação. Mesmo assim, espera-se que esta pesquisa traga contribuições valiosas para as empresas e forneça resultados abrangentes e relevantes para futuras pesquisas.

Quanto à análise dos dados, estes foram analisados através do SPSS por meio de um modelo estrutural e de testes de hipóteses, com o objetivo de identificar as variáveis que influenciam a felicidade e se esta afeta o desempenho dos trabalhadores. A partir desses resultados, será possível estabelecer relações causais.

Na tabela 1 são especificadas as escalas utilizadas para cada dimensão.

Tabela 1 – Dimensões, variáveis e escalas validadas na literatura.

Dimensão	Variável	Escalas Validadas
Indivíduo	Traços de personalidade	Rodrigues (2022);
Função	Caraterísticas do trabalho	Hackman & Oldham (1974); Almeida & Jesus (2009);
Empresa	Perceção de Suporte Organizacional	Santos e Gonçalves (2013);
	Felicidade no trabalho	Feitor et al. (2022);
	Desempenho na tarefa	Carlos e Rodrigues (2015);

4.2.1. Inventário de Personalidade Big Five

Relativamente ao nível individual, foi incorporado neste estudo a escala de Rodrigues e Gomes (2022), aplicada em Portugal, para mensurar os traços de personalidade. Apesar de ter sido uma escala aplicada a estudantes portugueses, permite mensurar os traços de personalidade dos trabalhadores, como a amabilidade, a extroversão, o neuroticismo, a conscienciosidade e a abertura a experiência. Esta escala tem 23 itens, conforme apresentado na Tabela 2.

Tabela 2 – Inventário de Personalidade

Dimensões Teóricas	Alpha de Cronbach	Itens	Código do item
Amabilidade	$\alpha = 0.82$	1. Ponho os outros em primeiro lugar;	AGREAB_1
		2. Estou sempre pronto(a) a ajudar;	AGREAB_2
		3. Coloco os interesse do grupo à frente dos meus;	AGREAB_3
		4. Considero-me uma pessoa tolerante;	AGREAB_4
		5. Sou uma pessoa humilde;	AGREAB_5
		6. Sou altruísta;	AGREAB_6
Extroversão	$\alpha = 0.83$	1. Faço amigos com facilidade;	EXTRAV_1
		2. Sinto-me bem quando estou rodeado(a) de pessoas;	EXTRAV_2
		3. Gosto de conhecer pessoas novas;	EXTRAV_3
		4. Integro-me facilmente e, qualquer grupo;	EXTRAV_4

Neuroticismo	$\alpha = 0.82$	1. Sou pouco impulsivo(a); 2. Sou uma pessoa descontrainda; 3. Sou paciente; 4. Considero-me uma pessoa calma.	NEUROT_1 NEUROT_2 NEUROT_3 NEUROT_4
Conscienciosidade	$\alpha = 0.79$	1. Sou pontual; 2. Realizo todas as tarefas que me são atribuídas com o mesmo rigor; 3. Faço sempre mais do que me é solicitado; 4. Considero-me uma pessoa escrupulosa; 5. Penso minuciosamente em todos os prós e contras antes de tomar uma decisão;	CONSC_1 CONSC_2 CONSC_3 CONSC_4 CONSC_5
Abertura a experiências	$\alpha = 0.74$	1. Adapto-me facilmente a novos contextos (e.g., culturas, ambientes); 2. Não tenho receio em enfrentar qualquer tipo de desafio; 3. Estou sempre disposto(a) a aprender coisas novas; 4. Consigo resolver problemas complexos.	OPEN_1 OPEN_2 OPEN_3 OPEN_4

4.2.2. Escala da Percepção de Suporte Organizacional

Para a dimensão empresa, foi utilizada a escala de percepção de suporte organizacional validada por Santos e Gonçalves (2013) com 8 itens. Aplicada a 635 colaboradores de instituições superiores apresentou um alfa e Cronbach de 0,874 (Santos & Gonçalves, 2013).

Tabela 3 – Escala da Percepção de Suporte Organizacional

Dimensões Teóricas	Alpha de Cronbach	Itens	Código do item
Valorização Afetiva	$\alpha = 0.911$	1. A organização/instituição valoriza o meu contributo para o bem-estar institucional; 2. A organização/instituição não aprecia devidamente o meu esforço profissional (R); 3. A organização/instituição ignora os meus protestos (R); 4. A organização/instituição preocupa-se realmente com o meu bem-estar.	PSO_VA_1 PSO_PC_RS_2 PSO_PC_RS_3 PSO_VA_4
Preocupação Cognitiva	$\alpha = 0.826$	5. Mesmo que desempenhasse o meu trabalho o melhor possível, a organização/instituição não iria aperceber-se (R); 6. A organização/instituição preocupa-se com a minha satisfação profissional; 7. A organização/instituição demonstra muito pouca preocupação por mim (R); 8. A organização/instituição preza a minha realização profissional.	PSO_PC_RS_1 PSO_PC_2 PSO_PC_RS_3 PSO_PC_4

4.2.3. Escala de Caraterísticas do Trabalho

Já para a medição das caraterísticas da função optou-se pelo Job Diagnostic Survey, desenvolvido por Hackman & Oldham (1974) e validado para Portugal por Almeida & Jesus (2009). Aplicado a 552 trabalhadores de diversas organizações e profissões resultou numa consistência razoável entre os itens. Embora os valores do alfa de cronbach estejam um pouco abaixo do esperado (Almeida & Jesus, 2009), ultrapassam o limite inferior de confiabilidade. Por outro lado, a fiabilidade compósita da escala, revela que os itens estão correlacionados entre si de forma consistente, o que é representado pela fiabilidade compósita igual ou superior de 0,7.

Tabela 4 – Escala das Caraterísticas da Função

Dimensões Teóricas	Alpha de Cronbach	Itens	Código do item
Variedade	$\alpha = 0.45$	1. O meu trabalho exige que eu realize diferentes tarefas, utilizando uma variedade de talentos e aptidões.	CF_VAR_1
		2. O meu trabalho exige que eu utilize competências complexas ou de alto nível.	CF_VAR_2
Identificação com a Tarefa	$\alpha = 0.70$	1. O meu trabalho envolve a realização de tarefas completas com um começo e fim, onde os resultados da minha função são facilmente visíveis no produto/serviço final.	CF_IT_1
		2. Consigo terminar completamente as tarefas que começo.	CF_IT_2
Significado	$\alpha = 0.66$	1. Os resultados do meu trabalho podem afetar a vida ou bem-estar de outras pessoas de formas muito importantes.	CF_RES_1
		2. O trabalho que realizo pode afetar muitas pessoas pela forma como é feito.	CF_RES_2
Autonomia	$\alpha = 0.66$	1. Tenho quase completa autonomia na forma como e quando realizo o meu trabalho.	CF_AUT_1
		2. O meu trabalho dá-me uma oportunidade considerável de independência e liberdade.	CF_AUT_2
Feedback	$\alpha = 0.33$	1. O trabalho está organizado de modo que eu receba um "feedback" quase constante sobre o meu desempenho.	CF_FEED_1
		2. O simples facto de fazer aquilo que é exigido na minha função dá-me muitas oportunidades para perceber se estou a ter um bom desempenho.	CF_FEED_2

Itens negativos	1. O meu trabalho é simples e repetitivo (R).	CF_ENV_RS_1
	2. O trabalho é organizado de forma a não ter a oportunidade de o completar do princípio ao fim (R).	CF_ENV_RS_2
	3. O trabalho em si não é muito significativo ou importante no esquema mais amplo das coisas (R).	CF_ENV_RS_3
	4. O meu emprego nega-me qualquer possibilidade de usar a minha iniciativa pessoal ou o meu discernimento na execução do trabalho (R).	CF_ENV_RS_4
	5. O trabalho em si dá-me muito poucas pistas sobre se estou ou não a ter um bom desempenho (R).	CF_ENV_RS_5

4.2.4. Escala Happiness at Work Scale (HWS)

Em relação à felicidade dos trabalhadores, foi aplicada a escala de Feitor et al. (2022) validada para Portugal, considerada a mais adequada para esse propósito por ter sido construída com base na definição de felicidade realizada por Fisher (2010).

A escala desenvolvida por Feitor et al. (2022), apresenta um alfa de Cronbach de 0,867 e incorpora 9 itens, 3 de cada construto, sendo eles, o engajamento, a satisfação no trabalho e o compromisso afetivo. Os itens utilizados desta escala, assim como o alfa de Cronbach estão discriminados na Tabela 5.

Tabela 5 – Escala Happiness at Work Scale (HWS)

Dimensões Teóricas	Alpha de Cronbach	Itens	Código do item
Engajamento	$\alpha = 0.866$	1. No meu trabalho, sinto-me forte e vigorosa(o);	FT_ET_1
		2. Estou entusiasmada(o) com o meu trabalho;	FT_ET_2
		3. Eu empolgo-me quando estou a trabalhar;	FT_ET_3
Satisfação no Trabalho	$\alpha = 0.631$	1. Estou satisfeita(o) com o meu trabalho;	FT_ST_1
		2. Estou satisfeita(o) com a remuneração que recebo do meu trabalho;	FT_ST_2
		3. Estou satisfeito com as oportunidades de progressão de carreira que existem no meu trabalho.	FT_ST_3
Comprometimento Afetivo	$\alpha = 0.851$	1. Eu ficaria muito feliz em passar o resto da minha carreira nesta organização;	FT_COA_1
			FT_COA_2

-
2. Sinto-me emocionalmente ligada(o) a esta organização; FT_COA_3
3. Sinto um forte sentimento de pertença a esta organização.
-

4.2.5. Escala do Desempenho

Relativamente à medição do desempenho foi utilizada a escala de Carlos e Rodrigues (2015), mas apenas englobando as questões de desempenho na tarefa que dizem respeito ao conhecimento do trabalho, competências organizacionais e eficiência. O desempenho contextual não será incluído pelo risco de possível multicolinearidade com outras variáveis e pelo facto de o objetivo deste estudo ser a compreensão do impacto da felicidade dos trabalhadores no desempenho das tarefas.

Esta escala foi aplicada a uma amostra de 17 046 docentes de instituições de ensino superior, tendo sido distribuída por 847 (77%) instituições europeias, 83 (8%) do Brasil e 177 (16%) da América do Norte. Em termos de fiabilidade, o desempenho no trabalho apresenta um alfa de 0.878.

Tabela 6 – Escala do Desempenho Percebido

Dimensões Teóricas	Itens	Código de itens
Conhecimento no trabalho	1. Se preciso de realizar uma tarefa com a qual não estou familiarizado, procuro informações que me permitam executá-la melhor.	DP_CON_1
	2. A experiência na função é muito importante para realizar com sucesso as minhas tarefas atuais.	DP_CON_2
	3. A forma como executo as minhas tarefas muitas vezes não reflete plenamente as minhas habilidades e capacidades *.	DP_RS_CON_3
	4. A forma como eu executo as minhas tarefas corresponde inteiramente às expectativas que a organização tem acerca do meu desempenho *.	DP_CON_4
Competências organizacionais	1. Nem sempre é fácil para mim executar as tarefas a tempo *.	DP_RS_CMP_1
	2. Quando tenho um prazo para realizar uma determinada tarefa, termino sempre a tempo.	DP_CMP_2
	3. Se tivesse de executar uma tarefa em conjunto com outros trabalhadores, provavelmente seria responsável pelo planeamento, organização e acompanhamento do trabalho a realizar.	DP_CMP_3
	4. Deixo sempre as minhas tarefas para a última hora *.	DP_RS_CMP_4 DP_CMP_5

	5. Estou consciente da falta dos recursos (materiais ou humanos) necessários para o desempenho eficiente da organização.	
Eficiência	1. Por vezes, sinto-me desiludida(o) com o meu desempenho no trabalho, porque sei que poderia ter feito melhor.	DP_EF_1
	2. Considero-me um(a) trabalhador(a) fundamental para a organização em que trabalho, devido à elevada qualidade do meu desempenho.	DP_EF_2
	3. Receber feedback (dos meus subordinados, dos meus colegas, do meu supervisor ou da organização) é fundamental para que eu possa continuar a desempenhar as minhas funções com dedicação *.	DP_RS_EF_3

*Itens revertidos

Finalizada a apresentação das medidas utilizadas, procede-se à explicação dos procedimentos adotados na recolha de dados e à caracterização da amostra.

4.3. Procedimentos

Conforme referido, o instrumento de recolha de dados foi elaborado com base nas escalas validadas na literatura. Foram usados todos os itens das escalas descritas na secção anterior que, juntamente com a parte sociodemográfica, tinham um tempo estimado de resposta de 7 minutos.

Em termos de aplicação do questionário, o mesmo foi enviado, por email, a 400 colaboradores escolhidos, de forma aleatória, de uma empresa de grande dimensão a operar em Portugal. Para além disso, foi também distribuído, por email, para trabalhadores-estudantes da universidade da investigadora e familiares e conhecidos desta. Devido à natureza da empresa, que conta com colaboradores de várias nacionalidades, faixas etárias e níveis de antiguidade, abrangendo diversas condições de trabalho de acordo com a função de cada trabalhador, espera-se garantir a heterogeneidade de respostas.

Quanto à distribuição temporal do questionário, o mesmo permaneceu aberto para resposta de meados de dezembro até ao final de janeiro. De um modo geral, a disposição para responder foi bastante positiva, tendo em conta o tempo que o questionário esteve disponível para preenchimento.

4.4. Amostra

Relativamente ao processo de amostragem recorreu-se a uma amostra por conveniência. Tratando-se de uma amostra não probabilística, não é representativa dos portugueses (Saunders et al., 2019).

Apesar desta abordagem poder resultar em vieses na representação da amostra, bem como na falta de representatividade e validade, os dados recolhidos por esta via podem ajudar a identificar tendências e padrões na amostra em questão, tal como apontado por Saunders et al. (2019). A escolha da amostra por conveniência é considerada a mais adequada para este estudo devido à falta de acessibilidade à população e às limitações de tempo. Por outras palavras, de acordo com Saunders et al. (2019), a utilização deste tipo de amostra encontra justificação devido à presença de recursos limitados.

Relativamente ao público-alvo, ainda que tenha sido privilegiada uma empresa de grande dimensão do Norte de Portugal e de um setor em específico por questões de facilidade, existiram também respostas de outros trabalhadores de outras empresas, não sendo possível fazer uma referência a alguma especificidade da amostra. Ao não impor limites à participação, permitiu-se que a participação de trabalhadores de diferentes organizações e setores contribuíssem com as suas experiências únicas.

Esta abordagem visa enriquecer a análise da relação entre a felicidade e o desempenho, proporcionando uma visão mais abrangente e holística do fenómeno em questão. Ao não restringir a amostra a uma única empresa ou setor, tentou-se maximizar a diversidade dos dados, possibilitando uma análise mais robusta das relações investigadas.

Embora a amostra por conveniência tenha as limitações metodológicas referidas anteriormente, a mesma permitiu a obtenção de uma maior flexibilidade na participação, resultando numa maior diversidade de experiências dos trabalhadores, o que se revela bastante importante na questão de pesquisa em estudo.

Em termos de respostas, foi conseguida uma amostra de 220 colaboradores. A Tabela 7 apresenta as características demográficas e profissionais dos inquiridos.

No que concerne à idade, os inquiridos têm idades compreendidas entre os 18 e os 64 anos e em média apresentam aproximadamente 35 anos. Do total dos trabalhadores, 39% são jovens dos 18 aos 28 anos, 22% dos trabalhadores têm entre 28 e 38 anos, 21% dos 38 aos 48 anos, e, por fim, 18% mais de 48 anos.

Quanto ao género, a maior parte dos respondentes são mulheres, 110 (51%), tendo-se obtido 106 respostas de homens (49%).

A amostra recolhida apresenta níveis educacionais elevados, sendo que 38% possuem um mestrado (82), 25% uma licenciatura (54) e 15% têm o secundário (35). Em termos de conforto

financeiro, 54% (111) consideram-se com um rendimento considerado médio, seguindo-se 22% colaboradores (44) que consideram ter um conforto financeiro ligeiramente acima da média.

No que diz respeito ao regime de trabalho, 133 colaboradores (60%) nunca realizam teletrabalho, 48 (23%) fazem algumas vezes na semana e apenas 37 colaboradores fazem teletrabalho mais do que metade dos dias da semana (18%).

Em média, os respondentes têm uma experiência na organização de 8 anos. A maioria, ou seja, 129 trabalhadores estão na empresa atual há menos de 5 anos e apenas 58 têm uma antiguidade superior a 10 anos.

De forma geral, verifica-se que a maior parte dos inquiridos é jovem, com idades compreendidas entre os 18 e os 38 anos, com uma distribuição de género de certa forma igualitária, com habilitações ao nível superior, sugerindo uma amostra qualificada, e a maioria aufer um rendimento médio. Quanto ao exercer de funções, a maioria trabalha a tempo inteiro e o tempo de serviço na organização é inferior a 5 anos.

A Tabela 7 sintetiza as características sociodemográficas e profissionais da amostra.

Tabela 7 – Estatísticas Descritivas das Variáveis (Média, Desvio Padrão e Frequência).

Variáveis	Média	Desvio Padrão	Frequência
Idade	35		
Género			
Feminino			50%
Masculino			49%
Prefiro não dizer			1%
Nível de qualificação			
Básico			6%
Secundário			16%
CTESP			4%
Licenciatura			25%
Pós-graduação			8%
Mestrado			38%
Doutoramento			3%
Conforto financeiro	2,86	1,138	
Muito baixo			6%
Baixo			13%
Médio			51%
Alto			20%
Muito alto			20%
Tempo de permanência na organização	8	9,4	

Frequência de trabalho	1,73	1,138	
Nunca			61%
Algumas vezes			22%
Cerca de metade das vezes			4%
Maioria das vezes			10%
Sempre			4%

4.5. Tratamento Estatístico dos dados

Para o tratamento estatístico dos dados recolhidos nesta pesquisa foi utilizado o *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)* e o *Structural Equation Modelling (SEM) using Partial Least Squares (SMARTPLS)*. A escolha do SPSS decorreu do facto de ser um software amplamente utilizado na análise de dados estatísticos e da disponibilidade do software pela instituição, o que facilitou o acesso ao mesmo para a análise estatística. Já o SMARTPLS foi selecionado para realizar a análise estrutural do modelo, permitindo uma avaliação das relações causais mais detalhada.

Após a recolha dos questionários no Qualtrics, os dados foram exportados para o SPSS com vista a serem tratadas de forma adequada em termos de análise estatística.

Num primeiro momento, a análise descritiva dos dados foi realizada para caracterizar a amostra. Após essa caracterização, as variáveis foram sujeitas a uma análise de confiabilidade, com o objetivo de avaliar a consistência interna das medidas utilizadas.

Com recurso ao SMARTPLS, foi construído um modelo de pesquisa para testar as hipóteses formuladas e estabelecer as relações entre as variáveis. Este modelo foi desenvolvido de forma a atender os objetivos delineados para esta investigação.

Em resumo, este capítulo não apenas descreveu a metodologia utilizada, mas também apresentou a justificação para as escolhas efetuadas. Além disso, detalhou-se o desenvolvimento do questionário, os procedimentos seguidos na recolha de dados e a amostra, terminando com a explicação dos procedimentos estatísticos adotados na análise de dados.

CAPÍTULO 5 – ANÁLISE DOS DADOS

Este capítulo apresenta os dados recolhidos no trabalho de campo bem como as análises estatísticas realizadas através do SPSS e do SMARTPLS. Inicialmente, os instrumentos utilizados foram sujeitos a uma análise de fiabilidade para garantir a consistência das medidas, seguindo-se um conjunto de análises preliminares e de correlações. Por fim e para testar as hipóteses de investigação, procedeu-se à análise de modelos de equações estruturais.

5.1. Análise de Validade e Fiabilidade das Escalas

A análise da fiabilidade e da validade são dois aspetos fundamentais quando se avalia uma escala de medida (Tavakol & Dennick, 2011). A fiabilidade diz respeito à estabilidade e consistência do instrumento (Tavakol & Dennick, 2011), enquanto que segundo o mesmo autor, a validade se refere à capacidade da escala de medir de forma precisa e rigorosa o construto que se pretende investigar.

Para avaliar a confiabilidade das escalas, foi empregue o coeficiente alfa, uma medida amplamente reconhecida de consistência interna dos itens de uma escala/medida. Conforme sugerido por Marôco (2007), quanto maior o valor do alfa de Cronbach, melhor a confiabilidade da escala. De acordo com Nunnally et al. (1978), um valor de alfa superior a 0,7 é considerado satisfatório. Além disso, Tavakol e Dennick (2011) recomendam um limite superior de 0,9 para evitar redundância nas escalas.

Para garantir a validade dos instrumentos utilizados nesta pesquisa, foram adotadas escalas previamente validadas na literatura e a realização de uma análise de Structural Equation Modeling (SEM), uma abordagem estatística avançada. No entanto, a análise detalhada da validade, especificamente em relação ao modelo SEM, será realizada mais adiante, com a avaliação da validade convergente por meio da Average Variance Extracted (AVE) e da validade discriminante, recorrendo às correlações de Heterotrait–Monotrait Ratio (HTMT).

Estes procedimentos estatísticos visam garantir a qualidade dos dados obtidos e a robustez das conclusões derivadas da pesquisa, contribuindo para a credibilidade e validade dos resultados.

5.1.1. Inventário de Personalidade Big Five

Quanto à escala da personalidade, foram calculados os valores de alfa para cada subdimensão. Os resultados sugerem uma consistência geral acima da considerada suficiente pela literatura. As dimensões de extroversão, neuroticismo e abertura à experiência apresentaram valores dentro da faixa aceitável, indicando uma boa consistência interna dos itens nestas subdimensões ($\alpha = 0,878$; $\alpha = 0,724$;

$\alpha = 0,776$, respetivamente). No entanto, a amabilidade e a conscienciosidade mostram valores um pouco mais baixos do ideal com alfas de 0,650 e 0,609.

Apesar destes resultados, a medida geral de personalidade utilizada no modelo estrutural demonstrou consistência, com um alfa superior a 0,8. Isso indica que, embora algumas subdimensões tenham uma consistência interna ligeiramente inferior, a medida geral de personalidade permanece robusta e confiável.

O item 4 da subdimensão da conscienciosidade foi retirado de modo a não penalizar a consistência interna do mesmo. Com a sua eliminação, o alfa de 0,587 para 0,609.

Tabela 8 – Subdimensões, códigos dos itens e alfa de Cronbach da personalidade

Escala	Subdimensão	Código do item	Alfa de Cronbach
Personalidade (PERS) ($\alpha=0,837$)	Amabilidade (AGREAB)	AGREAB_1	0,650
		AGREAB_2	
		AGREAB_3	
		AGREAB_4	
		AGREAB_5	
		AGREAB_6	
	Extroversão (EXTRAV)	EXTRAV_1	0,878
		EXTRAV_2	
		EXTRAV_3	
		EXTRAV_4	
	Neuroticismo (NEUROT_)	NEUROT_1	0,724
		NEUROT_2	
		NEUROT_3	
		NEUROT_4	
	Conscienciosidade (CONSC_)	CONSC_1	0,609
		CONSC_2	
		CONSC_3	
		CONSC_5	
	Abertura (OPEN_)	OPEN_1	0,766
		OPEN_2	
OPEN_3			
OPEN_4			

5.1.2. Escala de Características de Função

Na Tabela 9, são apresentados os valores de alfa da escala de características de função. Como medida geral, a escala que mede as características da função apresenta uma boa consistência

($\alpha=0,813$), tendo apenas uma dimensão uma consistência interna abaixo do ideal. Com exceção da identidade no trabalho ($\alpha=0,456$), todas as outras subdimensões ultrapassam a confiabilidade da escala original.

Tabela 9 – Subdimensões, códigos dos itens e alfa de Cronbach das características da função

Escala	Subdimensão	Código do item	Alfa de Cronbach
Caraterísticas da Função (CF) ($\alpha=0,813$)	Variedade (CF_VAR_)	CF_VAR_1	0,7734
		CF_VAR_2	
	Identidade no trabalho (CF_IT)	CF_IT_1	0,456
		CF_IT_2	
	Significado (CF_RES_)	CF_RES_1	0,818
		CF_RES_2	
	Autonomia (CF_AUT_)	CF_AUT_1	0,814
		CF_AUT_2	
	Feedback (CF_FEED_)	CF_FEED_1	0,718
		CF_FEED_2	
	Itens negativos (CF_ENV_RS_)	CF_ENV_RS_1	0,805
		CF_ENV_RS_2	
		CF_ENV_RS_3	
CF_ENV_RS_4			
CF_ENV_RS_5			

5.1.3. Escala da Percepção de Suporte Organizacional

A confiabilidade da escala da percepção de suporte organizacional além de ser excelente e mais próxima do limite superior do alfa de Cronbach, é também superior à escala sugerida na literatura.

Tabela 10 – Subdimensões, códigos dos itens e alfa de Cronbach da percepção de suporte organizacional

Escala	Subdimensão	Código do item	Alfa de Cronbach
Percepção de Suporte Organizacional (PSO) ($\alpha=0,904$)	Valorização Afetiva (PSO_VA_)	PSO_VA_1	0,782
		PSO_VA_RS_2	
		PSO_VA_RS_3	
		PSO_VA_4	
	Preocupação Cognitiva (PSO_PC_)	PSO_PC_RS_1	0,841
		PSO_PC_2	
		PSO_PC_RS_3	
		PSO_PC_4	

5.1.4. Escala Happiness at Work Scale (HWS)

A escala HWS apresentou uma consistência interna de 0,90, indicando uma excelente consistência interna do construto e superior à escala original ($\alpha=0,867$) de Feitor et al. (2022). Além disso, as subdimensões apresentaram alfas superiores aos recomendados, sugerindo que a escala mede consistentemente a felicidade percebida dos trabalhadores.

Tabela 11 – Subdimensões, códigos dos itens e alfa de Cronbach da felicidade no trabalho

Escala	Subdimensão	Código do item	Alfa de Cronbach
Felicidade (FT) ($\alpha=0,900$)	Engajamento (FT_ET)	FT_ET_1	0,875
		FT_ET_2	
		FT_ET_3	
	Satisfação de trabalho (FT_ST)	FT_ST_1	0,840
		FT_ST_2	
		FT_ST_3	
	Compromisso Organizacional Afetivo (FT_COA)	FT_COA_1	0,771
		FT_COA_2	
		FT_COA_3	

5.1.5. Escala do Desempenho Percebido

A escala do desempenho percebido foi a única que apresentou problemas de consistência interna. Com os itens todos da escala original, o alfa estaria mais próximo do limite inferior $\alpha = 0,259$, o que revela fragilidade da escala que poderá ser explicada, provavelmente, pelos itens negativos da escala e pela provável má interpretação desses itens por parte dos inquiridos. Esta consistência interna baixa pode indicar a heterogeneidade dos constructos ou a inconsistência das respostas ao instrumento (Souza, et. al, 2017).

Como a confiabilidade não se verificava nesta escala, foi realizada uma análise fatorial com Normalização de *Kaiser* e a imposição de extração de 1 componente, de modo a determinar associações entre as variáveis. De acordo com Marôco (2007), a análise fatorial estima fator(es) comum(ns) que identificam as relações estruturais entre as variáveis, através de correlações observadas.

A medida de Kaiser refletiu o valor de 0,616, e o teste de esfericidade de Bartlett de 309,838, sig <0,001, sugerindo que as variáveis estão correlacionadas significativamente. Estes pressupostos permitem a prossecução da análise fatorial. Os itens DP_CON_2, DP_CON_4, DP_CMP_3 e DP_EF_2 têm *loadings* mais elevados, sugerindo uma maior contribuição destes itens com o desempenho.

Tabela 12 – Análise fatorial do desempenho percebido

Código do item	Fatores 1
DP_CON_1	0,411
DP_CON_2	0,629
DP_RS_CON_3	-0,095
DP_CON_4	0,504
DP_RS_CMP_1	-0,263
DP_CMP_2	0,342
DP_CMP_3	0,593
DP_RS_CMP_4	-0,233
DP_CMP_5	0,372
DP_EF_1	0,067
DP_EF_2	0,683
DP_RS_EF_3	-0,399

A confiabilidade obtida para a escala de desempenho foi tida como insatisfatória, com um coeficiente alfa de Cronbach de 0,509, abaixo do limite recomendado. Este desafio foi reconhecido e abordado como parte do esforço para desenvolver um modelo mais robusto, capaz de oferecer um melhor ajuste dos dados e uma explicação mais abrangente do desempenho percebido.

Tabela 13 – Alfa de Cronbach, códigos dos itens e alfa de Cronbach do desempenho percebido

Escala	Código do item
DP ($\alpha=0,509$)	DP_CON_4
	DP_CMP_3
	DP_EF_2

5.2. Estatística descritiva

Para proporcionar uma compreensão abrangente das características das escalas utilizadas na investigação são apresentadas as estatísticas descritivas das variáveis na Tabela 14.

Quanto à escala da felicidade, as pontuações médias variam entre 3,25 e 3,71 sugerindo que, em média, os inquiridos relatam níveis moderados de felicidade no trabalho, sendo o engajamento no local de trabalho o aspeto com maior consenso entre os respondentes.

Relativamente à personalidade, as médias mais altas em características como a amabilidade, extroversão, conscienciosidade e abertura à experiência (4,18; 4,00; 4,16 e 4,21, respetivamente), indicam que os inquiridos tendem a associar-se estes traços de personalidade

Ao analisar as características do trabalho, verifica-se que os respondentes percebem uma variedade de tarefas (4,20), autonomia (3,81), identificação (4,19) e significado nas suas funções (3,91), sugerindo que a variedade de tarefas e a identificação com as mesmas são duas características relevantes para a função desempenhada. A média global da escala reflete uma média de 3,9.

A perceção de suporte organizacional revela uma média global mais baixa (3,31), indicando uma avaliação considerada média do suporte da empresa, tanto em termos emocionais (3,28) como cognitivos (3,23).

Por fim, a média da escala do desempenho (3,61) indica que os inquiridos tendem a percecionar um desempenho favorável no seu local de trabalho.

Globalmente, estes resultados sugerem que os participantes relatam níveis satisfatórios de felicidade e de desempenho.

Além das pontuações médias apresentadas, é relevante considerar a dispersão dos dados em torno dessas médias, o que é indicado pelos desvios padrão. A perceção de suporte organizacional e felicidade apresentam uma maior dispersão de respostas entre os inquiridos, 0,957 e 0,883, respetivamente. Enquanto a variabilidade de respostas face à média para a personalidade (0,429) e características da função (0,586) se revela menor.

Tabela 14 – Estatísticas Descritivas das variáveis do modelo

Variáveis	Média	Desvio Padrão
Personalidade	4,06	0,429
Amabilidade	4,18	0,491
Extroversão	4,00	0,792
Conscienciosidade	4,16	0,556
Neuroticismo	3,73	0,746

Abertura	4,21	0,611
Caraterísticas	3,90	0,586
Variedade	4,20	0,811
Autonomia	3,81	0,999
Identidade	4,19	0,720
Significado	3,91	1,041
Feedback	3,61	0,928
Itens negativos	3,70	1,058
Percepção de Suporte Organizacional	3,31	0,957
Valorização Afetiva	3,28	0,562
Preocupação Cognitiva	3,23	1,042
Felicidade	3,50	0,883
Engajamento	3,71	0,933
Comprometimento	3,54	1,108
Satisfação	3,25	1,031
Desempenho	3,61	0,753

5.3. Análise de Correlações

As tabelas seguintes apresentam as correlações entre as variáveis. A análise de correlações permite identificar associações entre variáveis, quantificando a direção e intensidade da relação (Marôco, 2007). O coeficiente de correlação utilizado para estas análises é o de *Pearson*.

De acordo com Cohen (1988), o critério para determinar a força da associação estabelece que se o coeficiente for inferior a 0,29 a correlação é considerada fraca. Correlações entre 0,3 e 0,49 são categorizadas como moderadas, enquanto quando superiores a 0,5 são consideradas fortes. Este foi o critério utilizado.

5.3.1. Análise de Correlações da Felicidade no Trabalho

Através da Tabela 15, concluiu-se que existe uma forte correlação entre as três variáveis que compõem a felicidade destacando-se o vínculo emocional dos colaboradores com a organização como o fator que se mostra mais fortemente associado à felicidade ($r=0.8901$). Isso pode sugerir que quanto mais engajados, comprometidos e satisfeitos os colaboradores estão, maior o seu nível de felicidade.

Em relação à personalidade, constatou-se uma correlação moderada com a felicidade ($r=0.33$). Contudo, quanto aos traços de personalidade individuais observam-se correlações mais fracas, podendo indicar que o impacto de cada traço na felicidade possa ser mais limitado. Ao contrário da análise de Judge et al (2008), indivíduos com maior neuroticismo e maior abertura à experiência não são aqueles que tendem a ter uma menor satisfação no trabalho, pois a correlação no sentido positivo ($r=0.151$ e $r=0.256$, respetivamente) demonstra o contrário.

As características da função relacionam-se positivamente com a felicidade no trabalho ($r=0.501$). Variáveis como autonomia e feedback são as que apresentaram associações mais fortes, ressaltando a provável importância destes aspetos na promoção do bem-estar dos colaboradores.

A variável que demonstrou um coeficiente de correlação mais elevado foi a perceção de suporte organizacional ($r=0.592$), sendo a valorização afetiva a que apresenta uma associação mais forte (0.556) comparativamente à preocupação cognitiva (0.491).

Observou-se uma correlação moderada entre a felicidade e o desempenho ($r=0.379$), indicando que funcionários mais felizes tendem a apresentar um melhor desempenho.

5.3.2. Análise de Correlações do desempenho

A análise bivariada do desempenho revelou associações positivas com todos os fatores, incluindo com a felicidade, personalidade, características de função e perceção de suporte organizacional.

Relativamente à felicidade, esta apresenta uma correlação moderada e positiva com o desempenho ($r=0.379$). A personalidade dos indivíduos também parece ter um impacto positivo e significativo no desempenho ($r=0.473$), com especial destaque para determinados traços como a extroversão, conscienciosidade e abertura à experiência, sugerindo que colaboradores com estas características podem ter um desempenho superior.

As características da função também se relacionam positivamente com o desempenho dos colaboradores ($r=0.512$). Com correlações mais fortes, surge a autonomia ($r=0.482$) e feedback ($r=0.487$), indicando que funções com maior autonomia e feedback pode resultar num desempenho mais elevado.

Embora tenha sido observada uma associação positiva entre a perceção de suporte organizacional e o desempenho, essa correlação foi mais fraca ($r=0.249$), assim como as correlações com a valorização afetiva e preocupação cognitiva.

Esta análise destaca a importância de promover a felicidade dos colaboradores, considerando as suas características de personalidade e fomentando contextos de trabalho e funções com determinadas características de modo a aumentar o desempenho organizacional.

Tabela 15 – Correlações entre as variáveis

Variáveis	1.	1.1.	1.2.	1.3.	2.	2.1.	2.2.	2.3.	2.4.	2.5.	3.	3.1.	3.2.	3.3.	3.4.	3.5.	3.6.	4.	4.1.	4.2.	5.	
1. Felicidade	–																					
1.1. Engajamento	,872**	–																				
1.2. Comprometimento	,890**	,698**	–																			
1.3. Satisfação	,849**	,614**	,600**	–																		
2. Personalidade	,331**	,281**	,343**	,236**																		
2.1. Amabilidade	,240**	,223**	,263**	,138*	,661**	–																
2.2. Extroversão	,237**	,185**	,298**	,126*	,715**	,397**	–															
2.3. Conscienciosidade	,245**	,247**	,207**	,191**	,588**	,383**	,185**	–														
2.4. Neuroticismo	,151*	,079	,155*	,150*	,666**	,332**	,239**	,224**	–													
2.5. Abertura	,256**	,245**	,229**	,196**	,704**	,249**	,433**	,333**	,334**	–												
3. Caraterísticas	,501**	,492**	,483**	,337**	,463**	,338**	,311**	,424**	,184**	,341**	–											
3.1. Variedade	,278**	,258**	,300**	,167**	,386**	,275**	,181**	,278**	,269**	,316**	,680**	–										
3.2. Autonomia	,480**	,266**	,218**	,157**	,431**	,249**	,258**	,457**	,184**	,337**	,587**	,281**	–									
3.3. Identidade	,243**	,238**	,264**	,122*	,176**	,190**	,142*	,183**	-,00	,125*	,659**	,459**	,232**	–								
3.4. Significado	,239**	,398**	,466**	,385**	,341**	,200**	,249**	,301**	,155*	,250**	,684**	,360**	,319**	,276**	–							
3.5. Feedback	,455**	,445**	,393**	,357**	,456**	,330**	,310**	,370**	,227**	,319**	,655**	,294**	,430**	,206**	,476**	–						
3.6. Itens negativos	,195**	,253**	,183**	,082	,043	,067	,069	,085	-,067	,011	,537**	,247**	,138*	,252**	,142*	,124*	–					
4. Percepção de Suporte Organizacional	,592**	,483**	,472**	,591**	,237**	,174**	,167**	,162**	,103	,201**	,389**	,151*	,224**	,079	,306**	,453**	,260**	–				
4.1. Valorização Afetiva	,556**	,484**	,426**	,546**	,274**	,168**	,120*	,254**	,188**	,210**	,394**	,157**	,300**	,159**	,341**	,413**	,138*	,853**	–			
4.2. Preocupação Cognitiva	,541**	,425**	,440**	,545**	,188**	,156*	,172**	,094	,045	,172 ^ˆ	,340 ^ˆ	,130 ^ˆ	,156 ^ˆ	,026	,250 ^ˆ	,420 ^ˆ	,294 ^ˆ	,960 ^ˆ	,671 ^ˆ	–		
5. Desempenho	,379**	,387**	,392**	,215**	,473**	,210**	,362 ^ˆ	,391 ^ˆ	,182 ^ˆ	,444 ^ˆ	,512 ^ˆ	,342 ^ˆ	,482 ^ˆ	,240 ^ˆ	,388 ^ˆ	,487 ^ˆ	,074	,249 ^ˆ	,273 ^ˆ	,207 ^ˆ	–	

Nota: **Correlação a um nível de significância de 1%; *Correlação a um nível de significância de 5%

5.4. Modelo de equações estruturais

O modelo de equações estruturais (SEM), conforme destacado por Ullman e Bentler (2012), é uma ferramenta poderosa para analisar as relações entre múltiplas variáveis independentes e dependentes. Na estimativa das relações, o SEM leva em consideração o erro de medição nas variáveis observadas, permitindo uma modelagem mais precisa e robusta das relações subjacentes. Além disso, ele permite a análise de relações mediadoras, fornecendo uma visão mais profunda das interações entre as variáveis em estudo.

Conforme indicado por Ullman e Bentler (2012), existem dois métodos SEM: o covariance-based SEM (CB-SEM) e o partial least squares SEM (PLS-SEM). Este último método permite obter previsões mais precisas, sendo uma técnica de previsão. Para conduzir essa análise, optou-se pelo uso do SmartPLS4, uma plataforma que permite realizar análises sofisticadas e facilita a construção de modelos de equações estruturais de primeira e segunda ordem.

De modo a avaliar a qualidade do modelo tanto em termos de confiabilidade e de validade deve-se ter em consideração alguns passos (Ullman & Bentler, 2012).

Relativamente à fiabilidade, o procedimento a adotar inicialmente é perceber a fiabilidade do indicador, isto é, o quanto da variância do indicador é explicada pelo construto. Normalmente, esta avaliação é feita através das cargas dos fatores, que devem ser superiores a 0,708 (Ullman e Bentler, 2012). De seguida, segundo o mesmo autor, deve ser avaliada a consistência interna, o quanto os indicadores que medem o mesmo construto estão relacionados entre si. Podendo ser avaliada através de uma confiabilidade compósita ρ_{c} superior a 0,6.

Em termos de validade, para testar a validade convergente, o quanto o conceito se aproxima para explicar a variância do indicador, o Average Variance Extracted (AVE) é a medida utilizada, devendo ser superior a 0,5. Já para testar a validade discriminante, o quanto um conceito é diferente dos outros conceitos no modelo, é recomendado por Ullman & Bentler (2012) o heterotrait-monotrait ratio (HTMT).

5.4.1. Modelo de 1ª Ordem

5.4.1.1. Confiabilidade e Validade

O modelo de primeira ordem representado na Figura 2 é composto por 57 variáveis observadas e 17 latentes. A Tabela 16 sumariza a confiabilidade de cada constructo através das cargas fatoriais e

da fiabilidade compósita. Adicionalmente, são indicadas as variâncias médias extraídas para testar a validade convergente.

Tabela 16 – Loadings, composite reliability e AVE dos constructos do modelo de 1ª ordem

Constructo	Código dos Itens	Loadings	Composite reliability (rho_c)	AVE
Personalidade				
AGREAB_	AGREAB_1, AGREAB_2, AGREAB_3, AGREAB_4, AGREAB_5, AGREAB_6	0,656; 0,780; 0,819; 0,481; 0,445; 0,194	0,749	0,363
EXTRAV_	EXTRAV_1, EXTRAV_2, EXTRAV_3, EXTRAV_4	0,869; 0,846; 0,832; 0,877	0,916	0,733
NEUROT_	NEUROT_1, NEUROT_2, NEUROT_3, NEUROT_4	0,564; 0,893; 0,649; 0,739	0,808	0,520
CONSC_	CONSC_1, CONSC_2, CONSC_3, CONSC_5	0,421; 0,779; 0,802; 0,660	0,768	0,466
OPEN_	OPEN_1, OPEN_2, OPEN_3, OPEN_4	0,813; 0,837; 0,700; 0,710	0,851	0,589
Caraterísticas da Função				
CF_VAR	CF_VAR_1, CF_VAR_2	0,870; 0,911;	0,885	0,793
CF_AUT	CF_AUT_1, CF_AUT_2,	0,900; 0,937;	0,915	0,844
CF_IT	CF_IT_1, CF_IT_2,	0,983; 0,470;	0,722	0,594
CF_RES	CF_RES_1, CF_RES_2,	0,938; 0,900;	0,916	0,845
CF_FEED	CF_FEED_1, CF_FEED_2,	0,860; 0,908;	0,877	0,781
CF_ENV_RS	CF_ENV_RS_1, CF_ENV_RS_2, CF_ENV_RS_3, CF_ENV_RS_4, CF_-ENV_RS_5	0,937; 0,591; 0,829; 0,852; 0,812	0,860	0,558

Percepção de Suporte Organizacional				
PSO_VA	PSO_VA_1, PSO_VA_RS_2, PSO_VA_RS_3, PSO_VA_4	0,803; 0,680; 0,747; 0,843	0,853	0,594
PSO_PC	PSO_PC_RS_1, PSO_PC_2, PSO_PC_RS_3, PSO_PC_4	0,733; 0,868; 0,804; 0,877	0,893	0,677
Felicidade no Trabalho				
FT_ET_	FT_ET_1, FT_ET_2, FT_ET_3	0,842; 0,910; 0,985	0,904	0,758
FT_ST_	FT_ST_1, FT_ST_2, FT_ST_3	0,868; 0,767; 0,840	0,865	0,682
FT_COA_	FT_COA_1, FT_COA_2, FT_COA_3	0,829; 0,928; 0,929	0,924	0,804
Desempenho	DP_CON_4, DP_CMP_3, DP_EF_2	0,820; 0,571; 0,692	0,740	0,492

Analisando os itens da personalidade, observa-se que as cargas fatoriais variam para cada subdimensão. As dimensões da personalidade, como amabilidade, extroversão, neuroticismo, conscienciosidade e abertura à experiência, mostram cargas fatoriais e fiabilidade composta satisfatórias. No entanto, a amabilidade e a conscienciosidade apresentam valores de AVE abaixo do recomendado, o que pode indicar uma menor validade convergente.

Os constructos relacionados com as características da função mostram cargas fatoriais e fiabilidade composta consistentes, indicando uma boa confiabilidade e consistência interna dos itens. Igualmente, os resultados para a percepção de suporte organizacional indicam que os itens têm cargas fatoriais e fiabilidade composta aceitáveis.

Os itens que compõem o constructo felicidade demonstram cargas fatoriais que variam de 0,829 a 0,985, indicando que os itens selecionados são pertinentes para a medição da felicidade. Além disso, os resultados da confiabilidade composta, revelam valores acima de 0,9. Em termos de validade convergente, os valores encontram-se dentro do estipulado.

Os itens relacionados com o desempenho no trabalho também apresentam cargas fatoriais e fiabilidade composta satisfatórias, o que indica uma boa consistência interna dos itens. Embora o valor do AVE seja de 0,49, ligeiramente abaixo do limite recomendado de 0,50 para a validade convergente, o fato de estar próximo desse limite, juntamente com os outros aspetos satisfatórios da escala, pode justificar a consideração da escala como aceitável.

Em termos de validade discriminante, a Tabela 17 resume os resultados obtidos. Segundo Ullman & Bentler (2012), quando os constructos são semelhantes, o HTMT deve ser inferior a 0,90 enquanto para constructos diferentes espera-se que seja inferior a 0,85.

Tabela 17 – Matriz de HTMT do modelo de 1ª ordem.

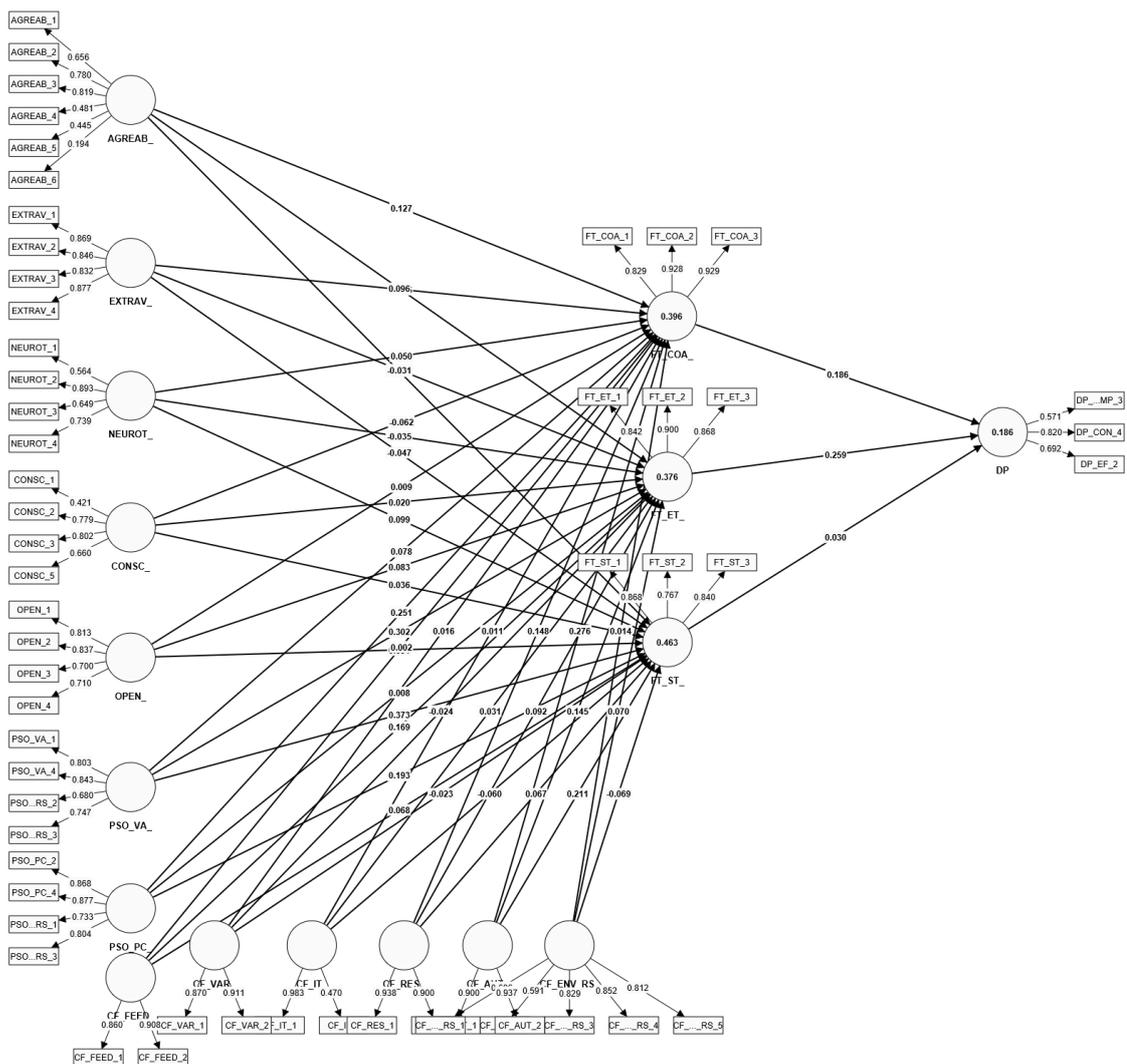
	AGREAB_	CF_AUT_	CF_ENVRS_	CF_FEED_	CF_IT_	CF_RE S_	CF_VA R_	CONSC_	DP	EXTRAV_	FT_COA_	FT_ET_	FT_ST_	NEUROT_	OPEN_	PSO_PC_	PSO_VA_
AGREAB_																	
CF_AUT_	0.276																
CF_ENVRS_	0.201	0.199															
CF_FEED_	0.480	0.624	0.201														
CF_IT_	0.471	0.496	0.371	0.722													
CF_RES_	0.247	0.335	0.292	0.249	0.350												
CF_VAR_	0.398	0.447	0.318	0.400	0.433	0.580											
CONSC_	0.565	0.441	0.137	0.522	0.965	0.241	0.384										
DP	0.413	0.600	0.203	0.802	0.975	0.351	0.572	0.665									
EXTRAV_	0.535	0.290	0.153	0.393	0.423	0.169	0.218	0.314	0.533								
FT_COA_	0.338	0.543	0.244	0.478	0.319	0.325	0.360	0.242	0.573	0.334							
FT_ET_	0.330	0.477	0.311	0.575	0.410	0.274	0.315	0.355	0.593	0.219	0.798						
FT_ST_	0.237	0.485	0.201	0.504	0.291	0.146	0.245	0.284	0.411	0.159	0.715	0.781					
NEUROT_	0.518	0.195	0.117	0.331	0.314	0.063	0.330	0.284	0.332	0.280	0.162	0.141	0.225				
OPEN_	0.415	0.300	0.123	0.421	0.596	0.168	0.426	0.555	0.692	0.534	0.275	0.312	0.255	0.419			
PSO_PC_	0.264	0.300	0.388	0.543	0.280	0.085	0.157	0.175	0.406	0.206	0.512	0.513	0.682	0.167	0.222		
PSO_VA_	0.277	0.342	0.482	0.485	0.372	0.132	0.251	0.263	0.370	0.148	0.507	0.572	0.735	0.162	0.215	1.069	

Ao analisar a tabela, percebe-se que a percepção de suporte organizacional na subdimensão de valorização afetiva e a preocupação cognitiva ultrapassam o limiar do HTMT, o que sugere um problema de validade discriminante. Isso pode indicar que esses construtos não são suficientemente distintos. Além disso, observa-se um problema de validade entre a conscienciosidade e a identidade na tarefa, que são construtos diferentes, bem como entre o desempenho e a identidade na tarefa, onde o HTMT é superior a 0,85. No entanto, todos os outros construtos parecem cumprir os critérios de validade discriminante.

5.4.1.2. Estimativa do Modelo de Primeira Ordem

O diagrama de caminhos apresentado na Figura 3 ilustra o modelo de primeira ordem utilizado neste estudo. Este modelo foi desenvolvido para examinar as relações entre diversos construtos latentes e respectivas variáveis observadas.

Figura 3 – Diagrama de Caminhos do Modelo de 1ª Ordem.



Ao analisar o diagrama de caminhos, observa-se que, em termos de explicação da variância de cada subdimensão da felicidade no trabalho, a satisfação no trabalho (FT_ST) é a que apresenta maior variância explicada, com 46,3% ($R^2 = 0,463$) atribuída às variáveis independentes. Em seguida, o comprometimento afetivo (FT_COA) tem uma variância explicada de 39,6% ($R^2 = 0,396$). Por outro lado, o engajamento no trabalho (FT_ET) apresenta uma variância explicada de 37,6% ($R^2 = 0,376$).

Estes resultados indicam que as variáveis independentes desempenham um papel significativo na explicação das subdimensões da felicidade no trabalho, com a satisfação no trabalho sendo a mais influenciada, seguida pelo comprometimento afetivo e, por fim, pelo engajamento no trabalho.

Além de atuar como variável mediadora, a felicidade no trabalho, por meio das suas subdimensões, influencia diretamente o desempenho dos trabalhadores. Os resultados sugerem uma associação positiva entre todas as variáveis latentes da felicidade e o desempenho, destacando-se as seguintes relações: o engajamento no trabalho apresenta o maior coeficiente ($\beta=0.256$, $p=0.000$), indicando que trabalhadores mais engajados tendem a ter um desempenho superior; seguido pelo comprometimento afetivo, com um coeficiente de 0.186, sugerindo que um maior comprometimento afetivo está positivamente associado ao desempenho no trabalho, e, por fim a satisfação no trabalho, que embora com um coeficiente menor ($\beta=0.030$), ainda mostra uma relação positiva com o desempenho. Em conjunto, explicam cerca de 18,6% da variância do desempenho.

5.4.2. Modelo de 2ª Ordem

5.4.2.1. Confiabilidade e Validade

No modelo de 1ª ordem identificaram-se as variáveis latentes de 1ª ordem que agora, no modelo de 2ª ordem são agrupamentos das suas respectivas variáveis observadas. O modelo de segunda ordem representado na Figura 4, foi analisado utilizando o método de *bootstrapping* 5000 *resamples* no SmartPLS4. Consoante Randall & Richard (2016), o *bootstrapping* permite avaliar a estabilidade das estimativas dos parâmetros e erros padrões através da replicação de amostras.

Este modelo inclui 5 variáveis latentes: a personalidade (LVs_PERS), as características da função (LVs_CF), Percepção de suporte organizacional (LVs_PSO), felicidade (LVs_FELIC), e desempenho (LVs_DESEMP). O objetivo deste modelo é confirmar ou rejeitar as hipóteses do modelo de investigação. A validade e confiabilidade deste modelo é apresentado na Tabela 18.

Tabela 18 – Composite reliability e AVE dos constructos do modelo de 2ª ordem

Constructo	Código de itens	Composite reliability (rho_c)	AVE
Personalidade	PERS_	0,797	0,443
Características de Função	CF_	0,807	0,418
Perceção de Suporte Organizacional	PSO_	0,966	0,935
Felicidade no Trabalho	FT_	0,909	0,770
Desempenho	DP	0,738	0,491

Relativamente à fiabilidade compósita, todas as variáveis apresentam valores aceitáveis com fiabilidades superiores a 0,6 para todas as variáveis do modelo. Já no que concerne a AVE, as variáveis características da função, personalidade e desempenho indicam variâncias próximas do limite inferior, que sendo o único indicador prosseguiu-se com a análise.

Para verificar a validade discriminante, da mesma forma que o aplicado no modelo de 1ª ordem, a matriz de HTML é apresentada na tabela abaixo.

Tabela 19 – Matriz de HTMT do modelo de 2ª ordem.

	DP	CF_	FT_	PERS	PSO_
DP					
CF_	0.851				
FT_	0.598	0.668			
PERS	0.815	0.712	0.496		
PSO_	0.367	0.490	0.667	0.323	

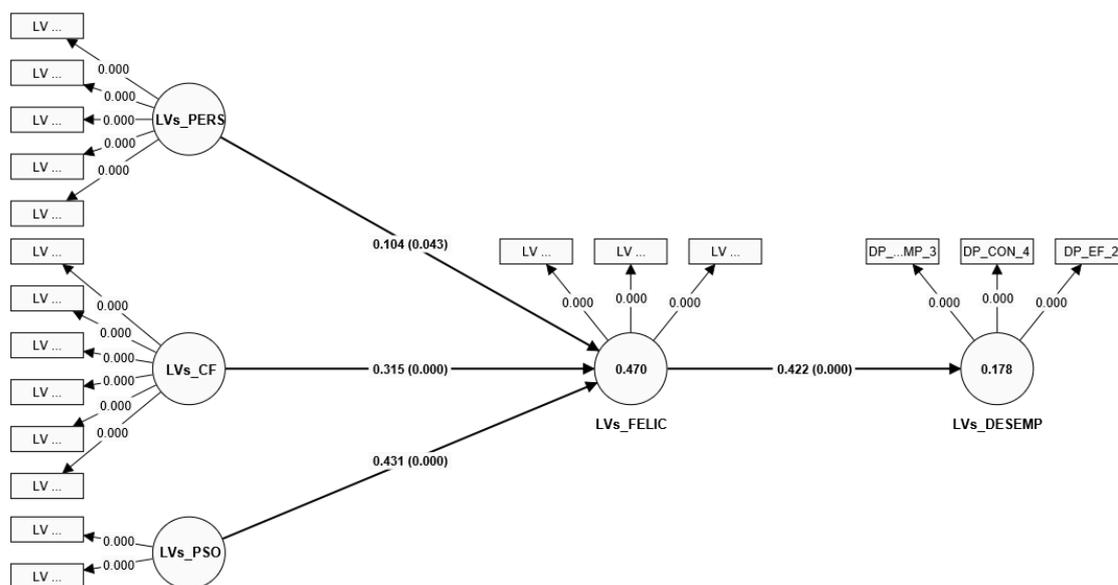
Da Tabela 18, conclui-se que a validade discriminante também se verifica para todas as variáveis em estudo, estando os valores dentro dos aceitáveis. Os resultados de validade e confiabilidade indicam que o modelo de 2ª ordem é robusto e as variáveis adequadas para análise.

5.4.2.2. Estimativa do Modelo de Segunda Ordem

O modelo apresentado na Figura 3 examina as relações entre estas variáveis latentes para entender o impacto dos fatores individuais e organizacionais na felicidade no trabalho e, consequentemente, no desempenho percebido dos trabalhadores.

Na Tabela 20, é apresentado também um quadro síntese da análise da decisão relativamente às hipóteses de investigação.

Figura 4 – Diagrama de caminhos do Modelo de Segunda Ordem.



A Tabela 20 resume as hipóteses formuladas, apresentando as relações estruturais entre as variáveis, os coeficientes de regressão, o *t-value* e o *p-value*. Esta tabela fornece uma visão geral das associações propostas no modelo e da significância estatística de cada relação, permitindo uma avaliação clara das hipóteses testadas no estudo.

Já na Tabela 21, estão dispostos os índices de adequação do modelo estimado e saturado. O primeiro, reflete as hipóteses de pesquisa, enquanto o segundo o ajusta aos dados.

Tabela 20 – Quadro síntese das hipóteses formuladas.

Relações Hipotetizadas	Número	Direção	β	<i>t-value</i>	<i>p-value</i>	Suporte das hipóteses
PERS → FELIC	H1	Positiva	0.104	1.718	0.043	Suportada
CF → FELIC	H2	Positiva	0.315	4.058	0.000	Suportada
PSO → FELIC	H3	Positiva	0.431	6.520	0.000	Suportada
FELIC → DP	H4	Positiva	0.422	6.912	0.000	Suportada

Tabela 21 – Quadro síntese dos índices de adequação do modelo.

Modelos	SRMR	d_ULS	d_G	Chi-square	NFI
Estimado	0.091	13.637	3.283	3864.796	0.507
Saturado	0.081	10.860	3.034	3683.054	0.530

De acordo com Marôco (2008), uma hipótese é estatisticamente significativa se o *p-value* for inferior a 0,05. De acordo com a Tabela 20, todas as relações são estatisticamente significativas, fornecendo suporte às hipóteses do modelo. Tanto o *p-value* quanto o *t-value* sustentam as hipóteses, visto que valores t superiores a 1,96 sugerem que o peso do indicador é estatisticamente significativo para níveis de significância de 0,05 (Hair et al., 2021).

A hipótese 1 sugere uma influência positiva da personalidade relativamente à felicidade ($\beta=0,104$), indicando que trabalhadores com traços como amabilidade, conscienciosidade, extroversão, neuroticismo e abertura a experiências experimentam maiores índices de felicidade no trabalho.

Igualmente positiva é a relação entre as características da função e a felicidade no trabalho ($\beta=0,315$). Isso indica que uma função com variedade de tarefas, identidade, significado no trabalho, autonomia e feedback parece favorecer a felicidade dos colaboradores. A percepção de suporte organizacional, com um coeficiente de regressão de 0,431, sugere que quanto maior o suporte percebido pelos colaboradores na organização, maiores são os índices de felicidade.

Os coeficientes de regressão indicam a força das relações entre as variáveis latentes. Sendo assim, a percepção de suporte organizacional apresenta o maior impacto na felicidade ($\beta=0,431$, $p=0,000$), seguida pelas características da função ($\beta=0,315$, $p=0,000$) e pela personalidade ($\beta=0,104$, $p=0,043$, $p=0,000$). Juntas, essas três variáveis - personalidade, características da função e percepção de suporte organizacional - explicam 47% da variância da felicidade no trabalho.

Por fim, a felicidade apresenta uma relação positiva e significativa com o desempenho ($\beta=0,422$), sugerindo que maiores índices de felicidade no trabalho estão associados a maiores índices de desempenho. De acordo com os dados recolhidos, 17% da variância do desempenho é explicada pela felicidade no trabalho.

Em termos de adequação do modelo, Schermelleh-Engel et al. (2003) indicam que o Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) pode ser considerado aceitável, sendo inferior a 0,10, sendo esta medida no caso do modelo um indicador de bom ajuste.

Outra medida é o Normed Fit Index (NFI), que quanto mais próximo de 1 indica um melhor ajustamento sendo valores de 0,9 indicativos de um bom ajuste. Apesar do NFI apresentar valores de 0,5, esta medida apresenta como desvantagem o impacto que amostras pequenas têm no resultado. (Schermelleh-Engel et al., 2003).

CAPÍTULO 6 – DISCUSSÃO DE RESULTADOS

O objetivo central do estudo consiste em analisar o impacto dos fatores individuais, como a personalidade, dos fatores da função, as suas características e de aspetos organizacionais através da percepção de suporte organizacional na felicidade no trabalho e respetivo impacto no desempenho percebido. Neste capítulo, discutem-se os resultados, destacando suas contribuições e implicações à luz das principais evidências empíricas e teorias presentes na literatura.

Dada a relevância do estudo em termos teóricos e práticos do papel da felicidade no trabalho no desempenho, este estudo envolve a consideração de múltiplos aspetos, conforme sugerido por Fisher (2010) e Sender & Fleck (2017), que recomendam a investigação da felicidade no trabalho a partir de uma perspetiva multidimensional.

O modelo de equações estruturais possibilitou a determinação de relações causais entre as variáveis independentes (personalidade, características da função e percepção de suporte organizacional) e a variável dependente (o desempenho percebido), através da mediação da felicidade no trabalho. Os resultados fornecem um suporte robusto para as hipóteses formuladas, confirmando várias proposições teóricas presentes na literatura.

A primeira hipótese, que sugere uma influência positiva dos traços de personalidade sobre a felicidade no trabalho, foi confirmada. Os resultados indicaram que traços como extroversão, conscienciosidade, amabilidade, neuroticismo e abertura a experiência estão positivamente correlacionados com a felicidade. Estes achados estão alinhados com a literatura existente, particularmente com os estudos de Judge et al. (2008); Christian et al. (2011) e Kumar et al. (2021). Estes estudos demonstraram que características como conscienciosidade e extroversão são preditores significativos da felicidade, seja através da satisfação no trabalho (Judge et al, 2008), do engajamento (Christian et al., 2011) ou do bem-estar subjertivo (Kumar et al. 2021). A confirmação desta hipótese reforça a ideia de que traços de personalidade são determinantes importantes para o bem-estar no ambiente de trabalho, conforme sugerido por Fisher (2010) e Lyubomirsky (2008). Contudo, a relação frágil, mas tendencialmente positiva, entre o neuroticismo e a felicidade no trabalho assume-se como algo inicialmente improvável, pelo que a extensão do questionário, o próprio processo de medição e as respetivas escalas utilizadas com origem na literatura poderão ter dificultado a correta e válida avaliação deste traço de personalidade.

A segunda hipótese, que propõe que características da função como variedade, identidade, significado, autonomia e feedback têm um impacto positivo na felicidade no trabalho, também foi confirmada. A relação positiva entre estas características e a felicidade apoia as teorias de Hackman e Oldham (1975), que demonstram que funções ricas em conteúdo e autonomia estão associadas a níveis mais elevados de motivação intrínseca e satisfação no trabalho. Estes resultados são consistentes com a literatura, indicando que a natureza do trabalho desempenha um papel crucial na promoção da felicidade dos colaboradores (Fisher, 2010).

A percepção de suporte organizacional influencia positivamente a felicidade dos trabalhadores. Os resultados mostram que um maior suporte organizacional percebido está associado a maiores níveis de felicidade no trabalho, corroborando os achados de Santos e Gonçalves (2010) e Eisenberger et al. (1986). A percepção de que a organização valoriza e apoia os colaboradores promove um ambiente de trabalho positivo, aumentando o bem-estar e a satisfação dos funcionários. Este resultado sublinha a importância das práticas de suporte organizacional como ferramentas eficazes para melhorar a felicidade no trabalho.

Por fim, a quarta hipótese, que revela uma relação positiva entre a felicidade dos trabalhadores e o desempenho nas tarefas, foi substancialmente confirmada. A relação estatisticamente significativa encontrada entre a felicidade e o desempenho sugere que trabalhadores mais felizes tendem a ser mais produtivos, conforme observado nos estudos de Zelenski et al. (2008), Bataineh (2019) e SgROI (2015). Este resultado é consistente com a tese de que a felicidade no trabalho leva a uma série de benefícios organizacionais, incluindo melhor desempenho, menor rotatividade e maior motivação.

Sendo assim, os resultados sugerem que todas as variáveis independentes têm um impacto significativo na felicidade no trabalho, que por sua vez, influencia positivamente o desempenho. Entre as variáveis independentes, a percepção de suporte organizacional é o maior determinante da felicidade no trabalho, com um coeficiente de regressão de 0.431. Isso sugere que a percepção de suporte organizacional tem o maior impacto na felicidade dos trabalhadores, mais do que os traços de personalidade e as características da função. Consequentemente, a percepção de suporte organizacional, ao influenciar fortemente a felicidade, também impacta o desempenho dos trabalhadores de maneira significativa.

Estas descobertas destacam a necessidade de políticas organizacionais que promovam um ambiente de trabalho positivo, ofereçam suporte adequado aos colaboradores e desenhem funções que

proporcionem autonomia e significado. Além disso, a consideração dos traços de personalidade na gestão de pessoas pode potencializar a satisfação e o desempenho dos funcionários.

CAPÍTULO 7 – CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste último capítulo apresentam-se, de seguida, as principais conclusões obtidas na investigação, as implicações para a gestão organizacional e as principais limitações da pesquisa, bem como algumas sugestões para estudos futuros.

7.1. Principais Conclusões do Estudo

A literatura sobre a problemática em estudo recomenda que a felicidade dos trabalhadores, além de abordar os fatores individuais, como traços de personalidade, pode ser estudada pelo seu impacto ao nível da função e organizacional (Fisher, 2010).

Quanto ao nível individual, os traços de personalidade, mostraram-se relacionados com a felicidade dos trabalhadores. Trabalhadores com altos níveis de extroversão e conscienciosidade tendem a ser mais felizes e, conseqüentemente, a ter um desempenho melhor.

As características da função, como a autonomia, a variedade e o feedback, mostraram ter um impacto positivo significativo na felicidade dos trabalhadores. Funções que oferecem estas características tendem a promover maior satisfação e, por conseguinte, melhor desempenho.

Além disso, confirmou-se que a perceção de suporte organizacional favorece a felicidade dos trabalhadores, sugerindo que uma organização capaz de criar um ambiente de suporte pode aumentar a satisfação dos seus colaboradores. De modo geral, quando os colaboradores percebem a organização como apoiante, tendem, através do compromisso afetivo, a exibir comportamentos de obrigação e compromisso com os objetivos da organização, demonstrando dedicação e lealdade, o que conseqüentemente, leva a uma redução da rotatividade (Eisenberger et al., 2001). Eisenberger et al. (2001) conseguiu comprovar que a perceção de suporte organizacional ao se traduzir num vínculo emocional mais bem estabelecido dos trabalhadores para com a organização, leva a diversos resultados, incluindo atitudes dos colaboradores (maior comprometimento), atitudes comportamentais (melhor desempenho) e bem-estar (promovendo o humor e reduzindo a tensão) (Eisenberger et al., 2019).

Para compreender o papel da felicidade no desempenho, Al-Ali et al. (2019) sugerem que colaboradores felizes tendem a mostrar níveis mais elevados de desempenho e menores intenções de saída. Além disso, descobriram que a felicidade no trabalho medeia completamente a relação entre a satisfação no trabalho e o *turnover*, enquanto parcialmente o desempenho dos trabalhadores. Nesta investigação, o engajamento foi a variável que mais influenciou o desempenho das tarefas, enquanto a satisfação no trabalho exerceu a menor influencia, apesar de estatisticamente significativa, contrariando

Baitaneh (2019) que não encontrou uma relação estatisticamente significativa entre a satisfação no trabalho e o desempenho.

A percepção de suporte organizacional emergiu como a variável mais influente na felicidade, sugerindo que políticas e práticas organizacionais que valorizem e apoiem os trabalhadores são essenciais para promover a felicidade e, conseqüentemente, melhorar o desempenho (Eisenberger et al., 1986). Empresas que adotam essas estratégias não apenas melhoram o bem-estar dos trabalhadores, mas também alcançam ganhos significativos em produtividade e qualidade do trabalho (Carlos & Rodrigues, 2015). Ao criar um ambiente de trabalho que promove a felicidade, as organizações podem construir uma força de trabalho mais engajada, satisfeita e produtiva, beneficiando tanto os colaboradores quanto os resultados da empresa (Veenhoven, 2016). Essas conclusões destacam a importância de uma abordagem holística na gestão de recursos humanos, onde o bem-estar dos trabalhadores é considerado um componente central da estratégia organizacional (Macey & Schneider, 2008). Ao integrar as descobertas deste estudo nas práticas de gestão, as empresas podem avançar na criação de ambientes de trabalho mais saudáveis e produtivos (Lyubomirsky & Lepper, 1999; Lyubomirsky, 2008). Investir na felicidade dos colaboradores é investir no futuro sustentável e próspero das organizações, criando um círculo virtuoso de bem-estar e produtividade.

7.3. Contribuições para a Prática

Este estudo tem implicações práticas significativas para a gestão organizacional, permitindo retirar recomendações para a gestão de recursos humanos e estratégias organizacionais. Primeiramente, o desenvolvimento de programas de suporte organizacional, que ofereçam suporte emocional e profissional aos colaboradores, pode aumentar significativamente a felicidade e o desempenho (Ahmad et al., 2015). Em segundo lugar, o redesenho de funções, que resultem em funções que ofereçam maior autonomia, variedade e feedback, pode elevar a satisfação dos trabalhadores (Hackman & Oldham, 1975).

Além disso, a seleção e gestão de talentos deve continuar a considerar traços de personalidade durante o recrutamento e seleção, ajudando a identificar candidatos com maior probabilidade de serem felizes e produtivos no ambiente de trabalho (Nunes et al., 2018; van Aarde et al., 2017). Contratar candidatos com os traços de personalidade adequados pode resultar num aumento do bem-estar subjetivo e, conseqüentemente no aumento do desempenho individual, contribuindo para a eficiência da organização (Kumar et al., 2021). Segundo Kumar et al (2021) as empresas devem ter em conta o

alinhamento da personalidade dos indivíduos com a organização, pois os custos a longo prazo podem diminuir.

Por fim, a oferta de programas de desenvolvimento pessoal e profissional pode aumentar a felicidade dos trabalhadores e, conseqüentemente, seu desempenho (Fisher, 2010).

7.3. Limitações do Estudo

Como qualquer investigação, este estudo contém algumas limitações que devem ser reconhecidas. A pesquisa foi conduzida em um contexto específico, o que limita a generalização dos resultados para outras culturas e setores (Sender & Fleck, 2017). A natureza transversal do estudo impede a inferência de causalidade definitiva entre as variáveis (Grant et al., 2013).

Além disso, a dependência de dados auto-relatados pode introduzir vieses de resposta, conforme destacado por Santos e Gonçalves, 2013. Adicionalmente, a utilização de uma amostragem não probabilística por conveniência limita o processo de generalização dos resultados, e um tamanho de amostra maior poderia permitir resultados mais robustos e generalizáveis estatisticamente (Pandey, 2019).

7.4. Indicações para Investigações Futuras

Os resultados desta pesquisa abrem várias possibilidades para estudos futuros. Estudos longitudinais podem explorar as relações causais entre felicidade no trabalho e desempenho ao longo do tempo (Bellet et al., 2019). Ampliar a diversidade de amostras, incluindo diferentes setores e países, pode aumentar a generalização dos resultados segundo Bataineh (2019).

A utilização de métodos qualitativos, como entrevistas e grupos focais, podem fornecer contributos mais profundos sobre as experiências dos trabalhadores (Grant et al., 2019). Investigar o impacto de intervenções específicas destinadas a aumentar a felicidade no trabalho, pode ser, também relevante como programas de bem-estar e desenvolvimento de liderança (Feitor et al., 2022). Além disso, realizar estudos no contexto pós-COVID-19 pode fornecer contributos sobre como as mudanças no ambiente de trabalho impactaram a relação entre felicidade e desempenho (Sgroi, 2015).

Finalizada esta investigação, espera-se ter contribuído para a literatura existente ao identificar e avaliar os antecedentes da felicidade no trabalho, proporcionando uma base para futuras pesquisas e práticas organizacionais que visem melhorar o bem-estar e a produtividade dos colaboradores.

REFERÊNCIAS

- Ahmad, T., Farrukh, F., & Nazir, S. (2015). Capacity building boost employees performance. *Industrial and Commercial Training*, 47 (2), 61–66. <https://doi.org/10.1108/ict-05-2014-0036>
- Al-Ali, W., Ameen, A., Isaac, O., Khalifa, G. S. A., & Shibami, A. H. (2019). The mediating effect of job happiness on the relationship between job satisfaction and employee performance and turnover intentions: A case study on the oil and gas industry in the United Arab Emirates. *Journal of Business & Retail Management Research*, 13(04). <https://doi.org/10.24052/jbrmr/v13is04/art-09>
- Almeida, H., Faisca, L., & Jesus, S. N. (2009). Estrutura factorial da versão portuguesa do Job Diagnostic Survey (JDS). Um estudo confirmatório de validação do instrumento. *PSICOLOGIA*, 23(1), 79. <https://doi.org/10.17575/rpsicol.v23i1.318>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job Demands–resources theory: Taking Stock and Looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285.
- Bataineh, K. adnan. (2019). Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. *International Business Research*, 12 (2). <https://doi.org/10.5539/ibr.v12n2p99>
- Bellet, C., De Neve, J.-E., & Ward, G. (2019). Does Employee Happiness Have an Impact on Productivity? *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3470734>
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. M. (1993). *Expanding the Criterion Domain to Include Elements of Contextual Performance*. 71.
- Brannigan, A., & Zwerman, W. (2001). The Real “Hawthorne Effect.” *Society*, 38(2), 55–60. <https://doi.org/10.1007/s12115-001-1041-6>
- Campbell, C. H., Ford, P., Rumsey, M. G., Pulakos, E. D., Borman, W. C., Felker, D. B., et al. (1990a). Development of multiple job performance measures in a representative sample of jobs. *Personnel Psychology*, 43(2), 277–300.
- Campbell, J. P., Mchenry, J. J., & Wise, I. L. (1990b). Modeling job performance in a population of jobs. *Personnel Psychology*, 43(2), 313–575.
- Caraballo-Arias, Y., Feola, D., & Milani, S. (2024). The science behind happiness at work. *Current Opinion in Epidemiology and Public Health*, 3(1), 11-24. DOI: 10.1097/PXH.000000000000029
- Carlos, V. S., & Rodrigues, R. G. (2015). Development and Validation of a Self-Reported Measure of Job Performance. *Social Indicators Research*, 126 (1), 279–307. <https://doi.org/10.1007/s11205-015-0883-z>
- Chhetri, S. B. (2017). Antecedents and Consequences of Job Engagement: Empirical Study of Bank Employees. *Business Perspectives and Research*, 5(2), 167–179. <https://doi.org/10.1177/2278533717692919>
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: a quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel psychology*, 64(1), 89–136. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01203.x>
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 42–51. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.42>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>

- Eisenberger, R., Rhoades Shanock, L., & Wen, X. (2019). Perceived Organizational Support: Why Caring About Employees Counts. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7(1). <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-044917>
- Feitor, S., Martins, T., & Borges, E. (2022). Shorted Happiness at Work Scale: Psychometric Proprieties of the Portuguese Version in a Sample of Nurses. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(1), 658–658. <https://doi.org/10.3390/ijerph20010658>
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at Work. *International Journal of Management Reviews*, 12, 384 – 412. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>
- Grant, C. A., Wallace, L. M., & Spurgeon, P. C. (2013). An Exploration of the Psychological Factors Affecting Remote e-worker's Job effectiveness, Well-being and Work-life Balance. *Employee Relations*, 35(5), 527–546. <https://doi.org/10.1108/er-08-2012-0059>
- Grant, C. A., Wallace, L. M., Spurgeon, P. C., Tramontano, C., & Charalampous, M. (2019). Construction and initial validation of the E-Work Life Scale to measure remote e-working. *Employee Relations*, 41(1), 16–33. <https://doi.org/10.1108/er-09-2017-0229>
- Hackman, J. & Oldham, G.R. (1974). The Job Diagnostic Survey: An Instrument for the Diagnosis of Jobs and the Evaluation of Job Redesign Projects. *Affective Behavior*, 4, 87.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159–170. <https://doi.org/10.1037/h0076546>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R. In *Classroom Companion: Business*. Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7>
- Herzberg, F., Mausner, B., & Bloch, B. (1959). *The motivation to work*. New York: Wiley.
- House, J. S. (1981). *Work stress and social support*. London: Addison-Wesley Educational Publishers Inc.
- Johnson, J. A. (1997). Units of Analysis for the Description and Explanation of Personality. *Handbook of Personality Psychology*, 73–93. <https://doi.org/10.1016/b978-012134645-4/50004-4>
- Kesebir, P., & Diener, E. (2008). In Pursuit of Happiness: Empirical Answers to Philosophical Questions. *Perspectives on Psychological Science*, 3 (2), 117–125. <https://doi.org/10.1111/j.1745-6916.2008.00069.x>
- Kumar, A., Mohapatra, M., & Dhir, S. (2021). Linking Personality with Contextual Performance through Subjective Well-being Using PLS SEM Modelling. *Global Business Review*, 097215092110303. <https://doi.org/10.1177/09721509211030360>
- Lyubomirsky, S. (2008). *The How of Happiness: A Scientific Approach to Getting the Life You Want*. New York: Penguin Press.
- Lyubomirsky, S., & Lepper, H. (1999). A measure of subjective happiness: preliminary reliability and construct validation. *Social Indicators Research*, 46, 137–155.
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The Meaning of Employee Engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(01), 3–30. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2007.0002.x>
- Marôco, J. (2007). *Análise estatística com utilização do SPSS*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Nunes, A., Limpo, T., Lima, C. F., & Castro, S. L. (2018). Short Scales for the Assessment of Personality Traits: Development and Validation of the Portuguese Ten-Item Personality Inventory (TIPI). *Frontiers in Psychology*, 9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00461>
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric Theory*. McGraw-Hill Companies.

- Pandey, J. (2019). Factors affecting job performance: an integrative review of literature. *Management Research Review*, 42(2), 263–289. <https://doi.org/10.1108/mrr-02-2018-0051>
- Raharjo, K., Nurjannah, N., Solimun, S. e Achmad Rinaldo Fernandes, A. (2018). The influence of organizational culture and job design on job commitment and human resource performance. *Journal of Organizational Change Management*, 31(7), 1346–1367. <https://doi.org/10.1108/jocm-07-2017-0286>
- Rodrigues, R. I., & Gomes, C. (2022). Desenvolvimento e Validação de uma Versão Portuguesa do Inventário de Personalidade Big Five. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico Y Evaluación – E Avaliação Psicológica*, 63(2), 163. <https://doi.org/10.21865/ridep63.2.12>
- Santos, J. V., & Gonçalves, G. (2013). Contribuição para a adaptação portuguesa da escala de Percepção de Suporte Organizacional de Eisenberger, Huntington, Hutchison e Sowa (1986). *Laboratório de Psicologia*, 8(2). <https://doi.org/10.14417/lp.642>
- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2009). *Research Methods for Business Students* (5th ed.). Pearson Education, Limited.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Avaliando o ajuste de modelos de equações estruturais: testes de significância e medidas descritivas de qualidade de ajuste. *Métodos de Pesquisa Psicológica*, 8 (2), 23–74.
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2016). *A beginner's guide to structural equation modeling*. Routledge.
- Sender, G., & Fleck, D. (2017). As Organizações e a Felicidade no Trabalho: Uma Perspectiva Integrada. *Revista de Administração Contemporânea*, 21(6), 764–787. <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2017160284>
- Sgroi, D. (2015). Happiness and productivity: Understanding the happy-productive worker. *Global Perspectives Series: Paper 4*. <https://www.smf.co.uk/publications/happiness-andproductivity-understanding-the-happy-productive-worker/>
- Smith, A. (1776). *An Inquiry Into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*.
- Sonnentag, S., & Frese, M. (2002). *Psychological management of individual performance: A handbook in the psychology of management in organizations*, 3–25. Wiley
- Souza, A. C. de, Alexandre, N. M. C., & Guirardello, E. de B. (2017). Psychometric properties in instruments evaluation of reliability and validity. *Epidemiologia E Serviços de Saúde*, 26(3), 649–659. <https://doi.org/10.5123/s1679-49742017000300022>
- Tavakol, M., & Dennick, R. (2011). Making Sense of Cronbach's Alpha. *International Journal of Medical Education*, 2(2), 53–55. <https://doi.org/10.5116/ijme.4dfb.8dfd>
- Taylor, F. W. (1990). *Os Principios da Administração Científica*. São Paulo: Atlas.
- Ullman, J. B., & Bentler, P. M. (2012). Structural Equation Modeling. *Handbook of Psychology*, Second Edition, 2(1). <https://doi.org/10.1002/9781118133880.hop202023>
- van Aarde, N., Meiring, D., & Wiernik, B. M. (2017). The validity of the Big Five personality traits for job performance: Meta-analyses of South African studies. *International Journal of Selection and Assessment*, 25(3), 223–239. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12175>
- Veenhoven, R. (2016). *What We Have Learnt About Happiness*. Springer EBooks, 151–170. https://doi.org/10.1007/978-3-319-20568-7_10

APÊNDICE A

Instrumento de Recolha de Dados: Questionário

Felicidade e Desempenho. De mãos dadas?

Todos nós sonhamos com o alcance da felicidade. Ainda mais, quando se trata da felicidade no trabalho, num espaço que passamos mais tempo do que na nossa casa. Será que sermos felizes nos torna mais produtivos? O objetivo deste questionário é perceber isso mesmo. Se desenvolve alguma atividade profissional peço a sua colaboração para me ajudar a entender um assunto tão importante como a felicidade, um objetivo de vida que todos nós temos. Os dados recolhidos serão usados unicamente para fins científicos e académicos, no âmbito do Mestrado em Gestão e Negócios, pela Universidade do Minho, portanto, serão tratados de forma confidencial e a identidade dos participantes será salvaguardada.

Agradeço imenso pela participação.

Adriana Carmo, PG50044.

Compreendo que a minha participação é voluntária e que posso desistir em qualquer altura antes de submeter o questionário. Ao avançar para o preenchimento do questionário, aceito participar no estudo e autorizo que os dados sejam tratados de forma anónima para efeitos deste estudo.

Aceito

Não aceito

Parte 1: Perceção de felicidade

A felicidade no trabalho envolve o compromisso afetivo do trabalhador (ligação e identificação com a empresa), o seu entusiasmo e vigor nas tarefas que realiza (engajamento) e a satisfação no trabalho.

Comprometimento organizacional afetivo

	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Nem concordo nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
Eu ficaria muito feliz em passar o resto da minha carreira nesta organização.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinto-me emocionalmente ligada(o) a esta organização	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinto um forte sentimento de pertença à minha organização	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Engajamento no trabalho

	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Nem concordo nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
No meu trabalho, sinto-me forte e vigorosa(o)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Estou entusiasmada(o) com o meu trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eu empolgo-me quando estou a trabalhar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Satisfação no trabalho

	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Nem concordo nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
Estou satisfeita(o) com o meu trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Estou satisfeita(o) com a remuneração que recebo do meu trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Estou satisfeito com as oportunidades de progressão de carreira que existem no meu trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Parte 2: Personalidade

	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Nem concordo nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
Ponho os outros em primeiro lugar;	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Estou sempre pronta(o) a ajudar os outros;	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Coloco o interesse do grupo à frente dos meus;	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Considero-me uma pessoa tolerante;	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sou uma pessoa humilde;	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sou altruísta;	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Faço amigos com facilidade;	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinto-me bem quando estou rodeada(o) de pessoas;	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Gosto de conhecer pessoas novas;	<input type="radio"/>				
Integro-me facilmente em qualquer grupo;	<input type="radio"/>				
Sou pouco impulsiva(o);	<input type="radio"/>				
Sou uma pessoa descontraída;	<input type="radio"/>				
Sou paciente;	<input type="radio"/>				
Considero-me uma pessoa calma;	<input type="radio"/>				
Sou pontual;	<input type="radio"/>				
Realizo todas as tarefas que me são atribuídas com o mesmo rigor;	<input type="radio"/>				
Faço sempre mais do que me é solicitado;	<input type="radio"/>				
Considero-me uma pessoa escrupulosa;	<input type="radio"/>				
Penso minuciosamente em todos os prós e contras antes de tomar uma decisão;	<input type="radio"/>				
Adapto-me facilmente a novos contextos (e.g. culturas, ambientes);	<input type="radio"/>				
Não tenho receio em enfrentar qualquer tipo de desafio;	<input type="radio"/>				
Estou sempre disposta(o) a aprender coisas novas;	<input type="radio"/>				
Consigo resolver problemas complexos.	<input type="radio"/>				

Parte 3: Características da função

	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Nem concordo nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
O meu trabalho exige que eu realize diferentes tarefas, utilizando uma variedade de talentos e aptidões;	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O meu trabalho exige que eu utilize competências complexas ou de alto nível;	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O meu trabalho envolve a realização de tarefas completas com um começo e fim e os resultados da	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

minha função são facilmente visíveis no produto/serviço final;					
Consigo terminar completamente os trabalhos que começo;	<input type="radio"/>				
Os resultados do meu trabalho podem afetar a vida ou bem-estar de outras pessoas de formas muito importantes;	<input type="radio"/>				
O trabalho que realizo pode afetar muitas outras pessoas pela forma como é feito;	<input type="radio"/>				
Tenho quase completa autonomia na forma como e quando realizo o meu trabalho;	<input type="radio"/>				
O meu trabalho dá-me uma oportunidade considerável de independência e liberdade.	<input type="radio"/>				
O trabalho está organizado de modo que eu receba um "feedback" quase constante sobre o meu desempenho enquanto trabalho;	<input type="radio"/>				
O simples facto de fazer aquilo que é exigido na minha função dá-me muitas oportunidades para perceber se estou a ter um bom desempenho;	<input type="radio"/>				
O meu trabalho é simples e repetitivo;	<input type="radio"/>				
O trabalho é organizado de forma a não ter a oportunidade de o completar do princípio ao fim;	<input type="radio"/>				
O trabalho em si não é muito significativo ou importante no esquema mais amplo das coisas;	<input type="radio"/>				
O meu emprego nega-me qualquer possibilidade de usar a minha iniciativa pessoal ou o meu discernimento na execução do trabalho;	<input type="radio"/>				
O trabalho em si dá-me muito poucas pistas sobre se estou ou não a ter um bom desempenho.	<input type="radio"/>				

Parte 4: Perceção de Suporte Organizacional

A Perceção de Suporte Organizacional contempla as crenças e as expectativas que o trabalhador tem acerca do reconhecimento atribuído pela organização ao seu trabalho.

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

A organização valoriza o meu contributo para o bem-estar institucional (ambiente de trabalho e alcance de objetivos);	<input type="radio"/>				
A organização não aprecia devidamente o meu esforço profissional.	<input type="radio"/>				
A organização ignora as minhas preocupações e opiniões;	<input type="radio"/>				
A organização preocupa-se realmente com o meu bem-estar.	<input type="radio"/>				
Mesmo que desempenhasse o meu trabalho o melhor possível, a organização não iria aperceber-se.	<input type="radio"/>				
A organização preocupa-se com a minha satisfação profissional.	<input type="radio"/>				
A organização demonstra muito pouca preocupação por mim.	<input type="radio"/>				
A organização preza a minha realização profissional.	<input type="radio"/>				

Parte 5: Desempenho Percebido

O desempenho percebido refere-se à avaliação subjetiva que um indivíduo faz do seu próprio desempenho no trabalho, sendo, uma avaliação subjetiva e pessoal.

	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Nem concordo nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
Se preciso de realizar uma tarefa com a qual não estou familiarizado, procuro informação que me permita executá-la melhor;	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A experiência na função é muito importante para realizar com sucesso as minhas tarefas atuais;	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A forma como executo as minhas tarefas muitas vezes não reflete plenamente as minhas habilidades e capacidades;	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A forma como eu executo as minhas tarefas corresponde inteiramente às expectativas que a organização tem acerca do meu desempenho;	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nem sempre é fácil para mim executar tarefas a tempo;	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Quando tenho um prazo para realizar uma determinada tarefa, termino sempre a tempo;	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Se tivesse de executar uma tarefa em conjunto com outros trabalhadores, provavelmente seria responsável pelo planeamento, organização e acompanhamento do trabalho a realizar;	<input type="radio"/>				
Deixo sempre as minhas tarefas para a última hora;	<input type="radio"/>				
Estou consciente da falta dos recursos (materiais ou humanos) necessários para o desempenho eficiente da organização;	<input type="radio"/>				
Por vezes, sinto-me desiludida(o) com o meu desempenho no trabalho, porque sei que poderia ter feito melhor;	<input type="radio"/>				
Considero-me um(a) trabalhador(a) fundamental para a organização em que trabalho, devido à elevada qualidade do meu desempenho;	<input type="radio"/>				
Receber feedback (dos meus subordinados, dos meus colegas, do meu supervisor ou da organização) é fundamental para que eu possa continuar a desempenhar as minhas funções com dedicação.	<input type="radio"/>				

Parte 6: Dados Demográficos

1. Qual o género com que mais se identifica?

- Feminino
- Masculino
- Prefiro não dizer
- Outro

2. Qual a sua idade?

3. Qual o seu último nível de qualificação (concluído ou por concluir)?

- Nenhum
- Básico
- Secundário
- Curso Técnico Superior Profissional (CTESP)
- Licenciatura / Bachelarato
- Pós-graduação
- Mestrado
- Doutoramento
- Outro

4. De 1 a 5, onde 1 representa baixo conforto financeiro e 5 um elevado, escolhe o nível que melhor o representa.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

5. Há quanto tempo está na atual organização? (Em anos)

6. Durante a semana de trabalho, com que frequência você realiza teletrabalho?

Nunca	Algumas vezes	Cerca de metade das vezes	A maioria das vezes	Sempre
-------	---------------	---------------------------	---------------------	--------

Muito obrigada pela vossa participação. Ajuda-me a avançar no meu estudo.

