

UNIVERSIDADE DO ESTADO DE SANTA CATARINA – UDESC  
CENTRO DE CIÊNCIAS DE ADMINISTRAÇÃO E SOCIOECONÔMICAS – ESAG  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU  
CURSO: MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO

PRISCILA SOARES ELPO

**FELICIDADE NO TRABALHO:  
PROPOSTA DE UM INSTRUMENTO PARA DIAGNÓSTICO EM EMPRESAS DE  
BASE TECNOLÓGICA**

FLORIANÓPOLIS  
2020

PRISCILA SOARES ELPO

**FELICIDADE NO TRABALHO:  
PROPOSTA DE UM INSTRUMENTO PARA DIAGNÓSTICO EM EMPRESAS DE  
BASE TECNOLÓGICA**

Dissertação de mestrado apresentado ao curso de Mestrado Profissional em Administração do Centro de Ciências da Administração e Socioeconômicas- ESAG, da Universidade do Estado de Santa Catarina -UDESC

Orientadora: Prof<sup>ª</sup> Dr. Dannyela da Cunha Lemos

FLORIANÓPOLIS

2020

**Ficha catalográfica elaborada pelo programa de geração automática da  
Biblioteca Setorial do ESAG/UDESC,  
com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)**

ELPO, PRISCILA Soares

FELICIDADE NO TRABALHO: : PROPOSTA DE UM  
INSTRUMENTO PARA DIAGNÓSTICO EM EMPRESAS DE  
BASE TECNOLÓGICA / PRISCILA Soares ELPO. -- 2020.

131 p.

Orientadora: Dannyela da Cunha Lemos  
Dissertação (mestrado) -- Universidade do Estado de Santa  
Catarina, Centro de Ciências da Administração e Socioeconômicas -  
ESAG, Programa de Pós-Graduação Profissional em Administração,  
Florianópolis, 2020.

1. felicidade no trabalho. 2. motivação. 3. trabalho. 4. satisfação  
no trabalho. 5. empresas de base tecnológica. I. da Cunha Lemos,  
Dannyela. II. Universidade do Estado de Santa Catarina, Centro de  
Ciências da Administração e Socioeconômicas - ESAG, Programa  
de Pós-Graduação Profissional em Administração. III. Título.

## RESUMO

A felicidade é o bem mais desejado por todos (ARISTÓTELES, 2000; GIANETTI, 2002; LIPOVETSKY, 2007) e é um assunto que atrai cada vez mais a atenção das organizações, pois é difícil de pensar em felicidade sem relacionar com o trabalho, local onde as pessoas passam a maior parte do seu tempo. As empresas de base tecnológica são organizações que surgiram a partir de ambientes incertos e inovadores, buscando adotar um estilo de gestão que foque mais nas pessoas e em fatores subjetivos, como a felicidade no trabalho (BERTÉ, 2006; DAVILA, EPSTEIN, SHELTON, 2007), mas ainda é difícil de conseguir diagnosticar e mensurar a felicidade no trabalho para poder ter ações que estimulem a felicidade dos colaboradores. Além disso, é possível verificar que não há falta de estudos sobre a felicidade no trabalho, mas que há uma dispersão muito grande desses estudos. Não há muita convergência entre os mesmos, o que dificulta a aplicabilidade de ações visando diagnosticar e conseqüentemente contribuir com o aumento e a busca da felicidade no trabalho dentro das organizações. Logo, o objetivo proposto é o de elaborar um instrumento para diagnosticar a felicidade no trabalho em empresas de base tecnológica. No referencial teórico foram abordados os conceitos de felicidade no trabalho, conceitos esses que são os mais variados, os quais foram categorizados em: propósito, mentalidade e bem-estar. Além de abordar os elementos antecedentes da felicidade no trabalho, ou seja, assuntos que tendem a ser estudados antes, como sendo os responsáveis pela felicidade no trabalho, bem como os temas transversais, ou seja, temas que são estudados junto com a felicidade no trabalho, constantemente relacionando-os. O referencial teórico finaliza fazendo um estudo sobre os instrumentos utilizados para mensurar/diagnosticar a felicidade no trabalho, o trabalho e a satisfação no trabalho. A pesquisa se caracteriza por ser aplicada, qualitativa e descritiva, onde foi realizado uma revisão sistemática sobre a felicidade no trabalho nas bases de dados: Scopus, EBSCO e Web of Science, sendo encontrados 193 artigos sobre o tema, os quais foram refinados pela remoção dos duplicados, leitura dos resumos, leitura integral dos artigos e disponibilidade dos mesmos, restando 21 artigos coerentes com a presente pesquisa. A pesquisa foi realizada através da elaboração de uma proposta de instrumento para diagnosticar a felicidade no trabalho, com base nos instrumentos utilizados pelos artigos levantados na revisão sistemática. Inicialmente, elaborou-se o modelo de análise, baseado nas dimensões de Fisher e nas categorias de análise da Psicologia Positiva. A partir das dimensões observadas no modelo de análise, foram encaixadas as assertivas que constavam nos 09 instrumentos levantados, sendo unidas e adaptadas para chegar a uma primeira proposição do instrumento. Então, foi realizada uma validação com especialistas em gestão de pessoas antes de serem aplicados com colaboradores de empresas de base tecnológica do município de Florianópolis para realizar a validação semântica. Alguns ajustes foram realizados nas assertivas e nas dimensões do instrumento proposto como resultado da validação dos especialistas e da aplicação do mesmo com os colaboradores. Dessa maneira, o instrumento proposto tem o objetivo de diagnosticar a felicidade no trabalho em empresas de base tecnológica. Conta com 4 dimensões (o indivíduo, o próprio trabalho, o time e a organização), totalizando 42 assertivas, sendo 11 na dimensão do indivíduo, 11 na dimensão do próprio trabalho, 7 na dimensão do time e 13 na dimensão da organização. A avaliação de cada assertiva é feita através de uma escala likert com 4 pontos, sendo 1 discordo totalmente e 4 concordo totalmente, seguidos de um espaço para realização de comentários que embasem e justifiquem a escolha da pontuação atribuída, uma vez que o diagnóstico é realizado de maneira qualitativa.

**Palavras-chaves:** felicidade no trabalho; motivação; trabalho; satisfação no trabalho; empresas de base tecnológica

## ABSTRACT

Happiness is the most desired asset by all (ARISTÓTELES, 2000; GIANETTI, 2002; LIPOVETSKY, 2007) and is a subject that increasingly attracts the attention of organizations, as it is difficult to think about happiness without relating to work, location where people spend most of their time. Technology-based companies are organizations that emerged from uncertain and innovative environments, seeking to adopt a management style that focuses more on people and subjective factors, such as happiness at work (BERTÉ, 2006; DAVILA, EPSTEIN, SHELTON, 2007), but it is still difficult to be able to diagnose and measure happiness at work in order to be able to take actions that encourage employee happiness. In addition, it is possible to verify that there is no lack of studies on happiness at work, but that there is a very wide dispersion of these studies. There is not much convergence between them, which hinders the applicability of actions aimed at diagnosing and consequently contributing to the increase and the search for happiness at work within organizations. Therefore, the proposed objective is to develop an instrument to diagnose happiness at work in technology-based companies. In the theoretical framework, the concepts of happiness at work were addressed, which are the most varied concepts, which were categorized into: purpose, mentality and well-being. In addition to addressing the antecedent elements of happiness at work, that is, subjects that tend to be studied before, as being responsible for happiness at work, as well as transversal themes, that is, themes that are studied together with happiness at work, constantly relating them. The theoretical framework ends with a study of the instruments used to measure / diagnose happiness at work, work and job satisfaction. The research is characterized by being applied, qualitative and descriptive, in which a systematic review of happiness at work was carried out in the databases: Scopus, EBSCO and Web of Science, with 193 articles on the topic, which were refined by removal duplicates, reading the abstracts, reading the articles in full and availability, leaving 21 articles consistent with the present research. The research was carried out through the elaboration of a proposal for an instrument to diagnose happiness at work, based on the instruments used by the articles raised in the systematic review. Initially, the analysis model was developed, based on Fisher's dimensions and on the categories of analysis of Positive Psychology. From the dimensions observed in the analysis model, the statements contained in the 09 instruments raised were fitted, being united and adapted to arrive at a first proposition of the instrument. Then, a validation was carried out with specialists in people management before being applied to employees of technology-based companies in the city of Florianópolis to perform the semantic validation. Some adjustments were made to the assertions and dimensions of the proposed instrument as a result of the specialists' validation and the application of the same with the collaborators. Thus, the proposed instrument aims to diagnose happiness at work in technology-based companies. It has 4 dimensions (the individual, the work itself, the team and the organization), totaling 42 statements, 11 in the individual dimension, 11 in the work dimension, 7 in the team dimension and 13 in the organization dimension. The assessment of each statement is made using a 4-point likert scale, with 1 strongly disagree and 4 totally agree, followed by a space for making comments that support and justify the choice of the assigned score, once the diagnosis is made qualitatively.

**Keywords:** happiness at work; motivation; work; job satisfaction; technology-based companies

“Houve momentos no cultivo deste projeto – em que horas de trabalho duro resultaram apenas em páginas estéreis e rascunhos áridos – nos quais me vi obrigado a enfrentar a ironia de que o fato de escrever (...) sobre a felicidade pudesse me deixar profundamente infeliz”

**Darin McMahon**

**PRISCILA SOARES ELPO**

**FELICIDADE NO TRABALHO:**

**PROPOSTA DE UM INSTRUMENTO PARA DIAGNÓSTICO EM EMPRESAS DE BASE  
TECNOLÓGICA**

Dissertação de mestrado apresentado ao curso de Mestrado Profissional em Administração do Centro de Ciências da Administração e Socioeconômicas- ESAG, da Universidade do Estado de Santa Catarina -UDESC

**BANCA EXAMINADORA**

Prof<sup>ª</sup> Dr. Dannyela da Cunha Lemos  
Universidade do Estado de Santa Catarina

Membros:

Prof<sup>ª</sup>. Dr. Ana Paula Grillo Rodrigues  
Universidade do Estado de Santa Catarina

Prof<sup>ª</sup>.: Dr. Cristiane Budde  
Universidade Federal de Santa Catarina

Florianópolis, 13 de outubro de 2020

## **LISTRA DE ILUSTRAÇÕES**

Figura 1- Filtros dos artigos encontrados .....	51
Figura 2 - Segunda rodada de filtros dos artigos encontrados.....	52
Figura 3 - Instruções para aplicação e respostas do instrumento proposto .....	90
Figura 4- Parte 1 da Seção 1 do instrumento proposto.....	92
Figura 5 - Parte 2 da Seção 1 do instrumento proposto.....	92
Figura 6 - Parte 3 da Seção 1 do instrumento proposto.....	93

## LISTA DE QUADROS

Quadro 11 - Principais características das EBT's .....	18
Quadro 1 - Conceitos de Felicidade no Trabalho .....	33
Quadro 2 - Principais elementos antecedentes da Felicidade no Trabalho .....	38
Quadro 3 - Assuntos transversais .....	42
Quadro 4 - Estudos anteriores que mostram uma correlação entre felicidade e produtividade do trabalho .....	43
Quadro 5 - Categorias dos Instrumentos do tema de Felicidade no Trabalho.....	44
Quadro 6 - Categorias dos Instrumentos do tema de Trabalho .....	47
Quadro 7 - Compilado dos artigos da revisão sistemática .....	55
Quadro 8 - Modelo de Análise .....	64
Quadro 9 - Instrumentos citados nos artigos da revisão sistemática .....	64
Quadro 10 - Instrumentos citados nos artigos da revisão sistemática por categoria .....	65
Quadro 12 - Dimensões e assertivas do instrumento proposto.....	69
Quadro 13 - Validação semântica especialista 1 .....	71
Quadro 14 - Validação semântica especialista 2 .....	73
Quadro 15 - Validação semântica especialista 3 .....	74
Quadro 16 - Instrumento após validação com os especialistas .....	77
Quadro 17 - Ajustes sugeridos após validação com os colaboradores .....	82
Quadro 18 - Definição final das dimensões .....	86
Quadro 19 - Versão final do instrumento proposto com destaque dos últimos ajustes.....	88
Quadro 20- Dimensão 1 do instrumento proposto .....	93
Quadro 21 - Dimensão 2 do instrumento proposto .....	94
Quadro 22 - Dimensão 3 do instrumento proposto .....	96
Quadro 23 - Dimensão 4 do instrumento proposto .....	97
Quadro 24 - Quadro apresentado na validação com os especialistas .....	114

## **LISTA DE TABELAS**

Tabela 1 - Journals em que os artigos foram publicados.....	54
Tabela 2 - Quantidade de instrumentos por tema.....	67

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Artigos encontrados nas bases de dados .....	51
Gráfico 2 - Artigos divididos pelos idiomas.....	52
Gráfico 3 - Quantidade de artigos publicados por ano .....	53
Gráfico 4 - Artigos por temas principais .....	53
Gráfico 5 - Artigos sobre felicidade no trabalho .....	54
Gráfico 6- Citação/Usos do trabalho de Fisher .....	56
Gráfico 7 - Gênero dos respondentes .....	59
Gráfico 8 - Cargos dos respondentes .....	60
Gráfico 9 - Natureza dos cargos .....	60
Gráfico 10 - Cargos de Liderança .....	61
Gráfico 11 - Cargos Operacionais .....	61
Gráfico 12 - Escolaridade dos Respondentes .....	62
Gráfico 13 - Setores de Atuação.....	62

## SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO .....	14
1.1	SITUAÇÃO-PROBLEMA .....	15
1.1.1	Caracterização do setor de tecnologia .....	15
1.1.2	Caracterização das empresas de base tecnológica .....	17
1.1.3	A Felicidade no Trabalho e as Empresas de Base Tecnológica .....	19
1.2	OBJETIVOS .....	23
1.2.1	Objetivo Geral .....	23
1.2.2	Objetivos Específicos .....	23
1.3	CONTRIBUIÇÕES .....	23
2	REFERENCIAL TEÓRICO .....	27
2.1	FELICIDADE.....	27
2.2	FELICIDADE NO TRABALHO .....	31
2.2.1	Elementos antecedentes da Felicidade no Trabalho .....	33
2.2.2	Temas transversais abordados no estudo da Felicidade no Trabalho .....	39
2.3	INSTRUMENTOS DE MENSURAÇÃO E DIAGNÓSTICO DE FELICIDADE NO TRABALHO .....	44
2.3.1	Felicidade no Trabalho .....	44
2.3.2	Trabalho .....	47
2.3.3	Satisfação no Trabalho .....	49
3	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS .....	50
3.1	REVISÃO SISTEMÁTICA E BIBLIOMETRIA .....	50
3.2	COLETA DE DADOS .....	57
3.3	DELIMITAÇÃO E AMOSTRA.....	58
3.4	MODELO DE ANÁLISE.....	63
3.4.1	Seleção e categorização dos instrumentos de mensuração/diagnóstico da felicidade no trabalho nas organizações.....	64
4	DIAGNÓSTICO E ANÁLISE DA REALIDADE ESTUDADA .....	68
4.1	DIAGNÓSTICO E ANÁLISE DA REALIDADE ESTUDADA .....	68
4.1.1	Dimensões de análise da felicidade no trabalho e instrumento preliminar .....	68
4.1.2	Validação do instrumento com os especialistas de gestão de pessoas.....	71

4.1.3	Ajustes no instrumento proposto pelos especialistas em gestão de pessoas.....	75
5	PROPOSTA DE INTERVENÇÃO .....	79
5.1	VALIDAÇÃO DO INSTRUMENTO COM COLABORADORES DE EMPRESAS DE BASE TECNOLÓGICA .....	79
5.2	AJUSTES FINAIS NO INSTRUMENTO PROPOSTO APÓS A VALIDAÇÃO COM OS COLABORADORES .....	85
5.3	PROPOSTA FINAL DO INSTRUMENTO PARA DIAGNOSTICAR A FELICIDADE NO TRABALHO .....	90
5.4	RECOMENDAÇÃO DE APLICAÇÃO .....	98
6	CONCLUSÕES .....	99
	REFERÊNCIAS .....	104
	APÊNDICE 1 – VALIDAÇÃO COM ESPECIALISTAS.....	114
	APÊNDICE 2 – INSTRUMENTO APLICADO COM OS COLABORADORES .....	116

## 1 INTRODUÇÃO

Divisão de trabalho, autoridade, hierarquia, responsabilidade, disciplina, unidades de comando e de direção são alguns dos atributos que ainda podem ser encontrados nas organizações atuais, como parte da herança das primeiras teorias organizacionais (SHAFRITZ, WHITBECK, 1978). Muitas empresas, no entanto, questionam essas características, buscando elaborar modelos de gestão mais modernos, com um enfoque maior em seus fatores humanos. A diferença entre esses dois tipos de organizações, as que possuem um foco mais tradicional com relação àquelas que possuem um foco em gestão de pessoas, está relacionada ao tipo de racionalidade que as regem e conseqüentemente afeta os seus colaboradores.

Em ambientes em que a organização e o mercado são responsáveis pela definição do que é bom para a vida das pessoas, inclusive do ponto de vista de valorização do sujeito, os indivíduos acabam seguindo o que o mercado diz que eles devem ter ou mesmo o que devem fazer (LONGINOTTI-BUITONI, LONGINOTTI-BUITONI, 2000; LIPOVETSKY, 2007). Esse tipo de conduta leva a um padrão de comportamento e a uma perda de identidade, pois acaba gerando uma padronização. Essa padronização é característica da racionalidade funcional (RAMOS, 1989; LIPOVETSKY, 2007).

(...) Em um mundo essencialmente dominado pela racionalidade instrumental e por categorias econômicas rigidamente estabelecidas, os homens e as mulheres que povoam as organizações rigidamente estabelecidas são considerados, na maioria das vezes, apenas recursos, isto é, como quantidade materiais cujo rendimento deve ser satisfatório do mesmo modo que as ferramentas, os equipamentos e a matéria-prima. Associados ao universo das coisas, as pessoas empregadas nas organizações transformam-se em objetos (CHANLAT, 1996, p.25)

Entretanto, o contrapeso a esse tipo de racionalidade é a racionalidade subjetiva, onde há um foco maior nos colaboradores e na relação com tudo aquilo que não pode vir a ser quantificado, como o prazer, a realização e a felicidade (RAMOS, 1989; CHANLAT, 1996; SERVA, 1997; SANTOS et al, 2019).

Nas organizações, existem esses dois tipos de racionalidade, mas em pesos diferentes. Contudo, o ideal, com relação aos colaboradores, é haver um predomínio da racionalidade subjetiva, pois essa pressupõe um nível maior de autonomia, de iniciativa e de criatividade, características que as organizações com foco em gestão de pessoas e em seus colaboradores priorizam (RAMOS, 1989; SERVA, 1997; SANTOS et al, 2019).

Inclusive, quando se pensa nas características esperadas para um colaborador, faz-se necessário considerar o homem como um ser multidimensional, provido de diferentes atributos

(RAMOS, 1989; ENRIQUEZ, 1995; CHANLAT, 1996) e que está incluso em um mercado unidimensional, uma vez que as organizações são consideradas como limitadas pela racionalidade funcional que possuem (RAMOS, 1984).

Dentro das empresas que procuram ter esse enfoque na gestão de pessoas, nota-se que há uma relação diferente entre os colaboradores e o seu trabalho. O que Ramos (1984) nomeia de homem parentético, ou seja, um ser versátil com uma relação peculiar com o seu labor. A atitude parentética é caracterizada como a “capacidade psicológica do indivíduo de separar a si mesmo de seu ambiente interno e externo” (RAMOS, 1984, p. 8). Esse indivíduo possui um senso de auto estima e autonomia, além de uma preocupação maior em descobrir um sentido para a sua vida, buscando a sua satisfação através do desempenho de sua atividade profissional (RAMOS, 1984).

Ao chegar em uma organização, o colaborador não é como um novo meio de produção, porque o mesmo possui a sua história, as suas aspirações, os seus desejos, as suas motivações e as suas necessidades, sendo um indivíduo único (DEJOURS, ABDOUCHELI, JAYET, 1994). Neste enfoque, os trabalhadores buscam serem mais reconhecidos pelas suas necessidades individuais, se adaptando melhor a organizações que predominem a racionalidade com um foco claro no sujeito e um foco maior em fatores subjetivos, como o prazer, a realização e a felicidade (RAMOS, 1989; CHANLAT, 1996; SERVA, 1997; SANTOS et al, 2019).

## 1.1 SITUAÇÃO-PROBLEMA

Nesse tópico será apresentada a situação-presente trabalhada pela presente dissertação, envolvendo a felicidade no trabalho nas empresas de base tecnológica.

### 1.1.1 Caracterização do setor de tecnologia

O setor de tecnologia vem se tornando cada vez mais expressivo e importante, não apenas a nível internacional, mas também a nível nacional. No Brasil, o setor de tecnologia representa 3,3% do PIB nacional (ACATE, 2020).

O setor de tecnologia está em crescimento no estado de Santa Catarina, contando com mais de 80 mil colaboradores e empreendedores e representando quase 6% do PIB catarinense. É o sexto setor do Brasil em número de empresas e colaboradores, sendo o quarto com o maior

faturamento e o segundo com relação à produtividade, com uma receita de cerca de R\$ 80 mil por cada colaborador do setor (ACATE, 2020).

O setor de tecnologia catarinense possui 12.138 empresas, sendo o município de Florianópolis o que possui a maior densidade de empresas de base tecnológica por cada mil habitantes e liderando o maior número de novas vagas (ACATE, 2020).

O setor teve início em 1960 e continuou crescendo, chegando a ter, em 1993, 3,8 mil trabalhadores. Entretanto, o setor só passou a ser reconhecido como uma atividade econômica, de tecnologia da informação, em 1994. Com essa nova classificação, em 1995, as empresas de tecnologia passaram a contar com mais de 7 mil colaboradores (ACATE, 2020).

Mesmo com todas as dificuldades econômicas que nortearam os anos 2000, o setor manteve um crescimento de 4,5%, quase o dobro do crescimento do Estado no mesmo período. Desde os anos 2000 até 2010, o estado catarinense quase dobrou o seu número de trabalhadores, havendo um crescimento superior ao do Estado no setor de tecnologia (ACATE, 2020).

Entretanto, o setor de tecnologia acabou tendo uma redução, em 2015, de 3% em seu crescimento, por conta da recessão, mas conseguiu voltar a crescer, atingindo o mesmo número de crescimento que o Estado no ano de 2017 (ACATE, 2020).

O tamanho da contribuição das inovações e soluções do ecossistema de tecnologia catarinense para o desenvolvimento socioeconômico do estado é inestimável, mas cada vez mais, o setor de tecnologia está presente na geração de riqueza do estado. Ao mesmo tempo, Santa Catarina se posiciona como referência nacional em inovação e soluções de tecnologia. O crescimento do volume de profissionais reforça esta grandeza e velocidade de transformação do setor (ACATE, 2019, p. 15)

Santa Catarina é o segundo estado com o maior faturamento médio do país, sendo a região da Grande Florianópolis é a que mais se destaca, equivalendo a 32,5% do total de empresas, tendo um faturamento de R\$ 9,9 bilhões, equivalendo a 56,2% do faturamento do setor de tecnologia no estado. (ACATE, 2020).

As cidades de Blumenau, Florianópolis e Joinville se destacam nacionalmente pela sua eficiência produtiva no setor de tecnologia, mesmo com as quedas que ocorreram de 2019 em relação ao ano anterior (ACATE, 2020).

O setor dessas organizações está em constante mudança, surgindo novas metodologias, novas tecnologias, novos produtos, novos concorrentes e até diferentes maneiras do consumidor se relacionar com essas novidades. Com isso, as empresas de base tecnológica – EBTs precisam estar atentas ao mercado e as suas inovações para fazerem as alterações e as adaptações necessárias a fim de garantir sua sobrevivência no mercado.

Com esse fim, é exigido dos colaboradores não apenas o desempenho de suas funções, mas também que se mantenham atualizados e atentos ao mercado para executarem essas mudanças.

Esses colaboradores devem possuir uma alta produtividade, a fim de realizarem o que é esperado dos mesmos. Para tal, as EBTs investem em ambientes motivadores, criativos e felizes, mas, acabam, em alguns momentos, por ignorar as individualidades e a subjetividade de cada um, usando medidas gerais e não por perfil de felicidade ou mesmo de motivação.

### **1.1.2 Caracterização das empresas de base tecnológica**

Percebe-se, através das informações do setor de tecnologia, a importância das Empresas de Base Tecnológica – EBT's para o estado catarinense e, principalmente, para o município de Florianópolis. Caracterizar essas organizações não é uma tarefa muito fácil. Entretanto, os seus conceitos podem ser pautados em diferentes características, havendo alguns pesquisadores que acabam por distingui-las a partir de duas características: “realização de pesquisa científica e aplicação desse conhecimento para o desenvolvimento de novas tecnologias” (BERTÉ, 2006, p. 16). Há ainda quem caracterize as EBTs a partir do seu “elevado grau de conhecimento presente no produto/serviço comercializado, sendo caracterizadas por curtos ciclos de vida dos produtos, dinâmicas agressivas de mercado e altos gastos com promoção” (MINEIRO et al, 2018, p. 9).

Esses mesmos autores, ao comparar com as empresas de base tecnológica com as empresas tradicionais, acreditam que as mesmas possuem chances menores de sucesso, por conta de uma falta de capacidade gerencial, além dos altos riscos que seus produtos enfrentam no mercado.

Uma maneira dessas empresas reduzirem esses problemas de gestão é a partir da utilização de um plano de negócio, para que possam criar valor, comercializar seus serviços/produtos e a sua performance. Entretanto, esses planos de negócio “raramente acontecem sem ajuda externa, já que os empreendedores (os fundadores) precisam interagir com stakeholders para reduzir a escassez de recursos que é inevitável nos estágios iniciais do negócio” (RYDEHELL, 2019, p. 2).

Desse modo, fica claro que essas organizações possuem um grande potencial no mercado e que está cada vez mais crescendo e chamando a atenção de diferentes segmentos econômicos, no entanto, são empresas que necessitam de ajuda e aporte para realizar a sua

gestão da melhor maneira possível, de modo que consiga manter a sua performance e a inovação em seus serviços/produtos.

Essas empresas podem ainda ser caracterizadas como organizações que focam no desenvolvimento de novos produtos e serviços, os quais são criados justamente a partir dessas pesquisas científicas e dos conhecimentos gerados, em conjunto com a aplicação de técnicas avançadas ou até consideradas como pioneiras. Deste modo, “a inovação tecnológica é, portanto, um dos benefícios que as EBTs proporcionam ao mercado” (BERTÉ, 2006, p. 16)

O Quadro 11 (BERTÉ, 2006, p. 17) apresenta um compilado de autores e as respectivas características das EBT's:

Quadro 1 - Principais características das EBT's

<b>Autores</b>	<b>Características</b>
(SANTOS; PEREIRA, 1989)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Emprego de trabalhadores de alta qualificação técnica-científica.</li> <li>• Investem constantemente em pesquisa e desenvolvimento.</li> <li>• A tecnologia agregada aos produtos tem peso relativamente mais importante no seu custo final do que a matéria-prima neles incorporada.</li> </ul>
(RODRIGUES et al, 2004)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desenvolvimento tecnológico pode ser descrito através de um modelo de maturação tecnológica em fases, que combina o ciclo de vida da tecnologia e o ciclo de vida organizacional</li> </ul>
(FRANCIS; COLLINS, 2000; LIVTAK, 1990; SPENCER, 2003)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Características dos produtos das EBT's.</li> <li>• Estreito escopo;</li> <li>• Pequeno ciclo de vida;</li> <li>• Alto custo de desenvolvimento;</li> <li>• Rápida obsolescência;</li> <li>• Pequena demanda interna de mercado;</li> <li>• Baixo volume de vendas, e;</li> <li>• Mercado e concorrência global.</li> </ul>
(SANTOS, 1987)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• As inovações são recentes, mas não necessariamente inéditas, embora utilizem de princípios e processo de aplicações novos, em nível mundial.</li> <li>• Escassez de recursos financeiros.</li> <li>• Dificuldades na obtenção de conhecimentos gerenciais.</li> </ul>
(PINHO et al, 2002)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta de capacitação gerencial do empreendedor</li> </ul>
(MENDES et al, 2004)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Têm como estratégia de posicionamento de produto a atuação em nicho de mercado.</li> </ul>
(BERTÉ; ALMEIDA, 2006)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Busca atuar em novos mercados através da adaptação da tecnologia para novos produtos.</li> <li>• Em resposta as limitações do mercado nacional, muitas vezes busca pela internacionalização</li> </ul>
(BIZZOTTO et al, 2002)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tem falta de experiência empresarial, má gestão de projetos de inovação, dificuldades técnicas e para a penetração no mercado.</li> </ul>
(PEREIRA; SBRAGIA, 2004b)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dificuldades para lidar com sócios.</li> <li>• Ausência de formação gerencial dos sócios.</li> <li>• Dificuldades no desenvolvimento rápido de produtos (lead time de projeto).</li> </ul>

Fonte: Berté (2006, p. 17)

Todavia, a partir dos diferentes conceitos apresentados, uma coisa é pertinente: as Empresas de Base Tecnológica: podem ser consideradas como organizações cuja atividade

principal seja baseada na inovação e dependa de um alto nível de conhecimentos (FERGUNSON, ORLOFSSON, 2004).

As EBT's estão inseridas em um mercado volátil, em virtude do crescente número de inovações e informações obtidas a cada momento. São empresas que necessitam de uma estrutura mais apropriada a sua própria realidade para poderem lidar com todas essas transformações. Essa estrutura tende a ser diferente da estrutura de empresas de setores mais tradicionais.

Deste modo, essas organizações possuem um DNA de inovação, requerendo uma cultura mais forte, com mais liberdade, com ambientes físicos destinados a estimular a criatividade e um grande foco nas pessoas (DAVILA; EPSTEIN; SHELTON, 2007). Essas são algumas das características que acabam por diferenciá-las do setor tradicional e as quais são relevantes para a compreensão da presente pesquisa.

### **1.1.3 A Felicidade no Trabalho e as Empresas de Base Tecnológica**

A felicidade é o bem mais desejado por todos os seres humanos (ARISTÓTELES, 2000; GIANETTI, 2002; LIPOVETSKY, 2007). É considerada o fim supremo da vida (ARISTÓTELES, 2000; GIANETTI, 2002; LIPOVETSKY, 2007; SILVA, 2015), aquilo pelo qual todos nós vivemos. Entretanto, a felicidade pode variar de acordo com o contexto político-social de cada época (EDUARDO, 2017) e até conforme a cultura, as características individuais e a própria fase da vida que cada um vivencia, variando de acordo com as próprias circunstâncias dessa vida (FERREIRA, 2018).

O que é necessário para conquistar um nível de felicidade plena na vida depende tanto de fatores intrínsecos (FRANKL, 1991; CARVALHO, 2010; GODOI, 2013), aspectos internos relacionados à personalidade de cada um e as experiências pessoais e profissionais vivenciadas individualmente, quanto de fatores extrínsecos (ARISTÓTELES, 2001, LIPOVETSKY, 2007), aspectos externos ao ser humano, mas que podem influenciar e afetar a sua busca pela felicidade e até afetar o conceito de felicidade definido por cada indivíduo. Esses são aspectos relacionados à influência dos fatores ambientais nessa busca pela felicidade.

O próprio termo felicidade pode variar de acordo com uma análise individual e uma análise coletiva (FERREIRA, 2018), porque existe o que a sociedade conceitua como felicidade e há o que o indivíduo considera como as atividades (ARISTÓTELES, 2000; GIANETTI, 2002; LIPOVETSKY, 2007; SILVA, 2015) que se forem executadas, o farão feliz. Além disso, há também estudos que tratam sobre a variação que pode existir da compreensão de felicidade, e

dos fatores que são mais importantes para a felicidade, de acordo com a idade e a geração de cada pessoa (LAMM, MEEKS, 2009; HANSEN, LEUTY , 2011; HOLUMYONG, PUNPUING, 2015; GRUBB, 2018)

Independente do aspecto individual ou coletivo, a felicidade configura uma luta diária (FRANKL, 1991; D'ELIA, 2013; FERREIRA, 2018) para definir os seus objetivos, encontrar o sentido da sua vida para, então, ser feliz (FRANKL, 1991) e, conseqüentemente, conseguir satisfazer as necessidades do seu corpo e da sua alma (CARVALHO, 2010).

Logo, a felicidade pode ser analisada, observada e compreendida sob diferentes aspectos, conforme apresentados, variando a sua compreensão. Apesar dessa diversidade, a felicidade é buscada por todas as pessoas e depende de fatores internos e também de fatores externos. Entretanto, o que fará cada um feliz pode variar, tanto de acordo com a idade e com a geração da pessoa, assim como pelo o que a sociedade considera como sendo os aspectos que farão as pessoas felizes.

Torna-se árduo pensar em ser feliz quando existem necessidades que ainda não foram satisfeitas e, da mesma maneira, é difícil pensar em felicidade desvinculada do trabalho (CARVALHO, 2010), uma vez que o labor é responsável pela subsistência do ser humano, além de ser o local onde passa a maior parte do seu dia e da sua vida. Como Enriquez (1995, p.163) retrata “(...) numa perspectiva sócio histórica, podemos afirmar que, desde o advento do capitalismo e da Revolução Industrial no século XVIII, o trabalho tornou-se um atributo central da vida humana nas sociedades ocidentais”.

O trabalho permite o acesso aos meios necessários para a satisfação das necessidades mais básicas do indivíduo. Entretanto, vive-se uma espécie de “satisfação perfeitamente insatisfeita”, uma vez que sempre que uma necessidade é suprida, automaticamente surge uma nova em seu lugar (LIPOVETSKY, 2007). Pode-se identificar na literatura duas grandes visões sobre felicidade: hedônica e eudaimônica. A felicidade eudaimônica está relacionada com viver uma vida correta, moral, virtuosa e com propósito, enquanto a felicidade hedônica está relacionada com experiências internas e subjetivas, sendo baseada na preponderância de sentimentos positivos, além de enfatizar a satisfação no trabalho e o bem-estar subjetivo (FISHER, 2010; SOUSA, PORTO, 2015; RIBEIRO, SILVA, 2018; SALAS-VALLINA, SIMONE, FERNÁNDEZ-GUERRERO, 2020). Satisfazer as necessidades é uma das forças que impulsiona os indivíduos a irem adiante (CAVALCANTI et al, 2005) e é o mínimo que alguém pode exigir (LONGINOTTI-BUITONI, LONGINOTTI-BUITONI, 2000).

Desde o advento da Revolução Tecnológica, vem se tornando cada vez mais fácil a satisfação das necessidades mais básicas, sendo mais baratas do que costumavam ser, permitindo que os seres humanos possam vivenciar necessidades mais complexas (LONGINOTTI-BUITONI, LONGINOTTI-BUITONI, 2000).

Com isso, seguindo a pirâmide das necessidades de Maslow, as pessoas passam a buscar por necessidades no topo da pirâmide, como a autorrealização e isso vai ao encontro da mudança individual que está se manifestando em relação ao significado do trabalho e o seu sentido. (SHAFRITZ, WHITBECK, 1978; LÉVY-LEBOYER, 1994; BERGAMINI, 1997; MASLOW, 2012).

Neste cenário em que o trabalho traz uma gama de importância para a definição da felicidade individual de cada colaborador, torna-se de vital importância para as organizações buscarem a satisfação dos seus colaboradores, obtendo, com isso, um melhor desempenho dos mesmos (CAVALCANTI et al, 2005). Nesse caso, a satisfação não é vista como sendo apenas a satisfação com relação ao trabalho, mas uma satisfação em sentido mais amplo, pois as empresas precisam levar em consideração toda a subjetividade dos colaboradores e todas as identidades que eles assumem na vida.

Assim, o que antes atraía e mantinha os trabalhadores em um determinado emprego e em uma determinada organização, não são mais as mesmas razões, uma vez que as pessoas reconhecem que é necessário eliminar o trabalho desnecessário e tornam-se mais críticas quanto às práticas gerenciais mais tradicionais (RAMOS, 1984)

Essas práticas de gestão tradicionais tendem a ser menos utilizadas nas empresas de base tecnológica, uma vez que as mesmas surgiram em ambientes mais complexos, onde era necessária a inovação tecnológica como forma de adaptação a um mercado em constante mudança (BERTÉ, 2006), exigindo respostas rápidas a cada mudança para que pudessem se manter competitivas no mercado de trabalho, contando com a colaboração dos seus empregados para tornar essa sobrevivência possível. Dentro desse contexto, se faz importante os aprendizados que a organização obtém com as experiências pelas quais passa para que consiga se adaptar ao mercado.

Contudo, apesar das empresas de base tecnológica terem uma maior preocupação com as pessoas e com temas subjetivos, como é o caso da felicidade no trabalho, esse é um tema ainda muito recente e que acaba sendo tratado por essas organizações de uma maneira igual para todos os colaboradores, não havendo uma distinção de ações e tratamentos visualizando a felicidade no trabalho de maneira individual. Isso, pois, carece-se de organizações

verdadeiramente preocupadas com a felicidade no trabalho, sendo uma forma conhecer o que é importante para cada trabalhador, considerando o contexto individual de cada um.

Cada pessoa é única, constituída de diferentes facetas e contempla sua própria subjetividade (FROMM, 1983; CHANLAT, 1996). É importante reconhecer essa individualidade e subjetividade, identificando as melhores maneiras de estimular a felicidade de cada colaborador com o seu trabalho. Essa é, portanto, uma das primeiras problemáticas que existem para essas organizações tecnológicas: não saber reconhecer a felicidade no trabalho individual de seus colaboradores, mas tratá-la como os mesmos fatores para todo o seu corpo de trabalho. Por essa razão se faz tão importante ter um instrumento que contribua para reconhecer a felicidade individual no trabalho dos colaboradores.

Além disso, é possível verificar que existem algumas lacunas na literatura que acabam implicando na aplicabilidade de ações relacionadas à felicidade no trabalho pelas organizações. A começar, não é que exista a falta de estudos sobre a felicidade no trabalho, mas há uma dispersão muito grande desses estudos. Não há convergência entre os mesmos, o que dificulta a aplicabilidade de ações visando diagnosticar e conseqüentemente contribuir com o aumento e a busca da felicidade no trabalho dentro das organizações (SINGH, AGGARWAL, 2017; SENDER, FLECK, 2017; FARSEN et al, 2018; RIBEIRO, SILVA, 2018; SALAS-VALLINA, ALEGRE, 2018). Por essa razão, o presente estudo visa realizar uma categorização dos conceitos de felicidade no trabalho para contribuir com esse GAP da falta de convergência, buscando auxiliar com estudos futuros.

Há também uma lacuna com relação à diversidade de instrumentos existentes, pois, novamente, não é que faltam instrumentos, mas há a dificuldade de convergência quanto à maneira de mensurar ou mesmo diagnosticar a felicidade no trabalho dentro das organizações, bem como não há consenso na utilização de alguns termos ou mesmo das dimensões utilizadas para diagnosticar ou mensurar a felicidade no trabalho, além de faltar instrumentos e escalas que sejam cientificamente elaborados e validados (SINGH, AGGARWAL, 2017; FARSEN et al, 2018; RIBEIRO, SILVA, 2018; SALAS-VALLINA, ALEGRE, 2018).

Por isso, a situação problema estudada é como realizar esse diagnóstico da felicidade no trabalho de maneira individual, compreendendo como cada colaborador das empresas de base tecnológica se sente com relação ao trabalho que executa.

## 1.2 OBJETIVOS

A presente pesquisa se fundamenta em um objetivo geral e cinco objetivos específicos que se postula alcançar a partir da coleta e análise dos dados.

### 1.2.1 Objetivo Geral

Elaborar um instrumento para diagnosticar a felicidade no trabalho em empresas de base tecnológica.

### 1.2.2 Objetivos Específicos

- Categorizar os conceitos de felicidade no trabalho com base em revisão sistemática da literatura, à luz dos fundamentos da psicologia positiva;
- Identificar os temas antecedentes e transversais da felicidade no trabalho;
- Levantar na literatura os instrumentos relacionados à mensuração e ao diagnóstico da felicidade no trabalho nas organizações;
- Analisar as dimensões relacionadas à felicidade no trabalho nos instrumentos levantados;
- Validar as dimensões relacionadas à felicidade no trabalho com especialistas na área de gestão de pessoas e profissionais de empresas de base tecnológica.

## 1.3 CONTRIBUIÇÕES

As empresas de base tecnológica – EBTs possuem uma estrutura organizacional diferente das empresas tradicionais, mas apesar de terem um foco maior nos trabalhadores, nem todas utilizam os mecanismos mais adequados para manter os seus colaboradores felizes com o trabalho que possuem e com a organização em que atuam.

A presente pesquisa visa contribuir com essas empresas, uma vez que o Brasil tem mais de 300 mil organizações atuando no setor de tecnologia, sendo que Santa Catarina conta com 12,1 mil empresas (ACATE, 2020). Só em Santa Catarina são mais de 24 mil empreendedores,

sendo o sexto estado do Brasil em número de empreendedores. Desses, 32,1% estão concentrados na região da Grande Florianópolis (ACATE, 2020).

Além disso, o estado catarinense conta com mais de 56 mil colaboradores pertencentes a empresas do setor de tecnologia, sendo o terceiro estado com maior número de empregados formais no setor dentro do Brasil. Desses 56 mil colaboradores, 48,9% estão concentrados na região da Grande Florianópolis (ACATE, 2020)

Dessa maneira, a presente pesquisa visa auxiliar no diagnóstico da felicidade no trabalho dos colaboradores das organizações desse setor, uma vez que é um setor com muito destaque a nível nacional, estadual e municipal. A partir dessas informações, essas empresas conseguirão traçar ações mais adequadas para manter os seus colaboradores mais felizes, melhorando a sua produtividade (CUI, DAVIS, HUANG, 2016; SENDER, FLECK, 2017; PINCHEIRA, GARCÉS, 2018, WAAL, 2018; FARSEN et al, 2018; SÁNCHEZ-VÁZQUEZ, SÁNCHEZ-ORDÓÑEZ, DÍAS, 2019; AWADA, 2019), diminuindo a rotatividade (SENDER, FLECK, 2017, FARSEN et al, 2018; WAAL, 2018) e reduzindo o absenteísmo (SENDER, FLECK, 2017; FARSEN et al, 2018, WAAL, 2018, BUTT et al, 2019).

Isso porque pensar mais nos colaboradores é uma prioridade hoje para as organizações, devido a crença que relaciona esse foco nos colaboradores com um aumento da performance da empresa, reestruturando as organizações de maneira que não apenas contribuam para que seus colaboradores sintam-se o melhor que eles podem, mas também performem o melhor que puderem (DELOITTE INSIGHTS, 2020).

Com relação à sociedade, a pesquisa contribuirá para melhorar os níveis de felicidade no trabalho de uma gama maior de trabalhadores, os quais atuam em organizações pertencentes a esse setor, a partir do diagnóstico correto da felicidade no trabalho, uma vez que uma das lacunas identificadas é com relação a falta de conhecimento sobre como aumentar a felicidade no trabalho o que leva a uma dificuldade das organizações promoverem a felicidade no trabalho (WAAL, 2018).

Torna-se ainda factível, trazer contribuição também para a academia, através da apresentação de uma perspectiva diferente sobre a felicidade no trabalho, com um possível novo instrumento para diagnosticá-la nas organizações, bem como apresentar um novo estudo brasileiro sobre o tema, uma vez que é uma das lacunas existentes a falta de estudos científicos nacionais sobre a felicidade no trabalho (RIBEIRO, SILVA, 2018).

Além disso, a presente pesquisa e o instrumento proposto vêm a contribuir para suprir algumas lacunas identificadas quanto ao tema da felicidade no trabalho, como, por exemplo, a

falta de consenso que existe com relação às dimensões da felicidade no trabalho e do seu conceito, uma vez que existe uma variedade de pesquisas, cada qual abordando o tema de uma maneira diferente, sendo muito difuso o conhecimento que existe sobre a felicidade no trabalho (SENDER, FLECK, 2017).

O instrumento proposto visa unificar parte das categorias dos instrumentos já existentes sobre o tema, bem como deixar claro que felicidade no trabalho não é um sinônimo de bem-estar, bem-estar subjetivo ou mesmo satisfação no trabalho. Além disso, contribui com a convergência das pesquisas sobre o tema, pois uma das lacunas identificadas é com relação à ausência de consenso na diferenciação dos termos (FARSEN et al, 2018; RIBEIRO, SILVA, 2018; SALAS-VALLINA, ALEGRE, 2018) e outra com o consenso das dimensões principais da felicidade no trabalho e a falta de instrumentos e escalas cientificamente elaborados e validados (SINGH, AGGARWAL, 2017)

Já para a pesquisadora, essa pesquisa tende a contribuir com uma melhor execução do seu trabalho, uma vez que atua com gerenciamento de equipes e poderá melhorar a produtividade (CUI, DAVIS, HUANG, 2016; SENDER, FLECK, 2017; PINCHEIRA, GARCÉS, 2018, WAAL, 2018; FARSEN et al, 2018; SÁNCHEZ-VÁZQUEZ, SÁNCHEZ-ORDÓÑEZ, DÍAS, 2019; AWADA, 2019), diminuindo a rotatividade (SENDER, FLECK, 2017, FARSEN et al, 2018; WAAL, 2018) e reduzindo o absenteísmo (SENDER, FLECK, 2017; FARSEN et al, 2018, WAAL, 2018, BUTT et al, 2019) das equipes em que atuar através dos aprendizados obtidos com a pesquisa.

A utilização da perspectiva da psicologia positiva é outra contribuição do trabalho, pois contribui para as empresas de base tecnológica ampliarem o seu entendimento sobre como tornar as suas organizações ambientes melhores e que estimulem a felicidade dos seus colaboradores. Essa escolha para o presente trabalho se dá pela importância da Psicologia Positiva, com o intuito de buscar a construção de qualidades e de sentimentos positivos nas pessoas, mas em virtude da importância do trabalho para as pessoas, também se faz importante ver a aplicação da mesma no trabalho (MARTÍNEZ, SALANOVA, LLORENS, 2016; SALANOVA, LLORENS, MARTÍNEZ, 2016; LLORENS, MARTÍNEZ, SALANOVA, 2017).

Para o ambiente de trabalho, existe a constituição da Psicologia Organizacional Positiva – POP, cujo significado se baseia no “estudo científico do funcionamento ótimo, da saúde das pessoas e dos grupos nas organizações, bem como a gestão efetiva do bem-estar psicossocial no trabalho e do desenvolvimento das organizações saudáveis" (MARTÍNEZ, SALANOVA,

LLORENS, 2016, p. 289). Desse modo, as organizações que buscam cuidar de seus colaboradores, construindo ambientes de trabalho mais saudáveis e resilientes se baseiam na Psicologia Organizacional Positiva, tornando-se, ou no caminho de se tornarem, organizações saudáveis e resilientes (MARTÍNEZ, SALANOVA, LLORENS, 2016; SALANOVA, LLORENS, MARTÍNEZ, 2016; LLORENS, MARTÍNEZ, SALANOVA, 2017).

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

Nesse tópico serão apresentados os conceitos de felicidade e felicidade no trabalho, os assuntos antecedentes da felicidade no trabalho, bem como os assuntos transversais e os instrumentos utilizados na revisão sistemática, a qual se encontra no capítulo 3 de Procedimento Metodológicos, para diagnosticar a felicidade no trabalho.

É relevante mencionar como ocorreu a revisão sistemática, antecipando e resumindo algumas informações que serão encontradas no capítulo 3 de Procedimento Metodológicos, de modo a facilitar a compreensão do presente capítulo.

A mesma foi realizada em três bases de dados (Scopus, Web of Science e EBSCO), buscando por “happiness at work” e filtrando os artigos por idiomas (português, inglês e espanhol), removendo os duplicados e mantendo os que eram importantes para o objetivo da presente pesquisa.

A partir da revisão sistemática, foram encontrados 21 artigos, os quais foram utilizados como base para a apresentação: dos conceitos de felicidade no trabalho, das abordagens utilizadas por esses mesmos artigos para estudar a felicidade no trabalho, dos temas transversais estudados em conjunto com a felicidade no trabalho e dos instrumentos encontrados no presente capítulo.

### 2.1 FELICIDADE

Como nos diz o filósofo Immanuel Kant, “o conceito de felicidade é tão indeterminado que, embora todo mundo queira alcançar a felicidade, nunca se consegue dizer de formar definitiva e coerente o que é que realmente deseja e quer” (MC MAHON, 2007, p. 11).

A felicidade é difícil de conceituar e de encontrar apenas um único conceito que abranja e explique o que é a felicidade e seja aceito por todos. O próprio Aristóteles fala sobre essa dificuldade em sua obra “os homens de cultura superior dizem que esse bem supremo é a felicidade e consideram que o bem viver e o bem agir equivalem a ser feliz; porém, divergem a respeito do que seja a felicidade” (ARISTÓTELES, 2001, p. 19-20).

Para Aristóteles (2001, p. 25-26), “(...) a felicidade, acima de qualquer outra coisa é considerada como esse sumo bem. Ela é buscada sempre por si mesma e nunca no interesse de uma outra”. E para o filósofo, a felicidade deve ser buscada tanto internamente quanto

externamente, sendo também uma atividade contemplativa e presente nas atividades virtuosas (ARISTÓTELES, 2001).

Já para Fromm, psicanalista, filósofo e sociólogo, “o conceito de felicidade e infelicidade inconscientes depara com uma importante objeção: a de que felicidade e infelicidade são idênticas aos nossos sentimentos conscientes de estarmos felizes ou infelizes (FROMM, 1947, p. 157). Para Fromm, a felicidade está relacionada a nossa personalidade e a maneira com que nos conscientizamos dela, sendo uma busca meramente interior.

A felicidade e a infelicidade caminham juntas, demonstrando dois estados que podemos assumir. Ou estaremos felizes ou estaremos infelizes, contudo, tudo dependerá da nossa consciência sobre esse estado, pois ao estarmos inconscientes, ou seja, não pararmos para analisar como nos sentimos, nós não estaremos nem felizes nem tristes (FROMM, 1983). A felicidade pode ainda ser encarada como uma ilusão e a vida como uma experiência infeliz e negativa (SCHOPENHAUER, 2003).

Ainda nessa questão antagônica da felicidade e da infelicidade, a felicidade pode ser analisada e observada a partir da sua ausência. A felicidade pode estar relacionada a vitalidade, a produtividade e a sentimentos positivos mais intensos, enquanto a infelicidade pode ser considerada como um decréscimo de vitalidade, de produtividade e de sentimentos positivos (FROMM, 1983). Desse modo, só poderemos saber o que é felicidade e nos sentirmos felizes, quando experimentarmos a ausência da felicidade e do prazer, ou seja, a infelicidade, a dor e o sofrimento (BARRETO, 1975; EPICURO, 2002).

Frankl, por sua vez, se mostra consciente da existência da infelicidade como propõe Schopenhauer, ao mencionar, em sua obra, “É claro que todas essas miseráveis ‘alegrias’ do campo de concentração representavam por excelência uma felicidade no sentido negativo de Schopenhauer, ou seja, uma isenção de sofrimento” (FRANKL, 1991, p. 89-90). Para Frankl, “(...) a felicidade não pode ser buscada, precisa ser decorrência de algo. Deve-se ter uma razão para ‘ser feliz’. Uma vez que a razão é encontrada, no entanto, a pessoa fica feliz automaticamente.” (FRANKL, 1991, p. 224).

Uma questão Aristóteles (2001) traz e é reforçada por Gianetti (2002), é como as pessoas estão em busca pela felicidade. Para Gianetti (2002, p. 68-69), “a felicidade sempre foi e continua sendo um grande fim, se não a finalidade suprema, em nome do qual se justificam escolhas na vida pública e privada”. Desse modo, as pessoas estão em busca da felicidade, justificando muitas das suas atitudes e ações, tanto em sua vida pública quanto em sua vida privada, por estarem buscando ser felizes.

Outra ponto em que Aristóteles (2001) e Gianetti (2002) convergem é que a felicidade é uma atividade, podendo, assim, ser buscada. Para Gianetti (2002), a felicidade também é uma qualidade que a pessoa poderá conquistar, não sendo condicionada a sua personalidade, como considera Fromm (1947). Desse modo, a felicidade “é uma atividade – algo que se cultua e constrói (...). É impossível conceber a felicidade humana sem algum sentido de realização” (GIANETTI, 2002, p. 177).

Outro autor que também apoia a questão da felicidade ser buscada é Lipovetsky (2007), o qual fala sobre as diferentes maneiras que as pessoas utilizam para buscar a felicidade hoje em dia, através do consumismo ou mesmo de medicamentos que possam gerar alguma sensação de alegria ou euforia, podendo ser confundida com a felicidade. Dessa maneira, na sociedade atual, é como se a felicidade pudesse ser buscada e suprimida externamente, através do consumo, mas também reconhece que essa é uma busca constante das pessoas: todos querem buscar a felicidade na sociedade atual.

Na mesma linha de Lipovetsky (2007), há também os autores Longinotti-Buitoni e Longinotti-Buitoni (2000) que demonstram, falando especificadamente sobre o mercado de luxo, como as pessoas utilizam de bens e da aquisição de itens que desejam como forma de suprimir seus sentimentos, motivando sempre novas compras e novos desejos. Dessa maneira, Longinotti-Buitoni e Longinotti-Buitoni (2000) acabam por reforçar a qualidade da felicidade poder ser buscada, ter origem externa ao homem, ser uma qualidade conquistada e também uma atividade constante, a qual as pessoas estão sempre buscando.

Todas essas diferentes visões representam apenas uma parcela de autores das mais diferentes áreas: filosofia, sociologia, psicologia, psiquiatria, negócios, entre outras. Dessa maneira, nota-se como a felicidade pode ser percebida por diferentes vieses. Pode ser analisada de acordo com o processo utilizado para alcançar a felicidade, sendo a partir da sua origem, podendo ser de origem interna do ser (FROMM, 1983; VASCONCELOS, 2004) ou de origem externa ao homem (ARISTÓTELES, 2000; LIPOVETSKY, 2007).

A felicidade pode ainda vir a ser buscada (ARISTÓTELES, 2000; GIANETTI, 2002; EPICURO, 2002; LIPOVETSKY, 2007; FERREIRA, 2018) ou não poder ser buscada, decorrendo, na realidade, em virtude de alguma razão (FRANKL, 1991). A felicidade pode ainda ser considerada um estado em que as pessoas se encontram e o qual não pode vir a ser alterado (BARRETO, 1975; SCHOPENHAUER, 2003; VASCONCELOS, 2004) ou uma qualidade conquistada, a qual as pessoas possuem a possibilidade de obter (FROMM, 1983,

FRANKL, 1991; ARISTÓTELES, 2000; GIANNETTI, 2002, LIPOVETSKY, 2007; FREIRE FILHO, 2010; SILVA, 2015, FERREIRA, 2018).

A felicidade pode ainda ser considerada como uma atividade constante, em que as pessoas estão constantemente em busca e procurando uma maneira de conquistá-la (ARISTÓTELES, 2000; LIPOVETSKY, 2007, FERREIRA, 2018). Pode-se ainda tentar compreender a felicidade ao se olhar para o seu oposto, a infelicidade (FROMM, 1983; SCHOPENHAUER, 2003).

A felicidade acabou sendo um tema ausente nos estudos, a partir do viés da psicologia, uma vez que se estudava as doenças e dos problemas (FISHER, 2010; RIBEIRO e SILVA, 2018). Foi para trazer uma visão mais positiva, buscando estudar os sentimentos e emoções positivas que surgiu a psicologia positiva.

A psicologia tradicional tinha a preocupação de estudar o trabalho sob o viés negativo, como fonte de sofrimento e as consequências das doenças sobre os trabalhadores. A Psicologia Positiva começou a ser estudada a partir de 1998, quando Martin Seligman assumiu a presidência da *American Psychological Association*. Surgiu como uma alternativa ao modelo de doença. Modificando o foco a atenção de doenças como depressão, estresse e experiências negativas para a atenção à felicidade e estados positivos. Esse interesse cresceu nas últimas décadas, em virtude do avanço que ocorreu nas pesquisas em ciências humanas e sociais, aumentando os interesses pelo lado positivo da vida organizacional, destacando, dentro desse contexto: o bem-estar, a satisfação no trabalho e as experiências positivas e afetivas no ambiente de trabalho (FISHER, 2010, SENDER, FLECK, 2017; FARSEN et al, 2018; SALAS-VALLINA, ALEGRE, 2018; RIBEIRO, SILVA, 2018; SANCHÉZ-VAZQUÉZ, SANCHÉZ-ORDÓÑEZ DÍAS, 2019).

E foi a partir da psicologia positiva que se passou a observar os sentimentos positivos relacionados ao trabalho, um ambiente em que as pessoas passam boa parte do seu tempo e da sua vida, e que influencia na identidade de cada trabalhador (FARSEN et al, 2018; WALL, 2018). Com toda essa importância dada ao trabalho, surge uma busca maior pela compreensão da felicidade no trabalho.

Na Revisão Sistemática, foi possível observar que a felicidade no trabalho foi estudada, apresentada e contextualizada de maneiras diferentes, as quais que tendem a se sobrepor em alguns momentos. Essa particularidade foi observada nos artigos encontrados com a Revisão Sistemática, mas não quer dizer que representem o universo de todos os estudos sobre a felicidade no trabalho.

A felicidade no trabalho pode ser estudada a partir da psicologia, desmembrando o estudo da psicologia tradicional até a psicologia positiva como um guarda-chuva de emoções (FISHER, 2010; RIBEIRO, SILVA, 2018; PINCHEIRA, GARCÉS, 2018; FARSEN et al, 2018; SALLAS-VALINA, ALEGRE, 2018; SÁNCHEZ-VÁZQUEZ, SÁNCHEZ-ORDÓÑEZ, DÍAS, 2019).

A felicidade no trabalho também pode ser estudada através do conceito de felicidade, evoluindo de conceitos filosóficos e religiosos, até conceitos como de Frankl, onde a felicidade está relacionada a ter um sentido, ao de Freud, com relação a um equilíbrio dos instintos, de Maslow e a auto-realização e ainda de Csikszentmihalyi com o conceito de *flow*<sup>1</sup> (FISHER, 2010; SOUSA, PORTO, 2015; CUI, DAVIS, HUANG, 2016; RIBEIRO, SILVA, 2018; PINCHEIRA, GARCÉS, 2018; FARSEN et al, 2018; SALLAS-VALINA, ALEGRE, 2018; AWADA, ISMAIL, 2019; SALLAS-VALINA, SIMONE, FERNÁNDEZ-GUERRERO, 2020).

Por último, a felicidade no trabalho pode ser estudada a partir da evolução do trabalho, tanto com relação as suas características quanto com relação a maneira com a qual as pessoas passam a se relacionar e se identificar com o trabalho que desempenham (SENDER, FLECK, 2017; FARSEN et al, 2018; BUTT et al, 2019).

Apesar de haver na Revisão Sistemática, a apresentação do surgimento do tema da felicidade no trabalho a partir da psicologia, do conceito da felicidade ou do trabalho, essas apresentações do tema representam uma evolução que é observada nos estudos sobre a felicidade no trabalho. Dentro desse contexto, o estudo da felicidade no trabalho, a partir da psicologia positiva é o modo mais atual de apresentar o tema e o que foi adotada pela presente pesquisa, se embasando na psicologia positiva para estudar a felicidade no trabalho.

## 2.2 FELICIDADE NO TRABALHO

A felicidade no trabalho pode apresentar uma diversidade de conceitos, podendo estar relacionada com a maneira com que se encara mentalmente o trabalho, até apresentar relação com o bem-estar subjetivo, com o propósito e com a satisfação no trabalho.

Os conceitos de felicidade no trabalho, encontrados na revisão sistemática, podem ser categorizados em: mentalidade, bem-estar subjetivo, satisfação no trabalho e propósito.

---

<sup>1</sup> Flow, apesar de ser um tema que não foi trabalho na revisão sistemática a partir da psicologia positiva, tem a sua origem dentro da psicologia positiva, a partir do trabalho de Csikszentmihalyi.

A felicidade no trabalho como uma mentalidade se refere a um estado mental, uma mentalidade que a pessoa adota ao encarar o seu trabalho, podendo maximizar a sua produtividade e os seus resultados (PRYCE-JONES, LINDSAY, 2014). É como se ao adotar a mentalidade da felicidade no trabalho, o colaborador visasse com isso, ver o seu trabalho não apenas como a fonte de seus ganhos financeiros para a sua subsistência, mas como algo mais, dando valor e relevância ao trabalho com executa. Com isso, todas as suas escolhas são visando obter a felicidade no trabalho e uma vez que a encontra, os benefícios são, justamente, o ganho de produtividade e os resultados conquistados com o seu trabalho.

Já a felicidade no trabalho como bem-estar subjetivo é aquela relacionada ao conceito de bem-estar subjetivo, sendo caracterizada por um sentimento de bem-estar que a pessoa sente em relação ao trabalho que desempenha, obtendo uma melhoria na sua motivação (HELLSTROM, 2014; SINGH, AGGARWAL, 2017). Nessa categoria, a felicidade no trabalho é encarada como um sentimento e estará relacionada ao modo que o colaborador se sente em relação ao trabalho que possui. Caso sinta-se bem, com sentimentos positivos de bem-estar, é considerado como feliz no trabalho e o seu benefício é um ganho de motivação.

A felicidade no trabalho pode ainda ser caracterizada pela sua relação direta com a satisfação no trabalho, se caracterizando pela sensação de satisfação e de gostar do trabalho que desempenha (FERNÁNDEZ et al., 2018). Nesse caso, se a pessoa está se sentindo satisfeita com o trabalho que tem e gosta do mesmo, é considerada como feliz no trabalho. Logo, não é algo que a pessoa busca ou mesmo não tem relação com se sentir bem, mas sim se o trabalho está a satisfazendo, ou seja, satisfazendo as necessidades e as expectativas que o colaborador possa ter.

Já a felicidade no trabalho pode ser caracterizada também pelo senso de propósito, concebendo ao trabalho desempenhado um significado maior e mais profundo (SILVA, TOLFO, 2012; AWADA, ISMAIL, 2019). Essa talvez seja uma das categorias mais subjetivas que há, pois atrela a felicidade no trabalho ao propósito. O propósito que cada um sente com o trabalho que desempenha é algo individual e subjetivo. Nesse caso, o colaborador será feliz com o trabalho que executa se nele encontrar um propósito.

Para melhorar a compreensão do que é a felicidade no trabalho, os conceitos sobre o tema foram organizados em um quadro síntese. O Quadro 1 apresenta não apenas os conceitos, como também os autores e a categoria atribuída a cada um deles:

Quadro 2 - Conceitos de Felicidade no Trabalho

<b>Autor(es)</b>	<b>Conceito</b>	<b>Categoria</b>
Awada e Ismail (2019)	A felicidade no ambiente de trabalho introduz um senso de propósito no qual os trabalhadores se sentem relevantes e também percebem sua contribuição para a organização.	Propósito
Singh e Aggarwal (2017)	A Felicidade no Trabalho é definida como uma experiência de bem-estar subjetivo no trabalho refletida por uma grande quantidade de experiências positivas individuais (por exemplo, valorizando muito o trabalho, se sentindo comprometido com o trabalho) e organizacionais (por exemplo, proporcionando ambiente de trabalho favorável) e de baixa quantidade de indivíduos negativos e experiências organizacionais.	Bem-estar subjetivo
Fernández et al. (2018)	A Felicidade no Trabalho, geralmente, se refere ao sentimento de satisfação que acompanha uma tarefa que acontece do modo que nós esperávamos que acontecesse.	Satisfação no trabalho
Hellstrom (2014)	Refere-se a palavra felicidade, em vez de bem-estar subjetivo, não apenas porque é mais fácil e agradável de ler, mas porque é um termo guarda-chuva que as pessoas usam para explicar como se sentem em relação a sua própria vida e ao trabalho no geral. Inclui não apenas motivação e satisfação no trabalho, mas também como o trabalho deles se encaixa na satisfação e no significado geral de suas vidas.	Bem-estar subjetivo
Pryce-Jones & Lindsay (2014)	Felicidade no Trabalho (...) é uma mentalidade que permite ações para maximizar a performance e o alcance do potencial. Portanto, é uma definição simples, ainda que prática, a qual se aplica a um indivíduo, uma equipe ou uma organização.	Mentalidade
Silva e Tolfo (2012)	Concebida por outra via, a obtenção de felicidade no trabalho, entre outros aspectos, pode também ser vista como conectada com o alcance de propósitos percebidos como relevantes via trabalhos significativos.	Propósito

Fonte: Própria pesquisadora, 2020

Entretanto, para se chegar à felicidade no trabalho, existem alguns fatores que a antecedem, influenciando tanto positivamente quanto negativamente na felicidade que se sente com relação ao trabalho.

### **2.2.1 Elementos antecedentes da Felicidade no Trabalho**

Para entender melhor os fatores que antecedem a felicidade no trabalho, é importante compreender que aqui também existem diferentes abordagens. A começar pelo conceito de felicidade. Para alguns autores, a felicidade é considerada como um sinônimo de satisfação no trabalho e de bem-estar (SALAS-VALLINA, ALEGRE, 2018; SALAS-VALLINA, ALEGRE, 2018; BUTT et al, 2019). Há também autores que consideram a felicidade como sendo sinônimo de bem-estar e de bem-estar subjetivo (LOKMAN et al, 2018).

Ao considerar a felicidade como sinônima de bem-estar e de bem-estar subjetivo, o conceito de felicidade acaba, por vezes, sendo confundido com os de bem-estar e de bem-estar

subjetivo (SALAS-VALLINA, ALEGRE, 2018; SALAS-VALLINA, ALEGRE, 2018; BUTT et al, 2019). Já quando se considera a satisfação no trabalho como sendo um sinônimo, é como se existisse uma correlação entre um acréscimo na satisfação no trabalho levando diretamente a um aumento na felicidade do trabalho sentida. Logo, de acordo com essa última abordagem, para aumentar a felicidade no trabalho bastaria, simplesmente, aumentar a satisfação no trabalho (BUTT et al, 2019).

Existem, ainda, alguns autores que consideram a felicidade no trabalho como sendo um conceito que veio para substituir os conceitos de motivação, bem-estar e bem-estar subjetivo (SÁNCHEZ-VÁZQUEZ, SÁNCHEZ-ORDÓÑEZ, DÍAS, 2019), bem como autores que consideram a felicidade no trabalho como um novo modelo de gestão, sendo uma abordagem estratégica que as organizações podem adotar atualmente, uma vez que um colaborador feliz tende a ser um colaborador mais produtivo e com um menor absenteísmo (SENDER, FLECK, 2017; PINCHEIRA, GARCÉS, 2018; SÁNCHEZ-VÁZQUEZ, SÁNCHEZ-ORDÓÑEZ, DÍAS, 2019).

Para a presente pesquisa, não se considera os termos de felicidade, bem-estar, bem-estar subjetivo e satisfação no trabalho como sendo sinônimos. A felicidade é diferente da satisfação no trabalho e diferente de bem-estar, uma vez que felicidade é uma emoção profunda e bem-estar ou satisfação tendem a ser sentimentos mais breves e momentâneos (RIBEIRO E SILVA, 2018). Não se tem a pretensão de se aprofundar nas diferenças existentes entre emoção e sentimento, mas cabe aqui deixar clara que existe essa diferença e que a mesma foi levada em consideração para o desenvolvimento da presente pesquisa. Enquanto alguns autores acabam por considerar a emoção e o sentimento como equivalentes, outros autores acabam diferenciando, onde emoções podem desencadear sentimentos, mas o inverso não é passível de acontecer. Além disso, as emoções são relacionadas a alterações fisiológicas e corporais, causadas tanto por estímulos internos quanto por estímulos externos sem o controle da pessoa. Já os sentimentos estão mais relacionados a uma interpretação subjetiva da situação vivenciada (ZANELLI, BORGES-ANDRADE, BASTOS, 2004).

Uma vez entendida essas abordagens diferentes quanto ao conceito de felicidade, o que interfere na maneira com que os autores tendem a considerar os fatores antecedentes da felicidade no trabalho, é preciso compreender os diferentes níveis de análise que são utilizados para determinar os fatores que levam a felicidade no trabalho.

Dentro da psicologia positiva, utilizada como base na presente pesquisa, poderão ocorrer três níveis de análise: subjetivo, individual e grupal (RIBEIRO, SILVA, 2018).

No primeiro nível, o subjetivo, são analisados conceitos mais amplos, como: felicidade, bem-estar e outros relacionados. Já no nível individual, são estudadas características individuais de cada indivíduo, como, por exemplo: coragem, habilidades interpessoais (RIBEIRO, SILVA, 2018). Já no último nível, o grupal, analisa-se as organizações e instituições consideradas como saudáveis. Fisher (2010) faz uma adaptação desses níveis de análise da psicologia positiva para o estudo da felicidade no trabalho, existindo também três níveis de análise: nível transitório, nível pessoal e nível da unidade.

No nível transitório, há uma atenção maior aos sentimentos afetivos, às emoções e ao humor, de curta duração, que esses indivíduos podem experimentar com relação ao trabalho, como, por exemplo: *flow*, alegria, prazer e felicidade. Já no nível pessoal é onde ficam a maioria dos constructos organizacionais sobre felicidade e onde ocorre toda a variação de interesse entre os indivíduos, estando muito relacionado ao nosso modo padrão de pensar, tendo como exemplos: a satisfação no trabalho, o comprometimento afetivo e o típico humor no trabalho. Por último, temos o nível da unidade, o qual está relacionado ao sentimento de felicidade da coletividade, como, por exemplo, dos times, unidades de trabalho e organizações (FISHER, 2010).

Em ambos níveis de análise, observa-se uma construção que parte de constructos mais amplos e subjetivos, sendo, então, trabalhados individualmente a partir da percepção de um grupo e por fim, uma análise de uma instituição ou da parte de uma organização, onde se leva em consideração toda essa construção, do individual ao coletivo. É como se fosse primeiramente observado os sentimentos que uma pessoa nutre com relação ao trabalho, para, a seguir, categorizar esses sentimentos de acordo com o que os demais membros do grupo também sentem. Uma vez que se tem essa visão do que o grupo está sentindo, é momento de analisar esses sentimentos a partir da organização, ou de parte dela, somando todos esses sentimentos.

Quando se pensa na felicidade, a partir de um nível transitório, pode-se atribuir, primeiro, um peso maior aos fatores genéticos e, em segundo lugar, às atitudes das pessoas (RIBEIRO, SILVA; 2018), Nesse nível, é considerado, principalmente, o que o indivíduo diz sentir com relação ao seu trabalho, além de como encara o próprio trabalho e do significado que atribui ao mesmo. Para muitas pessoas, as longas horas no trabalho caracterizam um aspecto importante nas suas vidas, sendo o trabalho vital para a constituição de sua própria identidade. (DEJOURS, ABDOUCHELI, JAYET, 1994; FARSEN et al, 2018).

Algumas características individuais também são apontadas como sendo dimensões da felicidade no trabalho por alguns autores, influenciando na mesma e fazendo parte do nível transitório, como: engajamento e comprometimento (SALLAS-VALLINA, ALEGRE, 2018; SALAS-VALLINA, ALEGRE, 2018); atuação no trabalho (CUI, DAVIS, HUANG, 2016). Essas características individuais são importantes para determinar as atitudes positivas que um colaborador pode apresentar com relação ao seu trabalho, mas não apenas elas sozinhas, mas sim em conjunto com as características e o contexto do trabalho (SALAS-VALLINA, ALEGRE, 2018).

As características da organização, no nível da unidade, tendem a influenciar as atitudes positivas dos seus colaboradores, levando a um ambiente mais feliz. Dentro desse contexto, é comum a utilização do conceito de felicidade organizacional, considerando que a felicidade de uma organização é construída a partir da felicidade individual de seus colaboradores. Logo, uma empresa com colaboradores que estejam felizes com seus trabalhos, será uma empresa feliz. (FISHER, 2010; CUI, DAVIS, HUANG, 2016; LOKMAN et al, 2018).

Deste modo, é comum relacionar a felicidade organizacional com o clima organizacional, como se a felicidade dependesse do clima da organização, considerando, inclusive, o quão inspirador o trabalho pode vir a ser para o colaborador (SALAS-VALLINA, ALEGRE, 2018; SALAS-VALLINA, ALEGRE, 2018; LOKMAN et al, 2018; SÁNCHEZ-VÁZQUEZ, SANCHEZ-ORDOÑEZ, DIAS, 2019).

Dentro desse contexto a liderança ganha um espaço considerável na bibliografia, sendo citada como um fator que pode influenciar tanto positivamente quanto negativamente a felicidade no trabalho, através do estímulo de atitudes positivas nos seus colaboradores, principalmente através do exemplo de líderes inspiradores e altruístas (FISHER, 2010; LOKMAN et al, 2018; PINCHEIRA, GARCÉS, 2018; SÁNCHEZ-VÁZQUEZ, SÁNCHEZ-ORDÓÑEZ, DÍAS, 2018; SALAS-VALLINA, ALEGRE, 2018; SALAS-VALLINA, ALEGRE, 2018; BUTT et al, 2019; SALAS-VALLINA, SIMONE, FERNÁNDEZ-GUERRERO, 2020). Os líderes altruístas estão preocupados com o bem-estar dos seus colaboradores e a importância do bem-estar para a performance de cada um (SALAS-VALLINA, ALEGRE, 2018). Já os líderes inspiradores possuem uma visão e objetivos grandiosos, buscando dar um significado para o que precisa ser realizado para alcançá-los, sendo capazes de entender o que cada colaborador precisa e o que é um desafio para cada um deles nessa jornada (SALAS-VALLINA, SIMONE, FERNÁNDEZ-GUERRERO, 2018).

É também apresentado, a um nível de unidade, o conceito de organizações saudáveis. Nesse conceito há ainda dois caminhos que podem ser apresentados. O primeiro considera a qualidade de vida no trabalho como um fator que leva à felicidade no trabalho e determina, conseqüentemente, a saúde de uma organização (LOKMAN et al, 2018). No segundo, a felicidade no trabalho é considerada apenas como um dos fatores que leva uma organização a ser saudável. Considera-se que uma organização saudável é a soma da qualidade de vida no trabalho, do bem-estar e da felicidade no trabalho (FARSEN et al, 2018). Ao se considerar a primeira abordagem, temos a qualidade de vida no trabalho como um fator antecessor a felicidade no trabalho, já na segunda abordagem existe uma igualdade entre os termos. Independente das abordagens, a saúde de uma organização é considerada como uma consequência da felicidade no trabalho.

As organizações saudáveis, dentro da Psicologia Organizacional Positiva, são também consideradas como organizações resilientes. De acordo com Martínez, Salanova, Llorens (2016), o que caracteriza essas organizações são: organizações que consideram a saúde como um valor estratégico; possuem um ambiente de trabalho inspirador e de aprendizagem contínua; suas relações interpessoais são abertas; possuem uma excelente gestão de talentos; os colaboradores e seus times são otimistas, engajados e eficazes; são empresas que possuem confiança e compromisso; possuem boas relações sociais com a comunidade; desenvolvem produtos e serviços saudáveis e enfrentam as crises de forma positiva e resiliente.

Ainda no nível de unidade, a autonomia, um bom salário e a oportunidade de aprender coisas novas também são pontuadas como fatores que levam a um aumento da felicidade no trabalho (BUTT et al, 2019). No nível pessoal, um fator considerado relevante para a felicidade no trabalho é o relacionamento que o indivíduo pode nutrir com os seus colegas e seus líderes (LOKMAN et al, 2018), bem como o suporte que o mesmo recebe dos seus colegas (BUTT et al, 2019).

Todos esses níveis apresentados e os fatores, a partir de cada um deles, que influencia e antecede a felicidade no trabalho, podem ser encontrados sintetizados no Quadro 2, de Sender e Fleck (2017). As autoras apresentam os níveis de análise com uma nomenclatura diferente, mas é possível observar uma relação que existe do nível individual com o nível transitório, do nível organização (empresa) com o nível de unidade, do nível organização (função), tanto com o de unidade quanto com o nível pessoal e do nível organização (pessoas) com o nível pessoal. Além disso, as autoras apresentam outras referências de estudos que complementam cada um dos antecedentes.

Quadro 3 - Principais elementos antecedentes da Felicidade no Trabalho

Nível de análise	Antecedentes	Referências
Indivíduo	Carga genética	Arvey, Bouchard, Segal e Abraham (1989); Lykken e Tellegen (1996); Schnittker (2008); Sosis (2014)
	Traços de personalidade	Handa e Gulati (2014); Ilies e Judge (2003); Judge, Heller e Mount (2002); Staw e Ross (1985)
	Vocação (chamado)	Bellah, Madsen, Sullivan, Swidler e Tipton (1985); Wrzesniewski, McCauley, Rozin e Schwartz (1997)
	Criação	R. Jones (2016); Schnittker (2008)
	Significado do trabalho	Cartwright e Holmes (2006); Dejours (2004); Frankl (1984); Morin (2001); Morin, Tonelli e Pliopas (2007); Rosso, Dekas e Wrzesniewski (2010); Wrzesniewski e Dutton (2001)
	Inteligência	Ganzach (1998)
	Variáveis demográficas	Dolan, Peasgood e White (2008); Lok e Crawford (2004)
Organização (Empresa)	Desenvolvimento e treinamento	Baruch (2006); Eisenberger, Huntington, Hutchison e Sowa (1986); M. K. Jones, Jones, Latreille e Sloane (2009); Walton (1973)
	Condições físicas	Eisenberger et al. (1986); Morgeson e Humphrey (2006); Walton (1973)
	Jornada de trabalho	Aronsson (1989); Dejours, Abdoucheli e Jayet (1993); Leslie, Manchester, Park e Mehng (2012); Morgeson e Humphrey (2006); Oliveira e Cavazotte (2013); Spector e Jex (1998); Walton (1973)
	Justiça	Eisenberger et al. (1986); Walton (1973)
	Remuneração	Eisenberger et al. (1986); Walton (1973)
	Segurança	Bose e Sampath (2016); Kets de Vries e Balazs (1997); Eisenberger et al. (1986)
	Cultura organizacional	Boxx, Odom e Dunn (1991); Fernandes e Zanelli (2006); Lund (2003); Odom, Boxx e Dunn (1990)
Organização (Função)	Controle/autonomia	Aronsson (1989); Csikszentmihalyi (1991); Hackman e Oldham (1976); Karasek (1989); Morgeson e Humphrey (2006)
	Variedade de atividades e habilidades	Dejours (2004); Hackman e Oldham (1976); Johansson (1989); Morgeson e Humphrey (2006); Walton (1973)
	Equilíbrio entre complexidade e capacidade	Csikszentmihalyi (1991); Morgeson e Humphrey (2006)
	Feedback claro e imediato	Csikszentmihalyi (1991); Hackman e Oldham (1976); Morgeson e Humphrey (2006)
	Relevância, significância e identidade	Hackman e Oldham (1976); Morgeson e Humphrey (2006)
	Possibilidade de alteração do desenho da função	Dejours (2004); Handa e Gulati (2014); Wrzesniewski e Dutton (2001)
Organização (Pessoas)	Relações com gestor	Carasco-Saul, Kim e Kim (2015); Dejours (2004); Karasek (1989); Lennerlöf (1989); Li e Liao (2014).
	Relações com grupo	Dejours (2004); Johnson (1989); Kirmeyer e Lin (1987); Paschoal et al. (2010)

Fonte: Sender e Fleck (2017, p. 771)

O tema da felicidade no trabalho é um tema complexo, com muita diversidade na maneira em que é abordado, havendo, além de diferentes conceitos e categorias, uma variedade de elementos antecessores e de assuntos transversais abordados.

## 2.2.2 Temas transversais abordados no estudo da Felicidade no Trabalho

A felicidade no trabalho é um tema que é apresentado e introduzido, de acordo com o observado na Revisão Sistemática, de maneiras diferentes, como a partir da psicologia (FISHER, 2010; RIBEIRO, SILVA, 2018; PINCHEIRA, GARCÉS, 2018; FARSEN et al, 2018; SALLAS-VALINA, ALEGRE, 2018; SÁNCHEZ-VÁZQUEZ, SÁNCHEZ-ORDÓÑEZ, DÍAS, 2019), do conceito de felicidade (FISHER, 2010; SOUSA, PORTO, 2015; CUI, DAVIS, HUANG, 2016; RIBEIRO, SILVA, 2018; PINCHEIRA, GARCÉS, 2018; FARSEN et al, 2018; SALLAS-VALINA, ALEGRE, 2018; AWADA, ISMAIL, 2019; SALLAS-VALINA, SIMONE, FERNÁNDEZ-GUERRERO, 2020). e da evolução do trabalho (SENDER, FLECK, 2017; FARSEN et al, 2018; BUTT et al, 2019), possui três diferentes níveis de análise, o nível transitório, o nível pessoal e o nível de unidade (SENDER, FLECK, 2017; LOKMAN et al, 2018; FARSEN et al, 2018; BUTT et al, 2019) e uma gama variada de temas com os quais é trabalhada em conjunto.

Quando a felicidade no trabalho é estudada a partir do conceito de felicidade, é comum aparecer os conceitos de felicidade eudaimônica e hedônica (SOUSA, PORTO, 2015; CUI, DAVIS, HUANG, 2016; NEVES, BREI, 2016; SALLAS-VALINA, ALEGRE, 2018; SÁNCHEZ-VÁZQUEZ, SÁNCHEZ-ORDÓÑEZ, DÍAS, 2019; SALLAS-VALINA, SIMONE, FERNÁNDEZ-GUERRERO, 2020). A felicidade eudaimônica está relacionada com viver uma vida correta, moral, virtuosa e com propósito, enquanto a felicidade hedônica está relacionada com experiências internas e subjetivas, sendo baseada na preponderância de sentimentos positivos, além de enfatizar a satisfação no trabalho e o bem-estar subjetivo (FISHER, 2010; SOUSA, PORTO, 2015; RIBEIRO, SILVA, 2018; SALAS-VALLINA, SIMONE, FERNÁNDEZ-GUERRERO, 2020).

Apesar de o termo ser felicidade no trabalho, nem sempre os estudos abordam o conceito do trabalho, a sua evolução, os seus significados ou mesmo a sua influência na identidade das pessoas (SENDER, FLECK, 2017; WALL, 2018; LOCKMAN et al, 2018; FARSEN et al, 2018; SANCHÉZ-VAZQUÉZ, SANCHÉZ-ORDÓÑEZ, DÍAS, 2019; BUTT et al, 2019). Quando abordado, tende a ser realizada uma retrospectiva de como era o trabalho e de todas as mudanças que ocorreram a partir da Revolução Industrial e com o surgimento das primeiras teorias motivacionais, demonstrando que essa preocupação com as pessoas, de uma maneira mais subjetiva, já vem desde essa época e começou justamente com a motivação (FISHER, 2010; SENDER, FLECK, 2017; PINCHEIRA, GARCÉS, 2018; FARSEN et al, 2018;

AWADA, ISMAIL, 2019; SALLAS-VALINA, SIMONE, FERNÁNDEZ-GUERRERO, 2020).

A psicologia positiva foi um termo cunhado por Seligman (2002), sendo considerado um conhecimento que pode e deve ser utilizado para a vida como um todo, potencializando sentimentos e emoções positivas, os quais possuem forte relação com a saúde e a longevidade das pessoas, ganhando força no ambiente de trabalho. A psicologia positiva ganhou espaço nos estudos organizacionais a partir do momento que começou a se observar a relação de nutrir sentimentos, emoções e atitudes positivas no trabalho tinham uma influência na produtividade das pessoas, principalmente com o tema de felicidade no trabalho (FISHER, 2010; RIBEIRO, SILVA, 2018; PINCHEIRA, GARCÉS, 2018; FARSEN et al, 2018; SALLAS-VALINA, ALEGRE, 2018; SANCHÉZ-VAZQUÉZ, SANCHÉZ-ORDÓÑEZ, DÍAS, 2019).

E é por isso que um dos assuntos mais trabalhados e citados junto a felicidade no trabalho é a produtividade, justamente por se considerar que colaboradores felizes são mais produtivos, tanto por se sentirem mais motivados, tendo uma performance além do que é esperado para a função que executam, bem como por terem um índice de absenteísmo menor que os colaboradores infelizes (QUBAISI, 2017; SENDER, FLECK, 2017; PINCHEIRA, GARCÉS, 2018; WALL, 2018; FARSEN et al, 2018; SALLAS-VALINA, ALEGRE, 2018; AWADA, ISMAIL, 2019; SANCHÉZ-VAZQUÉZ, SANCHÉZ-ORDÓÑEZ, DÍAS, 2019).

Outros assuntos que ganham destaque nos estudos sobre felicidade no trabalho são: a satisfação no trabalho (FISHER, 2010; SENDER, FLECK, 2017; PINCHEIRA, GARCÉS, 2018; LOCKMAN et al, 2018; SALLAS-VALINA, ALEGRE, 2018; BUTT et al, 2019; SALLAS-VALINA, SIMONE, FERNÁNDEZ-GUERRERO, 2020), o bem-estar (SOUSA, PORTO, 2015; QUBAISI, 2017; SENDER, FLECK, 2017; RIBEIRO, SILVA, 2018; FARSEN et al, 2018; SALLAS-VALINA, SIMONE E FERNÁNDEZ-GUERRERO, 2020) e o bem-estar subjetivo (BAKKER, OERLEMANS, 2011; BOJANOWSKA, ZALEWSKA, 2015; SINGH, AGGARWAL, 2017; LOCKMAN et al, 2018; SALAS-VALINA, ALEGRE, 2018; SANCHÉZ-VAZQUÉZ, SANCHEEZ-ORDÓÑEZ, DÍAS, 2019). Para alguns autores surgem como a necessidade de mostrar que são termos sinônimos e acabam por substituir a felicidade no trabalho, para outros, para evidenciar a diferença que há entre esses termos e a felicidade no trabalho, como forma de corrigir o equívoco dos demais autores.

Assuntos que aparecem com menor destaque são: comprometimento (FISHER, 2010; SENDER, FLECK, 2017; SALAS-VALINA, ALEGRE, 2018; SALLAS-VALINA, SIMONE,

FERNÁNDEZ-GUERRERO, 2020;), engajamento (FISHER,2010; SENDER, FLECK, 2017) e capital psicológico (BASINSKA, ROZKWITALSKA, 2020).

Com base nessa compreensão, ao se tratar de comprometimento, ocorre uma relação em que colaboradores felizes são mais comprometidos em seu trabalho, tendo um índice menor não apenas de absenteísmo, mas também de trocar de emprego. Já com relação ao engajamento, demonstra-se que pessoas que são felizes no seu trabalho são mais engajadas e tendem a gerar melhores resultados.

A liderança (CHAIPRASIT, SANTIDHIRAKUL, 2011; SALLAS-VALINA , ALEGRE, 2018; SALLAS-VALINA, SIMONE, FERNÁNDEZ-GUERRERO, 2020) é trabalhada não apenas como um assunto geral, tendo uma forte relação com a felicidade e a infelicidade no trabalho, mas também existem estudos que demonstram como diferentes tipos de liderança influenciam na felicidade no trabalho, como, por exemplo, a liderança altruísta, onde o líder se preocupa muito com os seus colaboradores, sendo um fator diferencial na performance do time (SALLAS-VALLINA, ALEGRE, 2018). Já uma liderança inspiradora tende a demonstrar respeito, comportamento justo, provendo energia, positividade e motivação para os seus colaboradores (SALLAS-VALLINA, SIMONE, FERNÁNDEZ-GUERRERO, 2020).

Apesar de Seligman (2002) já trazer o termo *flow* em sua obra, esse termo ainda é pouco mencionado e trabalhado nos estudos encontrados na revisão sistemática. *Flow* indica um estado em que a pessoa está tão impactada positivamente pelo que está fazendo que não percebe o tempo passar ao seu redor (SELIGMAN, 2002; FISHER, 2010; SENDER, FLECK, 2017; RIBEIRO, SILVA, 2018; FARSEN et al, 2018). Além disso, *flow* “pode ser compreendida pelo propósito significativo, que endereça a uma reorientação temporal e espacial quando se está realizando alguma atividade com sentido” (FARSEN et al, 2018, p. 34). O *flow* é comum em colaboradores que desfrutam de um maior nível de compromisso, envolvimento, motivação e satisfação com o trabalho, devendo ser estimulado e buscado pelas organizações (PINCHEIRA, GARCÉS, 2017).

Esses assuntos que mais se destacam nos estudos de felicidade no trabalho, conforme procedimentos apresentados pela revisão sistemática, estão apresentados no Quadro 3, juntamente com os autores que trabalharam esses assuntos em seus estudos. Alguns autores acabam trabalhando mais de um assunto transversal junto à felicidade no trabalho.

Quadro 4 - Assuntos transversais

<b>Autor(es)</b>	<b>Assuntos Transversais</b>
Sender, Fleck (2017); Qubaisi (2017); Pincheira, Garcés (2018); Wall (2018); Farsen et al (2018); Sallas-Valina, Alegre (2018);Awada, Ismail (2019); Sánchez-Vazquéz, Sánchez-Ordóñez, Días (2019)	Produtividade
Fisher (2010); Sender, Fleck (2017); Pincheira, Garcés (2018); Lockman et al (2018); Sallas-Valina e Alegre (2018); Butt et al (2019); Sallas-Valina, Simone e Fernández-Guerrero (2020)	Satisfação no trabalho
Seligman (2002); Fisher (2010); Ribeiro, Silva (2018); Pincheira, Garcés (2018); Farsen et al (2018); Sallas-Valina, Alegre (2018); Sánchez-Vazquéz, Sánchez-Ordóñez, Días (2019)	Psicologia Positiva
Sender, Fleck (2017); Farsen et al (2018); Wall (2018); Lockman et al (2018); Butt et al (2019); Sánchez-Vazquéz, Sánchez-Ordóñez, Días (2019)	Trabalho
Fisher (2010); Sender, Fleck (2017); Pincheira, Garcés (2018); Farsen et al (2018); Awada, Ismail (2019); Sallas-Valina, Simone, Fernández-Guerrero (2020)	Motivação
Sousa, Porto (2015); Qubaisi (2017); Sender, Fleck (2017); Ribeiro, Silva (2018); Farsen et al (2018); Sallas-Valina, Simone, Fernández-Guerrero (2020)	Bem-estar
Bakker, Oerlemans (2011); Bojanowska, Zalewska (2015); Singh, Aggarwal (2017); Lockman et al (2018); Sallas-Valina, Alegre (2018); Sánchez-Vazquéz, Sánchez-Ordóñez, Días (2019)	Bem-estar subjetivo
Sousa, Porto (2015); Cui, Davis, Huang (2016); Sallas-Valina e Alegre (2018); Sánchez-Vazquéz, Sánchez-Ordóñez, Días (2019); Sallas-Valina, Simone (2018), Fernández-Guerrero (2020)	Felicidade eudaimônica e hedônica
Fisher (2010); Sender, Fleck (2017); Sallas-Valina, Alegre (2018); Sallas-Valina, Simone, Fernández-Guerrero (2020)	Comprometimento
Seligman (2002); Fisher (2010); Sender, Fleck (2017); Ribeiro, Silva (2018); Farsen et al (2018)	Flow
Chaiprasit, Santidhirakul (2011); Sallas-Valina, Alegre (2018); Sallas-Valina, Simone, Fernández-Guerrero (2020)	Liderança
Fisher (2010); Sender, Fleck (2017)	Engajamento
Basinska, Rozkwitalska (2020)	Capital Psicológico

Fonte: Própria pesquisadora, 2020

Dentre todos os assuntos que são trabalhados junto com a felicidade no trabalho, a produtividade é o tema mais abordado, conforme observado no Quadro 3. Sánchez-Vazquéz, Sánchez-Ordóñez e Días (2019, p. 263), apresentaram em seu estudo um quadro síntese contendo estudos anteriores que mostram uma correlação entre a felicidade e a produtividade no trabalho, o qual está apresentado no Quadro 4.

É possível observar como não só a produtividade está relacionada a felicidade no trabalho, mas também como o desempenho, o engajamento e o absenteísmo também estão correlacionados.

Quadro 5 - Estudos anteriores que mostram uma correlação entre felicidade e produtividade do trabalho

Nome da entidade que estudou	Contribuição
Happiness and Productivity (University of Warwick)	Funcionários felizes em seus trabalhos são 12% mais produtivos.
Iopener Institute (Oxford University)	As pessoas com maiores índices de felicidade no trabalho têm um melhor desempenho: dedicam 80% do seu tempo às tarefas atribuídas. Por outro lado, a dedicação às tarefas que devem desempenhar, de pessoas com índices de não felicidade no trabalho, diminui para 40% do seu tempo.
University of California (Berkeley)	As pessoas felizes são 86% mais criativas.
Gallup	Uma empresa feliz aumenta a qualificação dos clientes em 10%, tem uma rotatividade de colaboradores 55% menor, tem um aumento de 44% na fidelização de seus funcionários, tem 41% menos absenteísmo, tem uma redução de 58% nos problemas de segurança e uma redução de 40% nos produtos defeituosos.
Shawn Anchor	O trabalhador feliz, motivado e satisfeito com o seu trabalho alcança um aumento de 37% nas vendas, de 31% na produtividade e de 19% na eficiência e os trabalhadores infelizes têm uma média de 15 dias a mais de licenças médicas que a média.
HBR	Um funcionário feliz é 300% mais criativo e inovador e tem 125% menos estresse.
Hays Group	As pessoas felizes são 43% mais produtivas e o custo de substituir um empregado está entre 50% a 150% do salário.
Social Market Foundation	Os empregados felizes são 20% mais produtivos.
Forbes	Uma empresa feliz tem 66% menos de baixas no trabalho
Greenberg & Arawaka	Uma empresa feliz tem 31% mais produtividade
Framingham Heart Study	As pessoas que se cercam de pessoas felizes têm uma probabilidade 25% maior de imitar esse estado psíquico.

Fonte: Sánchez-Vázquez, Sánchez-Ordóñez, Días (2019, p. 263)

Desse modo, nota-se que a felicidade no trabalho pode ser abordada juntamente com os mais diferentes assuntos, sendo a produtividade o assunto transversal mais abordado, seguido de outros temas também relevantes, como a satisfação no trabalho, a psicologia positiva, o trabalho e a motivação.

Conforme observado no Quadro 2 e no Quadro 3, bem como nas diferentes maneiras em que é possível estudar a felicidade no trabalho, não existe um consenso sobre o assunto. A felicidade no trabalho é um tema relativamente recente, cujas pesquisas acabam indo para direções muito diferentes, sendo uma das maiores dificuldades para os estudiosos do tema. Essa dificuldade é observada por diversos pesquisadores, como Sender, e Fleck (2017) e Wall (2018).

E essa mesma dificuldade é observada na revisão sistemática, com relação aos instrumentos utilizados para mensurar e diagnosticar a felicidade no trabalho. Existem mais de 30 instrumentos nos estudos levantados pela revisão sistemática, onde ocorrem três situações

diferentes: a união de elementos de dois ou mais instrumentos para a coleta de dados, a utilização de instrumentos já existentes e a criação de um instrumento do zero.

## 2.3 INSTRUMENTOS DE MENSURAÇÃO E DIAGNÓSTICO DE FELICIDADE NO TRABALHO

Nesse tópico serão abordados os instrumentos que constavam na revisão sistemática sobre felicidade no trabalho, trabalho e satisfação no trabalho, apresentando cada um dos instrumentos, as categorias de análise dos mesmos, autores originais e os autores da revisão sistemática que citaram esses instrumentos. A forma de seleção desses instrumentos está detalhada no capítulo 3 de Procedimentos Metodológicos.

### 2.3.1 Felicidade no Trabalho

Nos instrumentos cujo foco central é a felicidade no trabalho, foram encontradas 24 categorias de análise no total, predominando categorias relacionadas a: satisfação no trabalho, engajamento e comprometimento organizacional.

As 24 categorias de análise foram organizadas no Quadro 5, separadas de acordo com os instrumentos encontrados a partir da revisão sistemática. Alguns instrumentos foram elaborados pelos próprios autores dos artigos da revisão sistemática.

Quadro 6 - Categorias dos Instrumentos do tema de Felicidade no Trabalho

<b>Instrumento</b>	<b>Categorias</b>	<b>Autor(es) da Revisão Sistemática</b>	<b>Autor (es) do Instrumento</b>
Felicidade no Trabalho	Inspiração no trabalho	Chaiprasit e Santidhiraku (2011) Butt et al (2019)	Chaiprasit e Santidhiraku (2011)
	Valor compartilhado da organização		
	Relacionamento		
	Qualidade de vida no trabalho		
	Liderança		
iPPQ baseado na Escala HAW	Felicidade no trabalho organizacional	Singh e Aggarwal (2017)	Lutterbie e Pryce-Jones (2013)
	Felicidade no trabalho do time		
	Felicidade no trabalho individual		
	Satisfação no trabalho		

SHAW – Felicidade no Trabalho Reduzida	Comprometimento Organizacional	Salas-Vallina e Alegre (2018)	Salas-Vallina e Alegre (2018)
	Engajamento		
HAW – Felicidade no Trabalho	Engajamento	Waal (2018); Salas-Vallina e Alegre (2018)	Salas-Vallina et al (2017)
	Satisfação no trabalho		
	Comprometimento afetivo organizacional		
Medida Multidimensional de Felicidade no Trabalho	Satisfação no trabalho	Singh e Aggarwal (2017)	Singh e Aggarwal (2017)
	Engajamento no trabalho		
	Prosperidade e vigor		
	Flow		
	Afeto		
	Experiência de apoio no trabalho		
	Experiência do time		
	Higiene do local de trabalho		
	Segurança do trabalho		
	Impacto nos outros		

Fonte: Própria autora (2020)

O primeiro instrumento, Felicidade no Trabalho de Chaiprasit e Santidhiraku (2011), tinha o objetivo de estudar os fatores que afetam a felicidade no trabalho de colaboradores de pequenas e médias empresas e medir o nível de felicidade no trabalho. Esse estudo foi realizado com empresas da Tailândia, com o intuito de contribuir com o desenvolvimento e o crescimento do país. Para isso, foram aplicados pessoalmente questionários estruturados com 300 colaboradores, sendo 100 trabalhadores do setor de manufatura, 100 do setor de serviço e 100 do setor comercial.

Ele foi dividido em duas seções, sendo uma delas relativa a informações pessoais e demográficas com 09 questões e a outra seção com 43 questões sobre as 05 categorias de felicidade no trabalho (Inspiração no trabalho, Valor compartilhado da organização, Relacionamento, Qualidade de vida no trabalho e Liderança). Os resultados obtidos foram que esses colaboradores possuem um alto nível de felicidade no trabalho, assim como foi obtido um nível alto de concordância com os 5 fatores mencionados.

O segundo instrumento é o iPPQ baseado na Escala HAW de Lutterbie e Pryce-Jones (2013) e citado por Singh e Aggarwal (2017). Essa escala foi feita a partir da redução de outra escala de Edmunds et al (2009) APUD Lutterbie e Pryce-Jones (2013). É uma escala de 10 itens que tem o objetivo de mensurar e incrementar a felicidade no trabalho organizacional, a felicidade no trabalho do time e a felicidade no trabalho individual. Sua aplicação ocorreu através da aplicação de um questionário online.

O terceiro instrumento (SHAW) e o quarto instrumentos (HAW) estão relacionados. O primeiro é de autoria de Salas-Vallina e Alegre (2018) e o segundo é de autoria de Salas-Vallina et al (2017), sendo que HAW foi citado também por Waal (2018).

HAW é uma escala que tem o objetivo de mensurar a felicidade no trabalho a partir de um constructo que considera o próprio trabalho, as características do trabalho e a organização como um todo, baseados nas dimensões de Fisher (2010). Os autores acreditam que o seu trabalho possa contribuir com a liderança e o aprendizado, além de abrirem um novo caminho para a condução do gerenciamento dos recursos humanos dentro das organizações. As categorias dos dois instrumentos, apesar de terem as assertivas escritas de maneira diferente, uma vez que SHAW utiliza apenas algumas assertivas de HAW, se focam no engajamento, na satisfação no trabalho e no comprometimento organizacional.

SHAW é uma versão reduzida de HAW, contando com apenas 9 proposições, enquanto HAW tem 31 proposições. Foi criada, pois os colaboradores se viam sobrecarregados com o número de itens para responder. Para a criação da escala reduzida foram seguidos 4 passos: redução da escala, validação, antecedentes e resultados.

HAW, por sua vez, foi criada através de uma pesquisa com colaboradores do setor público, usando uma amostra de médicos que trabalhavam em hospitais públicos na Espanha. Foi proposta a mensuração da felicidade no trabalho a partir de 3 constructos: o próprio trabalho, as características do trabalho e a organização como um todo.

Ambas escalas, HAW e SHAW, são mensuradas a partir de uma escala likert de 7 pontos (indo do discordo totalmente para o concordo totalmente) para cada assertiva.

O último instrumento é a Medida Multidimensional de Felicidade no Trabalho elaborado por Singh e Aggarwal (2017). Esse instrumento foi construído através de quatro etapas. A primeira etapa era uma análise crítica das medidas existentes sobre felicidade no trabalho. A segunda etapa foi o desenvolvimento de dimensões e a escrita das proposições. A terceira etapa foi a proposição de um fator estruturado e a validade do conteúdo da escala. Já a última etapa foi para a verificação da confiabilidade, convergência e validade discriminante da escala.

Entretanto, foram necessários 3 estudos diferentes para chegar até a proposição da escala. O primeiro estudo foi uma análise qualitativa do conteúdo com o intuito, principalmente, de diferenciar a felicidade no trabalho da felicidade na vida pessoal. A seguir, o segundo estudo, foi uma análise das 593 respostas obtidas de colaboradores participantes da pesquisa, onde foi possível identificar 4 fatores que refletem o papel igualitário da organização e dos aspectos

humanos na felicidade do trabalho, como: o suporte recebido nas experiências de trabalho, o suporte não recebido nas experiências de trabalho, o *flow* e a motivação intrínseca e, por último, os sentimentos repulsivos com o trabalho. O terceiro estudo foi uma análise para confirmar a estrutura da escala proposta.

Essa escala contou com 10 categorias (Satisfação no trabalho, Engajamento no trabalho, Prosperidade e vigor, *Flow*, Afeto, Experiência de apoio no trabalho, Experiência do time, Higiene do local de trabalho, Segurança do trabalho e Impacto nos outros).

### 2.3.2 Trabalho

Nos instrumentos cujo foco central é o trabalho, foram encontradas 09 categorias no total, predominando a categoria relacionadas aos fatores de estresse no trabalho.

As 09 categorias podem ser encontradas organizadas no Quadro 6, separadas de acordo com os instrumentos encontrados a partir da revisão sistemática. Apesar de esses instrumentos não mencionarem a felicidade no trabalho, eles foram analisados e estudados, pois foram utilizados em alguns artigos da revisão sistemática, conforme demonstra o Quadro 6.

Quadro 7 - Categorias dos Instrumentos do tema de Trabalho

Instrumento	Categorias	Autor(es) da Revisão Sistemática	Autor (es) do Instrumento
Escala Revisada dos Valores do Trabalho (RWVS)	Realização profissional	Sousa e Porto (2015)	Porto e Pilati (2009)
	Estabilidade		
	Relações sociais		
	Prestígio		
Escala do Estresse no Trabalho	Estressor no trabalho	Butt et al (2019)	Qureshi et al (2012)
	Carga de trabalho		
	Ambiente de trabalho		
Engajamento (ou Entusiasmo) no Trabalho de Urtech	Estresse	Waal (2018)	Schaufeli et al (2002)
	Engajamento		

Fonte: Própria pesquisadora (2020)

O primeiro instrumento, Escala Revisada dos Valores do Trabalho (RWVS) de Porto e Pilati (2009) e citado por Sousa e Porto (2015). Essa é a única escala elaborada por autores brasileiros. Os autores usaram a Escala de Valores relativos ao Trabalho (EVT) como base, uma vez que era amplamente utilizada no trabalho, no Brasil.

Primeiro aplicaram a EVT com 790 profissionais. Os resultados mostraram a adequação do modelo, mas tinha uma representação dos tipos motivacionais limitada. Por essa razão, foi

realizada uma segunda aplicação, já com a escala revisada. Essa nova aplicação contou com uma amostra de 412 trabalhadores, de 6 cidades do país, através de um questionário físico aplicado diretamente no local de trabalho. Entretanto, antes da validação com os colaboradores foi realizada uma primeira validação com especialistas, os quais foram chamados de juízes no estudo.

Esse instrumento possui 46 itens, derivados teoricamente da escala anterior, divididos em 04 categorias: Realização profissional, Estabilidade, Relações sociais e Prestígio. Foi utilizada uma escala de 1 (nada importante) até 5 (extremamente importante). A escala foi validada e permite o avanço na teorização e mensuração dos valores relacionados ao trabalho.

O segundo instrumento, Teoria dos recursos de demandas do trabalho, de Qureshi et al (2012) e citado por Butt et al. O objetivo do estudo era encontrar a relação entre os estressores do trabalho, sobrecarga, ambiente de trabalho e intenções de trocar de trabalho. Foram, então, selecionados 250 colaboradores da indústria têxtil do Paquistão, mas apenas 109 preencheram o questionário. Foi também utilizada entrevista telefônica para os respondentes que não retornaram em 4 semanas com as respostas do questionário.

O instrumento possui 26 questões para medir a dependência e a independência de fatores de estresse no trabalho, a sobrecarga no trabalho, o ambiente no trabalho e a intenção do colaborador de trocar de trabalho, as quais foram analisadas a partir de 03 escalas: Estressor no trabalho, Carga de trabalho e Ambiente de trabalho. Foi utilizada uma escala de 5 pontos, sendo 1 discordo totalmente e 5 concordo totalmente.

O último instrumento, Engajamento (ou Entusiasmo) no Trabalho de Urtech, de Schaufeli et al (2002) e citado por Waal (2018), foi um instrumento criado com o foco de mensurar o engajamento no trabalho, como uma hipótese oposto ao Burnout. Para os autores, o engajamento é o antídoto para o *burnout*.

Originalmente a escala foi construída usando 24 itens, mas ela foi revisada e replicada em diferentes realidades e traduzidas para outros idiomas, como, por exemplo, o português. Também possui usos profissionais assim como usos dentro de instituições de ensino com estudantes. Dessa maneira, a escala pode chegar a ter até 03 itens por categoria.

Foram utilizadas 2 categorias, sendo que a primeira categoria, do Estresse, buscava avaliar a exaustão, o cinismo e a eficácia, enquanto a segunda categoria, do Engajamento, tinha o objetivo de avaliar o vigor, a dedicação e a absorção no trabalho.

### 2.3.3 Satisfação no Trabalho

Apenas um instrumento tinha como foco central a Satisfação no Trabalho. É o instrumento Satisfação no Trabalho do Colaborador, elaborado originalmente por Bamfo, Doger e Mingle (2018) e citado por Butt et al (2019). Apesar desse instrumento não mencionar a felicidade no trabalho, ele foi analisado e estudado, pois foi utilizado pelo artigo de Butt et al (2019) encontrado pela revisão sistemática.

O objetivo do estudo que deu origem a esse instrumento era de examinar a relação da satisfação no trabalho dos funcionários da linha de frente com relação ao comportamento abusivo de consumidores e com a intenção de trocar de trabalho. Entretanto, não foi possível identificar as dimensões desse instrumento.

Foi realizada a pesquisa com colaboradores de 10 bancos da região de Gana, sendo que foram enviados 200 questionários e obtiveram 186 respostas. O questionário usa a escala likert de 5 pontos, sendo 1 discordo fortemente, 2 discordo, 3 neutro, 4 concordo e 5 concordo fortemente.

Os resultados obtidos foram que o comportamento abusivo afeta a satisfação no trabalho, porque a culpa recai sobre o trabalhador e não sobre o banco. Quanto mais satisfeitos os colaboradores, menores são as intenções de trocar de trabalho. Quanto mais abusivo o comportamento do consumidor, maior a intenção de *turnover*.

### 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Os procedimentos metodológicos caracterizam uma etapa fundamental da pesquisa, sendo importante o uso de métodos científicos e técnicas de pesquisa adequados aos objetivos traçados.

Com relação à natureza do método, a pesquisa é caracterizada como aplicada, uma vez que visa apresentar uma proposta de instrumento para diagnóstico da felicidade no trabalho nas empresas de base tecnológica. De acordo com Fleury e Werlang (2016, p. 11), “A pesquisa aplicada concentra-se em torno dos problemas presentes nas atividades das instituições, organizações, grupos ou atores sociais. Ela está empenhada na elaboração de diagnósticos, identificação de problemas e busca de soluções”.

Na pesquisa é utilizada uma abordagem qualitativa, pois se estudou o tema da felicidade no trabalho para compreender melhor como a mesma é diagnosticada dentro das organizações.

A pesquisa qualitativa é basicamente aquela que busca entender um fenômeno específico em profundidade. Ao invés de estatísticas, regras e outras generalizações, ela trabalha com descrições, comparações, interpretações e atribuição de significados possibilitando investigar valores, crenças, hábitos, atitudes e opiniões de indivíduos ou grupos (BOTELHO, CRUZ; 2013, p. 54-55)

Para o alcance do objetivo geral da presente pesquisa, que é: elaborar um instrumento para diagnosticar a felicidade no trabalho em empresas de base tecnológica, o método mais adequado é a pesquisa exploratória-descritiva, uma vez que é necessário entender melhor o tema da felicidade no trabalho e como vem sendo diagnosticada e mensurada através dos instrumentos utilizados pelos artigos levantados na revisão sistemática (GIL, 2008). Além de descrever, a partir das categorias utilizadas no modelo de análise, os principais pontos para compreender e diagnosticar a felicidade no trabalho (GIL, 2008; BOTELHO, CRUZ, 2013).

A pesquisa é caracterizada, com relação aos procedimentos, como pesquisa de campo, pois parte da pesquisa bibliográfica até a pesquisa de campo, onde foi aplicado o instrumento junto com a população pesquisada (PIANA, 2009).

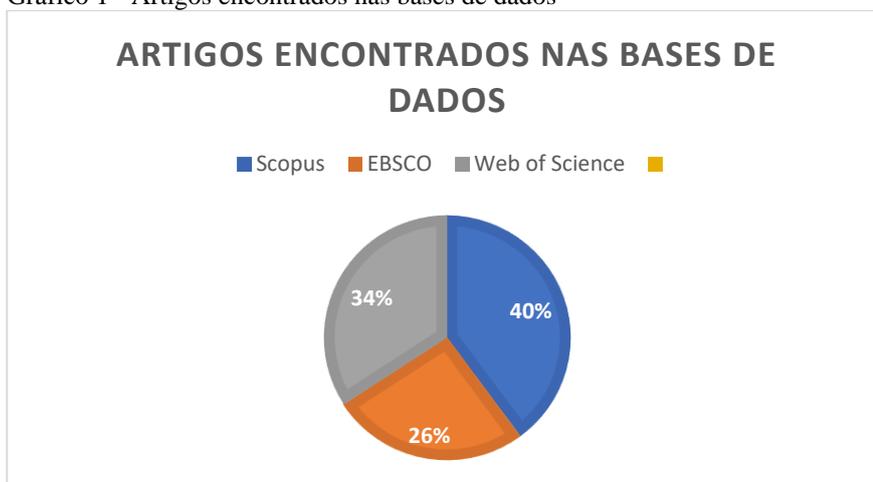
#### 3.1 REVISÃO SISTEMÁTICA E BIBLIOMETRIA

A revisão sistemática “é reconhecida por ser metódica, transparente e ser replicável” (CONFORTO, AMARAL, SILVA, 2011, p. 2). Na presente pesquisa, a revisão sistemática foi

realizada no dia oito de fevereiro de dois mil e vinte (08/02/2020), buscando pela palavra-chave *happiness at work* nas seguintes bases de dados, sem recorte temporal: Scopus, Web of Science e EBSCO.

Em todas as bases de dados foi buscada apenas a palavra-chave, filtrando pelos idiomas de: espanhol, inglês e português. Com isso, foram obtidos 77 artigos no Scopus, 66 artigos na Web of Science e 50 artigos na EBSCO, totalizando 193 artigos, conforme representação do Gráfico 1.

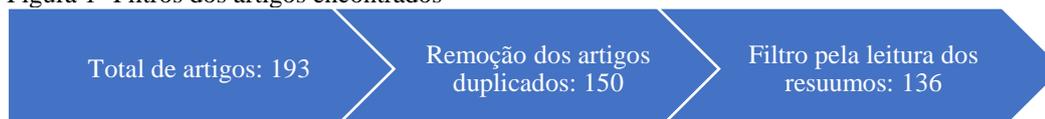
Gráfico 1 - Artigos encontrados nas bases de dados



Fonte: Própria pesquisadora, 2020

A seguir, iniciou-se duas rodadas de refinamento desses artigos. Na primeira, foram removidos os artigos duplicados, reduzindo em 43 artigos, sobrando 150 artigos. Na segunda rodada foi realizada a leitura dos resumos de cada um dos 150 artigos, afim de observar seus objetivos e verificar se eram realmente aderentes à felicidade no trabalho e à proposta da presente pesquisa. Com isso, foram removidos mais 14 artigos, restando 136 artigos, conforme observa-se o resumo desses refinamentos na Figura 1.

Figura 1- Filtros dos artigos encontrados

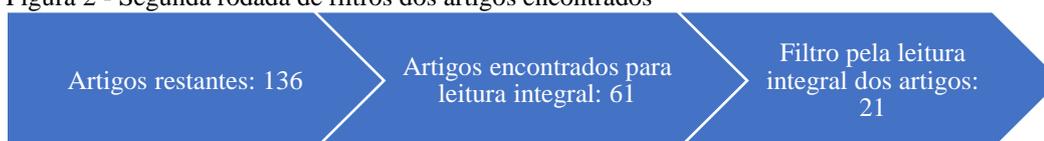


Fonte: Própria pesquisadora, 2020

Procurou-se, então, pela disponibilidade dos 136 artigos para leitura integral, dentro das condições de aquisição da pesquisadora, eliminando-se com isso 75 artigos, restando, assim, 61 artigos para a leitura integral.

Após a leitura integral desses artigos, ficou-se com uma amostra de 21 artigos que eram relevantes para a presente pesquisa e os quais foram utilizados para a elaboração do referencial teórico e do instrumento utilizado para coleta de dados, conforme demonstrado na Figura 2.

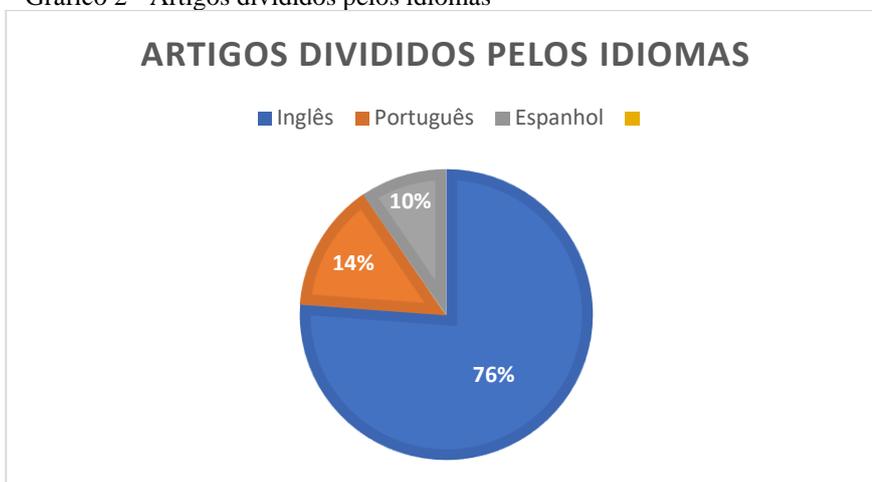
Figura 2 - Segunda rodada de filtros dos artigos encontrados



Fonte: Própria pesquisadora, 2020

Dos 21 artigos utilizados para a presente pesquisa, houve uma predominância de 16 artigos em inglês, 03 artigos em português e 02 artigos em espanhol, conforme demonstrado no Gráfico 2.

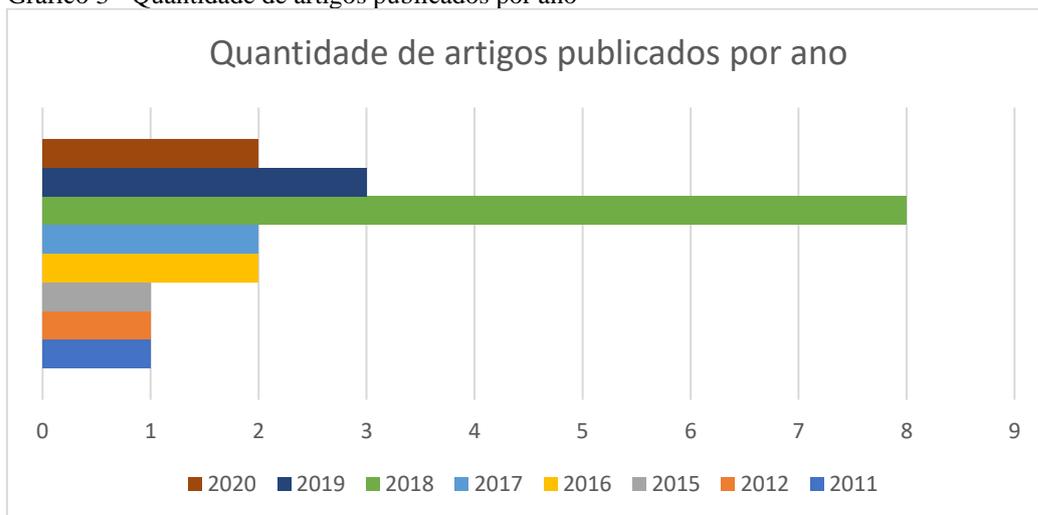
Gráfico 2 - Artigos divididos pelos idiomas



Fonte: Própria pesquisadora, 2020

Dentre os artigos da revisão sistemática, um mesmo autor esteve presente na autoria de três artigos diferentes: Salas Vallina, sendo 02 artigos de 2018 e 01 artigo de 2020. O que demonstra que dos artigos estudados, houve um predomínio da publicação de artigos nos últimos 03 anos, conforme demonstra o Gráfico 3.

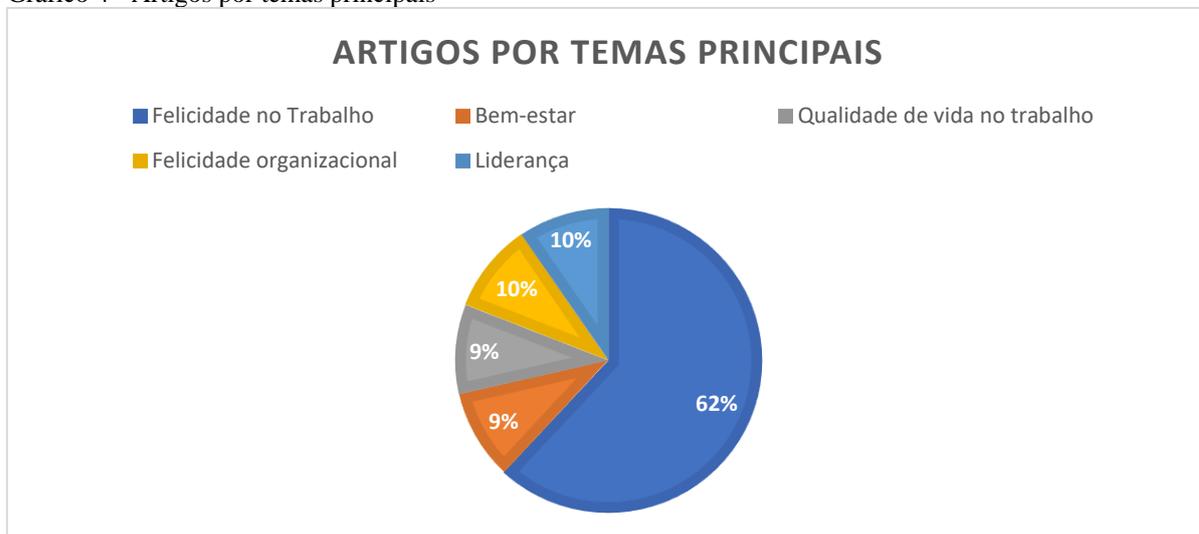
Gráfico 3 - Quantidade de artigos publicados por ano



Fonte: Própria autora, 2020

Além disso, 62% dos artigos visava estudar unicamente a felicidade no trabalho, enquanto os demais artigos permeavam a sua relação com outros temas, como: bem-estar, qualidade de vida no trabalho, felicidade organizacional e liderança, conforme demonstrado no Gráfico 4.

Gráfico 4 - Artigos por temas principais



Fonte: Própria autora, 2020.

Dentre os artigos que visam estudar unicamente a felicidade no trabalho, 38% se dedicaram a fazer um estado da arte ou revisão sistemática sobre o assunto, enquanto 62% buscaram entender a sua atuação prática, como realizar a mensuração da felicidade no trabalho, conforme demonstrado no Gráfico 5.

Gráfico 5 - Artigos sobre felicidade no trabalho



Fonte: Própria autora, 2020.

Os artigos foram publicados cada um em um *journal* diferente, com exceção de 02 artigos foram publicados no Journal of Happiness Studies, conforme Tabela 1.

Tabela 1 - Journals em que os artigos foram publicados

<b>Journal de Publicação</b>	<b>Quantidade Publicada</b>
Association of Researchers in Construction Management	01
Contaduría y administración	01
Current Psychology	01
Interacao em Psicologia	01
International Conference on Asia Pacific Business Innovation & Technology Management	01
International Conference on Kansei Engineering and Emotion Research	01
International Journal of Innovative Technology and Exploring Engineering	01
International Journal of Management Reviews	01
International Journal of Scientific and Technology Research	01
Journal of Business Research	01
Journal of Management and Organization	01
Journal of Organizational Effectiveness-People and Performance	01
Journal of Happiness Studies	02
Leadership and Organization Development Journal	01
Oxford Handbooks Online	01
Paideia	01
Psicología desde el Caribe	01
Revista de Administração Contemporânea	01
Revista De Ciencias De La Administracion Y Economia	01

Fonte: Própria pesquisadora, 2020.

A seguir, no Quadro 7 têm-se um resumo dos 21 artigos apresentados com todas as informações supracitadas sobre cada um deles.

Quadro 8 - Compilado dos artigos da revisão sistemática

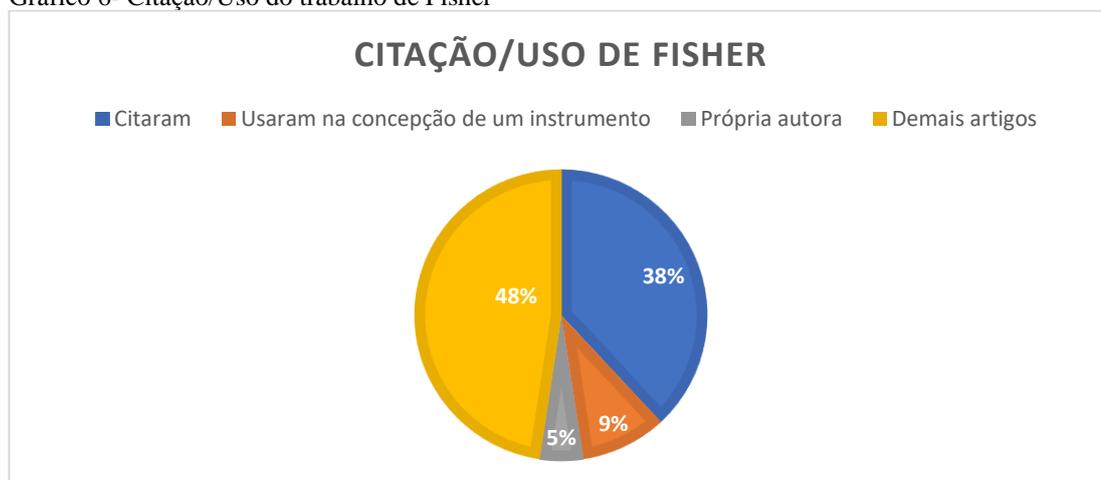
TÍTULO	AUTOR (ES)	ANO	JOURNAL	IDIOMA	TEMA
Happiness in the workplace	Awada, Ismail	2019	International Journal of Innovative Technology and Exploring Engineering	Inglês	Felicidade Trabalho no
Subjective Well-being in Organizations	Bakker, Oerlemans	2012	Oxford Handbooks Online	Inglês	Bem-Estar
Psychological capital and happiness at work: The mediating role of employee thriving in multinational corporations	Basinska et al	2020	Current Psychology	Inglês	Felicidade Trabalho no
Lay Understanding of Happiness and the Experience of Well-Being: Are Some Conceptions of Happiness More Beneficial than Others?	Bojanowska et al	2016	Journal of Happiness Studies	Inglês	Bem-Estar
Analyzing the role of quality of work life and happiness at work on employees job satisfaction with the moderation of job stress, empirical research of jiangsu university	Butt et al	2019	International Journal of Scientific and Technology Research	Inglês	Qualidade de vida no Trabalho
Happiness at Work of Employees in Small and Medium-sized Enterprises, Thailand	Chaiprasit e Santidhirakull	2011	International Conference on Asia Pacific Business Innovation & Technology Management	Inglês	Felicidade Trabalho no
How happy are project managers in their jobs	Cui, Davis e Huang	2016	Association of Researchers in Construction Management	Inglês	Felicidade Trabalho no
Significados de Felicidade orientados pela Psicologia Positiva em Organizações e no Trabalho	Ribeiro e Silva	2018	Psicología desde el Caribe	Português	Felicidade Trabalho no
Increasing organisational attractiveness: The role of the HPO and happiness at work frameworks	Waal	2018	Journal of Organizational Effectiveness-People and Performance	Inglês	Felicidade Trabalho no
Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo	Pincheira e Garcés	2018	Contaduría y administración	Espanhol	Felicidade organizacional
Quality of life, well-being and happiness at work: Synonyms or different concepts?	Farsen et al	2018	Interacao em Psicologia	Português	Qualidade de vida no trabalho
Happiness at Work	Fisher	2010	International Journal of Management Reviews	Inglês	Felicidade Trabalho no
Happiness Management: Review of scientific literature in the framework of happiness at work	Sánchez-Vázquez, Sánchez-Ordóñez e Días	2019	Retos-Revista De Ciencias De La Administracion Y Economia	Espanhol	Felicidade Trabalho no
Modeling factors and importance of happiness using KJ method	Lokman et al	2018	International Conference on Kansei Engineering and Emotion Research	Inglês	Felicidade Trabalho no

Happiness affecting the workplace environment and employees wellbeing	Qubaisi	2017	Society of Petroleum Engineers	Inglês	Felicidade Trabalho	no
Unselfish leaders? Understanding the role of altruistic leadership and organizational learning on happiness at work (HAW)	Salas-Vallina e Alegre	2018	Leadership and Organization Development Journal	Inglês	Liderança	
Happiness at work: Developing a shorter measure	Salas-Vallina e Alegre	2018	Journal of Management and Organization	Inglês	Felicidade Trabalho	no
The human side of leadership: Inspirational leadership effects on follower characteristics and happiness at work (HAW)	Salas-Vallina, Simone Fernandez-Guerrero e	2020	Journal of Business Research	Inglês	Liderança	
As Organizações e a Felicidade no Trabalho: Uma Perspectiva Integrada	Sender e Fleck	2017	Revista de Administração Contemporânea	Português	Felicidade Trabalho	no
Happiness at Work Scale: Construction and Psychometric Validation of a Measure Using Mixed Method Approach	Singh Aggarwal e	2017	Journal of Happiness Studies	Inglês	Felicidade Trabalho	no
Happiness at Work: Organizational Values and Person-Organization Fit Impact	Sousa e Porto	2015	Paideia	Inglês	Felicidade Organizacional	

Fonte: Própria pesquisadora, 2020

Dentre os 21 artigos apresentados no Quadro 7 e trabalhado nessa revisão sistemática, houve uma predominância de citação do trabalho de um dos autores dessa própria lista: Fisher (2010), cerca de 52%, conforme demonstrado no Gráfico 6.

Gráfico 6- Citação/Usos do trabalho de Fisher



Fonte: Própria pesquisadora, 2020

Desses 21 artigos, 09 artigos citaram as dimensões de felicidade no trabalho de Fisher (2010) e dos 03 artigos que criaram um instrumento para mensurar a felicidade no trabalho, 02 artigos citaram Fisher (2010) em sua concepção. Com isso, temos que mais de 50% dos artigos trabalham ou citam os constructos apresentados por Fisher (2010), demonstrando a importância e relevância do trabalho da autora para o tema da felicidade no trabalho.

Podem ser encontrados diversos trabalhos sobre a felicidade no trabalho, indo desde uma linha mais crítica até os trabalhos cognitivistas. Todos eles possuem o seu valor e agregam, de maneira diferente, o tema, mas para a proposta do presente trabalho, acabou-se encaixando mais na linha cognitivista.

### 3.2 COLETA DE DADOS

As técnicas para coleta de dados que foram utilizadas pela presente pesquisa são: pesquisa bibliográfica e entrevistas.

Iniciou-se com a pesquisa bibliográfica, a qual ocorreu de forma sistemática nas bases de dados, sendo descritos os seus passos e resultados no item 3.1. – Revisão sistemática e bibliometria.

Para Lakatos e Marconi (2003, p. 183), “a pesquisa bibliográfica, ou de fontes secundárias, abrange toda bibliografia já tornada pública em relação ao tema de estudo, desde publicações avulsas, boletins, jornais, revistas, livros, pesquisas, monografias, teses, material cartográfico, etc”. Entretanto, o foco foi em artigos publicados sobre o tema da felicidade no trabalho.

A partir da revisão sistemática foi, então, realizada a construção das categorias de análise e em seguida, o processo de elaboração do instrumento. Após uma primeira versão do instrumento, foi realizada a segunda etapa da pesquisa, foram utilizadas entrevistas para realizar a coleta de dados. Essas entrevistas aconteceram em dois momentos distintos e foram a aplicação do instrumento. Em um primeiro momento, ocorreu com um grupo de especialistas em gestão de pessoas, com o intuito de realizar uma primeira validação semântica do instrumento proposto a partir dos conhecimentos que os mesmos possuem sobre os colaboradores e como poderiam compreender cada uma das assertivas utilizadas no instrumento. Faz-se necessário ressaltar que a validação inicial com os especialistas foi apenas semântica, com relação à escrita das assertivas.

Em um segundo momento, foram realizadas entrevistas com os colaboradores de empresas de base tecnológica do município de Florianópolis, para realizar uma nova validação semântica do instrumento ajustado com base nas entrevistas junto aos especialistas. Essas entrevistas ocorreram de maneira virtual, sendo agendadas com antecedência com cada um dos colaboradores participantes. Foram realizadas individualmente, utilizando o instrumento elaborado como um roteiro de entrevista pré-estruturada, sendo aplicado o instrumento com cada um desses colaboradores. A partir de seus questionamentos, comentários e reações que foram observadas as necessidades de novos ajustes no instrumento.

As entrevistas são um método que permite obter as informações necessárias através de uma conversação com os participantes da pesquisa. De acordo com Lakatos e Marconi (2003, p. 196), “é uma conversação efetuada face a face, de maneira metódica; proporciona ao entrevistador, verbalmente, a informação necessária”. Essas entrevistas ocorreram de maneira semi-estruturada, tendo como base o instrumento proposto, o qual foi compartilhado visualmente com os participantes, para que pudessem acompanhar cada um das assertivas. Ambos os modelos utilizados com especialistas e com colaboradores encontram-se no Apêndice 1 e 2, respectivamente.

### 3.3 DELIMITAÇÃO E AMOSTRA

A presente pesquisa ocorreu, geograficamente, no município de Florianópolis, localizado no estado de Santa Catarina. Pela proximidade que a pesquisadora possui com o setor de tecnologia do município, a amostra ocorreu por conveniência. “Na amostragem por conveniência (não probabilística), os elementos da amostra são selecionados por conveniência ou facilidade para o pesquisador” (OLIVEIRA et al, 2017, p. 82)

As quantidades de entrevistas necessárias tiveram como base o artigo de Baker e Edwards (2012), onde os autores entrevistaram diferentes pesquisadores para compreender quantas entrevistas são suficientes em uma pesquisa qualitativa. Um desses pesquisadores, Daniel Miller da *University College London*, sugere a utilização de, pelo menos 3 ou 4 pessoas que se possa conhecer e aprofundar melhor, mas um número mínimo de 6 a 10 entrevistas.

Logo, foram realizadas três entrevistas com especialistas em gestão de pessoas para uma primeira validação semântica do instrumento proposto, seguida de ajustes e uma nova rodada de entrevistas, contando com 11 colaboradores de empresas de tecnologia do município de Florianópolis.

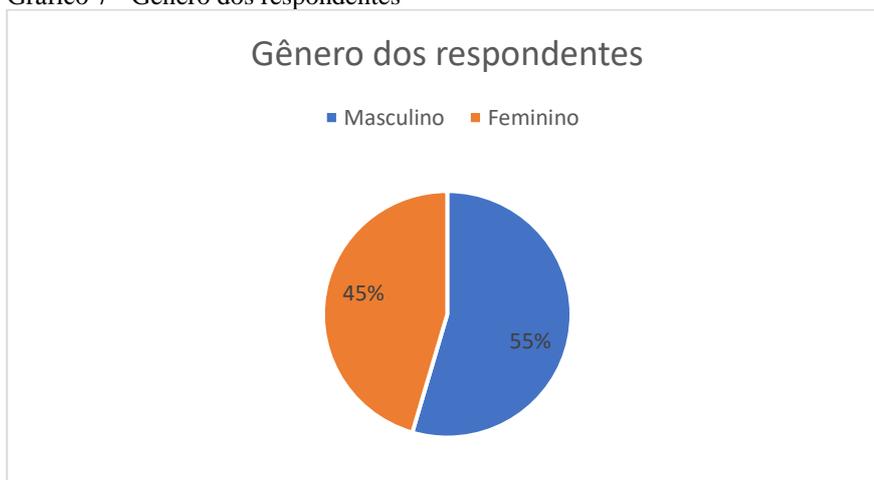
Os critérios para escolha dos especialistas em gestão de pessoas eram atuar na área de gestão de pessoas em uma empresa de base tecnológica e ter conhecimento suficiente sobre o setor e os colaboradores do setor, de modo a realizar a validação semântica do instrumento pensando em como esses trabalhadores entenderiam cada uma das questões.

Os critérios utilizados para a escolha dos participantes foram:

- Trabalhar em uma empresa de base tecnológica situada no município de Florianópolis;
- Possuir vínculo empregatício, através do contrato de CLT;
- Ter mais de 18 anos de idade.

Assim, dos 11 colaboradores de empresas de tecnologia que participaram da validação semântica do instrumento, 55% foram homens e 45% foram mulheres, conforme o Gráfico 7.

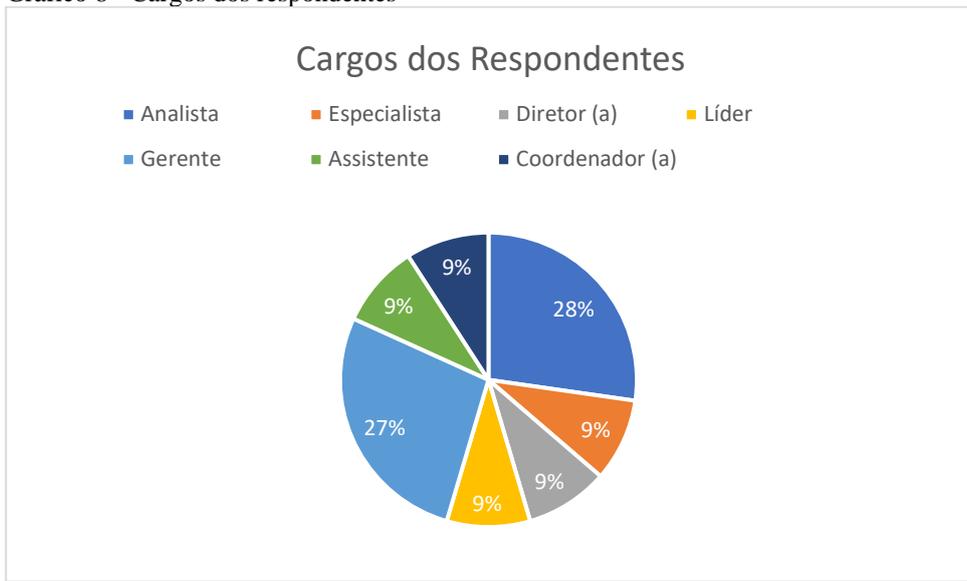
Gráfico 7 - Gênero dos respondentes



Fonte: Própria pesquisadora, 2020

Com relação aos cargos desempenhados por cada um dos respondentes, houve uma variedade, pois cada empresa utiliza uma demonização diferente de cargo, predominando os cargos de gerente (27%) e de analista (28%), conforme demonstrado no Gráfico 8.

Gráfico 8 - Cargos dos respondentes



Fonte: Própria pesquisadora, 2020

É possível perceber que houve um predomínio de cargos de liderança, correspondendo a 55% da natureza dos cargos dos respondentes contra 45% de cargos operacionais, conforme demonstrado no Gráfico 9.

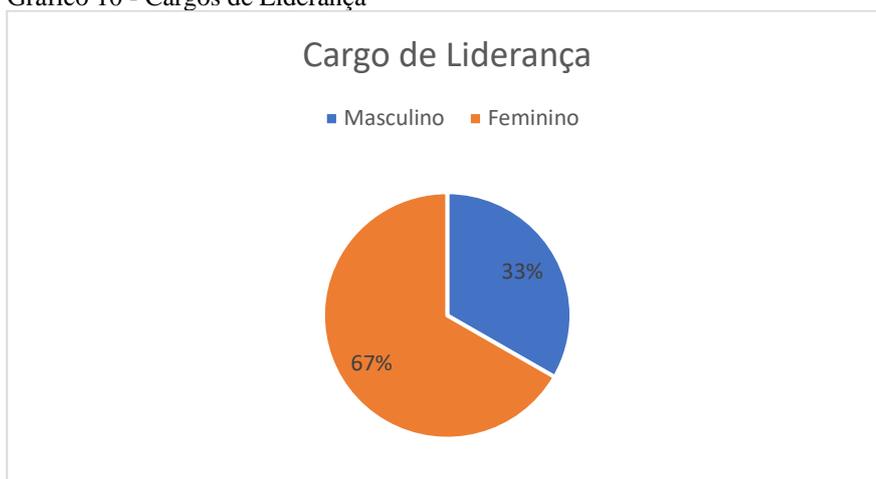
Gráfico 9 - Natureza dos cargos



Fonte: Própria pesquisadora, 2020

Dentre os cargos de liderança, 67% eram de respondentes do gênero feminino, enquanto nos cargos operacionais 80% eram de respondentes do gênero masculino, conforme demonstrado no Gráfico 10 e no Gráfico 11

Gráfico 10 - Cargos de Liderança



Fonte: Própria pesquisadora, 2020

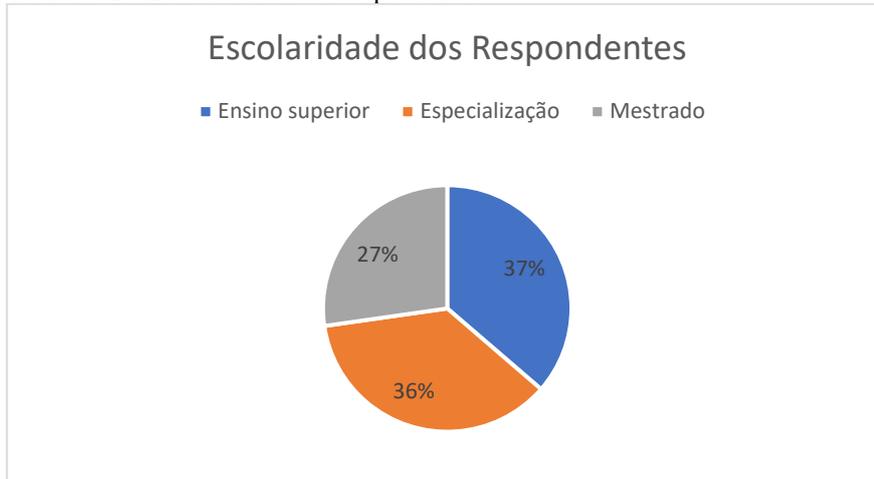
Gráfico 11 - Cargos Operacionais



Fonte: Própria pesquisadora, 2020

Já com relação a escolaridade dos participantes, houve um predomínio de respondentes com ensino superior (37%) e de especialização (36%), conforme demonstrado no Gráfico 12.

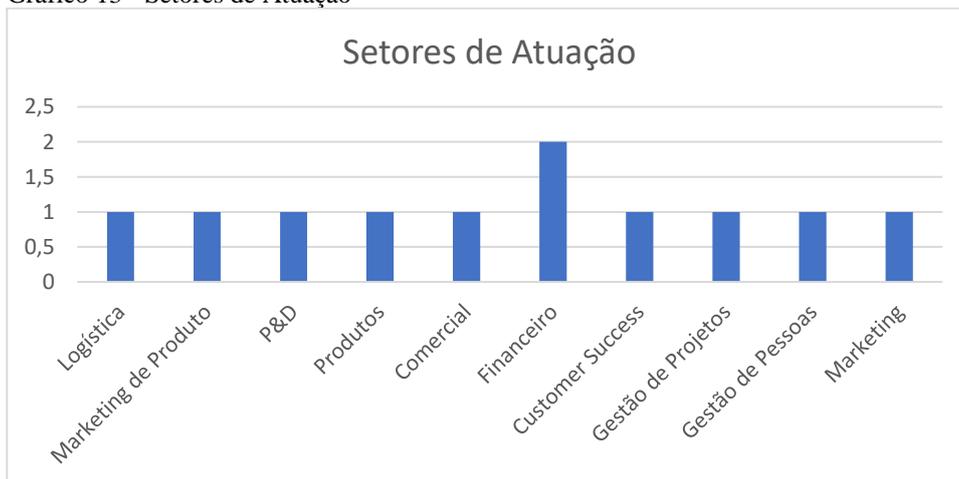
Gráfico 12 - Escolaridade dos Respondentes



Fonte: Própria pesquisadora, 2020

Com relação ao setor de atuação, houve uma diversificação nos setores que os correspondentes atuam, conforme demonstra o Gráfico 13, sendo que o único setor que contou com mais de um participante atuando foi o setor financeiro, tendo 2 participantes que atuavam nesse setor, de empresas diferentes e com cargos diferentes.

Gráfico 13 - Setores de Atuação



Fonte: Própria pesquisadora, 2020

### 3.4 MODELO DE ANÁLISE

Com base nas dimensões de Fisher (2010), foram criadas quatro dimensões de análise: o indivíduo, o próprio trabalho, o time e a organização.

A dimensão do indivíduo visa analisar as características individuais do colaborador com relação ao seu trabalho, avaliando a satisfação com o trabalho, o comprometimento e os estados afetivos, como o humor, o *flow* e o engajamento, além da felicidade no trabalho (FISHER, 2010; SOUSA, PORTO, 2015; CUI, DAVIS, HUANG, 2016; SINGH, AGGARWAL, 2017; PINCHEIRA, GARCÉS, 2018).

A dimensão do próprio trabalho visa analisar o próprio trabalho que o colaborador exerce, bem como as implicações afetivas e os sentimentos relacionados com o mesmo. Além disso, analisa as características do trabalho, como os recursos contextuais e julgamentos avaliativos das características do trabalho, bem como as características relativas à função desempenhada (SENDER, FLECK, 2017; SALAS-VALLINA, ALEGRE, 2018; SALAS-VALLINA, ALEGRE, 2018; BUTT et al, 2019; SALAS-VALLINA, SIMONE, FERNÁNDEZ-GUERRERO, 2020).

A dimensão do time visa analisar o time<sup>2</sup> como um grupo, onde se observa o engajamento e a satisfação do grupo com o trabalho, além da relação do colaborador com o seu time, bem como a felicidade sentida no trabalho pelo time (FISHER, 2010; CUI, DAVIS, HUANG, 2016; SINGH, AGGARWAL, 2017; SENDER, FLECK, 2017).

A quarta dimensão é a dimensão da organização que visa analisar as características organizacionais, considerando a organização como um todo, como os sentimentos de pertencimento à organização, bem como a liderança e a felicidade sentida por toda a organização (SOUSA, PORTO, 2015; SENDER, FLECK, 2017; WAAL, 2018; SALAS-VALLINA, ALEGRE, 2018; SALAS-VALLINA, ALEGRE, 2018; BUTT et al, 2019. SALAS-VALLINA, SIMONE, FERNÁNDEZ-GUERRERO, 2020).

A consolidação de todas as dimensões, suas definições e dos autores que apoiam cada uma dessas dimensões está apresentada no Quadro 8.

---

<sup>2</sup> Apesar de a terminologia grupo soar como mais adequada, optou-se pelo uso do termo time, pois é uma nomenclatura mais usual utilizada nas empresas de base tecnológica, com o qual os colaboradores mais se identificam.

Quadro 9 - Modelo de Análise

DIMENSÕES	DEFINIÇÃO DAS DIMENSÕES	AUTORES
<b>O indivíduo</b>	Essa dimensão visa analisar as características individuais do colaborador, como a satisfação, o comprometimento, além dos sentimentos envolvidos com o trabalho.	Sousa, Porto (2015)
		Pincheira, Garcés (2018)
		Cui, Davis, Huang (2016)
		Singh, Aggarwal (2017)
		Fisher (2010)
<b>O próprio trabalho</b>	Essa dimensão visa analisar o próprio trabalho, como as implicações afetivas e os sentimentos relacionados ao trabalho, além das características do trabalho e da função.	Salas-Vallina, Alegre (2018)
		Salas-Vallina, Alegre (2018)
		Salas-Vallina, Simone, Fernández-Guerrero (2020)
		Butt et al (2019)
		Waal (2018)
		Sender, Fleck (2017)
<b>O time</b>	Essa dimensão visa analisar o time como um grupo, analisando os sentimentos e relacionamentos do grupo.	Cui, Davis, Huang (2016)
		Singh, Aggarwal (2017)
		Fisher (2010)
		Sender, Fleck (2017)
<b>A organização</b>	Essa dimensão visa analisar as características da organização como um todo.	Salas-Vallina, Alegre (2018)
		Salas-Vallina, Alegre (2018)
		Salas-Vallina, Simone, Fernández-Guerrero (2020)
		Butt et al (2019)
		Waal (2018)
		Sousa, Porto (2015)
		Sender, Fleck (2017)

Fonte: Própria pesquisadora, 2020

### 3.4.1 Seleção e categorização dos instrumentos de mensuração/diagnóstico da felicidade no trabalho nas organizações

Para a elaboração do instrumento proposto pela presente pesquisa, inicialmente foram analisados todos os 21 artigos levantados pela revisão sistemática, de modo a buscar dentro desses artigos os instrumentos usados, tanto para a elaboração do referencial teórico quanto para a coleta de dados. Dessa maneira, foram levantados, inicialmente, 35 instrumentos, conforme apresentados no Quadro 9.

Quadro 10 - Instrumentos citados nos artigos da revisão sistemática

Instrumentos	Autores que citaram
HPO framework scale	Waal (2018)
COPSOQ	Pincheira e Garcés (2018)
Revised life-oriented test	Singh e Aggarwal (2017)
KJ Method	Lokman et al (2018)
Schwartz Values Theory	Sousa e Porto (2015)
Barbuto e Wheeler Likert Scale	Salas-Vallina e Alegre (2018)
OLC Likert Scale	Salas-Vallina e Alegre (2018)
Russel's Circumplex Model	Bakker e Oerlemans (2011)
Wright, Moynihan e Pandey	Salas-Vallina e Alegre (2018)
Smiles Framework	Singh e Aggarwal (2017)
Quality of work life	Salas-Vallina e Alegre (2018); Butt et al (2019)
Utrecht Work Engagement Scale (or Enthusiasm)	Waal (2018); Salas-Vallina e Alegre (2019)

Revised Work Values Scales	Sousa e Porto (2015)
Job demands resources theory	Salas-Vallina e Alegre (2018)
Job Stress	Butt et al (2019)
Work Well-Being Scale	Singh e Aggarwal (2017)
Job related affective well-being	Singh e Aggarwal (2017)
iPPQ based HAW Scale	Singh e Aggarwal (2017)
SHAW	Salas-Vallina e Alegre (2018)
Happiness at Work	Butt et al (2019)
HAW	Salas-Vallina e Alegre (2018); Salas-Vallina e Alegre (2018)
Happines Works Survey	Singh e Aggarwal (2017); Cui, Davis e Huang (2016)
Multidimensional measure of HAW	Sousa e Poto (2015)
Oxford Happiness Questionnaire	Singh e Aggarwal (2017)
Escala da Felicidade Subjetiva	Pincheira e Garcés (2018)
Warr's Vitamin Model	Fisher (2010); Sánchez-Vázquez, Sánchez-Ordóñez e Días; Salas-Vallina e Alegre (2018); Salas-Vallina e Alegre (2018); Singh e Aggarwal (2017); Sousa e Porto (2015); Lokman et al (2018)
Employee Job Satisfaction	Butt et al (2019)
Job Satisfaction Scale	Waal (2018); Salas-Vallina e Alegre (2018)
Satisfaction with life Scale	Bojanowska e Zalewska (2015); Singh e Aggarwal (2017)
Lokman's emotion and importance quadrante (LEIQ)	Lokman et al (2018)
Positive and Negative Affect Schedule	Bojanowska e Zalewska (2015); Singh e Aggarwal (2017)
Affective organisational commitment scale	Salas-Vallina e Alegre (2018)
Cuestionario de Clima Organizacional	Pincheiras e Garcés (2018)
PERMA Model	Seligman (2002)
Organizational Values Sclae	Sousa e Porto (2015)

Fonte: Própria pesquisadora, 2020

Como pode ser observado no Quadro 9, alguns instrumentos não foram apresentados pelo nome do instrumento, mas sim pelos autores, assim como alguns instrumentos foram citados tendo uma palavra diferente, de um artigo para o outro, como, por exemplo, *Utrecht Work Engagement Scale* que também foi chamado de *Utrecht Work Enthusiasm Scale*.

Esses instrumentos foram pesquisados e categorizados, de acordo com os seus temas principais, através de dez categorias: liderança, trabalho, bem-estar, felicidade no trabalho, felicidade, valores pessoais, satisfação no trabalho, satisfação na vida, emoção e organização, conforme demonstrado no Quadro 10. Essas categorias foram criadas após uma análise dos instrumentos e dos seus objetivos principais.

Quadro 11 - Instrumentos citados nos artigos da revisão sistemática por categoria

<b>Categorias</b>	<b>Instrumentos</b>	<b>Autores que citaram</b>
Liderança	Barbuto e Wheeler Likert Scale	Salas-Vallina e Alegre (2018)
	Wright, Moynihan e Pandey	Salas-Vallina e Alegre (2018)
Trabalho	Quality of work life	Salas-Vallina e Alegre (2018); Butt et al; (2019)

	Utrecht Work Engagemet Scale (or Enthusiasm)	Waal (2018); Salas-Vallina e Alegre (2018)
	Revised Work Values Scales	Sousa e Porto (2015)
	Job demands resources theory	Salas-Vallina e Alegre (2018)
	Job Stress	Butt et al (2019)
Bem-estar	Work Well-Being Scale	Singh e Aggarwal (2017)
	Job related affective well-being	Singh e Aggarwal (2017)
Felicidade no trabalho	iPPQ based HAW Scale	Singh e Aggarwal (2017)
	SHAW	Salas-Vallina e Alegre (2018)
	Happiness at Work	Butt et al (2019)
	HAW	Salas-Vallina e Alegre (2018); Salas-Vallina e Alegre (2018)
	Happines Works Survey	Singh e Aggarwal (2018); Cui, Davis e Huang (2016)
	Multidimensional measure of HAW	Sousa e Porto (2015)
	Oxford Happiness Questionnaire	Singh e Aggarwal (2017)
Felicidade	Escala da Felicidade Subjetiva	Pincheira e Garcés (2018)
	Warr's Vitamin Model	Fisher (2010); Sánchez-Vázquez, Sánchez-Ordóñez, Días (2019); Salas-Vallina e Alegre (2018); Salas-Vallina e Alegre (2018); Singh e Aggarwal (2017); Sousa e Porto (2015); Lokman et al (2018)
	PERMA Model	Seligman (2002)
Valores Pessoais	Schwartz Values Theory	Sousa e Porto (2015)
Satisfação no trabalho	Employee Job Satisfaction	Butt et al (2019)
	Job Satisfaction Scale	Waal (2018); Salas-Vallina e Alegre (2018)
Satisfação na vida	Satisfaction with life Scale	Bojanowska e Zalewska (2015); Singh e Aggarwal (2017)
Emoção	Lokman's emotion and importance quadrante (LEIQ)	Lokman et al (2018)
	Russel's Circumplex Model	Bakker e Oerlemans (2011)
	Positive and Negative Affect Schedule	Bojanowska e Zalewska (2015); Singh e Aggarwal (2017)
	Smiles Framework	Singh e Aggarwal (2017)
	Revised life-oriented test	Singh e Aggarwal (2017)
	COPSOQ	Pincheira e Garcés (2017)
	Affective organisational commitment scale	Salas-Vallina e Alegre (2018)
Organização	OLC Likert Scale	Salas-Vallina e Alegre (2018)
	HPO framework scale	Waal (2018)
	KJ Method	Lokman et al (2018)
	Cuestionario de Clima Organizacional	Pincheiras e Garcés (2018)
	Organizational Values Sclae	Sousa e Porto (2015)

Fonte: Própria pesquisadora (2020)

Foram excluídos desses 35 instrumentos, os instrumentos que abordavam temas não compatíveis com a felicidade no trabalho, permanecendo apenas instrumentos relativos ao trabalho, a felicidade no trabalho e a satisfação no trabalho. Instrumentos que abordavam como foco central o bem-estar, a felicidade (no geral), a satisfação com a vida, emoção e sentimentos, clima organizacional, valores organizacionais ou outros temas foram desconsiderados.

Restaram, com isso, 12 instrumentos. Desses, 03 instrumentos eram novos, cada um pertencente a um artigo diferente da revisão sistemática. Os demais 09 instrumentos ou foram unidos dois ou mais instrumentos para realizar a coleta de dados ou utilizados em sua totalidade para mensuração ou diagnóstico.

Com relação aos temas, 07 instrumentos abordavam a felicidade no trabalho como tema central; 02 instrumentos, a satisfação no trabalho e 03 instrumentos, o trabalho. Entretanto, ao se buscar os artigos originais sobre cada instrumento, foram excluídos outros 03 instrumentos pela falta de acesso aos artigos originais, sendo desses 02 instrumentos sobre a felicidade no trabalho e 01 instrumento sobre a satisfação no trabalho.

Tabela 2 - Quantidade de instrumentos por tema

<b>Temas dos Instrumentos</b>	<b>Quantidade dos Instrumentos</b>	<b>Quantidade dos Instrumentos após a busca pelos artigos originais</b>
Felicidade no Trabalho	07	05
Satisfação no Trabalho	02	01
Trabalho	03	03

Fonte: Própria pesquisadora, 2020

Com isso, restaram 09 instrumentos, sendo 05 instrumentos com foco central na felicidade no trabalho, 01 instrumento com foco central na satisfação no trabalho e 03 instrumentos com foco no trabalho.

## **4 DIAGNÓSTICO E ANÁLISE DA REALIDADE ESTUDADA**

Esse tópico irá tratar sobre a realidade estudada, descrevendo o seu diagnóstico e a sua análise.

### **4.1 DIAGNÓSTICO E ANÁLISE DA REALIDADE ESTUDADA**

Nesse tópico será abordada como ocorreu a elaboração do instrumento proposto, bem como a etapa de validação semântica que ocorreu com os especialistas em gestão de pessoas.

#### **4.1.1 Dimensões de análise da felicidade no trabalho e instrumento preliminar**

A partir da seleção dos instrumentos que constavam na literatura utilizada na presente pesquisa e tendo como base o modelo de análise, optou-se pela construção de um instrumento contemplando quatro dimensões, tendo como base as categorias de análise da felicidade no trabalho de Fisher (2010), sendo aqui chamadas de: o indivíduo, o próprio trabalho, o time e a organização.

Essas categorias foram operacionalizadas na forma de assertivas para serem avaliadas com uma escala likert de 04 pontos. A opção da escala de 04 pontos ocorreu para evitar posições neutras (FEUERSCHÜTTE et al, 2016), sendo as pontuações referentes a: (1) discordo totalmente, (2) discordo parcialmente, (3) concordo parcialmente e (4) concordo totalmente.

A escolha da escala de 04 pontos para evitar a neutralidade, se baseia no fato de que há uma tendência em, havendo a possibilidade de se manter neutro, que as pessoas tendam a ir para esse lado. Entretanto, em se tratando da felicidade no trabalho, não há como haver posições de neutralidade. Por essa razão, é estimulado as pessoas que escolham uma das 04 pontuações para demonstrarem a sua posição com relação a cada uma das assertivas (FEUERSCHÜTTE et al, 2016).

Com isso, as assertivas foram traduzidas dos instrumentos pesquisados e distribuídas de acordo com cada uma das dimensões de análise. Como existiam muitas assertivas que eram repetidas ou que se complementavam, foi realizada a tradução e ajuste dessas assertivas, buscando a preservação da ideia original desses instrumentos.

Desse modo, foram organizadas as assertivas e seus respectivos autores que embasaram a construção da primeira versão do instrumento proposto, conforme demonstrado no Quadro 12.

Quadro 12 - Dimensões e assertivas do instrumento proposto

Dimensões	Definição das Dimensões	Autores que embasam as Dimensões	Assertivas	Autores
<b>O indivíduo</b>	Essa dimensão visa analisar as características individuais do colaborador, como a satisfação, o comprometimento, além dos sentimentos envolvidos com o trabalho.	Fisher (2010) Sousa e Porto (2015) Pincheira e Garcés (2018) Cui, Davis e Huang (2016) Singh e Aggarwal (2017)	Eu me sinto satisfeito (a) com o meu trabalho	Porto e Pilati (2009) Qureshi et al (2012) Schaufeli et al (2002) Van Katwyk et a (2000) Lutterbie e Pryce-Jones (2013) Salas-Vallina e Alegre (2018) Singh e Aggarwal (2017)
			Eu sinto-me pleno (a) e completo (a) após um dia de trabalho	
			Eu sinto que tenho problemas de insônia e ansiedade por causa do meu trabalho	
			Sinto-me feliz com o trabalho que eu tenho	
			Eu me sinto exausto (a) e sem energia após um dia de trabalho	
			Quando acordo pela manhã, eu sinto vontade de ir trabalhar	
			Sinto-me muito motivado (a) a trabalhar, inspirada (o) e cheio de orgulho do meu trabalho	
			Sinto-me entusiasmada (o) , excitado (a) e enérgica (o) com o meu trabalho	
			Sinto-me muito frustrado (a) e nervoso (a) com o meu trabalho	
			É melhor para a minha saúde trocar de trabalho	
<b>O próprio trabalho</b>	Essa dimensão visa analisar o próprio trabalho, como as implicações afetivas e os sentimentos relacionados ao trabalho, além das características do trabalho e da função.	Salas-Vallina e Alegre (2018) Salas-Vallina e Alegre (2018) Salas-Vallina, Simone e Fernández-Guerrero (2020) Waal (2018) Butt et al (2019) Sender e Fleck (2017)	Eu posso trabalhar por longas horas sem interrupção, como se o tempo estivesse voando e eu nem percebesse	Porto e Pilati (2009) Qureshi et al (2012) Schaufeli et al (2002) Lutterbie e Pryce-Jones (2013) Salas-Vallina e Alegre (2018)
			O meu trabalho é inovador, desafiador e interessante	
			O meu trabalho me permite ter autonomia e liberdade para decidir como realizá-lo da melhor maneira possível	
			O meu trabalho me permite aplicar todos os conhecimentos que eu possuo	
			O meu trabalho possui um significado e um propósito profundo com o qual eu me identifico	
			O meu trabalho me permite crescer, aprender e desenvolver novas habilidades, conhecimentos e técnicas	
			O meu trabalho possui um mínimo de recursos necessários que contribuem para melhorar o meu desempenho	
			O meu trabalho me permite ser reconhecido (a) pelos resultados que eu alcanço com ele	
			O meu trabalho me permite trabalhar o suficiente para ter estabilidade e independência financeira	
			O meu trabalho me permite ter equilíbrio entre a minha vida pessoal e a minha vida profissional	
<b>O time</b>	Essa dimensão visa analisar o time como um grupo, analisando os	Fisher (2010) Cui, Davis e Huang (2016) Singh e Aggarwal (2017) Sender e Fleck (2017)	A minha relação com o meu time é de cooperação e colaboração em prol dos objetivos e metas que todos nós possuímos, sejam objetivos e metas individuais ou coletivos	Porto e Pilati (2009) Qureshi et al (2012) Lutterbie e Pryce-Jones (2013)
			Eu recebo e dou suporte aos meus colegas de trabalho	
			Eu recebo o suporte necessário dos meus superiores	

	sentimentos e relacionamentos do grupo.		Eu e o meu time possuímos uma relação cordial e amigável no ambiente de trabalho	Salas-Vallina e Alegre (2018) Singh e Aggarwal (2017)
			O time me ajuda para que eu possa crescer profissionalmente	
			O relacionamento que eu tenho com o meu time é repleto de respeito e admiração mútua	
			Eu gosto e estou satisfeito (a) com o relacionamento que tenho com os meus colegas de trabalho	
<b>A organização</b>	Essa dimensão visa analisar as características da organização como um todo.	Sousa e Porto (2015) Sender e Fleck (2017) Salas-Vallina e Alegre (2018) Salas-Vallina e Alegre (2018) Salas-Vallina, Simone e Fernández-Guerrero (2020) Waal (2018) Butt et al (2019)	A organização que eu trabalho tem as funções e responsabilidades de cada cargo muito bem delimitadas, de modo que eu entendo quais são as minhas responsabilidades e quais as responsabilidades dos meus demais colegas dentro da organização	Porto e Pilati (2009) Qureshi et al (2012) Chaiprasit e Santidhirakul (2011) Lutterbie e Pryce-Jones (2013) Salas-Vallina e Alegre (2018) Singh e Aggarwall (2017)
			A administração e a liderança da organização que eu trabalho tratam a todos com equidade, sem distinções	
			O ambiente de trabalho da empresa que eu trabalho é bom, seguro e promove o bem-estar físico e mental	
			A comunicação dentro da organização que eu trabalho é clara e transparente	
			A organização que eu trabalho permite que haja um equilíbrio entre a vida pessoa e a vida profissional	
			A organização que eu trabalho oferece treinamento e toda a informação necessária para que eu possa executar o meu trabalho	
			Eu acredito e compartilho dos mesmos valores da organização que eu trabalho	
			Eu sinto um sentimento de pertencimento à organização que eu faço parte	
			Os líderes fazem com que eu e o meu time estejamos sempre ciente da missão e da visão da organização	
			Os líderes ajudam eu e o meu time a se desenvolverem e alcançarem o nosso melhor potencial, como equipe e individualmente	
Os líderes promovem um ambiente saudável, criativo e positivo de trabalho				
Eu tenho total liberdade de falar com qualquer um dos líderes da organização				

Fonte: Própria pesquisadora (2020)

#### 4.1.2 Validação do instrumento com os especialistas de gestão de pessoas

A primeira validação semântica do instrumento proposto ocorreu com três especialistas em gestão de pessoas. O objetivo era apresentar o instrumento para especialistas de modo a verificar se a escrita das assertivas estava adequada e seria compreendida pelos colaboradores, já que esses especialistas estão acostumados a dialogar com os colaboradores e possuem também experiência com a aplicação de pesquisas com os respectivos colaboradores das suas organizações.

Os comentários do primeiro especialista foram de alterações muito pontuais na grafia das assertivas, de modo a melhorar a compreensão dessas assertivas, como, por exemplo, na assertiva “Eu sinto que tenho problemas de insônia e ansiedade por causa do meu trabalho” alterar para “Por causa do meu trabalho, eu sinto problemas de insônia e ansiedade”, pois poderia haver confusão quanto a esses problemas não terem relação direta com o trabalho, como causa dos mesmos.

Outro exemplo citado pelo especialista foi com relação à assertiva “É melhor para a minha saúde trocar de trabalho” para alterar para “É melhor para a minha saúde física ou mental trocar de trabalho”, uma vez que saúde é um termo muito amplo e é importante deixar clara a saúde mental também como sendo um dos motivos para que a pessoa cogite trocar de trabalho.

Houve algumas sugestões de acréscimos de novas dimensões, entretanto, a validação era com relação a semântica, uma vez que não havia na literatura embasamento para o acréscimo sugerido. A opção da pesquisadora foi por não adicionar dimensões ou assertivas que foram sugestões dos especialistas, mas que não possuíam um embasamento na literatura encontrada da revisão sistemática. Desse modo, sugestões como: abordar a felicidade do indivíduo, analisar os seus relacionamentos fora do ambiente de trabalho ou mesmo a diversidade não foram utilizadas.

Todas as sugestões apresentadas pelo primeiro especialista estão apresentadas no Quadro 13, divididas conforme as dimensões de análise.

Quadro 13 - Validação semântica especialista 1

Dimensão O Indivíduo	01. Na <b>dimensão O Indivíduo</b> , na <i>assertiva 3</i> “Eu sinto que tenho problemas de insônia e ansiedade por causa do meu trabalho”, sugeriu alterar para “Por causa do trabalho, eu sinto problemas de insônia e ansiedade”
	02. Na <b>dimensão O Indivíduo</b> , na <i>assertiva 10</i> “é melhor para a minha saúde trocar de trabalho”, sugeriu alterar para “É melhor para a minha saúde física ou mental trocar de trabalho”
	03. Na <b>dimensão O Indivíduo</b> , na <i>assertiva 11</i> “Eu posso trabalhar por longas horas sem interrupção, como se o tempo estivesse voando e eu nem percebesse”, deu a sugestão de utilizar a expressão “trabalho em flow”

Dimensão O Próprio Trabalho	04. Na <b>dimensão O Próprio Trabalho</b> , na <i>assertiva 4</i> “O meu trabalho possui um significado e um propósito profundo com o qual eu me identifico”, deu a sugestão de alterar para "O meu trabalho adiciona valor na minha vida"
	05. Na <b>dimensão O Próprio Trabalho</b> , na <i>assertiva 10</i> “O meu trabalho me faz trabalhar horas extras com frequência sugeri alterar para "Por causa da categoria do meu trabalho, eu preciso fazer horas extras com frequência"
	06. Na <b>dimensão O Próprio Trabalho</b> , na <i>assertiva 11</i> “O meu trabalho me dá mais demandas do que eu consigo dar conta”, deu a sugestão de alterar para "O trabalho que desempenho na empresa possui uma demanda maior do que consigo dar conta".
Dimensão O Time	07. Na <b>dimensão O Time</b> , na <i>assertiva 5</i> “O time me ajuda para que eu possa crescer profissionalmente” sugeri trocar por "O time colabora comigo para que eu possa crescer profissionalmente"
Dimensão A Organização	08. Na <b>dimensão A Organização</b> , na <i>assertiva 1</i> “A organização que eu trabalho tem funções e responsabilidades de cada cargo muito bem delimitadas, de modo que eu entendo quais são as minhas responsabilidades e quais as responsabilidades dos meus demais colegas dentro da organização”, sugeri alterar para "A organização que eu trabalho tem as funções e responsabilidades de cada cargo delimitadas, de modo que eu entendo quais são as minhas responsabilidades e quais as responsabilidades dos meus demais colegas dentro da organização".  Acredita que as empresas de tecnologia nem sempre tem essas informações delimitadas, sendo bem abrangente.
	09. Na <b>dimensão A Organização</b> , na <i>assertiva 2</i> “A administração e a liderança da organização que eu trabalho tratam a todos com equidade, sem distinções” deu a sugestão de alterar para "A administração e a liderança da organização que eu trabalho tratam a todos com equidade".  Acredita que é difícil ser "sem distinções", porque uma pessoa com a qual se convive todo dia é diferente de alguém do restante da equipe que a liderança acaba tendo pouco contato.
	10. Na <b>dimensão A Organização</b> , na <i>assertiva 3</i> “O ambiente de trabalho da empresa que eu trabalho é bom, seguro e promove o bem-estar físico e mental” sugeri alterar para "O ambiente de trabalho da empresa que eu trabalho é bom, seguro e promove o bem-estar".  Acredita que é difícil para essas empresas promoverem o bem-estar físico
	11. Na <b>dimensão A Organização</b> , na <i>assertiva 4</i> “A comunicação dentro da organização que eu trabalho é clara e transparente” deu a sugestão de alterar para "Os canais de comunicação dentro da organização que eu trabalho são claros e transparentes".
	12. Na <b>dimensão A Organização</b> , na <i>assertiva 10</i> “Os líderes ajudam eu e o meu time a se desenvolverem e alcançarem o nosso melhor potencial, como equipe e individualmente”, sugeri alterar para "Os líderes colaboram comigo e o meu time para se desenvolverem e alcançarem o nosso melhor potencial, como equipe e individualmente".

Fonte: Própria pesquisadora, 2020

Complementando o que foi comentado pelo primeiro especialista, o qual acabou sendo mais pontual em suas sugestões, o segundo especialista acabou trazendo considerações mais subjetivas e amplas quanto à interpretação de cada uma das categorias de análise.

Todos os comentários realizados pelo segundo especialista, podem ser encontrados no Quadro 14, dividido pelas dimensões de análise.

Quadro 14 - Validação semântica especialista 2

Dimensão O Indivíduo	1. Na <b>dimensão O Indivíduo</b> , com relação a <i>assertiva 1</i> “Eu me sinto satisfeito (a) com o meu trabalho”, sugeri adicionar uma nova assertiva contendo a negativa para que a pessoa possa avaliar também o outro contrapeso, sendo a sua sugestão: "Eu me sinto insatisfeito comigo mesmo no meu trabalho"
	2. Na <b>dimensão O Indivíduo</b> , na <i>assertiva 4</i> “Sinto-me feliz com o trabalho que eu tenho”, sugeri acrescentar uma assertiva contendo a negativa da assertiva para que a pessoa possa avaliar também o outro contrapeso, sugerindo a assertiva: "Eu me sinto infeliz com o meu trabalho"
	3. Na <b>dimensão O Indivíduo</b> , na <i>assertiva 5</i> “Eu me sinto exausto(a) e sem energia após um dia de trabalho”, sugeri alterar a assertiva para "Eu me sinto exausto (a) mentalmente ou fisicamente e sem energia após um dia de trabalho"
	4. Na <b>dimensão Indivíduo</b> , na <i>assertiva 10</i> “É melhor para a minha saúde trocar de trabalho” deu a sugestão de ajustar a assertiva para “É melhor para a minha saúde trocar de trabalho ou ficar desempregado"
Dimensão O Próprio Trabalho	5. Na <b>dimensão O Próprio Trabalho</b> sugeri acrescentar uma assertiva "O meu trabalho está alinhado com o que eu quero"
	6. Na <b>dimensão O Próprio Trabalho</b> , sugeri acrescentar uma assertiva "O meu trabalho me oferece menos demandas do que eu gostaria de ter"
Dimensão A Organização	7. Na <b>dimensão A Organização</b> , na <i>assertiva 8</i> “Eu sinto um sentimento de pertencimento à organização que eu faço parte”, sugeri alterar para "Eu sinto um sentimento de pertencimento e de dono (a) da organização que eu faço parte"
	8. Na <b>dimensão A Organização</b> , na <i>assertiva 6</i> “A organização que eu trabalho oferece treinamento e toda a informação necessária para que eu possa executar o meu trabalho” deu a sugestão de alterar para "A organização que eu trabalho oferece treinamento, todo o suporte físico e toda a informação necessária para que eu possa executar o meu trabalho"
	9. Na <b>dimensão A Organização</b> , sugeri acrescentar uma assertiva sobre os "líderes se entenderem entre si"

Fonte: Própria pesquisadora, 2020

Os comentários do terceiro especialista foram pontuais, sem sugestões de acréscimos, mas com uma análise apenas da semântica de cada assertiva. Uma das sugestões desse especialista foi com relação à dimensão do próprio trabalho, pois, do modo como estavam escritas as assertivas estava muito fácil de confundir a análise do próprio trabalho (como a função desempenhada) com a análise da organização. Dessa maneira, a sugestão foi alterar as assertivas para “O trabalho que eu desempenho” ou “a função que eu realizo” ou ainda “as minhas atividades”.

Todos os comentários realizados pelo terceiro especialista estão no Quadro 15, dividido pelas dimensões do instrumento proposto.

Quadro 15 - Validação semântica especialista 3

Dimensão O Indivíduo	<p>1. Na <b>Dimensão O Indivíduo</b>, na <i>assertiva 1</i> “Eu me sinto satisfeito (a) com o meu trabalho”, acredita que essa resposta será dada de maneira temporal, vendo o trabalho naquele momento, podendo variar de um dia para o outro.</p> <p>2. Na <b>Dimensão O Indivíduo</b>, na <i>assertiva 6</i> “Quando acordo pela manhã, eu sinto vontade de ir trabalhar” sugeriu ajustar a assertiva para “Quando acordo pela manhã, eu estou disposto (a) a ir trabalhar”</p> <p>3. Na <b>Dimensão O Indivíduo</b>, na <i>assertiva 10</i> “É melhor para a minha saúde trocar de trabalho” deu a sugestão de alterar para "O meu trabalho está prejudicando a minha saúde, mental ou física, e é melhor para mim trocar de trabalho"</p> <p>4. Na <b>Dimensão O Indivíduo</b>, na <i>assertiva 11</i> “Eu posso trabalhar por longas horas sem interrupção, como se o tempo estivesse voando e eu nem percebesse” sugeriu alterar "Eu tenho vontade de trabalhar por longas horas sem interrupção, como se o tempo estivesse voando e eu nem percebesse"</p>
Dimensão O Próprio Trabalho	<p>5. Na <b>Dimensão O Próprio Trabalho</b>, na <i>assertiva 4</i> “O meu trabalho possui um significado e um propósito profundo com o qual eu me identifico”, considerou o uso da palavra propósito um pouco pesada.</p> <p>6. Em toda a <b>Dimensão O Próprio Trabalho</b>, as frases como estão escritas podem fazer a pessoa pensar diretamente na empresa e não na sua função ou cargo. A sugestão é escrever "O trabalho que desempenho ou a função que eu desempenho ou minhas atividades"</p> <p>7. Na <b>Dimensão O Próprio Trabalho</b>, na <i>assertiva 7</i> “O meu trabalho me permite ser reconhecido(a) pelos resultados que eu alcanço com ele”, deu a sugestão de alterar para "As minhas atividades me permitem ser reconhecido (a) pelos resultados que eu alcanço com o meu trabalho"</p> <p>8. Na <b>Dimensão O Próprio Trabalho</b>, na <i>assertiva 10</i> “O meu trabalho me permite ter equilíbrio entre a minha vida pessoal e a minha vida profissional”, acredita que é uma questão que depende da empresa. Algumas empresas têm cargos muito especialistas e a demanda tem relação com a função e a empresa. Sugeriu, portanto, alterar para "As atividades que eu desempenho provavelmente me fazem trabalhar horas extras com frequência"</p>
Dimensão O Time	<p>9. Na <b>Dimensão O Time</b>, a <i>assertiva 1</i> “A minha relação com o meu time é de cooperação e colaboração em prol dos objetivos e metas que todos nós possuímos, sejam objetivos e metas individuais ou coletivos” está muito longa e difícil de ler. Sugeriu deixar apenas "A minha relação com o meu time é de cooperação e colaboração em prol dos objetivos e metas"</p>
Dimensão A Organização	<p>10. Na <b>Dimensão A Organização</b>, na <i>assertiva 1</i> “A organização que eu trabalho tem as funções e responsabilidades de cada cargo muito bem delimitadas, de modo que eu entendo quais são as minhas responsabilidades e quais as responsabilidades dos meus demais colegas dentro da organização”, acredita que nem todas as empresas de tecnologia tem as suas atividades e funções bem delimitadas e definidas, principalmente startups.</p> <p>11. Na <b>Dimensão A Organização</b>, na <i>assertiva 3</i> “O ambiente de trabalho da empresa que eu trabalho é bom, seguro e promove o bem-estar físico e mental”, deu a sugestão de separar em duas assertivas:</p> <p>"O ambiente de trabalho da empresa que eu trabalho é bom e seguro"</p> <p>"O ambiente de trabalho da empresa que eu trabalho promove o bem-estar físico e mental"</p> <p>12. Na <b>Dimensão A Organização</b>, na <i>assertiva 4</i> “A comunicação dentro da organização que eu trabalho é clara e transparente” deu a sugestão de alterar para "A comunicação dentro da organização que eu trabalho é clara, transparente e objetiva"</p> <p>13. Na <b>Dimensão A Organização</b>, deu a sugestão de acrescentar mais uma assertiva sobre estrutura física (equipamentos), pois acredita que a palavra recursos tende a lembrar mais a estrutura física, enquanto treinamentos lembra capacitação.</p>

Fonte: Própria pesquisadora, 2020

#### 4.1.3 Ajustes no instrumento proposto pelos especialistas em gestão de pessoas

A partir da opinião dos três especialistas, foram realizados ajustes no instrumento proposto para poder utilizar na validação com os colaboradores. Os ajustes realizados foram apenas de natureza semântica sem perder o objetivo de cada assertiva, não sendo acrescentada ou excluída nenhuma assertiva, sendo realizados ajustes apenas semânticos, de modo a garantir uma melhor compreensão dos colaboradores. Desse modo, a nova versão do instrumento pode ser vista no Quadro 16.

Nem todas as proposições puderam ser levadas em consideração para ajustar o instrumento, pois ajustes estruturais como: proposição de novas dimensões ou acréscimo de assertivas não foram executadas por não haver o embasamento da literatura para tais ajustes. Contudo, ajustes referentes a trocar ou ajustar a escrita das assertivas para melhorar a compreensão dos colaboradores, sem alterar a ideia proposta pela assertiva, foram acatadas.

Na **dimensão do indivíduo**, foram ajustadas as assertivas: (*assertiva 3*) “Eu sinto que tenho problemas de insônia e ansiedade por causa do meu trabalho” para “Por causa do meu trabalho, eu sinto que tenho problemas de insônia e ansiedade”, conforme a sugestão do especialista 1, (*assertiva 5*) “Eu me sinto exausto (a) e sem energia após um dia de trabalho” para “Eu me sinto exausto (a) fisicamente ou mentalmente e sem energia após um dia de trabalho”, conforme a sugestão do especialista 2, (*assertiva 6*) “Quando acordo pela manhã, eu sinto vontade de ir trabalhar” para “Quando acordo pela manhã, eu me sinto disposto a ir trabalhar”, (*assertiva 10*) “É melhor para a minha saúde trocar de trabalho” para “É melhor para a minha saúde física ou mental trocar de trabalho ou ficar sem emprego”, conforme as sugestões do especialista 1 e 2 e (*assertiva 11*) “Eu posso trabalhar por longas horas sem interrupção, como se o tempo estivesse voando e eu nem percebesse” para “Eu sinto vontade de trabalhar em *flow*, ou seja, por longas horas sem interrupção, como se o tempo estivesse voando e eu nem percebesse”, conforme a sugestão dos especialistas 1 e 3.

A **segunda dimensão**, do **próprio trabalho**, teve todas as suas assertivas ajustadas, conforme a sugestão do especialista 3, alterando de “O meu trabalho” para “A função que eu desempenho”, “As atividades profissionais que eu desempenho” ou “As atividades que eu desempenho”. Além disso, algumas assertivas tiveram outras alterações no seu texto: (*assertiva 4*) “O meu trabalho possui um significado e um propósito profundo com o qual eu me identifico” para “A função que eu desempenho possui um significado e adiciona um valor a minha vida com o qual eu me identifico”, conforme as sugestões do especialista 1; (*assertiva 10*) “O meu trabalho me faz trabalhar horas extras com frequência” para “Por causa das

atividades que eu desempenho, eu posso, provavelmente, trabalhar horas extras com frequência”, de acordo com o especialista 3 e (*assertiva 11*) “O meu trabalho me dá mais demandas do que eu consigo dar conta” para “Por causa das atividades que eu desempenho, eu provavelmente terei mais demandas do que eu consigo dar conta”, de acordo com o especialista 3.

A **terceira dimensão**, do **time**, teve duas assertivas ajustadas: a *assertiva 1* de “A minha relação com o meu time é de cooperação e colaboração em prol dos objetivos e metas que todos nós possuímos, sejam objetivos e metas individuais ou coletivos” para “A minha relação com o meu time é de cooperação e colaboração em prol dos objetivos e metas”, conforme sugestão do especialista 3 e a *assertiva 5* de “O time me ajuda para que eu possa crescer profissionalmente” para “O time colabora comigo para que eu possa crescer profissionalmente”, de acordo com o especialista 1.

Enquanto a **quarta dimensão**, da **organização**, teve 7 assertivas ajustadas: (*assertiva 1*) “A organização que eu trabalho tem as funções e responsabilidades de cada cargo muito bem delimitadas, de modo que eu entendo quais são as minhas responsabilidades e quais as responsabilidades dos meus demais colegas dentro da organização” para “A organização que eu trabalho tem as funções e responsabilidades de cada cargo definidas, de modo que eu entendo quais são as minhas responsabilidades e quais as responsabilidades dos meus demais colegas dentro da organização”, conforme sugestão do especialista 1, (*assertiva 2*) “A administração e a liderança da organização que eu trabalho tratam a todos com equidade, sem distinções” para “A administração e a liderança da organização que eu trabalho tratam a todos com equidade”, conforme sugestão do especialista 1, (*assertiva 3*) “O ambiente de trabalho da empresa que eu trabalho é bom, seguro e promove o bem-estar físico e mental” para “O ambiente de trabalho da empresa que eu trabalho é bom e seguro”, conforme sugestão dos especialistas 1 e 3, acréscimo da *assertiva 4* “O ambiente de trabalho da empresa que eu trabalho promove o bem-estar físico ou mental”, conforme sugestão do especialista 3, (*assertiva 5*) “A comunicação dentro da organização que eu trabalho é clara e transparente” para “Os canais de comunicação dentro da organização que eu trabalho são claros, transparentes e objetivos”, conforme sugestão dos especialistas 1 e 3, (*assertiva 7*) “A organização que eu trabalho oferece treinamento e toda a informação necessária para que eu possa executar o meu trabalho” para “A organização que eu trabalho oferece estrutura física, como ferramentas e recursos físicos, além de treinamento e toda a informação necessária para que eu possa executar o meu trabalho”, conforme sugestão do especialistas 2 e 3 e (*assertiva 11*) “Os líderes ajudam eu e o meu time a se desenvolverem

e alcancarem o nosso melhor potencial, como equipe e individualmente” para “Os líderes colaboram comigo e o meu time a se desenvolverem e alcancarem o nosso melhor potencial, como equipe e individualmente”, conforme sugestão do especialista 1 . Todos os ajustes mencionados estão apresentados no Quadro 16, destacados em **negrito**.

Quadro 16 - Instrumento após validação com os especialistas

Dimensões	Definição das Dimensões	Assertivas
<b>O indivíduo</b>	Essa dimensão visa analisar as características individuais do colaborador, como a satisfação, o comprometimento, além dos sentimentos envolvidos com o trabalho.	Eu me sinto satisfeito (a) com o meu trabalho
		Eu sinto-me pleno (a) e completo (a) após um dia de trabalho
		<b>Por causa do meu trabalho, eu sinto que tenho problemas de insônia e ansiedade</b>
		Sinto-me feliz com o trabalho que eu tenho
		<b>Eu me sinto exausto (a) fisicamente ou mentalmente e sem energia após um dia de trabalho</b>
		<b>Quando acordo pela manhã, eu me sinto disposto a ir trabalhar</b>
		Sinto-me muito motivado (a) a trabalhar, inspirada (o) e cheio de orgulho do meu trabalho
		Sinto-me entusiasmada (o), excitado (a) e enérgica (o) com o meu trabalho
		Sinto-me muito frustrado (a) e nervoso (a) com o meu trabalho
		<b>É melhor para a minha saúde física ou mental trocar de trabalho ou ficar sem emprego</b>
		<b>Eu sinto vontade de trabalhar em flow, ou seja, por longas horas sem interrupção, como se o tempo estivesse voando e eu nem percebesse</b>
<b>O próprio trabalho</b>	Essa dimensão visa analisar o próprio trabalho, como as implicações afetivas e os sentimentos relacionados ao trabalho, além das características do trabalho e da função.	<b>A minha função e as atividades que eu desempenho são inovadoras, desafiadoras e interessantes</b>
		<b>As atividades profissionais que eu desempenho me permitem ter autonomia e liberdade para decidir como realizá-lo da melhor maneira possível</b>
		<b>A função que eu desempenho me permite aplicar todos os conhecimentos que eu possuo</b>
		<b>A função que eu desempenho possui um significado e adiciona um valor a minha vida com o qual eu me identifico</b>
		<b>As atividades que eu desempenho me permitem crescer, aprender e desenvolver novas habilidades, conhecimentos e técnicas</b>
		<b>As atividades que eu desempenho possuem um mínimo de recursos necessários que contribuem para melhorar o meu desempenho</b>
		<b>A função que eu desempenho me permite ser reconhecido (a) pelos resultados que eu alcanço com ele</b>
		<b>A função que eu desempenho me permite trabalhar o suficiente para ter estabilidade e independência financeira</b>
		<b>A função que eu desempenho me permite ter equilíbrio entre a minha vida pessoal e a minha vida profissional</b>
		<b>Por causa das atividades que eu desempenho, eu posso, provavelmente, trabalhar horas extras com frequência</b>
<b>Por causa das atividades que eu desempenho, eu provavelmente terei mais demandas do que eu consigo dar conta</b>		
<b>O time</b>	Essa dimensão visa analisar o time como um grupo, analisando os sentimentos e	<b>A minha relação com o meu time é de cooperação e colaboração em prol dos objetivos e metas</b>
		Eu recebo e dou suporte aos meus colegas de trabalho
		Eu recebo o suporte necessário dos meus superiores

	relacionamentos do grupo.	<p>Eu e o meu time possuímos uma relação cordial e amigável no ambiente de trabalho</p> <p><b>O time colabora comigo para que eu possa crescer profissionalmente</b></p> <p>O relacionamento que eu tenho com o meu time é repleto de respeito e admiração mútua</p> <p>Eu gosto e estou satisfeito (a) com o relacionamento que tenho com os meus colegas de trabalho</p>
<b>A organização</b>	Essa dimensão visa analisar as características da organização como um todo.	<p><b>A organização que eu trabalho tem as funções e responsabilidades de cada cargo definidas, de modo que eu entendo quais são as minhas responsabilidades e quais as responsabilidades dos meus demais colegas dentro da organização</b></p> <p><b>A administração e a liderança da organização que eu trabalho tratam a todos com equidade</b></p> <p><b>O ambiente de trabalho da empresa que eu trabalho é bom e seguro</b></p> <p><b>O ambiente de trabalho da empresa que eu trabalho promove o bem-estar físico ou mental</b></p> <p><b>Os canais de comunicação dentro da organização que eu trabalho são claros, transparentes e objetivos</b></p> <p>A organização que eu trabalho permite que haja um equilíbrio entre a vida pessoa e a vida profissional</p> <p><b>A organização que eu trabalho oferece estrutura física, como ferramentas e recursos físicos, além de treinamento e toda a informação necessária para que eu possa executar o meu trabalho</b></p> <p>Eu acredito e compartilho dos mesmos valores da organização que eu trabalho</p> <p>Eu sinto um sentimento de pertencimento à organização que eu faço parte</p> <p>Os líderes fazem com que eu e o meu time estejamos sempre cientes da missão e da visão da organização</p> <p><b>Os líderes colaboram comigo e o meu time a se desenvolverem e alcancarem o nosso melhor potencial, como equipe e individualmente</b></p> <p>Os líderes promovem um ambiente saudável, criativo e positivo de trabalho</p> <p>Eu tenho total liberdade de falar com qualquer um dos líderes da organização</p>

Fonte: Própria pesquisadora, 2020

## 5 PROPOSTA DE INTERVENÇÃO

Nesse tópico será apresentada a proposta de intervenção, a validação semântica que foi realizada e o resultado final alcançado com a proposta final do instrumento para diagnosticar a felicidade no trabalho.

### 5.1 VALIDAÇÃO DO INSTRUMENTO COM COLABORADORES DE EMPRESAS DE BASE TECNOLÓGICA

Após a validação com os especialistas em gestão de pessoas e o consequente ajuste do instrumento, ocorreu uma etapa de aplicação do instrumento proposto com colaboradores de empresas de base tecnológica para verificar se a semântica do instrumento estava compreensível pelos participantes e obtendo os resultados esperados com cada assertiva.

A percepção e dúvida dos participantes ao responderem ao instrumento proposto será apresentada por dimensão e por assertiva.

Na **dimensão O Indivíduo**, a *assertiva 1* “Eu me sinto satisfeito (a) com o meu trabalho” foi considerada pelo participante 1 como sendo uma pergunta temporal e o mesmo demonstrou dúvida se deveria responder como se sentia no presente ou se era com relação ao passado, uma vez que no momento da aplicação o mesmo estava se sentindo satisfeito com a empresa, mas já teve dias em que não se sentiu tanto satisfeito.

Na *assertiva 2* “Eu sinto-me pleno(a) e completo (a) após um dia de trabalho” para o participante 1, é uma questão que considera um pouco mais subjetiva e inclusive com uma conotação mais romântica.

Na *assertiva 4* “Sinto-me feliz com o trabalho que eu tenho”, o participante 2 comentou que teria pontuado diferente no ano anterior, reforçando como algumas questões do instrumento são temporais.

Na *assertiva 5* “Eu me sinto exausto (a) fisicamente ou mentalmente e sem energia após um dia de trabalho”, o participante 1 comparou com a sua rotina anterior ao home office para poder responder como está se sentindo ao trabalhar com a rotina de home office.

Na *assertiva 7* “Sinto-me muito motivado (a) a trabalhar, inspirada (o) e cheio de orgulho do meu trabalho”, o participante 7 demorou um pouco mais para responder.

Na *assertiva 8* “Sinto-me entusiasmada (o), excitado (a) e enérgica (o) com o meu trabalho”, o participante 11 releu a pergunta antes de responder.

Na *assertiva 9* “Sinto-me frustrado(a) e nervoso(a) com o meu trabalho”, o participante 1 questionou se era com relação a vida ou as situações do trabalho, enquanto o participante 8 acabou demorando um pouco mais para responder.

Na *assertiva 10* “É melhor para a minha saúde física ou mental trocar de trabalho ou ficar sem emprego”, o participante 4 teve dúvidas se deveria responder com relação a hoje ou se deveria responder se estava disposto a fazer isso hoje ou se realmente faria; o participante 6 demonstrou dificuldades para responder; o participante 7 ficou um pouco confuso ao responder essa assertiva; o participante 9 questionou se era com relação ao presente momento ou não e o participante 10 perguntou se era mais agora ou no geral.

Na **dimensão 2, O Próprio Trabalho**, na *assertiva 3* “A função que eu desempenho me permite aplicar todos os conhecimentos que eu possuo”, o participante 5 ficou um pouco confuso se realmente são todos os conhecimentos mesmo que ele tem.

Na *assertiva 4* “A função que eu desempenho possui um significado e adiciona um valor a minha vida com o qual eu me identifico”, o participante 4 não entendeu muito bem a assertiva e pediu uma explicação e o participante 5 questionou se são os valores pessoais ou valores profissionais.

Na *assertiva 6* “As atividades que eu desempenho possuem um mínimo de recursos necessários que contribuem para melhorar o meu desempenho”, o participante 1 teve que reler a assertiva para poder responder; o participante 3 teve dúvidas para responder essa questão; o participante 4 deu uma resposta que não foi realmente condizente com o que a assertiva abordava; o participante 5 ficou confuso para responder.

Na *assertiva 10* “Por causa das atividades que eu desempenho, eu posso, provavelmente, trabalhar horas extras com frequência”, o participante 5 perguntou se o “posso” da assertiva era com relação a poder fazer ou que pode acontecer e o participante 9 comentou que é uma assertiva capciosa e pediu mais explicação.

Na **dimensão 3, O Time**, na *assertiva 7* “Eu gosto e estou satisfeito (a) com o relacionamento que tenho com os meus colegas de trabalho”, o participante 11 achou uma visão muito romântica.

Na **dimensão 4, A Organização**, na *assertiva 2* “A administração e a liderança da organização que eu trabalho tratam a todos com equidade”, o participante 1 acredita que nesse tipo de questionamento a resposta a ser dada seria sempre 1 (discordo totalmente) ou 4 (concordo totalmente), porque ou existe equidade ou não existe equidade.

Na *assertiva 3* “O ambiente de trabalho da empresa que eu trabalho é bom e seguro”, participante 2 ficou com dúvida de seguro com relação ao que; participante 5 questionou se o seguro era físico ou psicológico e o participante 10 questionou se é com relação ao ambiente físico ou no geral.

Na *assertiva 8* “Eu acredito e compartilho dos mesmos valores da organização que eu trabalho”, o participante 4 acabou demorando um pouco mais para responder.

Já na *assertiva 9* “Eu sinto um sentimento de pertencimento à organização que eu faço parte”, o participante 1 acredita que é uma questão que não tem como desvincular da *assertiva* anterior, a *assertiva 8*.

Um compilado de todos os comentários realizados pelos participantes pode ser encontrado no Quadro 17, organizados por dimensões e por *assertivas*.

Quadro 17 - Ajustes sugeridos após validação com os colaboradores

Dimensões	Assertivas	Comentários do Participantes	Participantes	
O indivíduo	Eu me sinto satisfeito (a) com o meu trabalho	Considerou uma pergunta temporal e o mesmo demonstrou dúvida se deveria responder como se sentia no presente ou se era com relação ao passado, uma vez que no momento da aplicação o mesmo estava se sentindo satisfeito com a empresa, mas já teve dias em que não se sentiu tanto satisfeito.	Participante 1	
	Eu sinto-me pleno (a) e completo (a) após um dia de trabalho	Considerou uma questão que considera um pouco mais subjetiva e inclusive com uma conotação mais romântica	Participante 1	
	Por causa do meu trabalho, eu sinto que tenho problemas de insônia e ansiedade			
	Sinto-me feliz com o trabalho que eu tenho	Comentou que teria pontuado diferente no ano anterior, reforçando como algumas questões do instrumento são temporais	Participante 2	
	Eu me sinto exausto (a) fisicamente ou mentalmente e sem energia após um dia de trabalho	Comparou com a sua rotina anterior ao home office para poder responder como está se sentindo ao trabalhar com a rotina de home office	Participante 1	
	Quando acordo pela manhã, eu me sinto disposto a ir trabalhar			
	Sinto-me muito motivado (a) a trabalhar, inspirada (o) e cheio de orgulho do meu trabalho	Demorou um pouco mais para responder	Participante 7	
	Sinto-me entusiasmada (o), excitado (a) e enérgica (o) com o meu trabalho	Releu a pergunta antes de responder	Participante 8	
	Sinto-me muito frustrado (a) e nervoso (a) com o meu trabalho	É melhor para a minha saúde física ou mental trocar de trabalho ou ficar sem emprego	Questionou se era com relação a vida ou as situações do trabalho	Participante 1
			Demorou um pouco mais para responder	Participante 8
			Teve dúvidas se deveria responder com relação a hoje ou se deveria responder se estava disposto a fazer isso hoje ou se realmente faria	Participante 4
			Ficou um pouco confuso ao responder essa assertiva	Participante 7
		Questionou se era com relação ao presente momento ou não	Participante 9	
	Perguntou se era mais agora ou no geral	Participante 10		
Eu sinto vontade de trabalhar em flow, ou seja, por longas horas sem interrupção, como se o tempo estivesse voando e eu nem percebesse				
O próprio trabalho	A minha função e as atividades que eu desempenho são inovadoras, desafiadoras e interessantes			
	As atividades profissionais que eu desempenho me permitem ter autonomia e liberdade para decidir como realizá-lo da melhor maneira possível			
	A função que eu desempenho me permite aplicar todos os conhecimentos que eu possuo	Ficou um pouco confuso se realmente são todos os conhecimentos mesmo que ele tem	Participante 5	

	A função que eu desempenho possui um significado e adiciona um valor a minha vida com o qual eu me identifico	Não entendeu muito bem a assertiva e pediu uma explicação	Participante 4
		Questionou se são os valores pessoais ou valores profissionais	Participante 5
	As atividades que eu desempenho me permitem crescer, aprender e desenvolver novas habilidades, conhecimentos e técnicas		
	As atividades que eu desempenho possuem um mínimo de recursos necessários que contribuem para melhorar o meu desempenho	Teve que reler a assertiva para poder responder	Participante 1
		Teve dúvidas para responder essa questão	Participante 3
		Deu uma resposta que não foi realmente condizente com o que a assertiva abordava	Participante 4
		Ficou confuso para responder	Participante 5
	A função que eu desempenho me permite ser reconhecido (a) pelos resultados que eu alcanço com ele		
	A função que eu desempenho me permite trabalhar o suficiente para ter estabilidade e independência financeira		
	A função que eu desempenho me permite ter equilíbrio entre a minha vida pessoal e a minha vida profissional		
Por causa das atividades que eu desempenho, eu posso, provavelmente, trabalhar horas extras com frequência	Perguntou se o “posso” da assertiva era com relação a poder fazer ou que pode acontecer	Participante 5	
	Comentou que é uma assertiva capciosa e pediu mais explicação	Participante 9	
Por causa das atividades que eu desempenho, eu provavelmente terei mais demandas do que eu consigo dar conta			
O time	A minha relação com o meu time é de cooperação e colaboração em prol dos objetivos e metas		
	Eu recebo e dou suporte aos meus colegas de trabalho		
	Eu recebo o suporte necessário dos meus superiores		
	Eu e o meu time possuímos uma relação cordial e amigável no ambiente de trabalho		
	O time colabora comigo para que eu possa crescer profissionalmente		
	O relacionamento que eu tenho com o meu time é repleto de respeito e admiração mútua		
	Eu gosto e estou satisfeito (a) com o relacionamento que tenho com os meus colegas de trabalho	Achou uma visão muito romântica	Participante 11
A organização	A organização que eu trabalho tem as funções e responsabilidades de cada cargo definidas, de modo que eu entendo quais são as minhas responsabilidades e quais as responsabilidades dos meus demais colegas dentro da organização		

A administração e a liderança da organização que eu trabalho tratam a todos com equidade	Acredita que nesse tipo de questionamento a resposta a ser dada seria sempre 1 (discordo totalmente) ou 4 (concordo totalmente), porque ou existe equidade ou não existe equidade	Participante 1
O ambiente de trabalho da empresa que eu trabalho é bom e seguro	Ficou com dúvida de seguro com relação ao que; participante 5 questionou se o seguro era físico ou psicológico e o participante 10 questionou se é com relação ao ambiente físico ou no geral.	Participante 2
O ambiente de trabalho da empresa que eu trabalho promove o bem-estar físico ou mental		
Os canais de comunicação dentro da organização que eu trabalho são claros, transparentes e objetivos		
A organização que eu trabalho permite que haja um equilíbrio entre a vida pessoa e a vida profissional		
A organização que eu trabalho oferece estrutura física, como ferramentas e recursos físicos, além de treinamento e toda a informação necessária para que eu possa executar o meu trabalho		
Eu acredito e compartilho dos mesmos valores da organização que eu trabalho	Acabou demorando um pouco mais para responder	Participante 4
Eu sinto um sentimento de pertencimento à organização que eu faço parte	Acredita que é uma questão que não tem como desvincular da assertiva anterior, a assertiva 8	Participante 1
Os líderes fazem com que eu e o meu time estejamos sempre cientes da missão e da visão da organização		
Os líderes colaboram comigo e o meu time a se desenvolverem e alcançarem o nosso melhor potencial, como equipe e individualmente		
Os líderes promovem um ambiente saudável, criativo e positivo de trabalho		
Eu tenho total liberdade de falar com qualquer um dos líderes da organização		

Fonte: Própria pesquisadora, 2020

A aplicação do instrumento com os colaboradores aconteceu de maneira individual, durando em média uma hora por aplicação. Entretanto, algumas duraram mais de duas horas. O tempo variou conforme os comentários que cada colaborador tinha a realizar e com a personalidade de cada um. Alguns conversaram e compartilharam mais informações, enquanto outros foram mais restritos ao assunto de cada assertiva.

Todos fizeram questão de perguntar quando não tinham certeza de que haviam compreendido a assertiva e que não estavam respondendo da maneira adequada. O clima foi bem aberto, com muita segurança das informações compartilhadas, de modo que as pessoas compartilharam quaisquer informações que considerassem relevantes, sendo muito comum compartilharem informações que consideravam sensíveis e pessoais.

Quase todos já haviam tido contato com instrumentos semelhantes para mensurar a felicidade no trabalho. Para esses, que já tiveram contato com outros instrumentos, todos demonstraram o quanto gostaram do presente instrumento, pois conseguiram refletir diferentes pontos e falarem de maneira mais aberta o que realmente sentem e pensam.

Consideraram que alguns dos instrumentos e ferramentas com as quais tiveram e possuem contato periódico, através da empresa em que trabalham, são muito automáticos e que não realmente mensuram o que as pessoas sentem. Isso, pois, acreditam que não apresentam as questões de maneira que permita realmente uma reflexão e obter informações relevantes, bem como a periodicidade e o como são escritos não cooperam com essa coleta mais ampla de informações.

## 5.2 AJUSTES FINAIS NO INSTRUMENTO PROPOSTO APÓS A VALIDAÇÃO COM OS COLABORADORES

Após a validação com os 11 participantes que trabalham em empresas de base tecnológica no município de Florianópolis, foram realizados alguns ajustes finais no instrumento proposto com base nas dificuldades e nos comentários que os mesmos esboçaram ao responder o instrumento.

Nenhum colaborador deu sugestão direta de mudanças a serem realizadas, mas as alterações executadas nas assertivas ocorreram em virtude das dúvidas que surgiram. Foram consideradas dúvidas que se repetiram para mais de uma pessoa e cuja pergunta era de fato pertinente para obter uma melhor compreensão das assertivas.

Dessa maneira, houve um ajuste no texto da primeira dimensão, de modo a deixar mais claro o período temporal que deve ser analisado ao responder o presente instrumento.

A **dimensão 1, O Indivíduo**, estava descrita como “Essa dimensão visa analisar as características individuais do colaborador, como a satisfação, o comprometimento, além dos sentimentos envolvidos com o trabalho” e passa a ser descrita como “Essa dimensão visa analisar as características individuais do colaborador, como a satisfação, o comprometimento, além dos sentimentos envolvidos com o trabalho nos últimos três meses”.

O mesmo ajuste foi realizado nas demais dimensões para manter a unidade em todas as dimensões. Desse modo, a **dimensão 2, O Próprio Trabalho**, estava descrita como “Essa dimensão visa analisar o próprio trabalho, como as implicações afetivas e os sentimentos relacionados ao trabalho, além das características do trabalho e da função” e passou a ser descrita como “Essa dimensão visa analisar o próprio trabalho, como as implicações afetivas e os sentimentos relacionados ao trabalho, além das características do trabalho e da função nos últimos três meses”.

A **dimensão 3, O Time**, estava descrita como “Essa dimensão visa analisar o time como um grupo, analisando os sentimentos e relacionamentos do grupo” e passou a ser descrita como “Essa dimensão visa analisar o time como um grupo, analisando os sentimentos e relacionamentos do grupo nos últimos três meses”.

A **dimensão 4, A Organização**, estava descrita como “Essa dimensão visa analisar as características da organização como um todo” e passou a ser descrita como “Essa dimensão visa analisar as características da organização como um todo nos últimos três meses”.

Os ajustes nas dimensões, os quais foram supracitados, podem ser encontrados no Quadro 18.

Quadro 18 - Definição final das dimensões

DIMENSÕES	DEFINIÇÃO DAS DIMENSÕES
<b>O indivíduo</b>	Essa dimensão visa analisar as características individuais do colaborador, como a satisfação, o comprometimento, além dos sentimentos envolvidos com o trabalho nos últimos três meses
<b>O próprio trabalho</b>	Essa dimensão visa analisar o próprio trabalho, como as implicações afetivas e os sentimentos relacionados ao trabalho, além das características do trabalho e da função nos últimos três meses.
<b>O time</b>	Essa dimensão visa analisar o time como um grupo, analisando os sentimentos e relacionamentos do grupo nos últimos três meses.
<b>A organização</b>	Essa dimensão visa analisar as características da organização como um todo nos últimos três meses.

Fonte: Própria pesquisadora, 2020

Dessa maneira, na **Dimensão O Indivíduo**, a *assertiva 1* “Eu me sinto satisfeito (a) com o meu trabalho” foi ajustada para “Eu me sinto satisfeito (a) com o meu trabalho nos últimos três meses”.

Na *assertiva 4* “Sinto-me feliz com o trabalho que eu tenho” foi ajustada para “Sinto-me feliz com o trabalho que eu tenho nos últimos três meses”.

Na *assertiva 7* “Sinto-me muito motivado (a) a trabalhar, inspirada (o) e cheio de orgulho do meu trabalho” foi ajustada para “Sinto-me motivado (a) a trabalhar, inspirada (o) e cheio de orgulho do meu trabalho”.

Na *assertiva 10* “É melhor para a minha saúde física ou mental trocar de trabalho ou ficar sem emprego” para “Com base nos últimos três meses, é melhor para a minha saúde física ou mental trocar de trabalho ou ficar sem emprego”.

Na **Dimensão O próprio trabalho**, a *assertiva 3* “A função que eu desempenho me permite aplicar todos os conhecimentos que eu possuo” foi ajustada para “A função que eu desempenho me permite aplicar os conhecimentos que eu possuo”.

A *assertiva 4* “A função que eu desempenho possui um significado e adiciona um valor a minha vida com o qual eu me identifico” foi ajustada para “A função que eu desempenho possui um significado e adiciona um valor (pessoal ou profissional) na minha vida com o qual eu me identifico”.

Na *assertiva 6* “As atividades que eu desempenho possuem um mínimo de recursos necessários que contribuem para melhorar o meu desempenho” foi ajustada para “As atividades que eu desempenho possuem os recursos necessários para contribuir com a melhora do meu desempenho”.

Na *assertiva 10* “Por causa das atividades que eu desempenho, eu posso, provavelmente, trabalhar horas extras com frequência” foi ajustada para “Por causa das atividades que eu desempenho, eu posso trabalhar horas extras com frequência”.

Na *assertiva 11* “Por causa das atividades que eu desempenho, eu provavelmente terei mais demandas do que eu consigo dar conta” foi ajustada para “Por causa das atividades que eu desempenho, eu terei mais demandas do que eu consigo dar conta”.

Na **Dimensão A Organização**, na *assertiva 4* “O ambiente de trabalho da empresa que eu trabalho é bom e seguro” foi ajustada para “O ambiente de trabalho da empresa que eu trabalho é bom e seguro, tanto fisicamente quanto psicologicamente”.

A *assertiva 7* “A organização que eu trabalho oferece estrutura física, como ferramentas e recursos físicos, além de treinamento e toda a informação necessária para que eu possa

executar o meu trabalho” foi dividida em duas: “A organização que eu trabalho oferece estrutura física, como ferramentas e recursos físicos para que eu possa executar o meu trabalho” e “A organização que eu trabalho oferece treinamentos e toda a informação necessária para que eu possa executar o meu trabalho”.

Na *assertiva 11*, “Os líderes colaboram comigo e o meu time a se desenvolverem e alcançarem o nosso melhor potencial, como equipe e individualmente” foi ajustada para “Os líderes colaboram comigo e o meu time a se desenvolverem e alcançarem o nosso melhor potencial, como equipe ou individualmente

Um resumo dos ajustes finais realizados no instrumento proposto, após a validação semântica por parte da aplicação com os colaboradores das empresas de base tecnológica, os quais foram apresentados anteriormente, se encontram no Quadro 19, destacados em **negrito**.

Quadro 19 - Versão final do instrumento proposto com destaque dos últimos ajustes

Dimensões	Definição das Dimensões	Assertivas
O indivíduo	Essa dimensão visa analisar as características individuais do colaborador, como a satisfação, o comprometimento, além dos sentimentos envolvidos com o trabalho nos últimos três meses.	<b>Eu me sinto satisfeito (a) com o meu trabalho nos últimos três meses</b>
		Eu sinto-me pleno (a) e completo (a) após um dia de trabalho
		Por causa do meu trabalho, eu sinto que tenho problemas de insônia e ansiedade
		<b>Sinto-me feliz com o trabalho que eu tenho nos últimos três meses</b>
		Eu me sinto exausto (a) fisicamente ou mentalmente e sem energia após um dia de trabalho
		Quando acordo pela manhã, eu me sinto disposto a ir trabalhar
		<b>Sinto-me motivado (a) a trabalhar, inspirado (o) e cheio de orgulho do meu trabalho</b>
		Sinto-me entusiasmada (o), excitado (a) e enérgica (o) com o meu trabalho
		Sinto-me muito frustrado (a) e nervoso (a) com o meu trabalho
		<b>Com base nos últimos três meses, é melhor para a minha saúde física ou mental trocar de trabalho ou ficar sem emprego</b>
O próprio trabalho	Essa dimensão visa analisar o próprio trabalho, como as implicações afetivas e os sentimentos relacionados ao trabalho, além das características do trabalho e da função nos últimos três meses.	Eu sinto vontade de trabalhar em flow, ou seja, por longas horas sem interrupção, como se o tempo estivesse voando e eu nem percebesse
		A minha função e as atividades que eu desempenho são inovadoras, desafiadoras e interessantes
		As atividades profissionais que eu desempenho me permitem ter autonomia e liberdade para decidir como realizá-lo da melhor maneira possível
		<b>A função que eu desempenho me permite aplicar os conhecimentos que eu possuo</b>
		<b>A função que eu desempenho possui um significado e adiciona um valor (pessoal ou profissional) na minha vida com o qual eu me identifico</b>
		As atividades que eu desempenho me permitem crescer, aprender e desenvolver novas habilidades, conhecimentos e técnicas
<b>As atividades que eu desempenho possuem os recursos necessários para contribuir com a melhora do meu desempenho</b>		

		<p>A função que eu desempenho me permite ser reconhecido (a) pelos resultados que eu alcanço com ele</p> <p>A função que eu desempenho me permite trabalhar o suficiente para ter estabilidade e independência financeira</p> <p>A função que eu desempenho me permite ter equilíbrio entre a minha vida pessoal e a minha vida profissional</p> <p><b>Por causa das atividades que eu desempenho, eu posso trabalhar horas extras com frequência</b></p> <p><b>Por causa das atividades que eu desempenho, eu terei mais demandas do que eu consigo dar conta</b></p>
O time	Essa dimensão visa analisar o time como um grupo, analisando os sentimentos e relacionamentos do grupo nos últimos três meses.	<p>A minha relação com o meu time é de cooperação e colaboração em prol dos objetivos e metas</p> <p>Eu recebo e dou suporte aos meus colegas de trabalho</p> <p>Eu recebo o suporte necessário dos meus superiores</p> <p>Eu e o meu time possuímos uma relação cordial e amigável no ambiente de trabalho</p> <p>O time colabora comigo para que eu possa crescer profissionalmente</p> <p>O relacionamento que eu tenho com o meu time é repleto de respeito e admiração mútua</p> <p>Eu gosto e estou satisfeito (a) com o relacionamento que tenho com os meus colegas de trabalho</p>
A organização	Essa dimensão visa analisar as características da organização como um todo nos últimos três meses.	<p>A organização que eu trabalho tem as funções e responsabilidades de cada cargo definidas, de modo que eu entendo quais são as minhas responsabilidades e quais as responsabilidades dos meus demais colegas dentro da organização</p> <p>A administração e a liderança da organização que eu trabalho tratam a todos com equidade</p> <p><b>O ambiente de trabalho da empresa que eu trabalho é bom e seguro, tanto fisicamente quanto psicologicamente</b></p> <p>O ambiente de trabalho da empresa que eu trabalho promove o bem-estar físico ou mental</p> <p>Os canais de comunicação dentro da organização que eu trabalho são claros, transparentes e objetivos</p> <p>A organização que eu trabalho permite que haja um equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional</p> <p><b>A organização que eu trabalho oferece estrutura física, como ferramentas e recursos físicos para que eu possa executar o meu trabalho</b></p> <p><b>A organização que eu trabalho oferece treinamento e toda a informação necessária para que eu possa executar o meu trabalho</b></p> <p>Eu acredito e compartilho dos mesmos valores da organização que eu trabalho</p> <p>Eu sinto um sentimento de pertencimento à organização que eu faço parte</p> <p>Os líderes fazem com que eu e o meu time estejamos sempre cientes da missão e da visão da organização</p> <p><b>Os líderes colaboram comigo e o meu time a se desenvolverem e alcançarem o nosso melhor potencial, como equipe ou individualmente</b></p> <p>Os líderes promovem um ambiente saudável, criativo e positivo de trabalho</p> <p>Eu tenho total liberdade de falar com qualquer um dos líderes da organização</p>

Fonte: Própria pesquisadora, 2020

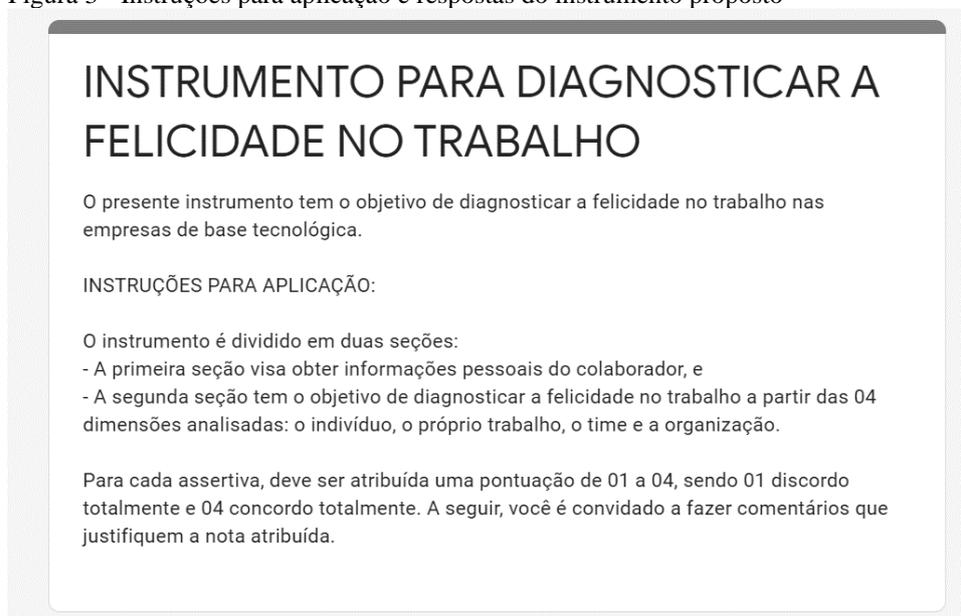
### 5.3 PROPOSTA FINAL DO INSTRUMENTO PARA DIAGNOSTICAR A FELICIDADE NO TRABALHO

O instrumento proposto possui o objetivo de diagnosticar a felicidade no trabalho em empresas de base tecnológica. É dividido em duas seções para a sua aplicação, sendo a primeira destinada a obter algumas informações pessoais sobre o respondente e a segunda é composta pelas assertivas que analisarão as 04 dimensões: o indivíduo, o próprio trabalho, o time e a organização.

Para cada dimensão são apresentadas algumas assertivas e cada assertiva possui um campo de comentário. Cada assertiva deverá ser atribuída uma pontuação de 1 a 4, sendo 1 discordo totalmente e 4 concordo totalmente, onde deverá ser estimulado ao participante realizar algum comentário que complemente e justifique sobre o que o levou à pontuação atribuída.

Essas instruções quanto à aplicação e às respostas do instrumento estão abordadas logo no início do instrumento, conforme apresentado na Figura 4.

Figura 3 - Instruções para aplicação e respostas do instrumento proposto



Fonte: Própria pesquisadora, 2020

O instrumento proposto foi elaborado para ser aplicado através de uma plataforma de formulário online. Entretanto, não é sugerida a aplicação como questionário, onde o próprio respondente preencha as informações sozinho. Isso, pois, ao responderem sozinho, as pessoas podem acabar deixando de lado algumas informações preciosas e algumas reflexões em

comparação a responderem a outra pessoa, contextualizando a sua resposta. Além disso, a escala utilizada, de 1 a 4, é um apoio para os comentários que cada colaborador deve ser encorajado a dar.

A sugestão de aplicação é através de entrevista, utilizando o instrumento como roteiro estruturado, sendo lida cada dimensão e cada assertiva para que o respondente possa avaliar e responder.

É ainda possível compartilhar com o participante uma versão desse instrumento, para que o mesmo consiga ir acompanhando a aplicação. Desse modo, é necessário ter uma pessoa que vá realizar a aplicação do instrumento de maneira imparcial, não interferindo nas respostas que os participantes derem e que seja alguém em quem os participantes confiem para responderem com sinceridade e honestidade cada assertiva.

A primeira seção do instrumento visa obter apenas algumas informações que possam ajudar no momento de analisar as respostas obtidas, como cargo, tempo de trabalho dentro da organização, nível de escolaridade máximo do respondente, gênero com que o respondente se identifica, renda familiar mensal média e idade do respondente. Para evitar que as pessoas possam ser diretamente identificadas e assim, tenham algum receio de responderem e sofrerem algum tipo de retaliação que não há a identificação do participante, apenas informações gerais. Entretanto, a utilização dessa primeira sessão não é obrigatória, uma vez que em empresas menores poderá gerar a identificação dos colaboradores. Dessa maneira, a utilização dessa seção deve ser uma escolha da organização. Essa primeira seção pode ser observada dividida em três seções, nas Figuras 4, 5 e 6.

Figura 4- Parte 1 da Seção 1 do instrumento proposto

**INFORMAÇÕES PESSOAIS**

Qual o seu cargo? \*

Sua resposta \_\_\_\_\_

Há quanto tempo você trabalha nessa organização? \*

Sua resposta \_\_\_\_\_

Qual o seu grau de escolaridade? \*

Ensino fundamental

Ensino médio

Ensino superior

Especialização

Mestrado

Doutorado

Fonte: Própria pesquisadora, 2020

Figura 5 - Parte 2 da Seção 1 do instrumento proposto

Com que gênero você se identifica? \*

Feminino

Masculino

Prefiro não dizer

Qual a sua renda familiar mensal?

Menos de R\$ 1.000,00

De R\$ 1.000,00 a R\$ 3.000,00

De R\$ 3.000,00 a R\$ 5.000,00

De R\$ 5.000,00 a R\$ 7.000,00

Mais de R\$ 7.000,00

Fonte: Própria pesquisadora, 2020

Figura 6 - Parte 3 da Seção 1 do instrumento proposto

Qual a sua idade

Menor de 18 anos

De 18 anos a 20 anos

De 21 anos a 25 anos

De 25 anos a 30 anos

De 30 anos a 35 anos

De 35 anos a 40 anos

De 40 anos a 45 anos

De 45 anos a 50 anos

De 55 anos a 60 anos

Mais de 60 anos

Fonte: Própria pesquisadora, 2020

Após a primeira seção, tem início a segunda parte do instrumento proposto, composta pela análise das 04 dimensões: o indivíduo, o próprio trabalho, o time e a organização. Cada dimensão é abordada em separado, como se fosse uma seção diferente no instrumento, para facilitar a aplicação e a resposta do mesmo.

Para cada dimensão há uma breve explicação do que é a dimensão e o que será analisado nessa dimensão antecedendo as assertivas da dimensão.

A primeira dimensão a ser analisada pelo respondente é a referente ao indivíduo, contendo 11 assertivas para serem analisadas, pontuando de 1 a 4 e realizando os respectivos comentários para cada uma delas.

No Quadro 20 está apresentada a dimensão do indivíduo, sua descrição e as assertivas.

Quadro 20- Dimensão 1 do instrumento proposto

<b>DIMENSÃO 1: O INDIVÍDUO</b>					
Essa dimensão visa analisar as características individuais do colaborador, como a satisfação, o comprometimento, além dos sentimentos envolvidos com o trabalho nos últimos três meses.					
	Discordo Totalmente	Discordo	Concordo	Concordo Totalmente	
Eu me sinto satisfeito (a) com o meu trabalho nos últimos três meses	1 ( )	2 ( )	3 ( )	4 ( )	Comentários:

Eu sinto-me pleno (a) e completo (a) após um dia de trabalho	1 ( )	2 ( )	3 ( )	4 ( )	Comentários:
Por causa do meu trabalho, eu sinto que tenho problemas de insônia e ansiedade	1 ( )	2 ( )	3 ( )	4 ( )	Comentários:
Sinto-me feliz com o trabalho que eu tenho nos últimos três meses	1 ( )	2 ( )	3 ( )	4 ( )	Comentários:
Eu me sinto exausto (a) fisicamente ou mentalmente e sem energia após um dia de trabalho	1 ( )	2 ( )	3 ( )	4 ( )	Comentários:
Quando acordo pela manhã, eu me sinto disposto (a) a ir trabalhar	1 ( )	2 ( )	3 ( )	4 ( )	Comentários:
Sinto-me motivado (a) a trabalhar, inspirado (a) e cheio de orgulho do meu trabalho	1 ( )	2 ( )	3 ( )	4 ( )	Comentários:
Sinto-me entusiasmado (a), excitado (a) e enérgico (a) com o meu trabalho	1 ( )	2 ( )	3 ( )	4 ( )	Comentários:
Sinto-me frustrado (a) e nervoso (a) com o meu trabalho	1 ( )	2 ( )	3 ( )	4 ( )	Comentários:
Com base nos últimos três meses, é melhor para a minha saúde física ou mental trocar de trabalho ou ficar sem emprego	1 ( )	2 ( )	3 ( )	4 ( )	Comentários:
Eu sinto vontade de trabalhar em flow, ou seja, por longas horas sem interrupção, como se o tempo estivesse voando e eu nem percebesse	1 ( )	2 ( )	3 ( )	4 ( )	Comentários:

Fonte: Própria pesquisadora, 2020

A segunda dimensão a ser analisada pelo respondente é a dimensão referente ao próprio trabalho. Essa dimensão também contém 11 assertivas para serem analisadas pelo participante, devendo pontuar de 1 a 4 para cada assertiva, bem como realizar comentários que embasem a pontuação dada a cada uma delas.

No Quadro 21 está apresentada a dimensão do próprio trabalho, com a sua descrição e as respectivas assertivas que analisam essa segunda dimensão do instrumento proposto, bem como a pontuação para cada item e o respectivo espaço para realização de comentários.

Quadro 21 - Dimensão 2 do instrumento proposto

<b>DIMENSÃO 2: O PRÓPRIO TRABALHO</b>
Essa dimensão visa analisar o próprio trabalho, como as implicações afetivas e os sentimentos relacionados ao trabalho, além das características do trabalho e da função nos últimos três meses.

	Discordo Totalmente	Discordo	Concordo	Concordo Totalmente	
A minha função e as atividades que eu desempenho são inovadoras, desafiadoras e interessantes	1 ( )	2 ( )	3 ( )	4 ( )	Comentários:
As atividades profissionais que eu desempenho me permitem ter autonomia e liberdade para decidir como realizá-las da melhor maneira possível	1 ( )	2 ( )	3 ( )	4 ( )	Comentários:
A função que eu desempenho me permite aplicar os conhecimentos que eu possuo	1 ( )	2 ( )	3 ( )	4 ( )	Comentários:
A função que eu desempenho possui um significado e adiciona um valor (pessoal ou profissional) a minha vida com o qual eu me identifico	1 ( )	2 ( )	3 ( )	4 ( )	Comentários:
As atividades que eu desempenho me permitem crescer, aprender e desenvolver novas habilidades, conhecimentos e técnicas	1 ( )	2 ( )	3 ( )	4 ( )	Comentários:
As atividades que eu desempenho possuem os recursos necessários para contribuir com a melhora do meu desempenho	1 ( )	2 ( )	3 ( )	4 ( )	Comentários:
A função que eu desempenho me permite ser reconhecido (a) pelos resultados que eu alcanço com ela	1 ( )	2 ( )	3 ( )	4 ( )	Comentários:
A função que eu desempenho me permite trabalhar o suficiente para ter estabilidade e independência financeira	1 ( )	2 ( )	3 ( )	4 ( )	Comentários:
A função que eu desempenho me permite ter equilíbrio entre a minha vida pessoal e a minha vida profissional	1 ( )	2 ( )	3 ( )	4 ( )	Comentários:
Por causa das atividades que eu desempenho, eu posso trabalhar horas extras com frequência	1 ( )	2 ( )	3 ( )	4 ( )	Comentários:
Por causa das atividades que eu desempenho, eu terei mais demandas do que eu consigo dar conta	1 ( )	2 ( )	3 ( )	4 ( )	Comentários:

Fonte: Própria pesquisadora, 2020

A terceira dimensão a ser analisada pelo participante é a dimensão referente ao time. Essa dimensão contém 07 assertivas para serem analisadas pelo respondente, devendo pontuar de 1 a 4 para cada assertiva, bem como realizar comentários que embasem a pontuação dada a cada uma delas.

No Quadro 22 está apresentada a dimensão do time, com a sua descrição e as respectivas assertivas que analisam essa dimensão do instrumento proposto, bem como a pontuação para cada item e o respectivo espaço para realização de comentários.

Quadro 22 - Dimensão 3 do instrumento proposto

<b>DIMENSÃO 3: O TIME</b>					
Essa dimensão visa analisar o time como um grupo, analisando os sentimentos e relacionamentos do grupo nos últimos três meses.					

	Discordo Totalmente	Discordo	Concordo	Concordo Totalmente	
A minha relação com o meu time é de cooperação e colaboração em prol dos objetivos e metas	1 ( )	2 ( )	3 ( )	4 ( )	Comentários:
Eu recebo e dou suporte aos meus colegas de trabalho	1 ( )	2 ( )	3 ( )	4 ( )	Comentários:
Eu recebo o suporte necessário dos meus superiores	1 ( )	2 ( )	3 ( )	4 ( )	Comentários:
Eu e o meu time possuímos uma relação cordial e amigável no ambiente de trabalho	1 ( )	2 ( )	3 ( )	4 ( )	Comentários:
O time colabora comigo para que eu possa crescer profissionalmente	1 ( )	2 ( )	3 ( )	4 ( )	Comentários:
O relacionamento que eu tenho com o meu time é repleto de respeito e admiração mútua	1 ( )	2 ( )	3 ( )	4 ( )	Comentários:
Eu gosto e estou satisfeito (a) com o relacionamento que tenho com os meus colegas de trabalho	1 ( )	2 ( )	3 ( )	4 ( )	Comentários:

Fonte: Própria pesquisadora, 2020

A quarta dimensão a ser analisada pelo participante é a dimensão referente à organização. Essa dimensão contém 13 assertivas para serem analisadas pelo respondente, devendo pontuar de 1 a 4 para cada assertiva, bem como realizar comentários que embasem a pontuação dada a cada uma delas.

No Quadro 23 está apresentada a dimensão da organização, com a sua descrição e as respectivas assertivas que analisam essa dimensão do instrumento proposto, bem como a pontuação para cada item e o respectivo espaço para realização de comentários.

Quadro 23 - Dimensão 4 do instrumento proposto

<b>DIMENSÃO 4: A ORGANIZAÇÃO</b>					
Essa dimensão visa analisar as características da organização como um todo nos últimos três meses.					

	Discordo Totalmente	Discordo	Concordo	Concordo Totalmente	
A organização que eu trabalho tem as funções e responsabilidades de cada cargo definidas, de modo que eu entendo quais são as minhas responsabilidades e quais as responsabilidades dos meus demais colegas dentro da organização	1 ( )	2 ( )	3 ( )	4 ( )	Comentários:
A administração e a liderança da organização que eu trabalho tratam a todos com equidade	1 ( )	2 ( )	3 ( )	4 ( )	Comentários:
O ambiente de trabalho da empresa que eu trabalho é bom e seguro, tanto fisicamente quanto psicologicamente	1 ( )	2 ( )	3 ( )	4 ( )	Comentários:
O ambiente de trabalho da empresa que eu trabalho promove o bem-estar físico ou mental	1 ( )	2 ( )	3 ( )	4 ( )	Comentários:
Os canais de comunicação dentro da organização que eu trabalho são claros, transparentes e objetivos	1 ( )	2 ( )	3 ( )	4 ( )	Comentários:
A organização que eu trabalho permite que haja um equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional	1 ( )	2 ( )	3 ( )	4 ( )	Comentários:
A organização que eu trabalho oferece estrutura física, como ferramentas e recursos físicos, além de treinamento e toda a informação necessária para que eu possa executar o meu trabalho	1 ( )	2 ( )	3 ( )	4 ( )	Comentários:
Eu acredito e compartilho dos mesmos valores da organização que eu trabalho	1 ( )	2 ( )	3 ( )	4 ( )	Comentários:
Eu sinto um sentimento de pertencimento à organização que eu faço parte	1 ( )	2 ( )	3 ( )	4 ( )	Comentários:
Os líderes fazem com que eu e o meu time estejamos sempre cientes da missão e da visão da organização	1 ( )	2 ( )	3 ( )	4 ( )	Comentários:
Os líderes colaboram comigo e o meu time para nos desenvolvermos e alcançarmos o nosso melhor potencial, como equipe ou individualmente	1 ( )	2 ( )	3 ( )	4 ( )	Comentários:
Os líderes promovem um ambiente saudável, criativo e positivo de trabalho	1 ( )	2 ( )	3 ( )	4 ( )	Comentários:
Eu tenho total liberdade de falar com qualquer um dos líderes da organização	1 ( )	2 ( )	3 ( )	4 ( )	Comentários:

Fonte: Própria pesquisadora, 2020

## 5.4 RECOMENDAÇÃO DE APLICAÇÃO

A recomendação de utilização desse instrumento é para as organizações de base tecnológica que queiram diagnosticar a felicidade no trabalho, a partir do diagnóstico da felicidade no trabalho de cada colaborador, obtendo informações sobre como está cada uma dessas dimensões: como estão os indivíduos, como esses colaboradores participantes se sentem quanto ao próprio trabalho que executam, como se sentem com relação ao time que fazem parte e por último, como eles se sentem com relação à organização.

Através de entrevistas estruturadas, é possível obter dos respondentes comentários mais elaborados sobre cada assertiva para complementar a nota atribuída de 1 a 4, sendo 1 discordo totalmente e 4 concordo totalmente, contribuindo, assim, com um diagnóstico mais apurado quanto à felicidade no trabalho.

A escala não é o objetivo do instrumento, mas sim é uma maneira de auxiliar os respondentes a avaliar cada uma das assertivas, bem como embasar/justificar os seus comentários sobre o que consideram em cada uma das assertivas, se discordam ou concordam, em que grau e por que razão.

Dessa maneira, a análise dos resultados obtidos é qualitativa, analisando o que as pessoas têm a comentar sobre cada uma das assertivas, pois é onde se encontra a maior parte das informações necessárias para diagnosticar a felicidade no trabalho dentro da organização.

O ideal é que essa aplicação seja realizada por uma ou mais pessoas com as quais os colaboradores possam se sentir à vontade para serem verdadeiros e honestos em suas respostas, sem se sentirem julgados. Desse modo, pode ser interessante a aplicação pelo setor de gestão de pessoas ou, se a organização tiver alguém responsável pela promoção da felicidade no trabalho, ser aplicado por esse responsável.

## 6 CONCLUSÕES

A felicidade é o bem mais desejado por todos os seres humanos (ARISTÓTELES, 2000; GIANETTI, 2002; LIPOVETSKY, 2007), mas que por vezes acaba sendo buscada de maneiras mais superficiais, como através da aquisição de bens materiais. Atualmente, as pessoas buscam encontrar a felicidade também em seu ambiente de trabalho, na organização em que atuam e na carreira que escolhem, uma vez que passam boa parte do seu dia e da sua própria vida trabalhando.

Isso vem tornando as pessoas mais criteriosas com relação às organizações em que escolhem atuar, priorizando ambientes de trabalho que sejam mais saudáveis e se preocupem mais com o seu bem-estar, com os seus aprendizados, com o seu desenvolvimento e, conseqüentemente, com a sua felicidade. Por isso, muitas organizações estão buscando ser esses ambientes de trabalho mais saudáveis e positivos, como um modo de atrair os colaboradores mais capacitados e melhorar a produtividade dos seus trabalhadores.

As empresas de base tecnológica são organizações que já enxergam como sendo estratégico ter um ambiente de trabalho mais positivo, inclusive para conseguirem atrair os melhores profissionais e se manterem competitivas em um mercado tão volátil. Entretanto, apesar de a felicidade no trabalho ser tão desejada e ser um assunto atual, a literatura sobre o tema é vasta, mas muito dispersa, sendo difícil encontrar pontos em comum.

Com isso, as empresas podem ter maior dificuldade em encontrar mecanismos cientificamente validados para poder identificar e diagnosticar a felicidade no trabalho dos seus colaboradores e, a partir desse diagnóstico, executar ações que sejam realmente impactantes para manter e aumentar a felicidade dos seus trabalhadores. Essa, inclusive, foi uma das dificuldades que se teve com a presente pesquisa, uma vez que existem muitos artigos sobre a felicidade no trabalho, mas a grande maioria acaba trabalhando de forma mais conceitual e menos na prática das organizações.

Além disso, apesar de muitos estudos abordarem a felicidade no trabalho, nem todos apresentam um conceito sobre o que realmente é a felicidade no trabalho, tratando mais de explicá-la, a partir de outro assunto já conhecido pela literatura, como, por exemplo: através da evolução do conceito de felicidade, desde os antigos filósofos até uma abordagem mais atual com a introdução da felicidade no trabalho. Outros passam a explicar a partir da evolução do trabalho e do significado do trabalho para as pessoas até chegarem na felicidade no trabalho. Há ainda aqueles que parte do entendimento da psicologia tradicional, a qual estudava mais

fatores negativos, como as doenças e os problemas no trabalho, para chegar até um enfoque mais atual, com sentimentos e qualidades positivas.

Dos 21 artigos encontrados na revisão sistemática, apenas 9 levaram a outros estudos que continham uma definição de felicidade no trabalho ou apresentaram um conceito sobre o tema. Houve ainda estudos em que apresentavam um conceito de felicidade no trabalho, mas que ao buscar a referência utilizada, não havia nada que levasse ao conceito apresentado. Essa foi, inclusive, outra dificuldade que o presente estudo teve: uso de referências erradas, o qual foi observado também ao se estudar os instrumentos apresentados pelos artigos da revisão sistemática.

Houve instrumentos apresentados cuja referência não estava correta, gerando um trabalho maior para mapear os artigos e os trabalhos que originaram os instrumentos e escalas utilizados por esses estudos. Por essa razão, buscou-se tanto com relação aos conceitos quanto com relação aos instrumentos estudados, procurar os artigos originais para garantir a qualidade máxima dessas informações já pensando em trabalhos futuros que pesquisem sobre a felicidade no trabalho.

A própria categorização dos conceitos de felicidade no trabalho em: propósito, bem-estar subjetivo, mentalidade e satisfação no trabalho visam auxiliar com novos estudos que sejam realizados sobre o tema, trazendo essa perspectiva de olhar para os tantos conceitos não como sendo limitadores, mas sim como sendo diferentes abordagens e possibilidades que se podem utilizar para aprofundar e gerar ainda mais conhecimentos sobre um tema tão importante atualmente para as organizações.

A identificação dos elementos antecedentes da felicidade no trabalho e os temas transversais também são pontos importantes para se compreender, pois demonstram as diferentes possibilidades que se pode ter para compreender a felicidade no trabalho. Desse modo, destaca-se o estudo de realizado por Sender e Fleck (2017), categorizando esses antecedentes em 4 níveis de análise: indivíduo, organização (empresa), organização (função) e organização (pessoas), mas os quais também podem ser identificados a partir dos níveis de análise da psicologia positiva: subjetivo, individual e grupal (RIBEIRO, SILVA, 2018). Ou ainda pelos níveis de análise da felicidade no trabalho propostos por Fisher (2010): nível transitório, nível pessoal e nível da unidade.

Fisher (2010) é uma autora muito importante dentro dos estudos de felicidade no trabalho, principalmente os estudos com viés mais prático de pesquisa, os quais realmente busquem aplicar a felicidade no trabalho em organizações públicas ou privadas, de modo a

identificar, diagnosticar ou mesmo mensurar a felicidade no trabalho dos colaboradores. Um dos maiores destaques de Fisher (2010) é justamente os seus níveis de análise, além das categorias criadas para estudar e entender a felicidade no trabalho. De acordo com a autora, a felicidade no trabalho pode ser compreendida a partir do próprio trabalho que a pessoa executa, do time em que ela faz parte e da sua organização.

Essas categorias apresentadas por Fisher (2010) foi justamente o que norteou a criação das dimensões de análise do instrumento criado por essa pesquisa, as quais são: o indivíduo, o próprio trabalho, o time e a organização. O fato de a maioria dos artigos da revisão sistemática ter se baseado nas dimensões de Fisher (2010), ajudou na criação do presente instrumento, se tornando quase natural a adoção das 04 dimensões supracitadas que foram usadas no instrumento elaborado.

A validação semântica com os especialistas em gestão de pessoas auxiliou na adequação da comunicação a ser utilizado com os colaboradores e, em conjunto com a aplicação com trabalhadores contribuiu para deixar o instrumento com a comunicação e escrita mais adequada à compreensão de todos. Entretanto, essa validação iniciada pela presente pesquisa não esgota a possibilidade de realizar ajustes futuros no instrumento, principalmente a partir de novas pesquisas e aplicações a serem realizadas.

Do mesmo modo, foram observadas algumas oportunidades de novas pesquisas para complementar a pesquisa atual. Uma das possibilidades é a aplicação do instrumento para o segmentos das empresas de base tecnológica do município de Florianópolis, em uma escala maior de empresas e de colaboradores, de modo a obter uma validação estatística do instrumento, complementando a validação semântica que já foi realizada, mas podendo ser realizados novos ajustes a partir dessa validação estatística, contribuindo para que o instrumento consiga alcançar mais ainda o seu objetivo de diagnosticar a felicidade no trabalho.

Outra possibilidade de aplicação é em empresas de base tecnológica, de outros municípios do estado de Santa Catarina, de modo a verificar se existe diferença entre o que é percebido e entendido pelos colaboradores do município de Florianópolis desse segmento e dos colaboradores de outros municípios.

Também existe a possibilidade de aplicar o instrumento para colaboradores de outros segmentos no município de Florianópolis para verificar se existem diferenças com relação à compreensão das dimensões, das assertivas e da linguagem utilizada nessas assertivas, realizando uma validação semântica, de modo a adequar o instrumento para um uso mais generalizado. Além da possibilidade de realizar uma validação estatística com trabalhadores de

outros setores no município de Florianópolis, avaliando se o instrumento está adequado para outros segmentos, podendo ser utilizado para um diagnóstico da felicidade no trabalho de maneira geral.

Essa mesma validação pode ser realizada com outros setores em outros municípios do estado de Santa Catarina, avaliando se existe a necessidade de adaptação do instrumento para diferentes realidades e culturas que podem vir a ser vivenciadas dentro do estado catarinense.

A indicação, da presente pesquisadora, seria após essas validações à nível mais interno (municipal e estadual), iniciando com o mesmo setor e depois explorando outros setores para, então, buscar realizar a validação à nível tanto nacional para, posteriormente, poder ser realizada uma validação internacional do instrumento.

Com isso, observa-se que a presente pesquisa contou com algumas limitações, a iniciar com a delimitação geográfica, uma vez que a pesquisa ocorreu apenas no município de Florianópolis. Outra é a limitação setorial, pois a pesquisa envolveu apenas empresas de base tecnológica. Por fim, há também a limitação quanto a validação que ocorreu apenas semântica e não foi feita a validação estatística.

Dentro do processo de validação semântica, há também a limitação da vasta literatura, em virtude da escolha da corrente epistemológica utilizada na presente pesquisa. Podem ser encontrados diversos trabalhos sobre a felicidade no trabalho, indo desde uma linha mais crítica até os trabalhos cognitivistas. Todos eles possuem o seu valor e agregam, de maneira diferente, o tema, mas para a proposta do presente trabalho, acabou-se encaixando mais na linha cognitivista, o que reforça mais uma limitação da presente pesquisa.

Outra limitação apresentada é com relação às indicações de aplicação do instrumento, uma vez que há a limitação dos participantes não poderem responder sozinhos, a qual pode vir a ser uma limitação em organizações com um grande número de colaboradores, podendo gerar tanto uma demora para a aplicação do instrumento, assim como para a avaliação dos resultados.

Há também uma limitação que pode existir, principalmente ao se aplicar o instrumento para outros segmentos, com relação ao entendimento do termo *flow*, o qual é utilizado em uma das assertivas com uma breve explicação do tema. Para os colaboradores das empresas de base tecnológica do município de Florianópolis, não houve dúvidas quanto ao termo, mas não se tem conhecimento se esse termo pode vir a ser compreendido por trabalhadores de outros setores.

Contudo, apesar das limitações existentes, a presente pesquisa conseguiu contribuir para minimizar algumas das lacunas existentes na literatura, como a falta de instrumentos validados cientificamente, bem como a dispersão do tema, uma vez que o presente estudo trouxe uma

organização dessas diferentes visões e compreensões, de modo a contribuir para um melhor entendimento do tema e de uma parte das variações existentes na sua compreensão e no modo com que é trabalho.

## REFERÊNCIAS

ACATE. **Panorama do Setor de Tecnologia de Santa Catarina**. Florianópolis, 2020. Disponível em: <<http://www.acate.com.br>>. Acesso em: 02 set. 2020.

ACATE. **Panorama do Setor de Tecnologia de Santa Catarina 2018**. Florianópolis, 2019. Disponível em: <<http://www.acate.com.br>>. Acesso em: 02 jul. 2019.

ALIGHIERI, Dante. **Divina Comédia**. Centaur Editions, 2012.

ANDRADE, Rui Otávio Bernardes de; AMBONI, Nério. Teoria geral da administração. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

ARISTÓTELES. **A política**. São Paulo: Martin Claret, 2001. Tradução de Torrieti Guimarães.

ARISTÓTELES. **Ética a Nicômaco**.: Martin Claret, 2000.

AWADA, Nesreen Ibrahim; ISMAIL, Fadillah. Happiness in the Workplace. **International Journal Of Innovative Technology And Exploring Engineering**, [S.L.], v. 8, n. 93, p. 1496-1500, 23 jul. 2019. Blue Eyes Intelligence Engineering and Sciences Engineering and Sciences Publication - BEIESP. <http://dx.doi.org/10.35940/ijitee.i3313.0789s319>.

BAKER, Sarah Elsie; EDWARDS, Rosalind. How many qualitative interviews is enough?: expert voices and early career reflections on sampling and cases in qualitative research. **National Centre For Research Methods Review Paper**, p. 1-42, 2012.

BAKKER, Arnold B.; OERLEMANS, Wido G.M.. Subjective Well-being in Organizations. **Oxford Handbooks Online**, [S.L.], 22 ago. 2011. Oxford University Press. <http://dx.doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199734610.013.0014>

BAMFO, Bylon Abeeku; DOGBE, Courage Simon Kofi; MINGLE, Harry. Abusive customer behaviour and frontline employee turnover intentions in the banking industry: the mediating role of employee satisfaction. **Cogent Business & Management**, [S.L.], v. 5, n. 1, p. 1-15, 17 set. 2018. Informa UK Limited. <http://dx.doi.org/10.1080/23311975.2018.1522753>.

BARRETO, Vicente. **Camus: Vida e Obra**. José Álvaro Editor S.a., 1975.

BASINSKA, Beata A.; ROZKWITALSKA, Malgorzata. Psychological capital and happiness at work: the mediating role of employee thriving in multinational corporations. **Current Psychology**, [S.L.], 2 jan. 2020. Springer Science and Business Media LLC. <http://dx.doi.org/10.1007/s12144-019-00598-y>.

BERGAMINI, Cecilia Whitaker. **Motivação nas Organizações**. São Paulo: Atlas, 1997.

BERTÉ, E.C.O.P. **Contribuições ao processo de formulação de estratégias de pequenas empresas de base tecnológica – PEBT’S**. 2006. Tese (Doutorado em Administração) – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Departamento de Administração, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2006

BOJANOWSKA, Agnieszka; ZALEWSKA, Anna M.. Lay Understanding of Happiness and the Experience of Well-Being: are some conceptions of happiness more beneficial than others?. **Journal Of Happiness Studies**, [S.L.], v. 17, n. 2, p. 793-815, 7 fev. 2015. Springer Science and Business Media LLC. <http://dx.doi.org/10.1007/s10902-015-9620-1>.

BOTELHO, Joyce Machado; CRUZ, Vilma Aparecida Gimenes da. **Metodologia Científica**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2013.

BUTT, Rehan Sohail et al. Analyzing The Role Of Quality Of Work Life And Happiness At Work On Employees Job Satisfaction With The Moderation Of Job Stress, Empirical Research Of Jiangsu University. **International Journal Of Scientific & Technology Research**, v. 8, n. 10, p. 1905-1915, out. 2019.

CARVALHO, Marcos Bacellar de. **A felicidade na agenda da administração e suas relações com conceitos organizacionais**. 2010. Dissertação (Mestrado) - Curso de Administração, Faculdade de Ciências Empresariais, Belo Horizonte, 2010.

CAVALCANTI, Vera Lucia et al. **Liderança e Motivação**. Rio de Janeiro: Fgv Editora, 2005.

CHAIPRASIT, Kemakorn; SANTIDHIRAKU, Orapin. Happiness at Work of Employees in Small and Medium-sized Enterprises, Thailand. **Procedia - Social And Behavioral Sciences**, [S.L.], v. 25, p. 189-200, 2011. Elsevier BV. <http://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.10.540>.

CHANLAT, J. F. **Por uma Antropologia da condição humana nas organizações**. In: CHANLAT, J. F. (Coord.). O indivíduo na organização: dimensões esquecidas. 3.ed. São Paulo: Atlas, 1996. v.1. p.21-45.

CLELLAND, D.; BURNHAM, D. **O poder é o grande motivador**. In: VROOM, V. H. (Org.) *Gestão de pessoas, não de pessoal*. Rio de Janeiro: Campus, 1997.

CONFORTO, Edivandro Carlos; AMARAL, Daniel Capaldo; SILVA, Sérgio Luis da. **Roteiro para revisão bibliográfica sistemática**: aplicação no desenvolvimento de produtos e gerenciamento de projetos. **8º Congresso Brasileiro de Gestão e Desenvolvimento de Produto**, Porto Alegre, set. 2011.

COOPER, Cary; ROBERTSON, Ivan. **Happiness at work doesn't just depend on your employer**. 2018. Disponível em: <<https://theconversation.com/happiness-at-work-doesnt-just-depend-on-your-employer-97036>>. Acesso em: 05 jul. 2019.

Csikszentmihalyi, M. **Flow: The Psychology of Optimal Experience**, HarperPerennial, 1990 New York, NY

CUI, Qingbin; DAVIS, Jocelyn; HUANG, Hongyi. HOW HAPPY ARE PROJECT MANAGERS IN THEIR JOBS? **Association Of Researchers In Construction Management**, p. 649-656, 2016.

DAVILA, T., EPSTEIN, M. J., SHELTON, R. *As Regras da Inovação*. Porto Alegre: Bookman, 2007. Capítulo 9, p.244 a 269

DAVIS, Keith; NEWSTROM, John W.. **Comportamento humano no trabalho**: Uma abordagem organizacional. Editora Pioneira Administração e Negócios, 2004. 2 v.

DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elisabeth; JAYET, Christian. **Psicodinâmica do trabalho**: Contribuições da Escola Dejouriana à Análise da Relação Prazer, Sofrimento e Trabalho. São Paulo: Atlas, 1994. Coordenação: Maria Irene Stocco Betiol.

DELLOITE INSIGHTS. **The social enterprise at work**: Paradox as a path forward. 2020. Disponível em: <<http://www.delloite.com> >. Acesso em: 02 set. 2020.

D'ELIA, Beatrice Boechat. **Performance e felicidade no cinema norte-americano contemporâneo**. 2013. Dissertação (Mestrado) - Curso de Comunicação e Cultura, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2013.

EDUARDO, Aldrean Thais Ribeiro. **Educação e felicidade**: A relação entre ética e política na formação humana. 2017. Dissertação (Mestrado) - Curso de Educação, Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2017.

ENRIQUEZ, Engène. Vida Psíquica e Organização. **Revista Organizações & Sociedade**, v. 3, n. 4, p.75-93, 1995.

EPICURO. **Carta sobre a Felicidade:** (a Meneceu). São Paulo: Editora Unescp, 2012. Tradução de Álvaro Lorencini e Enzo Del Carratone.

FARSEN, Thaís Cristine et al. Qualidade de vida, Bem-estar e Felicidade no Trabalho: sinônimos ou conceitos que se diferenciam? **Interação em Psicologia**, v. 22, n. 01, p. 31-41, 2018.

FERGUSON, R; OLOFSSON, C. Science Parks and the development of NTBF's – Location, survival and growth. *Journal of Technology Transfer*, v. 29, p. 5-17, 2004.

FERNÁNDEZ, José Luis Fernández et al. HAPPINESS AT WORK, BUSINESS BEHAVIOUR, AND WORKER PERCEPTIONS: a case study. **Ramon Llull Journal Of Applied Ethics**, v. 08, p. 33-64, 2017.

FERREIRA, Marie Joan Nascimento. **Inferências ao princípio da busca da felicidade no meio ambiente do trabalho.**2018. Dissertação (Mestrado) - Curso de Direito Ambiental, Universidade do Estado do Amazonas, Amazonas, 2018.

FEUERSCHÜTTE, Simone Ghisi et al. Desenvolvimento de uma ferramenta para identificação de padrões culturais para a inovação: relato da trajetória de um projeto de cooperação técnico-científica. **Race - Revista de Administração, Contabilidade e Economia**, [S.L.], v. 16, n. 1, p. 327-352, 23 mar. 2017. Universidade do Oeste de Santa Catarina. <http://dx.doi.org/10.18593/race.v16i1.10650>.

FISHER, Cynthia D.. Happiness at Work. **International Journal Of Management Reviews**, [S.L.], v. 12, n. 4, p. 384-412, 5 nov. 2010. Wiley. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>.

FRANKL, Viktor. **Em busca do sentido:** Um psicológico no campo de concentração. Porto Alegre: Editora Sinodal, 1991.

FREIRE FILHO, João (Org.). Ser Feliz hoje: Reflexões sobre o imperativo da felicidade. In: FREIRE FILHO, João. **A felicidade na era de sua reprodutibilidade científica:** construindo 'pessoas cronicamente felizes'. Globo Universidade e Fgv Editora, 2010.

FLEURY, Maria Tereza Leme; WERLANG, Sergio R. C.. **Pesquisa aplicada:** conceitos e abordagens. GV Pesquisa, 2016.

FROMM, Erich. **Análise do Homem**. 13. ed. Rio de Janeiro: Editora Guanabara Koogan, 1983.

FROMM, Erich. **Ter ou Ser?** 4ª edição, Rio de Janeiro: Guanabara, 1987.

GIANETTI, Eduardo. **Felicidade**: Diálogos sobre o bem-estar na civilização. 3. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2002.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6o ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GODOI, Rozana Vanessa Fagundes Valentim de. **Professor de arte**: Fatores de satisfação e bem-estar no trabalho docente. 2013. Dissertação (Mestrado) - Curso de Educação, Universidade Católica Dom Bosco, 2013.

GRUBB, V. M. (2018). **Conflito de Gerações**: desafios e estratégias para gerenciar quatro gerações no ambiente de trabalho. São Paulo: Autêntica Business.

HANSEN, J.-I. C.; LEUTY, M. E.. **Work Values Across Generations**. Journal of Career Assessment, 2011. doi.org/10.1177/1069072711417163

HELLSTROM, Travis. **Leading happiness**: Leadership and happiness at work in certified b corporations. 2014. 61 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Masters Of Arts In Service, Leadership And Management Development, Sit Graduate Institute, Vermont, 2014.

HOLUMYONG, C.; PUNPUING, S.. **Workers' happiness**: An analysis of the value of family and work among generational cohorts. 2015. Social Science Asia. doi.org/10.14456/ssa.2015.31

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia do Trabalho Científico**: Procedimentos básicos, pesquisa bibliográfica, projeto e relatório, publicações e trabalhos científicos. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1992.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

LAMM, E.; MEEKS, M. D.. **Workplace fun**: the moderating effects of generational differences, 2009. Employee Relations. doi.org/10.1108/01425450910991767

LÉVY-LEBOYER, Claude. **A crise das motivações**. São Paulo: Atlas, 1994. Tradução: Cecilia Whitaker Bergamini.

LIPOVETSKY, Gilles. **A Felicidade Paradoxal**. 2. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2007.

LLORENS, S., MARTÍNEZ, I. M., SALANOVA. M. **Organizaciones saludables y resilientes**. *Psicología Positiva nas Organizaciones e no trabalho*, 2017. Vetor: Sao Paulo. ISBN: 978-85-7585-843-1.

LOKMAN, Anitawati Mohd et al. Modeling Factors and Importance of Happiness Using KJ Method. **Advances In Intelligent Systems And Computing**, [S.L.], p. 870-877, 2018. Springer Singapore. [http://dx.doi.org/10.1007/978-981-10-8612-0\\_91](http://dx.doi.org/10.1007/978-981-10-8612-0_91).

LONGINOTTI-BUITONI, Gian Luigi; LONGINOTTI-BUITONI, Kip. **Vendendo Sonhos**: Como deixar qualquer produto irresistível. São Paulo: Negócio Editora, 2000.

LUTTERBIE, Simon; PRYCE-JONES, Jessica. Measuring happiness at work. **Assesment & Development Matters**, v. 5, n. 2, p. 13-16, 2013.

MARTÍNEZ, I., SALANOVA, M., LLORENS, S. **Promoção da Saúde no Trabalho**: para um Modelo de Organizações Saudáveis e Resilientes. 2016. *Psicologia da Saúde Ocupacional*.

MASLOW, Abraham H.. **A theory of Human Motivation**. Start Publishing Llc, 2012.

MAXIMIANO, Antônio César Amaru. *Teoria Geral da Administração*. 2.ed. São Paulo: Atlas, 2000

MENEGASSO, Maria Ester. **O declínio do emprego e a ascensão da empregabilidade**: Um protótipo para promover a Empregabilidade na empresa pública do setor bancário. 1998. Tese (Doutorado) - Curso de Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 1998.

NEVES, Gabriela de Souza; BREI, Vinicius Andrade. **O Impacto da Interação Social na Adaptação Hedônica do Consumidor**, 2016. *Revista de Administração Contemporânea*. <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2016150010>

OLIVEIRA, Elizângela de Jesus. **Felicidade no trabalho: Um estudo de caso na Empresa Cervantes em Montes Claros, Minas Gerais.** 2013. Dissertação (Mestrado) - Curso de Administração, Fundação Pedro Leopoldo, 2013.

OLIVEIRA, Marta Olivia Rovedder de *et al.* ANÁLISE DA QUALIDADE DOS ARTIGOS CIENTÍFICOS DA ÁREA DE MARKETING PUBLICADOS NO BRASIL: as pesquisas survey na década de 2000. **Read. Revista Eletrônica de Administração (Porto Alegre)**, [S.L.], v. 23, n. 1, p. 54-87, abr. 2017. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/1413-2311.024.55683>.

PIANA, MC. **A construção do perfil do assistente social no cenário educacional.** São Paulo: Editora UNESP; São Paulo: Cultura Acadêmica, 2009. 233 p.

PINCHEIRA, Francisco Javier Diaz; GARCÉS, Moises Esteban Carrasco. Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo. **Contaduría y Administración**, [S.L.], v. 63, n. 4, p. 1-14, set. 2018. Universidad Nacional Autonoma de Mexico. <http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1142>

PORTO, Juliana Barreiros; PILATI, Ronaldo. Escala Revisada de Valores Relativos ao Trabalho– EVT-R: reflexão e crítica. **Psicologia**, v. 23, n. 1, p. 73-82, jan. 2009.

PRYCE-JONES, Jessica; LINDSAY, Julia. What happiness at work is and how to use it. **Industrial And Commercial Training**, [S.L.], v. 46, n. 3, p. 130-134, abr. 2014. Emerald. <http://dx.doi.org/10.1108/ict-10-2013-0072>.

QUBAISI, Hamda Sanad Al. Happiness Affecting the Workplace Environment and Employees Wellbeing. **Society Of Petroleum Engineers**, Abu Dhabi, v. 1, n. 1, p. 1-8, nov. 2017.

QURESHI, Muhammad Imran *et al.* Job Stress, Workload, Environment and Employees Turnover Intentions:: destiny or choice. **Archives Des Sciences**, v. 65, n. 8, p. 230-241, ago. 2012.

RAMOS, Alberto Guerreiro. Modelos de homem e teoria administrativa. **Revista Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 2, n. 18, p.3-12, jun. 1984.

RAMOS, Alberto Guerreiro. **A nova ciência das organizações.** Rio de Janeiro: FGV, 1989.

RIBEIRO, Andresa Darosci Silva; SILVA, Narbal; SILVA, Narbal. Meanings of Happiness guided by Positive Psychology in Organizations and at Work. **Psicología Desde El Caribe**,

[S.L.], v. 35, n. 1, p. 60-80, abr. 2018. Universidad del Norte.  
<http://dx.doi.org/10.14482/psdc.35.1.11157>

SALANOVA, M., LLORENS, S., MARTÍNEZ, I.M.. **Aportaciones desde la psicología organizacional positiva para desarrollar organizaciones saludables y resilientes**. 2016. Papeles del Psicólogo. ISSN: 0214-7823

SALAS-VALLINA, Andrés et al. On the road to happiness at work (HAW). **Personnel Review**, [S.L.], v. 46, n. 2, p. 314-338, 6 mar. 2017. Emerald. <http://dx.doi.org/10.1108/pr-06-2015-0186>.

SALAS-VALLINA, Andres; ALEGRE, Joaquin. Unselfish leaders? Understanding the role of altruistic leadership and organizational learning on happiness at work (HAW). **Leadership & Organization Development Journal**, [S.L.], v. 39, n. 5, p. 633-649, 2 jul. 2018. Emerald. <http://dx.doi.org/10.1108/lodj-11-2017-0345>.

SALAS-VALLINA, Andrés; ALEGRE, Joaquín. Happiness at work: developing a shorter measure. **Journal Of Management & Organization**, [S.L.], p. 1-21, 28 maio 2018. Cambridge University Press (CUP). <http://dx.doi.org/10.1017/jmo.2018.24>.

SALAS-VALLINA, Andrés; SIMONE, Cristina; FERNÁNDEZ-GUERRERO, Rafael. The human side of leadership: inspirational leadership effects on follower characteristics and happiness at work (haw). **Journal Of Business Research**, Spain, v. 107, p. 162-171, fev. 2020. Elsevier BV. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.10.044>.

SÁNCHEZ-VÁZQUEZ, Juan Francisco; SÁNCHEZ-ORDÓÑEZ, Raquel; DÍAS, José Santiago Jimbo. **Happiness Management**: revisión de literatura científica en el marco de la felicidad en el trabajo. **Retos**, [S.L.], v. 9, n. 18, p. 259-271, 24 set. 2019. Salesian Polytechnic University of Ecuador. <http://dx.doi.org/10.17163/ret.n18.2019.05>.

SANTOS, Laís Silveira et al. Razão e Administração: revisitando alguns elementos fundamentais. **Fgy Ebape**. Rio de Janeiro, mar 2019. p. 37-48.

SCHAUFELI, Wilmar B. et al. THE MEASUREMENT OF ENGAGEMENT AND BURNOUT: a two sample confirmatory factor analytic approach. **Journal Of Happiness Studies**, Netherlands, p. 71-92, 2002.

SCHOPENHAUER, Arthur. **A arte de insultar**. São Paulo: Editora Martins Flores, 2003. Organização e Ensaio de Franco Volpi.

SELIGMAN, Martin E. P. **Felicidade Autêntica**: use a psicologia positiva para alcançar todo seu potencial. Objetiva, 2002. Tradução de Neuza Capelo.

SENDER, Gisela; FLECK, Denise. As Organizações e a Felicidade no Trabalho: uma perspectiva integrada. **Revista de Administração Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 21, n. 6, p. 764-787, out. 2017. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/1982-7849rac2017160284>.

SERVA, Mauricio. A racionalidade substantiva demonstrada na prática administrativa. **Revista de Administração de Empresa**, São Paulo, v. 37, n. 2, p.18-30, jun 1997.

SHAFRITZ, Jay M.; WHITBECK, Philip H.. **Classics of organization theory**. Eua: Moore Publishing Company, 1978.

SILVA, Maria da Conceição Caland Ferreira da. **A amizade e a felicidade**: Uma visão aristotélica baseada na obra *Ética a Nicômaco*. 2015. Dissertação (Mestrado) - Curso de Filosofia, Universidade Estadual do Ceará, Ceará, 2015.

SILVA, Narbal; TOLFO, Suzana da Rosa. Trabalho Significativo e Felicidade Humana: meaningful work and human happiness. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 12, n. 3, p. 341-364, set. 2012.

SINGH, Sanjay; AGGARWAL, Yogita. Happiness at Work Scale: construction and psychometric validation of a measure using mixed method approach. **Journal Of Happiness Studies**, [S.L.], v. 19, n. 5, p. 1439-1463, 27 abr. 2018. Springer Science and Business Media LLC. <http://dx.doi.org/10.1007/s10902-017-9882-x>.

SOUSA, Juliana Moraes de; PORTO, Juliana Barreiros. **Happiness at Work**: organizational values and person-organization fit impact, Ribeirão Preto, v. 25, n. 61, p. 211-220, ago. 2015. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/1982-43272561201509>

SOUZA, Ângela Maria Nunes de. **A satisfação do trabalhador de enfermagem no ambulatório de um hospital universitário**. 2014. Dissertação (Mestrado) - Curso de Enfermagem Assistencial, Universidade Federal Fluminense, 2014.

SPECTOR, Paul E.. **Psicologia nas Organizações**. São Paulo: Editora Saraiva, 2003.

STONER, James A. F. e FREEMAN, R. Edward. **Administração**, Rio de Janeiro: LTC, 1999

VAN KATWYK, Paul T. et al. Using the Job-Related Affective Well-Being Scale (JAWS) to investigate affective responses to work stressors. **Journal Of Occupational Health Psychology**, [S.L.], v. 5, n. 2, p. 219-230, 2000. American Psychological Association (APA). <http://dx.doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.219>.

VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. **Felicidade no ambiente de trabalho**: Exame e proposição de algumas variáveis críticas. **Read**, v. 10, n. 10, p.11-11, jan-fev 2004.

WAAL, André de. Increasing organisational attractiveness. **Journal Of Organizational Effectiveness: People and Performance**, [S.L.], v. 5, n. 2, p. 124-141, 4 jun. 2018. Emerald. <http://dx.doi.org/10.1108/joepp-10-2017-0080>.

ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt. **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. AMGH Editora, 2004.

## APÊNDICE 1 – VALIDAÇÃO COM ESPECIALISTAS

Quadro 24 - Quadro apresentado na validação com os especialistas

Dimensões	Definição das Dimensões	Assertivas	Escala
<b>O indivíduo</b>	Essa dimensão visa analisar as características individuais do colaborador, como a satisfação, o comprometimento, além dos sentimentos envolvidos com o trabalho.	Eu me sinto satisfeito (a) com o meu trabalho	1 a 4, sendo 1 discordo totalmente e 4 concordo totalmente
		Eu sinto-me pleno (a) e completo (a) após um dia de trabalho	
		Eu sinto que tenho problemas de insônia e ansiedade por causa do meu trabalho	
		Sinto-me feliz com o trabalho que eu tenho	
		Eu me sinto exausto (a) e sem energia após um dia de trabalho	
		Quando acordo pela manhã, eu sinto vontade de ir trabalhar	
		Sinto-me muito motivado (a) a trabalhar, inspirada (o) e cheio de orgulho do meu trabalho	
		Sinto-me entusiasmada (o) , excitado (a) e enérgica (o) com o meu trabalho	
		Sinto-me muito frustrado (a) e nervoso (a) com o meu trabalho	
		É melhor para a minha saúde trocar de trabalho	
		Eu posso trabalhar por longas horas sem interrupção, como se o tempo estivesse voando e eu nem percebesse	
<b>O próprio trabalho</b>	Essa dimensão visa analisar o próprio trabalho, como as implicações afetivas e os sentimentos relacionados ao trabalho, além das características do trabalho e da função.	O meu trabalho é inovador, desafiador e interessante	1 a 4, sendo 1 discordo totalmente e 4 concordo totalmente
		O meu trabalho me permite ter autonomia e liberdade para decidir como realizá-lo da melhor maneira possível	
		O meu trabalho me permite aplicar todos os conhecimentos que eu possuo	
		O meu trabalho possui um significado e um propósito profundo com o qual eu me identifico	
		O meu trabalho me permite crescer, aprender e desenvolver novas habilidades, conhecimentos e técnicas	
		O meu trabalho possui um mínimo de recursos necessários que contribuem para melhorar o meu desempenho	
		O meu trabalho me permite ser reconhecido (a) pelos resultados que eu alcanço com ele	
		O meu trabalho me permite trabalhar o suficiente para ter estabilidade e independência financeira	
		O meu trabalho me permite ter equilíbrio entre a minha vida pessoal e a minha vida profissional	
		O meu trabalho me faz trabalhar horas extras com frequência	
		O meu trabalho me dá mais demandas do que eu consigo dar conta	

<p><b>O time</b></p>	<p>Essa dimensão visa analisar o time como um grupo, analisando os sentimentos e relacionamentos do grupo.</p>	<p>A minha relação com o meu time é de cooperação e colaboração em prol dos objetivos e metas que todos nós possuímos, sejam objetivos e metas individuais ou coletivos</p> <p>Eu recebo e dou suporte aos meus colegas de trabalho</p> <p>Eu recebo o suporte necessário dos meus superiores</p> <p>Eu e o meu time possuímos uma relação cordial e amigável no ambiente de trabalho</p> <p>O time me ajuda para que eu possa crescer profissionalmente</p> <p>O relacionamento que eu tenho com o meu time é repleto de respeito e admiração mútua</p> <p>Eu gosto e estou satisfeito (a) com o relacionamento que tenho com os meus colegas de trabalho</p>	<p>1 a 4, sendo 1 discordo totalmente e 4 concordo totalmente</p>
<p><b>A organização</b></p>	<p>Essa dimensão visa analisar as características da organização como um todo.</p>	<p>A organização que eu trabalho tem as funções e responsabilidades de cada cargo muito bem delimitadas, de modo que eu entendo quais são as minhas responsabilidades e quais as responsabilidades dos meus demais colegas dentro da organização</p> <p>A administração e a liderança da organização que eu trabalho tratam a todos com equidade, sem distinções</p> <p>O ambiente de trabalho da empresa que eu trabalho é bom, seguro e promove o bem-estar físico e mental</p> <p>A comunicação dentro da organização que eu trabalho é clara e transparente</p> <p>A organização que eu trabalho permite que haja um equilíbrio entre a vida pessoa e a vida profissional</p> <p>A organização que eu trabalho oferece treinamento e toda a informação necessária para que eu possa executar o meu trabalho</p> <p>Eu acredito e compartilho dos mesmos valores da organização que eu trabalho</p> <p>Eu sinto um sentimento de pertencimento à organização que eu faço parte</p> <p>Os líderes fazem com que eu e o meu time estejamos sempre cientes da missão e da visão da organização</p> <p>Os líderes ajudam eu e o meu time a se desenvolverem e alcançarem o nosso melhor potencial, como equipe e individualmente</p> <p>Os líderes promovem um ambiente saudável, criativo e positivo de trabalho</p> <p>Eu tenho total liberdade de falar com qualquer um dos líderes da organização</p>	<p>1 a 4, sendo 1 discordo totalmente e 4 concordo totalmente</p>

Fonte: Própria pesquisadora, 2020

## APÊNDICE 2 – INSTRUMENTO APLICADO COM OS COLABORADORES

### INSTRUMENTO SOBRE FELICIDADE NO TRABALHO

O presente instrumento foi elaborado como parte da dissertação do Mestrado Profissional em Administração, do Centro de Ciências da Administração e Socioeconômicas - ESAG, da Universidade do Estado de Santa Catarina - UDESC.

O objetivo da pesquisa de Mestrado é a criação de um instrumento para mensurar a Felicidade no Trabalho dentro das empresas de tecnologia de Florianópolis. Para isso, utilizou-se como base instrumentos já conhecidos sobre Felicidade no Trabalho.

E o objetivo dessa coleta de dados é realizar a validação semântica do presente instrumento.

As informações pessoais aqui coletadas não serão divulgadas. Servem apenas para controle interno da pesquisa por parte da pesquisadora.

Pesquisadora: Priscila Soares Elpo  
Orientadora: Dannyela da Cunha Lemos

\*Obrigatório

Nome completo \*

O seu nome não será divulgado junto a pesquisa, é apenas para certificar de que você está dando a sua permissão para a participação na presente pesquisa.

Sua resposta \_\_\_\_\_

Empresa que trabalha \*

O nome da empresa não será divulgado na pesquisa, é apenas para controle interno, de modo a garantir que todos os participantes da pesquisa venham de empresas diferentes.

Sua resposta \_\_\_\_\_

Qual o seu cargo? \*

Sua resposta \_\_\_\_\_

Há quanto tempo você trabalha nessa organização? \*

Sua resposta \_\_\_\_\_

Qual o seu grau de escolaridade? \*

- Ensino fundamental
- Ensino médio
- Ensino superior
- Especialização
- Mestrado
- Doutorado

#### DIMENSÃO 1 - O INDIVÍDUO

Essa dimensão visa analisar as características individuais do colaborador, como a satisfação, o comprometimento, além dos sentimentos envolvidos com o trabalho

Eu me sinto satisfeito (a) com o meu trabalho \*

	1	2	3	4	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

Comentários

Sua resposta \_\_\_\_\_

Eu sinto-me pleno (a) e completo (a) após um dia de trabalho \*

	1	2	3	4	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

Comentários

Sua resposta

---

Por causa do meu trabalho, eu sinto que tenho problemas de insônia e ansiedade \*

	1	2	3	4	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

Comentários

Sua resposta

---

Sinto-me feliz com o trabalho que eu tenho \*

	1	2	3	4	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

Comentários

Sua resposta

---

Eu me sinto exausto (a) fisicamente ou mentalmente e sem energia após um dia de trabalho \*

1      2      3      4

Discordo totalmente                    Concordo totalmente

Comentários

Sua resposta

---

Quando acordo pela manhã, eu me sinto disposto (a) a ir trabalhar \*

1      2      3      4

Discordo totalmente                    Concordo totalmente

Comentários

Sua resposta

---

Sinto-me muito motivado (a) a trabalhar, inspirado (a) e cheio de orgulho do meu trabalho \*

1      2      3      4

Discordo totalmente                    Concordo totalmente

Comentários

Sua resposta

---

Sinto-me entusiasmado (a), excitado (a) e enérgico (a) com o meu trabalho \*

	1	2	3	4	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

Comentários

Sua resposta \_\_\_\_\_

Sinto-me frustrado (a) e nervoso (a) com o meu trabalho \*

	1	2	3	4	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

Comentários

Sua resposta \_\_\_\_\_

É melhor para a minha saúde física ou mental trocar de trabalho ou ficar sem emprego \*

	1	2	3	4	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

Comentários

Sua resposta \_\_\_\_\_

Eu sinto vontade de trabalho em flow, ou seja, por longas horas sem interrupção, como se o tempo estivesse voando e eu nem percebesse \*

1      2      3      4

Discordo totalmente                    Concordo totalmente

Comentários

Sua resposta

---

## DIMENSÃO 2 - O PRÓPRIO TRABALHO

Essa dimensão visa analisar o próprio trabalho, como as implicações afetivas e os sentimentos relacionados ao trabalho, além das características do trabalho e da função.

A minha função e as atividades que eu desempenho são inovadoras, desafiadoras e interessantes \*

1      2      3      4

Discordo totalmente                    Concordo totalmente

Comentários

Sua resposta

---

As atividades profissionais que eu desempenho me permitem ter autonomia e liberdade para decidir como realizá-las da melhor maneira possível \*

1      2      3      4

Discordo totalmente                    Concordo totalmente

Comentários

Sua resposta

---

A função que eu desempenho me permite aplicar todos os conhecimentos que eu possuo \*

1      2      3      4

Discordo totalmente                    Concordo totalmente

Comentários

Sua resposta

---

A função que eu desempenho possui um significado e adiciona um valor a minha vida com o qual eu me identifico \*

1      2      3      4

Discordo totalmente                    Concordo totalmente

Comentários

Sua resposta

---

As atividades que eu desempenho me permitem crescer, aprender e desenvolver novas habilidades, conhecimentos e técnicas \*

	1	2	3	4	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

Comentários

Sua resposta

---

As atividades que eu desempenho possuem um mínimo de recursos necessários que contribuem para melhorar o meu desempenho \*

	1	2	3	4	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

Comentários

Sua resposta

---

A função que eu desempenho me permite ser reconhecido (a) pelos resultados que eu alcanço com ela \*

	1	2	3	4	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

Comentários

Sua resposta

---

A função que eu desempenho me permite trabalhar o suficiente para ter estabilidade e independência financeira \*

1      2      3      4

Discordo totalmente                    Concordo totalmente

Comentários

Sua resposta \_\_\_\_\_

A função que eu desempenho me permite ter equilíbrio entre a minha vida pessoal e a minha vida profissional \*

1      2      3      4

Discordo totalmente                    Concordo totalmente

Comentários

Sua resposta \_\_\_\_\_

Por causa das atividades que eu desempenho, eu posso, provavelmente, trabalhar horas extras com frequência \*

1      2      3      4

Discordo totalmente                    Concordo totalmente

Comentários

Sua resposta \_\_\_\_\_

Por causa das atividades que eu desempenho, eu provavelmente terei mais demandas do que eu consigo dar conta \*

	1	2	3	4	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

Comentários

Sua resposta

---

### DIMENSÃO 3 - O TIME

Essa dimensão visa analisar o time como um grupo, analisando os sentimentos e relacionamentos do grupo

A minha relação com o meu time é de cooperação e colaboração em prol dos objetivos e metas \*

	1	2	3	4	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

Comentários

Sua resposta

---

Eu recebo e dou suporte aos meus colegas de trabalho \*

	1	2	3	4	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

Comentários

Sua resposta

---

Eu recebo o suporte necessário dos meus superiores \*

	1	2	3	4	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

Comentários

Sua resposta

---

Eu e o meu time possuímos uma relação cordial e amigável no ambiente de trabalho \*

	1	2	3	4	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

Comentários

Sua resposta

---

O time colabora comigo para que eu possa crescer profissionalmente \*

	1	2	3	4	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

Comentários

Sua resposta

---

O relacionamento que eu tenho com o meu time é repleto de respeito e admiração mútua \*

	1	2	3	4	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

Comentários

Sua resposta

---

Eu gosto e estou satisfeito (a) com o relacionamento que tenho com os meus colegas de trabalho \*

	1	2	3	4	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

Comentários

Sua resposta

---

## DIMENSÃO 4 - A ORGANIZAÇÃO

Essa dimensão visa analisar as características da organização como um todo

A organização que eu trabalho tem as funções e responsabilidades de cada cargo definidas, de modo que eu entendo quais são as minhas responsabilidades e quais as responsabilidades dos meus demais colegas dentro da organização \*

Discordo totalmente      1      2      3      4      Concordo totalmente

Comentários

Sua resposta

---

A administração e a liderança da organização que eu trabalho tratam a todos com equidade \*

Discordo totalmente      1      2      3      4      Concordo totalmente

Comentários

Sua resposta

---

O ambiente de trabalho da empresa que eu trabalho é bom e seguro \*

	1	2	3	4	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

Comentários

Sua resposta

---

O ambiente de trabalho da empresa que eu trabalho promove o bem-estar físico ou mental \*

	1	2	3	4	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

Comentários

Sua resposta

---

Os canais de comunicação dentro da organização que eu trabalho são claros, transparentes e objetivos \*

	1	2	3	4	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

Comentários

Sua resposta

---

A organização que eu trabalho permite que haja um equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional \*

	1	2	3	4	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

Comentários

Sua resposta

---

A organização que eu trabalho oferece estrutura física, como ferramentas e recursos físicos, além de treinamento e toda a informação necessária para que eu possa executar o meu trabalho \*

	1	2	3	4	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

Comentários

Sua resposta

---

Eu acredito e compartilho dos mesmos valores da organização que eu trabalho \*

	1	2	3	4	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

Comentários

Sua resposta

---

Eu sinto um sentimento de pertencimento à organização que eu faço parte \*

	1	2	3	4	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

Comentários

Sua resposta

---

Os líderes fazem com que eu e o meu time estejamos sempre cientes da missão e da visão da organização \*

	1	2	3	4	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

Comentários

Sua resposta

---

Os líderes colaboram comigo e o meu time a nos desenvolverem e alcançarmos o nosso melhor potencial, como equipe e individualmente \*

	1	2	3	4	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

Comentários

Sua resposta

---

Os líderes promovem um ambiente saudável, criativo e positivo de trabalho \*

1      2      3      4

Discordo totalmente                    Concordo totalmente

Comentários

Sua resposta \_\_\_\_\_

Eu tenho total liberdade de falar com qualquer um dos líderes da organização \*

1      2      3      4

Discordo totalmente                    Concordo totalmente

Comentários

Sua resposta \_\_\_\_\_