

## **FELICIDADE NO TRABALHO: ESTUDO EM HOSPITAL DE CARIDADE**

**LEO RAIFUR**

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO CENTRO OESTE (UNICENTRO)

**SILVIO ROBERTO STEFANI**

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO CENTRO-OESTE, UNICENTRO

**EVELYN NATHALYE GONCALVES ANACLETO**

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO CENTRO OESTE (UNICENTRO)

**CAROLINA DE ABREU BARBOSA**

UNICENTRO - UNIVERSIDADE ESTADUAL DO CENTRO - OESTE

Agradecimento à órgão de fomento:

Não houve apoio a órgão de fomento

# FELICIDADE NO TRABALHO: ESTUDO EM HOSPITAL DE CARIDADE

## RESUMO

A Felicidade no Trabalho (*Happiness at Work – HAW*) constitui objeto de estudos, tanto no campo prático das organizações quanto em termos de pesquisa acadêmica. O objetivo deste estudo foi identificar e analisar os índices de HAW em Hospital de Caridade. A pesquisa se classifica como descritiva, com abordagem quantitativa e tendo em seu procedimento: estudo de caso; pesquisa *ex post facto* e levantamento de campo. A partir de uma amostra de 100 respondentes concluiu-se que a dimensão “Engajamento” apresentou o maior índice, seguido das dimensões “Satisfação no Trabalho” e “Comprometimento Organizacional Afetivo”, ambas com escore HAW entre moderado a elevado. Adicionalmente evidenciou-se que o tempo de vínculo é determinante para o desenvolvimento do senso de pertencimento.

**Palavras-chave:** Felicidade no Trabalho; Bem-Estar; Gestão de Pessoas.

## 1. INTRODUÇÃO

A felicidade, na percepção do senso comum, pode ser subentendida pela forma como as pessoas vivenciam a avaliação de suas vidas, em sentido amplo. No entanto, dado que a maior parte da vida das pessoas se passa no ambiente de trabalho, é relevante também compreender como a percepção da felicidade se dá nesse ambiente.

Robbins, Judge e Sobral (2011) apontam que o ambiente organizacional atual está sendo diretamente influenciado pela tecnologia, tanto positiva como negativamente. Essa tecnologia, criada e operada pelo homem, está afetando a forma de trabalhar onde são observados inúmeros impactos, como novos modelos de gestão, extinção ou surgimento de alguns postos de trabalho e fluxo de informações. Nesse contexto, onde a tecnologia tem assumido o protagonismo, há que se restabelecer o resgate do papel do ser humano dentro das organizações.

Ante a conjunturas e cenários cada dia mais desafiadores, e a despeito da visão mecanicista do trabalhador pautada na administração científica, desde o final do século XX as questões relacionadas aos aspectos humanos no trabalho têm sido objeto de estudos teórico-empíricos, como qualidade de vida no trabalho, motivação, bem-estar, bem-estar subjetivo, dentre outros. Atualmente, em substituição a este conjunto terminológico adotou-se, em acréscimo ou substituição, o vocábulo “felicidade”. Não à toa semanários como “Você S/A” constroem rankings e matérias do tipo “Empresas mais felizes de se trabalhar”.

Vasconcelos e Vasconcelos (2004) sustentam que a Felicidade no Trabalho está associada com o estado psicológico positivo do indivíduo, onde o trabalhador não nega que existem emoções negativas, no entanto as emoções positivas se sobressaem, desenvolvendo iniciativas e comportamentos positivos tanto para organização quanto para o indivíduo, melhorando seu desempenho, criatividade e engajamento. As organizações que estão preocupadas com o bem-estar de seus funcionários desenvolvem um ambiente que gera estímulos para que o trabalhador tenha um bom desempenho, resultando no que Hackman e Oldham (1976, p. 256) denominam de “ciclo de autopropetuação da motivação positiva do trabalho alimentado por recompensas autogeradas”.

No campo organizacional, contudo, existem estudos (Sallas-Valina; Alegre, 2018a, 2018b; Butt *et al.*, 2019) que se utilizam de sinônimos como bem-estar e bem-estar subjetivo que, em suma, ao final convergem em uma mesma temática e propósito. Farsen *et al.* (2018) ao analisarem as terminologias “qualidade de vida no trabalho”, “bem-estar” e “felicidade no trabalho” concluíram que a primeira está relacionada com aspectos de saúde física, enquanto

os outros dois permeiam o campo das emoções, percepções e sentimentos. Sanchez-Vazquez, Sanchez-Ordóñez e Días (2019) ressaltam que a felicidade no trabalho constitui conceito para substituir concepções de motivação, bem-estar e bem-estar subjetivo, e tem sido adotada, nas organizações como uma abordagem estratégica por associar colaboradores felizes com ganhos de produtividade. Bohlander, Snell e Sherman (2003) destacam que empresas mais humanizadas são empresas mais produtivas, com reputações positivas, com maior potencial de atrair e reter talentos.

Além do âmbito organizacional propriamente dito, por exemplo Seligman (2002) observa que a psicologia positiva tem se aproximado dos conceitos de felicidade no trabalho, porém, neste caso, presume-se desenvolver e potencializar sentimentos e emoções positivas no sentido amplo da vida do indivíduo.

Independentemente das vertentes conceituais, Ribeiro e Silva (2018) sustentam que o bem-estar do indivíduo requerem três níveis de análise: subjetivo, individual e grupal. No nível subjetivo abstraem-se conceito amplos e abrangentes. No nível do indivíduo observam-se aspectos pessoais e características intrínsecas ao indivíduo enquanto no nível de grupo se incluem aspectos organizacionais e percepções de pertencimento.

Fischer (2010) sintetiza estes níveis de análise em três abordagens intercomplementares: transitório, pessoal e unidade. O transitório inclui percepções, emoções e sentimentos em relação ao trabalho, o pessoal se ocupa de compreender os interesses do indivíduo enquanto que o de unidade se relaciona com a felicidade no âmbito coletivo. Fisher (2010) defende que a felicidade laboral abrange (i) a satisfação no trabalho; (ii) o envolvimento no trabalho; e (iii) o nível de compromisso organizacional, resultando em componentes centrais que determinam o desempenho e a motivação do indivíduo.

Este estudo, a partir das dimensões propostas por Fisher (2010), teve por objetivo construir e analisar os índices de Felicidade no Trabalho em Hospital de Caridade. A pesquisa foi aplicada no ano de 2022.

Dado que o momento em que os dados foram coletados consistia basicamente um instante *fuzzy* entre a pandemia do Coronavírus (COVID-19) e o período pós-pandemia, ressaltando-se indubitavelmente que os serviços de saúde e seus profissionais foram demandados no seu limite, este estudo oferece relevantes contribuições empíricas no sentido de compreender a felicidade destes profissionais nos níveis da realização pessoal, satisfação com o trabalho e comprometimento organizacional e de coletividade.

## 2. BASE TEÓRICA

A etimologia da palavra felicidade vem do latim *felicitas* e de um verbo grego *phyo*, em ambos têm a conotação de produtivo, fecundo. O dicionário Michaelis (2024) define “felicidade” como “estado de espírito de quem se encontra alegre ou satisfeito, alegria, contentamento, fortúnio, júbilo”.

O estudo da felicidade em geral tem estimulado esforços científicos vinculados às coisas positivas que emergem das organizações de modo que inúmeras evidências apontam o desempenho laboral como indicador fundamental de bem-estar (Bakker, Rodriguez-Muñoz e Derks, 2012; Moccia, 2016; Xanthopoulou, Bakker e Ilies, 2012).

Warr (2007) destaca que o trabalho é fator determinante de felicidade e bem-estar. Acrescenta, ainda, que a felicidade e a infelicidade são aspectos condutores e estruturantes da vida profissional e organizacional, apresentando uma posição de destaque na concretização de objetivos. Em oposição, na falta do trabalho (desemprego), ocorre uma redução significativa de contribuição ao bem-estar (Clark *et al.*, 2008).

Baker, Greenberg e Heminway (2006) sustentam que o fulcro da felicidade nas organizações são as emoções e comportamentos organizacionais. Ressaltam, ainda, que a felicidade não deve ser considerada apenas como uma emoção, mas um comportamento organizacional, resultante da cultura organizacional e da cultura estratégica.

Amorim e Campos (2002) apontam que o estudo da felicidade no trabalho se originou da observação de comportamentos indesejáveis, que prejudicam a produtividade o absentismo, a falta de compromisso, a apatia e ausência de espírito. Apesar da construção mecanicista do homem no ambiente de trabalho, preconizado por inúmeras escolas da administração científica, apenas no final do século XX o ser humano passou a ser reconhecido como ativo estratégico e determinante do sucesso de uma organização.

Fisher (2010) afirma que o estudo da felicidade, seja do ponto de vista individual como na perspectiva social, implica considerar e compreender a vida do indivíduo no trabalho. Empresas que envidam esforços para promover a felicidade de seus empregados, proporcionam clima organizacional que favorece a percepção de bem-estar, estimulando seu corpo de colaboradores a desenvolverem suas atividades em elevado nível comprometimento e criatividade.

Com o objetivo de estabelecer as causas e os efeitos da felicidade para os indivíduos e sua relação com o trabalho, Fisher (2010) descreve que este sentimento de bem-estar promove consequências positivas, tanto para o trabalhador quanto para a organização. De acordo com a Autora, a felicidade no trabalho vai além da satisfação do empregado com sua função. Assinala que a felicidade dos trabalhadores se manifesta sob três dimensões: (i) a satisfação no emprego; (ii) o engajamento; e (iii) o comprometimento organizacional afetivo. A partir deste escopo Fisher (2010) salienta que as organizações que promovem ambientes felizes conquistam resultados e desempenho elevados. Essas organizações a Autora denomina “Empresas Felizes”.

O modelo conceitual de Fischer (2010), também conhecido como *Happiness at Work – HAW*, constitui-se de 31 indicadores (Quadro 1) distribuídos nas três dimensões: engajamento; satisfação no trabalho, e; comprometimento organizacional afetivo.

**Quadro 1 – Indicadores de Fisher (Escala ampliada)**

Engajamento	Satisfação no Trabalho
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tenho orgulho do trabalho que desenvolvo.</li> <li>2. O trabalho que desenvolvo é cheio significados e propósitos.</li> <li>3. Meu trabalho é desafiador.</li> <li>4. Sou perseverante no trabalho, mesmo quando as coisas não vão bem</li> <li>5. O tempo voa enquanto estou trabalhando.</li> <li>6. Meu trabalho me inspira.</li> <li>7. Fico empolgado(a) quando estou trabalhando.</li> <li>8. Eu posso continuar trabalhando por um longo período de tempo</li> <li>9. Fico feliz quando estou trabalhando intensamente.</li> <li>10. Consigo me adaptar mentalmente para situações estressantes.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Você está satisfeito(a) com sua relação com os demais colegas ou pessoas que trabalham com você?</li> <li>2. Você está satisfeito(a) com a natureza do trabalho que realiza?</li> <li>3. Você está satisfeito(a) com as pessoas que supervisionam você (chefia ou hierarquia)?</li> <li>4. De forma geral, quão satisfeito(a) você está em relação a sua situação atual no trabalho?</li> <li>5. Você está satisfeito(a) com as oportunidades ou perspectivas de crescimento que a organização lhe oferece?</li> <li>6. Você está satisfeito(a) com a remuneração e benefícios que recebe pelo trabalho?</li> </ol>
	<b>Comprometimento Organizacional Afetivo</b>

11. No meu trabalho sinto-me forte e vigoroso(a). 12. Fico imerso(a) no meu trabalho. 13. Estou entusiasmado(a) com meu trabalho. 14. No meu trabalho, sinto que estou cheio(a) de energia. 15. Quando acordo de manhã, sinto vontade de ir trabalhar. 16. Quando estou trabalhando, esqueço tudo o que me rodeia. 17. Tenho facilidade em me destacar a partir do meu trabalho.	1. Esta organização tem um grande significado pessoal para mim. 2. Sinto um forte senso de pertencer à minha organização. 3. Sinto que faço parte como de uma família na organização. 4. Sinto-me emocionalmente apegado(a) a esta organização. 5. Eu realmente sinto que os problemas da organização também são meus 6. Eu ficaria muito feliz se passar o resto da minha vida nessa organização 7. Gosto de discutir sobre minha organização com pessoas que não fazem parte dela. 8. Eu acho que facilmente poderia me tornar tão apegado(a) à outra organização quanto à esta.
--	---

Fonte: Fisher, 2010.

### 3. METODOLOGIA

Este estudo é de natureza aplicada e objetivo descritivo, com abordagem quantitativa. Quanto ao procedimento, trata-se de uma pesquisa que se classifica como estudo de caso, *ex post facto* e levantamento de campo.

O estudo de caso em questão envolveu a aplicação de questionário estruturado baseado na escala expandida de Fisher (2010) que inclui 31 indicadores para a aferir a Felicidade no Trabalho (*HAW – Happiness at Work*). O instrumento foi distribuído, de forma impressa, junto aos 250 colaboradores do Hospital, tendo sido alcançada amostra final de 100 respondentes. De forma a alcançar os objetivos, o instrumento contou com quatro sessões: I Perfil Socioeconômico, vínculo e situação ocupacional; II Engajamento; III Satisfação no Trabalho, e; IV Comprometimento Organizacional Afetivo.

Para cada um dos indicadores o respondente atribuiu pontuação baseado em escala diferencial semântica de Concordância (ou satisfação) de 5 pontos, como descrito na Figura 1.

**Figura 1-** Escala utilizada para aferição da HAW

	Discordo Totalmente	1	2	3	4	5	Concordo Totalmente
Indicador 1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Indicador 31	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

Fonte: Elaborado pelos Autores

Para conhecer o resultado de cada indicador no âmbito da amostra, em pontos da escala semântica de 1 a 5 pontos, utilizou-se a equação abaixo:

$$\bar{x}_{w,j} = \frac{\sum_{i=1}^5 x_i f_i}{\sum f_i} \quad (1)$$

Onde:  $\bar{x}_{w,j}$  = média ponderada das notas do indicador  $j$ ;  $x_i$  = nota  $i$  (1 a 5) atribuída ao indicador  $j$ ;  $f_i$  = frequência da nota  $i$  atribuída ao indicador  $j$ .

O índice recalibrado para escala de 0 a 100 pontos, ou “termômetro” de HAW, para cada dimensão, foi dado por:

$$HAW_k = \left[ \frac{\sum_{j=1}^n \bar{x}_{wj,k}}{n_k} - 1 \right] \times 25 \quad (2)$$

Onde:  $HAW_k$  = Índice ou termômetro de HAW para a dimensão  $k$ , em escala de 0 a 100 pontos;  $\bar{x}_{wj,k}$  = média ponderada do indicador  $j$  na dimensão  $k$ ;  $n$  = quantidade de indicadores válidos na dimensão  $k$ .

A partir dessa escala obteve-se o termômetro para cada uma das dimensões, como descrito na Figura 2.

**Figura 2** – Termômetro de HAW



Fonte: Elaborado pelos Autores.

Na primeira parte do questionário as perguntas consistiam em identificar o perfil dos colaboradores do Hospital. Em seguida o instrumento se subdividiu nas seções de cada uma das dimensões da HAW, incluindo seu conjunto de indicadores.

Ainda que a escala ampliada de Fischer (2010) se constitua em instrumento reconhecido e amplamente aplicado, portanto presumindo-se ter escopo validado, aferiu-se mesmo assim a consistência interna (confiabilidade) de cada uma das dimensões mensurado pelo Alfa de Cronbach (Tabela 1). Tal verificação se torna necessária uma vez que, a depender do público alvo da pesquisa, poderá haver limitação cognitiva para a compreensão dos indicadores. Maroco (2010) e Hair *et. al.* (2010) sugerem índice mínimo 0,7 para se assegurar a consistência.

**Tabela 1:** Consistência interna das dimensões da HAW

Dimensão	Alfa de Cronbach
Engajamento	0,908
Satisfação no Trabalho	0,845
Comprometimento Organizacional Afetivo	0,833

Fonte: Elaborado pelos Autores.

Para apresentação, análise e inferência sobre os dados foi utilizada a estatística descritiva, a correlação de Spearman e o teste t-Student.

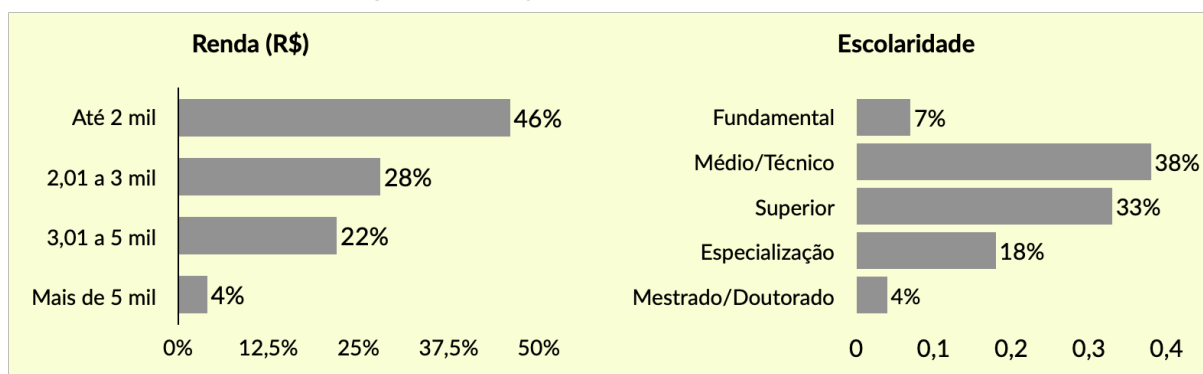
## 4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

### 4.1 Descrição socioeconômica da Amostra

Da amostra final alcançada tem-se que 83% dos respondentes são mulheres enquanto 17% são homens. Ainda, 39% são solteiros(as), 50% casados(as) enquanto 11% disseram enquadrar-se em outra categoria de estado civil.

Com relação à faixa etária observou-se que 26% têm até 25 anos, 37% têm entre 25 e 35 anos, 20% têm entre 35 e 45 anos, 12% têm entre 45 a 55 anos e 5% dos respondentes possuíam mais de 55 anos.

Figura 3 – Infográfico – Renda e Escolaridade

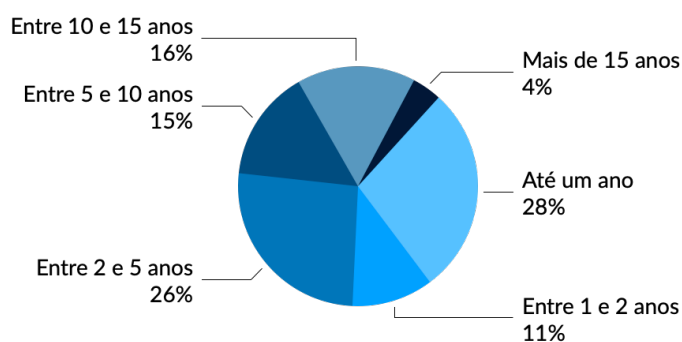


Fonte: Elaborado pelos Autores

A Figura 3 indica que aproximadamente metade dos respondentes tem renda de até dois mil reais enquanto apenas 4% recebem mais de cinco mil. Quanto à escolaridade, 38% informaram ter formação de ensino médio ou equivalente, 33% têm nível superior e 22% têm pós-graduação. Ao se correlacionar renda e escolaridade obtém-se uma relação significativa e positiva ( $\rho = 0,695$ ;  $p < 0,001$ ), revelando que o avanço na escolaridade implica melhoria na renda. Por outro lado, identificou-se relação significativa, porém com coeficiente negativo, entre idade e escolaridade, revelando que as pessoas mais jovens têm alcançado maiores índices de escolaridade em comparação com àqueles de mais idade.

Na Figura 4 observa-se que o tempo de vínculo é distribuído quase que uniformemente entre o intervalo de um ano até 15 anos. Vê-se que 28% têm vínculo de até um ano, 11% entre um e dois anos, 26% entre dois e cinco anos, 16% entre cinco e dez anos, 15% entre dez e quinze anos e apenas 4% da amostra têm tempo de vínculo superior a 15 anos.

Figura 4: Tempo de vínculo Institucional



Fonte: Elaborado pelos Autores

Ao se correlacionar tempo de vínculo com renda não se identifica relação estatisticamente relevante, suscitando a hipótese da inexistência de plano de carreira na organização.

Quando perguntado ao pesquisado se exercia cargo de direção ou supervisão, 55,2% disseram não ocupar nenhum cargo ou função de hierarquia. Os demais estão distribuídos entre as diversas categorias definidas para atividades de direção ou supervisão, como dado pela Tabela 2.

**Tabela 2:** Exercício de cargo de direção ou supervisão

<b>Função</b>	<b>Fi</b>	<b>%</b>
Nenhuma	53	55,2
Chefe de Divisão	5	5,2
Assessoria	3	3,1
Coordenadoria	4	4,2
Diretoria	1	1,0
Supervisão	11	11,5
Outros	19	19,8
<b>Total</b>	<b>96</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Elaborado pelos Autores.

## 4.2 Descrição dos indicadores e dimensões

Na Tabela 3 constam os indicadores de engajamento ranqueados em função da média ponderada ( $\bar{x}_w$ ). Nota-se que o indicador número 1 é “Tenho orgulho do trabalho que desenvolvo” tendo recebido nota 5 (máxima) de 71% dos respondentes, e nota 4 de outros 17,5%. Se convertido no índice (termômetro), esse indicador alcançaria 90 pontos (escala de 0 a 100), ou seja, trata-se um elemento altamente agregador da HAW. Empatados na segunda posição constam os indicadores “O trabalho que desenvolvo é cheio significados e propósitos” e “Meu trabalho é desafiador”. Nota-se que os três indicadores mais bem avaliados se referem, de certa forma, à realização profissional.

**Tabela 3:** Indicadores de Engajamento

<b>Indicadores de Engajamento</b>	Discordo Totalmente (%)			Concordo Totalmente		$\bar{x}_w$
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	
Tenho orgulho do trabalho que desenvolvo.	1,0	0,0	10,3	17,5	71,1	<b>4,6</b>
O trabalho que desenvolvo é cheio significados e propósitos.	0,0	4,1	8,2	27,6	60,2	<b>4,4</b>
Meu trabalho é desafiador.	1,0	4,1	8,2	26,5	60,2	<b>4,4</b>
Sou perseverante no trabalho, mesmo quando as coisas não vão bem	0,0	4,1	11,2	40,8	43,9	<b>4,2</b>
O tempo voa enquanto estou trabalhando.	2,1	1,0	20,8	33,3	42,7	<b>4,1</b>
Meu trabalho me inspira.	3,0	5,0	18,0	32,0	42,0	<b>4,1</b>
Fico empolgado(a) quando estou trabalhando.	2,0	6,1	18,4	35,7	37,8	<b>4,0</b>
Eu posso continuar trabalhando por um longo período de tempo	3,0	4,0	20,2	35,4	37,4	<b>4,0</b>
Fico feliz quando estou trabalhando intensamente.	2,1	11,3	14,4	37,1	35,1	<b>3,9</b>
Consigo me adaptar mentalmente para situações estressantes.	2,1	7,3	19,8	39,6	31,3	<b>3,9</b>
No meu trabalho sinto-me forte e vigoroso(a).	2,1	8,3	22,9	35,4	31,3	<b>3,9</b>
Fico imerso(a) no meu trabalho.	5,1	7,1	22,2	36,4	29,3	<b>3,8</b>
Estou entusiasmado(a) com meu trabalho.	3,0	9,1	22,2	38,4	27,3	<b>3,8</b>
No meu trabalho, sinto que estou cheio(a) de energia.	3,0	8,1	23,2	43,4	22,2	<b>3,7</b>
Quando acordo de manhã, sinto vontade de ir trabalhar.	5,1	11,1	16,2	40,4	27,3	<b>3,7</b>

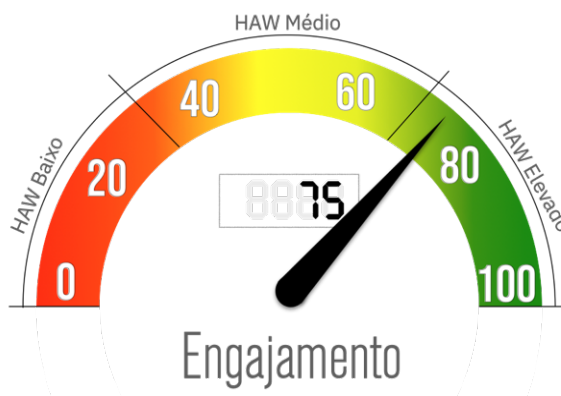


Quando estou trabalhando, esqueço tudo o que me rodeia.	8,2	6,2	30,9	34,0	20,6	<b>3,5</b>
Tenho facilidade em me destacar a partir do meu trabalho.	9,2	15,3	20,4	31,6	23,5	<b>3,4</b>
<b>MÉDIA GERAL</b>	<b>3,1</b>	<b>6,6</b>	<b>18,1</b>	<b>34,4</b>	<b>37,8</b>	<b>4,0</b>

Obs.: Frequência da escala semântica (1 a 5) – em porcentagem  
 Fonte: Elaborado pelas autoras (2022).

Com o intuito de obter o termômetro do engajamento, a média  $\bar{x}_w$  foi reescalada em uma escala de 0 a 100 pontos (Equação 1). Assim, a média de 4,0 pontos alcançou o índice 75 no termômetro, evidenciando-se HAW elevado nessa dimensão (Figura 5). Schaufeli *et al.* (2002) sugerem que o engajamento está relacionado como um estado psicológico positivo e gratificante em relação ao trabalho realizado, caracterizado com vigor, dedicação e absorção. Dado o ambiente e categoria profissional sobre os quais foi aplicado o estudo, é plausível supor a pertinência de elementos vocacionais ao se analisar as evidências alcançadas.

**Figura 5:** Termômetro de HAW - Engajamento



Fonte: Elaborado pelos Autores.

Por outro lado, ao se analisar o indicador com a pior pontuação, “tenho facilidade em me destacar a partir do meu trabalho”, depreende-se a necessidade de se desenvolver políticas de reconhecimento.

**Tabela 4:** Indicadores de Satisfação no Trabalho

Indicadores de Satisfação no Trabalho	Nada Satisfeito		3 (%)	Totalmente Satisfeito		$\bar{x}_w$
	1	2		4	5	
Você está satisfeito(a) com sua relação com os demais colegas ou pessoas que trabalham com você?	0,0	3,1	14,6	41,7	40,6	<b>4,2</b>
Você está satisfeito(a) com a natureza do trabalho que realiza?	2,1	2,1	18,6	37,1	40,2	<b>4,1</b>
Você está satisfeito(a) com as pessoas que supervisionam você (chefia ou hierarquia)?	9,3	6,2	13,4	27,8	43,3	<b>3,9</b>
De forma geral, quão satisfeito(a) você está em relação a sua situação atual no trabalho?	2,1	9,3	25,8	47,4	15,5	<b>3,6</b>
Você está satisfeito(a) com as oportunidades ou perspectivas de crescimento que a organização lhe oferece?	8,2	13,3	29,6	27,6	21,4	<b>3,4</b>
Você está satisfeito(a) com a remuneração e benefícios que recebe pelo trabalho?	14,3	25,5	23,5	24,5	12,2	<b>2,9</b>
<b>MÉDIA GERAL</b>	<b>6,0</b>	<b>9,9</b>	<b>20,9</b>	<b>34,3</b>	<b>28,9</b>	<b>3,7</b>

Obs.: Frequência da escala semântica (1 a 5) – em porcentagem  
 Fonte: Elaborado pelas autoras (2022).

Na Tabela 4 constam os indicadores da dimensão “Satisfação no Trabalho”, que inclui substancialmente aspecto de relacionamento interpessoal seja no âmbito horizontal ou vertical e satisfação com a política de remuneração e recompensas.

O termômetro de Satisfação no Trabalho (Figura 6) demonstra um grau entre médio e elevado (67 pontos). Ao se analisar os indicadores, individualmente, observa-se que a dimensão como um todo foi impactada pelo indicador que retrata os aspectos de remuneração e recompensas (Você está satisfeito(a) com a remuneração e benefícios que recebe pelo trabalho?), que obteve média 2,9 perfazendo 47,5 pontos no termômetro.

**Figura 6:** Termômetro – Satisfação no Trabalho



Fonte: Elaborado pelos Autores.

Neste sentido Locke (1976) descreve que a satisfação no trabalho é um estado emocional, relacionando-se com os valores de cada indivíduo e, além disso, que existem fatores causais que são classificados em eventos e condições de trabalho, que refletem diretamente nos aspectos comportamentais e saúde do trabalhador.

No que diz respeito ao Comprometimento Organizacional Afetivo conforme Tabela 5, considerando ainda o extremo da escala (5), tem-se que 37,8% dos respondentes afirmam que a instituição possui um “grande significado pessoal”, 29,6% reconheceram o “senso de pertencimento” e 28,1% afirmaram sentir-se como “parte de uma família”.

**Tabela 5:** Indicadores de Comprometimento Organizacional Afetivo

Indicadores de Comprometimento Organizacional Afetivo	Discordo Totalmente (%)			Concordo Totalmente (%)		$\bar{x}_w$
	1	2	3	4	5	
Esta organização tem um grande significado pessoal para mim.	4,1	9,2	21,4	27,6	37,8	<b>3,9</b>
Sinto um forte senso de pertencer à minha organização.	5,1	10,2	24,5	30,6	29,6	<b>3,7</b>
Sinto que faço parte como de uma família na organização.	6,3	9,4	21,9	34,4	28,1	<b>3,7</b>
Sinto-me emocionalmente apegado(a) a esta organização.	4,1	11,2	28,6	31,6	24,5	<b>3,6</b>
Eu realmente sinto que os problemas da organização também são meus	5,2	10,3	30,9	30,9	22,7	<b>3,6</b>
Eu ficaria muito feliz se passar o resto da minha vida nessa organização	9,3	12,4	32,0	23,7	22,7	<b>3,4</b>
Gosto de discutir sobre minha organização com pessoas que não fazem parte dela.	11,5	11,5	26,0	33,3	17,7	<b>3,3</b>
Eu acho que facilmente poderia me tornar tão apegado(a) à outra organização quanto à esta.	9,3	13,4	35,1	22,7	19,6	<b>3,3</b>
<b>MÉDIA GERAL</b>	<b>6,8</b>	<b>10,9</b>	<b>27,5</b>	<b>29,4</b>	<b>25,3</b>	<b>3,6</b>

Fonte: Elaborado pelos Autores.

Encontram-se também, pontos de neutralidade no indicador “Eu acho que facilmente poderia me tornar tão apegado(a) à outra organização quanto à esta” com 35,1% das respostas, seguido de 32% “Eu ficaria muito feliz em passar o resto da minha vida nessa organização”.

Observando os indicadores dessa dimensão constata-se ligeiro equilíbrio de percepção atribuídos a cada um deles, variando entre a nota 3,3 a 3,9. Mowday, Steers e Porter (1979) descrevem que o comprometimento organizacional está associado a um estado em que o indivíduo se identifica com a organização, bem como seus objetivos e nela deseja manter-se. Oportuno observar que o indicador “Eu acho que facilmente poderia me tornar tão apegado(a) à outra organização quanto à esta” com 35,1% das respostas no ponto médio da escala, o que também ocorreu com o indicador “Eu ficaria muito feliz em passar o resto da minha vida nessa organização”.

**Figura 7:** Termômetro – Comprometimento Organizacional Afetivo



Fonte: Elaborado pelos Autores

No âmbito geral, essa dimensão alcançou 65 pontos (Figura 7), ou seja, tem-se um grau moderado de Comprometimento Organizacional Afetivo.

### 4.3 Inferências sobre Felicidade no Trabalho

Na Tabela 6 consta a matriz de correlações de Spearman para as dimensões de HAW e aspectos socioeconômicos e de trajetória organizacional. A partir da referida matriz é possível concluir que:

- Existe correlação significativa entre a idade e as três dimensões de HAW, inferindo que à medida que aumenta a idade também aumenta a percepção sobre Felicidade no Trabalho;
- O tempo de vínculo institucional se mostrou significativo apenas para a dimensão “Comprometimento Organizacional Afetivo”. Como a correlação é positiva, tem-se que à medida que aumenta o tempo de vínculo também aumento o senso de pertencimento;
- Renda e Escolaridade não apresentaram relação significativa com as dimensões de HAW;
- As dimensões de HAW apresentaram significativa e elevada correlação entre si, demonstrando que a Felicidade no Trabalho efetivamente está apoiada nessa tríade

de construtos, ou seja, engajamento, satisfação no trabalho e comprometimento organizacional efetivo.

**Tabela 6 - Matriz de Correlações de Spearman - HAW**

VARIÁVEL	ESTATÍSTICA	IDADE	RENDA	ESCOL	TEMPO	ENG	ST
<b>RENDA</b>	Rhô	-0,040					
	Sig.	0,691					
	N	100					
<b>ESCOL</b>	Rhô	-0,259**	0,651**				
	Sig.	0,009	0,000				
	N	100	100				
<b>TEMPO</b>	Rhô	0,592**	-0,001	-0,313**			
	Sig.	0,000	0,995	0,002			
	N	100	100	100			
<b>ENG</b>	Rhô	0,326**	-0,076	-0,215*	0,156		
	Sig.	,001	0,451	0,032	0,121		
	N	100	100	100	100		
<b>ST</b>	Rhô	0,248*	-0,001	-0,013	0,044	0,651**	
	Sig.	0,013	0,992	0,900	0,667	0,000	
	N	99	99	99	99	99	
<b>COA</b>	Rhô	0,322**	0,031	-0,153	0,202*	0,731**	0,610**
	Sig.	,001	0,761	0,129	0,045	0,000	0,000
	N	99	99	99	99	99	99

(\*) Significância estatística ao nível de erro de 5%; (\*\*) Sig. estatística ao nível de erro de 1%  
Fonte: Elaborado pelos Autores.

Para analisar se a característica ocupacional do respondente influencia o HAW foi utilizado o teste de média (t-Student) de cada uma das dimensões, com relação ao grupo hierárquico à que o respondente pertence (Grupo 1: funções operacionais ou administrativas; Grupo 2: Funções de chefia ou supervisão).

**Tabela 7: Teste de HAW Entre Grupos Funcionais**

Dimensão	Grupos	N	Média	Tem diferença?
Engajamento	Operacional / Administrativo	74	3,9	Não
	Chefia / Supervisão	22	3,9	
Satisfação no Trabalho	Operacional / Administrativo	73	3,6	Não
	Chefia / Supervisão	22	3,9	
Comprometimento Organizacional Afetivo	Operacional / Administrativo	73	3,5	Não
	Chefia / Supervisão	22	3,7	

Fonte: Elaborado pelos Autores.

Como reportado na Tabela 7, não se observaram diferenças de HAW em nenhuma dimensão. Aliás, com relação ao “engajamento” obtiveram-se médias idênticas (3,9) em ambos os grupos. Nas demais dimensões observaram-se médias ligeiramente maiores no grupo “Chefia / Supervisão”, porém sem relevância estatística.

#### 4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo inicial deste estudo foi identificar e analisar os índices de Felicidade do Trabalho em uma amostra de colaboradores de um hospital filantrópico.

Dentre as evidências identificadas, destaca-se fundamentalmente que, ainda que a amostra tenha sido coletada em momento ainda em transição do período da pandemia para a pós-pandemia, identificaram-se índices elevados (engajamento: 75 pontos; satisfação no trabalho: 67 pontos; comprometimento organizacional afetivo: 65 pontos). Cabe aqui dar vazão à uma tese do senso comum que se trata de um contingente profissional que inclui uma pitada vocacional.

Em análise cruzada entre HAW e aspectos socioeconômicos, destaca-se que a renda e a escolaridade não são fatores explicativos de HAW, ainda que o indicador “Você está satisfeito(a) com a remuneração e benefícios que recebe pelo trabalho?” tenha alcançado a pontuação média de 2,9 pontos (escala de 1 a 5 pontos), produzindo um índice de 47,5 pontos no termômetro de HAW. Adicionalmente, o tempo de vínculo institucional apresentou relação positiva e significativa com a dimensão “comprometimento organizacional afetivo” demonstrando que a permanência do colaborador propicia alcance felicidade no trabalho, pelo menos parte dela.

Outro aspecto curioso e interessante observado atem-se aos indicadores “Eu acho que facilmente poderia me tornar tão apegado(a) à outra organização quanto à esta” e “Eu ficaria muito feliz em passar o resto da minha vida nessa organização” tendo alcançado a maior frequência no ponto médio da escala (3). Denota-se que o comprometimento organizacional afetivo está muito mais ao que a organização “faz” (missão) do que o que ela é.

A contribuição deste estudo pode ser analisada sob duas vertentes:

a) Teórica: avançar e aprofundar essa temática "felicidade no trabalho" que se ocupa dos aspectos emocionais e sentimentais em contraponto à QVT que presa pelos aspectos físicos e de saúde que levam ao bem estar do Trabalhador;

b) Empírica: observar no ambiente organizacional, nesse caso, serviços de saúde, os efeitos e as causas do bem-estar (felicidade) dos indivíduos.

#### REFERÊNCIAS

AMORIM, M.; CAMPOS, A. A Felicidade no Trabalho: Estudo sobre a sua revelação e articulação com a produtividade. **XXII Encontro Nacional de Engenharia de Produção - ENEGEP 2002**. Brasil. Out./2002.

BAKER, D.; GREENBERG, C.; HEMINGWAY, C. (2006). **What Happy Companies Know**. New Jersey, USA: Pearson Education. 2006.

BAKKER, A. B.; RODRÍGUEZ-MUÑOZ, A.; DERKS, D. La emergencia de la psicología de la salud ocupacional positiva. **Psicothema**, n. 24, p. 66-72, 2012.

BOHLANDER, G. W.; SNELL, S.; SHERMAN, A. **Administração de recursos humanos**. Tradução Maria Lúcia G. Leite Rosa. Revisão técnica Flávio Bressan. São Paulo: Pioneira Thomson Learnin, 2003.

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.

CLARK, A. E.; DIENER, E.; GEORGELLIS, Y.; LUCAS, R. E. Lags and leads in life satisfaction: A test of the baseline hypothesis. **The Economic Journal**, v. 118 n. 529, p. 222-243. 2008.

FARSEN, T. C.; BOEHS, S. T. M. de; RIBEIRO, A. D. S.; BIAVATI, V. P. de; SILVA, N. **Qualidade de vida, Bem-estar e Felicidade no Trabalho: sinônimos ou conceitos que se diferenciam?** Interação em Psicologia, [s. l.], 2018.

FISHER, C. D. **Happiness at work**. International Journal of Management Reviews, v. 12, n. 4, p. 384-412, 2010.

HALF, R. **Felicidade no trabalho - natural ou necessária?** Robert Half, [s. l.], 2017. Disponível em: <https://www.roberthalf.com.br/blog/tendencias/felicidade-no-trabalho-natural-ou-necessaria>. Acesso em: 24 jul. 2020.

HACKMAN, J. Richard; OLDFHAM, Greg R. Motivation through the design of work: test of a theory. **Organizational Behaviour and Human Performance**, v. 16, 1976.

HAIR Jr, Joseph F. *et al.* **Análise multivariada de dados**. Porto Alegre: Bookman, 2010.

LOCKE, E. A. **The nature and causes of job satisfaction**. In: DUNNETTE M. D. (ed.). Handbook of industrial and organizational psychology. Chicago: Rand McNally, 1976.

MAROCO, João. **Análise estatística – com utilização do SPSS**. 4 ed. Lisboa (Portugal): Silabo, 2010.

MICHAELIS. **Dicionário brasileiro da Língua portuguesa**. Disponível em: <https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/felicidade>. Acesso em: 10/07/2024.

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

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.

ROBBINS, S. P.; JUDGE, T. A.; SOBRAL, F. **Comportamento Organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro**. 14 ed. São Paulo: Pearson, 2011.

SALAS-VALLINA, A.; ALEGRE, J. 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. 2018a. Emerald.

SALAS-VALLINA, Andrés; ALEGRE, Joaquín. Happiness at work: developing a shorter measure. **Journal Of Management & Organization**, [S.L.], p. 1-21, 28 maio 2018b. Cambridge University Press (CUP).

SÁNCHEZ-VÁZQUEZ, J. F.; SÁNCHEZ-ORDÓÑEZ, R.; DÍAS, J. S. J. 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.

SCHAUFELI, W. B.; SALANOVA, M.; ROMÁ, G. V.; BAKKER, B. A. **The measurement of engagement and burnout: a two-sample confirmatory factor analytic approach.** Journal of Happiness Studies, v. 3, p. 71-92, 2002.

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

VASCONCELOS, F.C.; VASCONCELOS, I. F.G. **Paradoxos organizacionais: uma visão transformacional.** São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2004.

VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. **Felicidade no ambiente de trabalho: exame e proposição de algumas variáveis críticas,** Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC/SP, p. 1-18, 2004.

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

XANTHOPOULOU, D.; BAKKER, A. B.; ILIES, R. Everyday working life: Explaining within person fluctuations in employee well-being. **Human Relations**, v. 65, p. 1051-1069, 2012.