



08, 09, 10 e 11 de novembro de 2022
ISSN 2177-3866

SOU FELIZ, POR ISSO ESTOU AQUI: uma proposta de um modelo conceitual sobre felicidade no trabalho

CAROLINE LORENSI DA SILVA
UNIVERSIDADE DE PASSO FUNDO (UPF)

ANELISE REBELATO MOZZATO
UNIVERSIDADE DE PASSO FUNDO (UPF)

SOU FELIZ, POR ISSO ESTOU AQUI: uma proposta de um modelo conceitual sobre felicidade no trabalho

Os estudos sobre felicidade têm sido recorrentes na história da filosofia desde os gregos pré-socráticos até a atualidade. Alguns com conceitos otimistas, que a consideram possível, e outros com conceitos pessimistas, negando-a. Para Epstein (2014) a felicidade sempre foi um objetivo supremo do ser humano, mas ficando sempre o questionamento de como obtê-la. As questões sobre felicidade têm sido amplamente estudadas em diversos campos como filosofia, religião, psicologia, economia e sociologia. Por sua vez, nos últimos dez anos, a felicidade no trabalho tem sido abordada como uma dimensão do constructo do bem estar, como propõe o estudo da psicologia positiva de Seligman (2019). No mesmo período, no Brasil, apenas oito artigos envolvendo a temática felicidade no trabalho foram publicados em periódicos, sendo que três deles utilizam o termo felicidade como um dos antecedentes do bem-estar no trabalho e um deles relaciona a felicidade individual com a satisfação no trabalho. No período de 2011 a 2020 um total de 252 artigos foram publicados sobre felicidade no trabalho, de acordo com as bases de dados *Scopus* e *WoS*, sendo 53 somente no ano de 2020 (SILVA; GRZYBOVSKI; MOZZATO, 2022). Em uma busca nas mesmas bases, o ano de 2021 contou com um total de 22 publicações e 25 até julho de 2022.

Por muitos anos os estudos sobre o bem-estar basearam-se nas abordagens hedônica e eudaimônicas, no domínio do trabalho. A primeira abordagem tem sido medida principalmente pela satisfação do trabalhador e pelo afeto positivo relacionado ao trabalho, pelo engajamento e a sensação de fazer um trabalho significativo que valha a pena (GUERCI; HAUFF; GILARDI, 2019; ZHENG; ZHU; ZHANG, 2015). A segunda abordagem é voltada à satisfação do trabalho (RYAN; HUTA; DECI, 2013; HARRISON; NEWMAN; ROTH, 2006).

De acordo com Eckhaus (2021) a busca pela felicidade é dividida entre prazer onde se busca sentimentos positivos e minimiza-se os negativos, engajamento que se trata da busca por tarefas desafiadoras e que tragam sensação de pertencimento e significado que é a coleção de sentimentos por servir a um propósito maior. Os estudos de Albuquerque e Tróccoli (2004) afirmam que bem-estar subjetivo é o estudo científico da felicidade, e a palavra felicidade expressa componentes afetivos do BES. Explorar afetos positivos como um contentamento hedônico, bem como os afetos negativos que incluem emoções desagradáveis, como depressão, aborrecimento, ansiedade, agitação, pessimismo e outros sintomas aflitivos e angustiantes traz aproximação dos termos felicidade e bem-estar (PLATA, 1997; DIENER, 1995).

Diener, Wolsic e Fujita (1995) definem a felicidade como uma resposta positiva ou negativa que afeta o nível de satisfação da vida humana. Indivíduos felizes são mais propensos a oferecer ajuda aos outros, além de serem criativos em fazer as coisas, serem pró-sociais na sociedade, serem caridosos e mais saudáveis física e mentalmente. Para Albuquerque e Tróccoli (2004), utilizar o termo felicidade oferece vantagens aos pesquisadores por levar em conta elementos conceituais e filosóficos que geralmente não são utilizados nas pesquisas sobre bem-estar e também pelas pesquisas sobre bem-estar abordarem o constructo relacionando-o a afetos negativos ou com a ausência de felicidade.

De maneira geral, é difícil encontrar a expressão “felicidade no trabalho” nas principais linhas de estudos na área de negócios. Geralmente os termos mais utilizados são: bem-estar no trabalho e satisfação no trabalho. Pode-se perceber que as definições já existentes não entram em consenso e não há uma definição totalmente clara sobre o assunto. Os termos felicidade e bem-

estar amalgamam-se nas pesquisas científicas e frequentemente são utilizados como sinônimos ou intercambiáveis (PASCHOAL; TAMAYO, 2008; DEMO; PASCHOAL, 2016; LYUBOMIRSKY, 2007; NUNES ET AL., 2009; SELIGMAN, 2019; WRIGHT; HUANG, 2012).

Diante do exposto e com base nos constructos sobre felicidade no trabalho, levanta-se a seguinte problemática teórica: tomando como base a literatura sobre felicidade e felicidade no trabalho, o que significa felicidade no trabalho e quais são os seus antecedentes? Para responder a presente questão de pesquisa, se estabeleceu o seguinte objetivo: com base na literatura sobre felicidade e felicidade no trabalho, analisar os conceitos de felicidade no trabalho e seus antecedentes e, a partir de tal análise, apresentar um modelo conceitual para felicidade no trabalho. Para tanto, após esta introdução, questões importantes relacionadas ao tema foram fundamenta, possibilitando a apresentação de um modelo conceitual para a felicidade no trabalho. Por fim, as considerações finais são apresentadas.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A presente seção está segmentada em dois tópicos: o primeiro trata sobre os conceitos da felicidade no trabalho e o segundo trata sobre as teorias e antecedentes da felicidade. Estes tópicos darão o suporte teórico necessário para as discussões previstas na seção quatro.

2.1 Felicidade no trabalho

Na psicologia, Seligman (2019) introduziu alguns conceitos de felicidade relacionados aos dois níveis aristotélicos, onde ele próprio afirma que "minha visão original se aproximava mais à Aristóteles – segundo o qual tudo que fazemos tem como objetivo nos fazer felizes" (SELIGMAN, 2019, p. 20). Neste sentido, o autor desenvolve a teoria da Felicidade Autêntica, que constitui-se de três principais elementos: (i) emoções positivas, que estão associadas ao que o indivíduo sente (prazer, entusiasmo, êxtase, calor conforto e afins), a chamada “vida agradável”; (ii) engajamento, ligado a entregar-se sem se dar conta do tempo, ouse já um estado de flow (absorção total e ausência de consciência); e por fim (iii) o sentido, que diz respeito ao significado, ou propósito em pertencer a algo considerado “maior”.

Em 1954 foi Maslow que inicialmente introduziu o conceito de psicologia positiva para noções de qualidade de vida. Weiss e Cropanzano (1996) mostraram que a satisfação no trabalho melhora o desempenho no trabalho reduz o absenteísmo. Rego e Cunha (2008) afirmam que trabalhadores felizes são trabalhadores produtivos. De acordo com Wesarat, Sharif e Majid (2014) a felicidade está relacionada ao bem-estar subjetivo, a satisfação com a vida. Para os autores a satisfação com a vida está positivamente ligada a satisfação no trabalho.

A utilização do termo felicidade nos estudos organizacionais traz vantagens para os pesquisadores. Além de levantar elementos conceituais e filosóficos que são geralmente ignorados nas pesquisas sobre bem-estar, também enfatiza os aspectos positivos da experiência do trabalhador (PASCHOAL; TORRES; PORTO, 2010; WARR, 2011),

A felicidade no local de trabalho não se refere apenas a fatores intrínsecos individuais como a motivação, mas também a fatores extrínsecos individuais, como ambiente organizacional, relacionamento com os outros, além de fatores diretamente relacionados as tarefas executadas, como bem-estar, engajamento, comprometimento organizacional, satisfação no trabalho, autonomia, liderança, salários e recompensas (FISHER, 2010; CARR et al., 2011; SOUSA;

PORTO, 2015; SENDER; FLECK, 2017; COO; SALANOVA, 2018; ISA et al., 2019, SENDER et al., 2020; RIBEIRO et al., 2022).

Por outro lado, as pesquisas sobre a felicidade no trabalho, estão imersas em diversas questões mal respondidas, o que recebe menos atenção do que merece (SENDER; FLECK, 2020; SENDER; CARVALHO; GUEDES, 2021). Para Saks e Gruman (2014) nas pesquisas sobre felicidade no trabalho há duas principais questões, uma delas referente à falta de consenso sobre a definição do termo, e a outra relacionada à sua medição.

Para Sender, Carvalho e Guedes (2021), felicidade no trabalho pode ser definido como “como um estado psicológico positivo (Deci & Ryan, 2008; Macey & Schneider, 2008), influenciado por antecedentes e levando a consequências (Macey & Schneider, 2008; Meyer & Allen, 1991)”. Tal como Guerri, Hauff e Gilardi (2019), os quais definem a felicidade como a segunda dimensão do bem-estar, que trata do bem-estar psicológico.

Para Fisher (2010), o conceito de felicidade no trabalho está intrinsecamente relacionado com o comportamento organizacional. Inclui a satisfação no trabalho, e forma mais ampla onde considera dimensões como o envolvimento do indivíduo com a função que exerce e com a organização, o compromisso com a organização e função, bem como a satisfação no trabalho estando diretamente ligada à performance do trabalhador. Para Salas-Vallina, Alegre e López-Cabral (2020) felicidade no trabalho é entendido como um estado de trabalho que envolve engajamento, satisfação no trabalho e comprometimento organizacional afetivo.

2.2 As teorias e antecedentes da felicidade

Alguns fatores individuais podem ser responsáveis por uma parte do bem-estar do indivíduo, como genes e personalidade, o que explicaria algumas das variações de felicidade (DIENER, 1995; DIENER; FUJITA, 1995; FISHER, 2010). Pesquisas sugerem que fatores genéticos são responsáveis por até 50% da variância do bem-estar (WEISS; BATES; LUCIANO, 2008; FISHER, 2010). Estes fatores genéticos podem agir através de traços de personalidade, características cognitivas, estabilidade emocional, extroversão, autocontrole, inteligência, variáveis demográficas, amabilidade, otimismo, autoestima e até mesmo a forma de se relacionar com outras pessoas (WEISS; BATES; LUCIANO, 2008; FISHER, 2010).

Teorias originadas da psicologia foram adaptadas ao ambiente de trabalho (SIQUEIRA, 2008), conforme exemplos mostrados no Quadro 1.

Quadro 1 - Principais teorias aplicadas à felicidade no trabalho

Nível de análise		Teorias e Modelos	Autores
Individual		Teoria das Necessidades	Maslow (1943)
		Teoria da Motivação-Higiene	Herzberg, Mausner e Bloc (1959)
		Psicodinâmica do Trabalho	Dejours (2004)
		Psicologia Positiva	Seligman (2002)
		Economia da felicidade	Frey e Stutzer (2002)
Organizacional	Empresa	Qualidade de Vida Total	Walton (1973)
		Suporte Organizacional Percebido	Eisenberger et al. (1986)
	Função	Modelo das Características da Função	Hackman e Oldham (1976)
		Modelo Demanda-Controle da Função	Karasek (1989)
		Suporte Social	House (1981)

Fonte: Sender e Fleck (2017, p. 774)

Fisher (2010) afirma que atributos organizacionais como culturas e práticas de RH, são prováveis causas de felicidade entre os trabalhadores da organização. Em seus estudos Maslow (1943), desenvolveu uma hierarquização das necessidades humanas em cinco grupos, utilizando uma analogia de pirâmide, que para o autor, a motivação das pessoas está ligada ao avanço da posição da pirâmide. Na base da pirâmide trata das necessidades fisiológicas, seguidas pelas de segurança, relacionamento, estima e realização pessoal, quando uma necessidade é atendida ela passa a ser subestimada e surge a próxima necessidade. Apesar de a estrutura da teoria da motivação de Maslow (1943) não tratar diretamente da motivação no ambiente de trabalho há uma relação com o trabalho em função dos objetivos do indivíduo se concretizarem por meio do trabalho.

Herzberg, Mausner e Snyderman (1959) por meio da sua Teoria da Motivação Higiene ou Teoria dos Dois Fatores, separa os elementos que levam a motivação, sendo eles higiênicos, que podem estar relacionas a políticas da empresa como a remuneração e motivacionais, mais associados a tarefa e ao trabalho em si. Estas dimensões propostas pelos autores fazem parte das dimensões que constituem a satisfação no trabalho. Para Robbins (2005, p. 132) motivação é um processo responsável pela “intensidade, direção e persistência dos esforços de uma pessoa para o alcance de uma determinada meta”.

Já a Teoria da Psicodinâmica do Trabalho, desenvolvida por Dejours (2004), tem como hipótese central que a relação homem versus trabalho é de sofrimento e doença, embora o trabalho também possa ser fonte de prazer e saúde. A preocupação da psicodinâmica do trabalho foi compreender a forma pela qual o equilíbrio mental do empregado é ameaçado e quais as consequências para a sua saúde mental, e pode ser associada a dimensões do BES e satisfação com o trabalho.

Por outro lado, a Psicologia Positiva proposta por Seligman (2019), associa as experiências positivas como emoções positivas, felicidade, esperança e alegria, a instituições positivas como organizações baseadas no potencial humano e sucesso a características positivas individuais como virtudes, força e caráter. Para o autor, essas associações trariam o indivíduo ao estado de *flow*, que faria florescer a potencialidade das pessoas e desenvolvimento humano. Estes estudos entendem que a felicidade é um a das dimensões do constructo do BES.

Em 2003 Frey e Stutzer afirmaram que há uma melhor compreensão do bem-estar das pessoas quando são levados em consideração suas aspirações de renda. Para os autores os indivíduos se comparam com seus pares. Layard (1980) entende que a felicidade depende de status e renda, assim há um problema na alta renda, que se refere ao entendimento que as pessoas de alta renda se acostumam com ela e não podem ficar sem ela, o que explicaria o fato de os indivíduos se preocuparem mais com a possibilidade do corte de sua renda do que do aumento de ganhos. Para

Para Walton (1973) a QVT possui oito categorias que geram satisfação no trabalho: remuneração justa e adequada, condições seguras e saudáveis, oportunidade imediata de usar e desenvolver suas capacidades humanas, oportunidade futura de crescimento e segurança contínuos, integração social na organização do trabalho, constitucionalismo na organização do trabalho, espaço de trabalho e vida total e por fim relevância social da vida profissional. Já Guzman e Teng-Calleja (2018) citam sete categorias: remuneração, benefícios e recompensas, natureza do trabalho, oportunidades de desenvolvimento, cultura e orientações organizacionais, ambiente de trabalho, relacionamento com colegas de trabalho e relacionamento com um supervisor.

O suporte organizacional proposto Eisenberger et al. (1986) por leva os trabalhadores a prestar assistência a outras pessoas e permite que os trabalhadores acessem os recursos disponíveis a outros colegas (SALAS-VALLINA; ALEGRE; LÓPEZ-CABRALES, 2020), também contribui para o estabelecimento de objetivos ambiciosos (GIBSON; BIRKNSHAW, 2004) e comportamento além do seu papel (BAKKER; DEMEROUTI, 2007), facilitando condições que facilitam sua performance.

A teoria das características do trabalho propostas por Hackman e Oldham (1976) preveem cinco dimensões essenciais do trabalho que colaboram para a função ser uma fonte de motivação: a primeira dimensão se refere a variedade de habilidades, relacionada ao nível que uma atividade requer de competências e habilidades. A segunda dimensão se trata da identidade da tarefa, que é o nível que a tarefa requer para a execução de uma tarefa do início ao fim com resultados visíveis e se traduz no conjunto de atividades e competências relacionadas a esta tarefa. A terceira dimensão é o significado da tarefa, que se refere ao impacto que a tarefa tem sobre o trabalho, sua própria vida e a vida de outros indivíduos; quanto maior o impacto nas pessoas, maior o significado e o valor das tarefas desempenhadas. A quarta dimensão diz respeito autonomia, que é o grau de independência e liberdade que o indivíduo tem para preparar o trabalho e definir os métodos de execução da tarefa. E por fim o feedback, que é o retorno que o desenvolvimento da tarefa traz, seja da própria tarefa, ou dos seus colegas, superiores ou clientes. Para os autores, motivação resultante das características do trabalho traz elevados índices de eficácia e eficiência nas ações dos indivíduos e reduz o absenteísmo. Além disso, a percepção dos trabalhadores quanto a relevância das tarefas aumenta a motivação e faz com que os indivíduos se sintam pessoalmente responsáveis pelo impacto e resultados de suas ações.

A principal hipótese do modelo demanda-controle da função apresentada por Karasek (1979) é de que as “reações adversas à saúde acontecem devido ao desgaste psicológico decorrente da exposição simultânea por parte dos trabalhadores, a elevadas demandas psicológicas e escassa amplitude de decisão sobre o seu processo de trabalho (controle) - trabalhos de alta exigência” (ALVES; HÖKERBERG; FAERSTEIN, 2013 p. 126). As dimensões utilizadas no instrumento elaborado para avaliar as questões psicológicas do trabalho e avaliar as características sociais são: (i) demanda psicológica; (ii) controle no processo de trabalho (divididas em uso de habilidades, autonomia para decisão e autonomia para decisão a nível macro); (iii) apoio social de colegas; (iiii) chefia e (iiii) insegurança no trabalho.

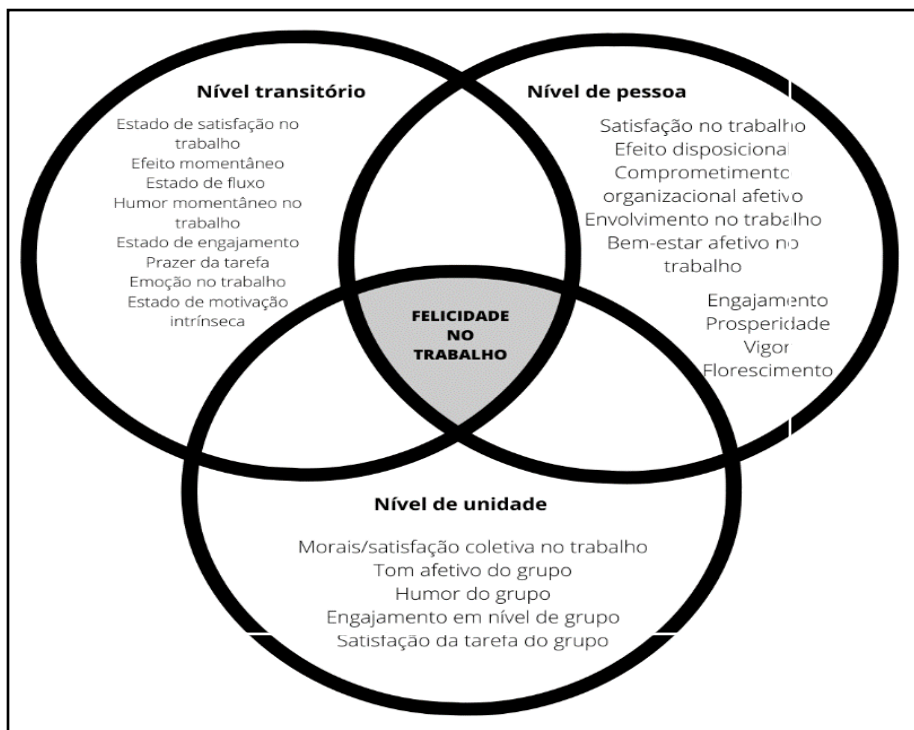
Conforme Undén (1996), a proposta apresentada por House (1981) para o suporte social no trabalho é um importante fator psicossocial para entender a saúde dos trabalhadores. Para o autor as dimensões envolvidas no suporte social são preocupações em suporte emocional como amar, gostar ou simpatizar, o suporte instrumental referente a bens e serviços, a informação sobre o meio em que o indivíduo está envolvido e o reconhecimento pessoal. O suporte social tem impacto direto na eliminação de fontes de estresse e promoção da saúde por satisfazer necessidades de segurança, contato social, aprovação, pertencimento e afeição (UNDÉN, 1996).

3 APRESENTAÇÃO DO MODELO CONCEITUAL PARA A FELICIDADE NO TRABALHO

Nas seções anteriores foi mostrado que a felicidade no trabalho tem sido pesquisada e aprendida sob diferentes perspectivas e áreas de estudo. Nota-se que a partir das definições apresentadas, se faz necessário entender melhor como a felicidade ocorre dentro das organizações. Promover a felicidade organizacional leva a um aumento de criatividade, produtividade, desempenho, melhorando a eficiência e motivando os trabalhadores, além de aumentar a retenção e atrair talentos (RIBEIRO et al., 2022).

Os constructos relacionados à felicidade nas pesquisas organizacionais, variam em diversos aspectos conforme apresentado na Figura 1. Por meio dos três níveis

Figura 1 - Constructos relacionados à felicidade no local de trabalho



Fonte: Adaptado de Fisher (2010)

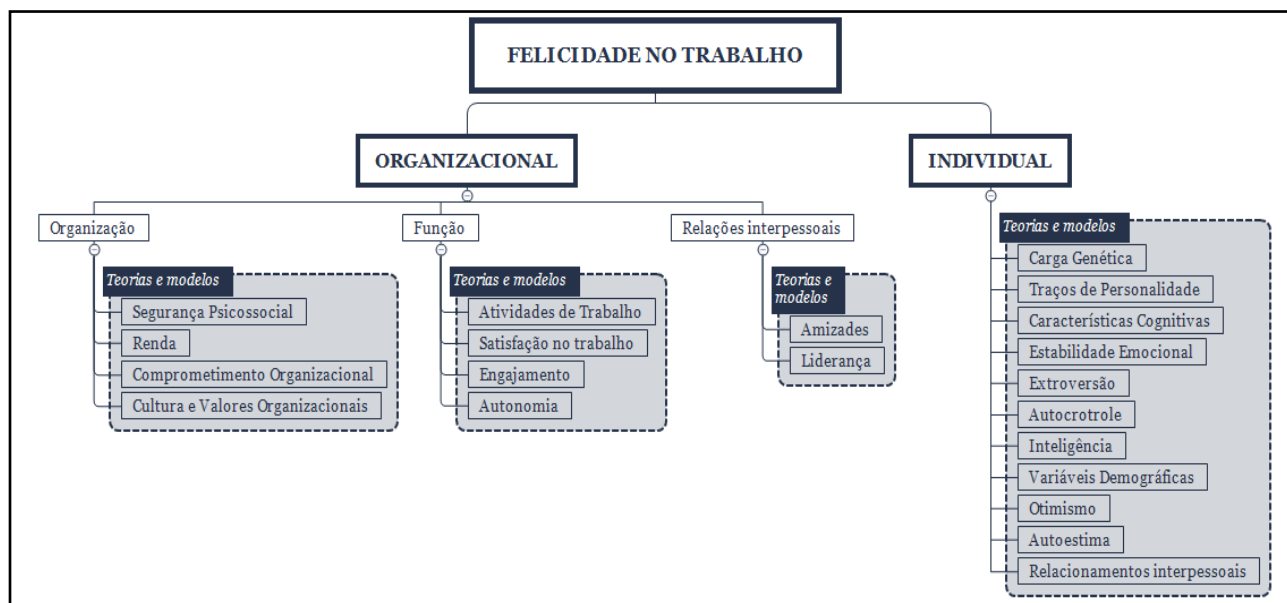
Na figura os três níveis estão explicitados de maneira imbricada, sendo que no nível transitório estão as felicidades que são definidas e medidas como estados transitórios e que variam de pessoa (WEISS; CROPANZANO, 1996; FISHER, 2010). Já a nível de pessoa é onde toda a variação de interesses ocorre entre os indivíduos (WARR, 2018). E, por fim, o nível de unidade, que descrevem a felicidade a nível coletivos, como equipes, unidades de trabalho ou organizações. O bem-estar compartilhado dos trabalhadores reflete a felicidade, relacionamento ou saúdes de coletivos, como grupos e organizações (VAN DE VOORDE, 2012).

Fisher (2010) baseada em Hackman e Oldman (1975), Morgenson e Humphrey (2006) e Guerra (2007) apresenta 38 características do trabalho e tarefa relacionados a felicidade, entre elas autonomia, importância das tarefas complexidade do trabalho, variedade de habilidades, relacionamento ou contato com colegas e suporte social. É relevante destacar estes pontos pois trabalhos interessantes, complexos, desafiadores, realização de metas, reconhecimento e interação agradável com pares, são mais agradáveis e satisfatórios para os trabalhadores, gerando emoções positivas (FISHER, 2010). Para a autora o conceito de felicidade inclui não somente satisfação no trabalho, mas também envolvimento do indivíduo com a função e com a organização, e o comprometimento organizacional afetivo.

Em um desenvolvimento de uma medida mais curta para a felicidade no trabalho Salas-Vallina e Alegre (2018) utilizam três dimensões para medição: engajamento, compromisso organizacional afetivo e engajamento. Salas-Vallina, Alegre e Lopez-Cabrales (2021) destacam algumas dimensões para compor a sua escala de práticas de gestão de pessoas orientadas para o bem-estar e sua relação com felicidade trazendo algumas dimensões como segurança do emprego, qualidade do trabalho, cooperação entre equipes, relação com o gerente imediato, compartilhamento de informações e treinamento e desenvolvimento. Já Wesarat, Sharif e Majid (2014) entendem que a felicidade no trabalho é influenciada por vários fatores, como situação de emprego, renda, amizades no local de trabalho e atividades de trabalho, sendo estes fatores moderados por valores culturais.

Dado o exposto, fica evidente que a felicidade no trabalho pode ter antecedentes no próprio indivíduo e na organização. No caso dos antecedentes no indivíduo, as características das pessoas podem influenciar o estado de felicidade no trabalho; quanto ao organizacional, as iniciativas políticas e práticas de gestão de pessoas podem tornar o indivíduo mais feliz no seu ambiente de trabalho. Tendo em vista o objetivo deste estudo e os conceitos apresentados, na Figura 2 sugere-se um modelo conceitual para análise da felicidade no trabalho.

Figura 2 - Modelo conceitual de Felicidade no Trabalho



Fonte: Elaborado pelas autoras a partir de estudos de Fisher (2010), Sender e Fleck (2017), Salas-Vallina, Alegre e López-Cabrales (2020).

Como pode ser verificado na figura, no que tange ao nível individual diversos fatores estão relacionados a felicidade como carga genética, traços de personalidade, características cognitivas do indivíduo, estabilidade emocional, extroversão, autocontrole, inteligência, variáveis demográficas, otimismo, autoestima e relacionamentos interpessoais sociais. Quanto ao nível organizacional, três dimensões se sobressaem, sendo elas: 1) Organização que diz respeito a fatores ligados diretamente a organização e condições dadas pela organização e referem-se a segurança psicossocial, renda, comprometimento organizacional, cultura e valores organizacionais; 2) Função, que se refere a felicidade do trabalho na função em que ele exerce e quais aspectos que a influenciam como atividades do trabalho, satisfação no trabalho, engajamento e autonomia 3) Relações interpessoais, que se referem a como o indivíduo se relaciona com colegas, pares, subordinados e superiores, e envolvem os fatores de amizades no local de trabalho e relações com a liderança.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Chegando ao final deste estudo, o seu objetivo foi atingido na medida em que os conceitos de felicidade no trabalho e seus antecedentes foram apresentados numa proposição de modelo conceitual. Esta proposta propõe integrar e convergir os estudos acerca do tema e oferecer um quadro de análise para estudos futuros. Apesar da proposição, é importante destacar que este trabalho não tem por objetivo esgotar a discussão, inclusive, se reconhece que poderão haver definições que não foram contempladas pelas categorias e teorias apresentadas, bem como, a possibilidade de que outros antecedentes poderão ser identificados em pesquisas futuras.

Este estudo se mostra relevante em razão de que conceitos diversos foram sistematizados, contribuindo com o atual estado das pesquisas sobre felicidade no trabalho, inclusive com a apresentação de um modelo conceitual para a realização de pesquisas empíricas futuras, o qual

pode ser ampliado e adaptado aos diferentes contextos. Há de se destacar que este estudo pode e deve ser refinado e aprofundado, abrindo-se a possibilidade para outras análises.

Como sugestões para pesquisas futuras entende-se que questões como a influência dos antecedentes no comportamento dos indivíduos e o contexto da cultura organizacional em diferentes regiões geográficas devem ser estudados com maior profundidade. Outros fatores sociais (como inflação, economia) e políticos (governo e políticas públicas) que podem influenciar o comportamento individual também merecem ser analisados. A felicidade no trabalho levando em consideração a diversidade e seus diferentes marcadores (gênero, idade, identidade sexual, etnia, etc) constitui-se em importante possibilidade de pesquisa, assim como a felicidade no trabalho no contexto da sucessão familiar.

Por fim, salienta-se a importância do tema felicidade no trabalho, visto que esse faz parte da vida das pessoas e necessita de mais pesquisas visando um maior número de pessoas realmente felizes no trabalho, auxiliando na minimização de questões negativas relacionadas pela psicodinâmica do trabalho, como depressão, aborrecimentos, ansiedade, agitação, pessimismo e outros sintomas aflitivos e angustiantes. Indivíduos felizes são mais propensos a oferecer ajuda aos outros, são mais criativos, mais pró-sociais, mais caridosos e mais saudáveis fisicamente e psicologicamente. Ademais, o investimento na felicidade no trabalho traz vantagens para as organizações, como o sentimento de satisfação, desempenho das atividades com maior qualidade, comprometimento, criatividade, além de aumentar a produtividade. Nesse contexto, acredita-se que este estudo incentiva mais pesquisas que possam trazer contribuições teóricas, práticas e sociais.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALBUQUERQUE, Anelise Salazar; TRÓCCOLI, Bartholomeu Tôrres. Desenvolvimento de uma escala de bem-estar subjetivo. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, [S.L.], v. 20, n. 2, p. 153-164, ago. 2004. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s0102-37722004000200008>.

ALVES, Márcia Guimarães de Mello; HÖKERBERG, Yara H M; FAERSTEIN, Eduardo. Tendências e diversidade na utilização empírica do Modelo Demanda-Controle de Karasek (estresse no trabalho): uma revisão sistemática. **Revista Brasileira de Epidemiologia**, [S.L.], v. 16, n. 1, p. 125-136, mar. 2013. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s1415-790x2013000100012>.

BAKKER, Arnold B.; DEMEROUTI, Evangelia; OERLEMANS, Wido; SONNENTAG, Sabine. Workaholism and daily recovery: a day reconstruction study of leisure activities. **Journal Of Organizational Behavior**, [S.L.], v. 34, n. 1, p. 87-107, 26 abr. 2012. Wiley. <http://dx.doi.org/10.1002/job.1796>.

CARR, Jolynn; KELLEY, Becky; KEATON, Rhett; ALBRECHT, Chad. Getting to grips with stress in the workplace. **Human Resource Management International Digest**, [S.L.], v. 19, n. 4, p. 32-38, 7 jun. 2011. Emerald. <http://dx.doi.org/10.1108/09670731111140748>.

COO, Cristián; SALANOVA, Marisa. Mindfulness Can Make You Happy-and-Productive: a mindfulness controlled trial and its effects on happiness, work engagement and performance.

Journal Of Happiness Studies, [S.L.], v. 19, n. 6, p. 1691-1711, 31 maio 2017. Springer Science and Business Media LLC. <http://dx.doi.org/10.1007/s10902-017-9892-8>.

DEJOURS, Christophe. Subjetividade, trabalho e ação. **Production**, [S.L.], v. 14, n. 3, p. 27-34, dez. 2004. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s0103-65132004000300004>.

DEMO, Gisela; PASCHOAL, Tatiane. Well-Being at Work Scale: exploratory and confirmatory validation in the USA. **Paidéia (Ribeirão Preto)**, [S.L.], v. 26, n. 63, p. 35-43, abr. 2016. Fap UNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/1982-43272663201605>.

DIENER, Ed. A value based index for measuring national quality of life. **Social Indicators Research**, [S.L.], v. 36, n. 2, p. 107-127, out. 1995. Springer Science and Business Media LLC. <http://dx.doi.org/10.1007/bf01079721>.

DIENER, Ed; WOLSIC, Brian; FUJITA, Frank. Physical attractiveness and subjective well-being. **Journal of Personality and Social Psychology**, [S.L.], v. 69, n. 1, p. 120-129, 1995. American Psychological Association (APA). <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.69.1.120>.

ECKHAUS, Eyal. The Fourth Dimension of Happiness and Work Satisfaction. **Management & Marketing. Challenges for the Knowledge Society**, [S.L.], v. 16, n. 2, p. 118-133, 1 jun. 2021. Walter de Gruyter GmbH. <http://dx.doi.org/10.2478/mmcks-2021-0008>.

EISENBERGER, Robert; HUNTINGTON, Robin; HUTCHISON, Steven; SOWA, Debora. Perceived organizational support. **Journal Of Applied Psychology**, [S.L.], v. 71, n. 3, p. 500-507, ago. 1986. American Psychological Association (APA). <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>.

EPSTEIN, Isaac. Da filosofia à ciência da felicidade. **ComCiência**, Campinas, n. 161, set. 2014.

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

FREY, Bruno S.; STUTZER, Alois. Happiness, Economy and Institutions. **The Economic Journal**, [S.L.], v. 110, n. 466, p. 918-938, 1 out. 2000. Oxford University Press (OUP). <http://dx.doi.org/10.1111/1468-0297.00570>.

GIBSON, C. B.; BIRKINSHAW, J. The antecedents, consequences, and mediating role of organizational ambidexterity. **Academy Of Management Journal**, [S.L.], v. 47, n. 2, p. 209-226, 1 abr. 2004. Academy of Management. <http://dx.doi.org/10.2307/20159573>.

GUERCI, Marco; HAUFF, Sven; GILARDI, Silvia. High performance work practices and their associations with health, happiness and relational well-being: are there any tradeoffs?. **The International Journal of Human Resource Management**, [S.L.], v. 33, n. 2, p. 329-359, 2 dez. 2019. Informa UK Limited. <http://dx.doi.org/10.1080/09585192.2019.1695647>.

GUZMAN, Iris Lia M; TENG-CALLEJA, Mendiola. Development of a Model for a Great Place to Work and Its Perceived Outcomes: an example from the philippines. **Performance Improvement Quarterly**, [S.L.], v. 31, n. 1, p. 5-34, abr. 2018. Wiley. <http://dx.doi.org/10.1002/piq.21252>.

HACKMAN, J.Richard; OLDHAM, Greg R.. Motivation through the design of work: test of a theory. **Organizational Behavior And Human Performance**, [S.L.], v. 16, n. 2, p. 250-279, ago. 1976. Elsevier BV. [http://dx.doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](http://dx.doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7).

HARRISON, David A.; NEWMAN, Daniel A.; ROTH, Philip L.. How Important are Job Attitudes? Meta-Analytic Comparisons of Integrative Behavioral Outcomes and Time Sequences. **Academy Of Management Journal**, [S.L.], v. 49, n. 2, p. 305-325, abr. 2006. Academy of Management. <http://dx.doi.org/10.5465/amj.2006.20786077>

HERZBERG, Frederick; MAUSNER, Bernard; SNYDERMAN, Barbara Bloch. **The Motivation to Work**. New York: Routledge, 1959. 184 p.

HOUSE, Robert J., HANGES, Paul J., RUIZ-QUINTANILLA, S. Aantonio.; DORFMAN, Peter W., FALKUS, S. A.; ASHKANASY, N. M. **Cultural influences on leadership and organizations: Project Globe**. Advances in Global Leadership. Edited by W. H. Mobley, M. J. Gessner, and V. Arnold. Bingley, UK: Emerald Group Publishing Ltd.171-233, 1999

ISA, Khairunesa et al. Leading Happiness: Leadership and Happiness at a Workplace. **International Journal of Recent Technology and Engineering**, [s. l], v. 88, n. 3, p. 6651-6653, set. 2019.

KARASEK, Robert. The Political Implications of Psychosocial Work Redesign: a model of the psychosocial class structure. **International Journal of Health Services**, [S.L.], v. 19, n. 3, p. 481-508, jul. 1989. SAGE Publications. <http://dx.doi.org/10.2190/66am-q4pf-puhk-5bt1>.

LAYARD, R. Human Satisfaction and Public Policy. **The Economic Journal**, [S.L.], v. 90, n. 360, p. 737, dez. 1980. Oxford University Press (OUP). <http://dx.doi.org/10.2307/2231740>.

LYUBOMIRSKY, Sonja. **The How of Happiness: A New Approach to Getting the Life You Want**. Penguin Books, 2007. 380 p.

MASLOW, Abraham H. A Theory of Human Motivation. **Psychological Review**, [N.D], v. 1, n. 50, p. 370-396, jan. 1943.

NUNES, Carlos Henrique S.; HUTZ, Cláudio S.; GIACOMONI, Claudia H. Associação entre bem estar subjetivo e personalidade no modelo dos cinco grandes fatores. **Aval. psicol.**, Porto Alegre , v. 8, n. 1, p. 99-108, abr. 2009. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712009000100009&lng=pt&nrm=iso>

PASCHOAL, Tatiane.; TAMAYO, Alvaro. Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho. **Avaliação Psicológica**. Porto Alegre, v.7, n.1, p.11-22 abr, 2008.

PASCHOAL, Tatiane; TORRES, Cláudio V; PORTO, Juliana Barreiros. Felicidade no trabalho: relações com suporte organizacional e suporte social. **RAC -Revista de Administração Contemporânea**, [S.L.], v. 14, n. 6, p. 1054-1072, dez. 2010. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s1415-65552010000700005>.

PLATA, Ana Maria Anguas El significado del bienestar subjetivo, su valoración en México Tesis de Maestría en Psicología Social. 1997. 1 v. **Dissertação** (Mestrado) - Curso de Psicologia Social, Universidad Nacional Autónoma de México, Cidade do México, 1997. Disponível em: <http://132.248.9.195/pmig2017/0255857/0255857.pdf>. Acesso em: 20 jun. 2022.

REGO, Arménio; CUNHA, Miguel Pina e. Workplace spirituality and organizational commitment: an empirical study. **Journal Of Organizational Change Management**, [S.L.], v. 21, n. 1, p. 53-75, 15 fev. 2008. Emerald. <http://dx.doi.org/10.1108/09534810810847039>.

RIBEIRO, Ana Sofia Pereira; ARAÚJO, Patrícia; NASCIMENTO, Lígia; FERNANDES, Rosina; FERREIRA, Mafalda. Organizational Happiness and Quality of Life at Work in a jewelry industry. **Research, Society and Development**, [S. l.], v. 11, n. 4, p. e33411426965, 2022. DOI: 10.33448/rsd-v11i4.26965. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/26965>.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento organizacional**. 11ª Ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005

RYAN, Richard M.; HUTA, Veronika; DECI, Edward L.. Living Well: a self-determination theory perspective on eudaimonia. **Happiness Studies Book Series**, [S.L.], p. 117-139, 2013. Springer Netherlands. http://dx.doi.org/10.1007/978-94-007-5702-8_7.

SALAS-VALLINA, Andrés; ALEGRE, Joaquín. Happiness at work: developing a shorter measure. **Journal of Management & Organization**, [S.L.], v. 27, n. 3, p. 460-480, 28 maio 2018. Cambridge University Press (CUP). <http://dx.doi.org/10.1017/jmo.2018.24>.

SALAS-VALLINA, Andrés; ALEGRE, Joaquín; LÓPEZ-CABRALES, Álvaro. The challenge of increasing employees' well-being and performance: how human resource management practices and engaging leadership work together toward reaching this goal. **Human Resource Management**, [S.L.], v. 60, n. 3, p. 333-347, 19 jun. 2020. Wiley. <http://dx.doi.org/10.1002/hrm.22021>.

SELIGMAN, Martin. E. P. **Florescer**: uma nova compreensão da felicidade e do bem-estar. Rio de Janeiro: Objetiva, 2019.

SENDER, Gisela.; FLECK, Denise. As organizações e a felicidade no trabalho: uma perspectiva integrada. **RAC -Revista de Administração Contemporânea**, v. 21, n. 6, p. 764-787, 2017.

SENDER, Gisela; CARVALHO, Flavio; GUEDES, Gustavo. The Happy Level: a new approach to measure happiness at work using mixed methods. **International Journal of Qualitative Methods**, [S.L.], v. 20, p. 160940692110024, 1 jan. 2021. SAGE Publications. <http://dx.doi.org/10.1177/16094069211002413>.

SENDER, Gisela; NOBRE, Gustavo Cattelan; ARMAGAN, Sungu; FLECK, Denise. In search of the Holy Grail: a 20-year systematic review of the happy-productive worker thesis. **International Journal of Organizational Analysis**, [S.L.], v. 29, n. 5, p. 1199-1224, 28 dez. 2020. Emerald. <http://dx.doi.org/10.1108/ijoa-09-2020-2401>.

SILVA, Caroline Lorensi; GRZYBOVSKI, Denize; MOZZATO, Anelise Rebelato. FELICIDADE NO TRABALHO: mapeamento da produção científica da última década por meio de análise bibliométrica. **Gestão & Planejamento**, [S.L.], v. 23, p. 184-198, 2022. Universidade Salvador - UNIFACS. <http://dx.doi.org/10.53706/gep.v.23.7560>.

SIQUEIRA, Mirlene Maria. M. **Medidas do Comportamento Organizacional: Ferramentas de Diagnóstico e de Gestão**. São Paulo: Artmed, 2008.

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

UNDÉN, Anna-Lena. Social support at work and its relationship to absenteeism. **Work & Stress**, [S.L.], v. 10, n. 1, p. 46-61, jan. 1996. Informa UK Limited. <http://dx.doi.org/10.1080/02678379608256784>.

VOORDE, Karina van de; PAAUWE, Jaap; VAN VELDHOFEN, Marc. Employee Well-being and the HRM-Organizational Performance Relationship: a review of quantitative studies. **International Journal of Management Reviews**, [S.L.], v. 14, n. 4, p. 391-407, 7 set. 2011. Wiley. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1468-2370.2011.00322.x>.

WALTON, Richard E. Quality of working life: what is it? **Sloan Management Review**, v. 15, n. 1, p. 11-2, 1973

WARR, Peter. **Work, Happiness and Unhappiness**. Psychology Press, 2011.

WARR, Peter. Self-employment, personal values, and varieties of happiness–unhappiness. **Journal of Occupational Health Psychology**, [S.L.], v. 23, n. 3, p. 388-401, jul. 2018. American Psychological Association (APA). <http://dx.doi.org/10.1037/ocp0000095>.

WEISS, Alexander; BATES, Timothy C.; LUCIANO, Michelle. Happiness Is a Personal(ity) Thing. **Psychological Science**, [S.L.], v. 19, n. 3, p. 205-210, mar. 2008. SAGE Publications. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-9280.2008.02068.x>.

WEISS, Howard. M. CROPANZANO, Russell. Affective events theory: a theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. **Research in**

Organizational Behavior, Greenwich, v. 18, p. 1-74, jan. 1996. Disponível em: https://web.mit.edu/curhan/www/docs/Articles/15341_Readings/Affect/AffectiveEventsTheory_WeissCropanzano.pdf. Acesso em: 20 jun. 2022.

WESARAT, Phathara On; SHARIF, Mohmad Yazam; MAJID, Abdul Halim Abdul. A Conceptual Framework of Happiness at the Workplace. **Asian Social Science**, [S.L.], v. 11, n. 2, p. 78-88, 20 dez. 2014. Canadian Center of Science and Education. <http://dx.doi.org/10.5539/ass.v11n2p78>.

WRIGHT, Thomas A.; HUANG, Ching-Chu. The many benefits of employee well-being in organizational research. **Journal of Organizational Behavior**, [S.L.], v. 33, n. 8, p. 1188-1192, 30 ago. 2012. Wiley. <http://dx.doi.org/10.1002/job.1828>.

ZHENG, Xiaoming; ZHU, Weichun; ZHAO, Haixia; ZHANG, Chi. Employee well-being in organizations: theoretical model, scale development, and cross-cultural validation. **Journal of Organizational Behavior**, [S.L.], v. 36, n. 5, p. 621-644, 25 jan. 2015.