



Instituto Superior de Gestão e Administração de Santarém

Mestrado em Gestão de Empresas

Dissertação

O Impacto da Felicidade no Trabalho na Motivação e Produtividade dos

Colaboradores

Patrícia Menino

Santarém

Ano Letivo 2023-2024



Instituto Superior de Gestão e Administração de Santarém

Mestrado em Gestão de Empresas

Dissertação

O Impacto da Felicidade no Trabalho na Motivação e Produtividade dos
Colaboradores

Patrícia Menino

Projeto submetido para satisfação parcial dos requisitos do grau de Mestre em
Gestão de Empresas sob a orientação da Professora Especialista Filipa Martinho.

Santarém
Ano Letivo 2023-2024

“A felicidade no trabalho não é um luxo, é uma estratégia de negócios inteligente e eficaz.”

Ricardo Costa (2024)

AGRADECIMENTOS

Esta dissertação simboliza a realização de mais um objetivo que estabeleci para mim mesma, uma conquista que não seria possível sem o apoio constante de todas as pessoas que estiveram ao meu lado. Deste modo, expresso a minha sincera gratidão a todas elas.

Primeiramente, à minha querida família, pelo apoio, compreensão e incentivo ao longo deste percurso académico. Agradeço pelo amor incondicional e pela confiança depositada em mim.

Ao meu namorado, pela paciência, compreensão e motivação constante. Agradeço por ser a minha fonte de apoio emocional e por partilhar as alegrias e desafios deste caminho.

Aos meus amigos e colegas, dedico o meu agradecimento por cada momento partilhado e pela força que me proporcionaram nos períodos mais desafiantes.

Agradeço de modo especial à Professora Especialista Filipa Martinho, minha orientadora de dissertação, cuja dedicação, sabedoria e orientação foram fundamentais para o sucesso deste trabalho e para o meu crescimento académico e profissional.

Por último, mas não menos importante, agradeço à instituição ISLA Santarém por criar o ambiente propício ao meu desenvolvimento académico.

Este trabalho não teria sido possível sem o contributo valioso de cada um de vocês.

Obrigada do fundo do meu coração!

RESUMO

A felicidade no trabalho é um tema que tem vindo a suscitar cada vez mais interesse no contexto organizacional, uma vez que não só beneficia os resultados da organização, como também fomenta a sustentabilidade ao incentivar uma cultura que valoriza o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. Colaboradores felizes estão mais predispostos à criatividade e tendem a ser mais resilientes e produtivos, o que contribui para ambientes laborais mais saudáveis e sustentáveis a longo prazo. Para além disso, a satisfação no trabalho pode reduzir a rotatividade e os custos associados à substituição dos colaboradores, promovendo uma gestão mais eficaz dos recursos humanos e financeiros da organização. Neste sentido, pretende-se responder à seguinte questão “De que forma a felicidade organizacional influencia a motivação e produtividade dos colaboradores?”. Para tal, o presente estudo tem por objetivos de investigação: identificar os principais fatores que contribuem para a felicidade no trabalho e a sua correlação com a motivação e produtividade dos colaboradores. Para alcançar os objetivos propostos, adotou-se uma metodologia quantitativa, através da aplicação de um questionário como técnica de recolha de dados. A amostra deste estudo é composta por 253 indivíduos que se encontram a exercer uma atividade profissional, com idade igual ou superior a 18 anos, do género feminino e masculino. A recolha de dados decorreu por via de uma amostragem aleatória por conveniência, de participação voluntária e anónima. Os principais resultados do estudo confirmaram a existência de uma correlação significativa entre a felicidade no trabalho e a motivação e produtividade dos colaboradores, dando assim, resposta à pergunta de partida.

Palavras-chave: Felicidade no trabalho, satisfação no trabalho, motivação, produtividade, sustentabilidade.

ABSTRACT

Happiness at work is a topic that is arousing increasing interest in the organizational context, as it not only benefits the organization's results, but also promotes sustainability by encouraging a culture that values the balance between personal and professional life. Happy employees are more predisposed to creativity and tend to be more resilient and productive, which contributes to healthier and more sustainable work environments in the long term. Furthermore, job satisfaction can reduce turnover and costs associated with replacing employees, promoting more effective management of the organization's human and financial resources. In this sense, we intend to answer the following question “How does organizational happiness influence employee motivation and productivity?”. To this end, the present study's research objectives are: to identify the main factors that contribute to happiness at work and their correlation with employee motivation and productivity. To achieve the proposed objectives, a quantitative methodology was adopted, through the application of a questionnaire as a data collection technique. The sample of this study is made up of 253 individuals who are working professionally, aged 18 years or over, female and male. Data collection occurred through random convenience sampling, with voluntary and anonymous participation. The main results of the study confirmed the existence of a significant correlation between happiness at work and employee motivation and productivity, thus providing an answer to the starting question.

Keywords: Happiness at work, job satisfaction, motivation, productivity, sustainability.

ÍNDICE

1. INTRODUÇÃO	1
2. REVISÃO DA LITERATURA	2
2.1. CONCEITO DE FELICIDADE	2
2.1.1. <i>Felicidade no Trabalho</i>	2
2.1.2. <i>Felicidade na Função</i>	5
2.1.3. <i>Satisfação no Trabalho</i>	7
2.1.4. <i>Motivação</i>	7
2.1.5. <i>Produtividade</i>	9
3. METODOLOGIA	10
3.1. PERGUNTA DE PARTIDA.....	10
3.2. HIPÓTESES.....	10
3.3. TÉCNICA DE RECOLHA DE DADOS	11
3.4. AMOSTRA	12
3.5. PROCEDIMENTO.....	13
4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	14
4.1. CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA	14
4.2. ANÁLISE DE CONFIABILIDADE – ALFA DE CRONBACH	18
4.3. ESTATÍSTICA DESCRITIVA	19
4.3.1. <i>Percepção da felicidade na empresa/organização</i>	19
4.3.2. <i>Percepção da felicidade na função</i>	20
4.3.3. <i>Percepção sobre o trabalho flexível na produtividade</i>	21
4.3.4. <i>Fatores que influenciam a produtividade</i>	22
4.4. VALIDAÇÃO DAS HIPÓTESES – CORRELAÇÃO DE SPEARMAN.....	23
4.5. MODELO DE REGRESSÃO LOGÍSTICA.....	31
4.5.1. <i>Motivação no Trabalho</i>	31
4.5.2. <i>Produtividade no Trabalho</i>	33
5. CONCLUSÕES	34
6. BIBLIOGRAFIA	36

7.	ANEXOS	43
7.1.	ANEXO A – QUESTIONÁRIO	43
7.2.	ANEXO B – DADOS DO PROGRAMA <i>RSTUDIO</i>	50

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 – Género dos Inquiridos	14
Figura 2 – Idade dos Inquiridos	15
Figura 3 – Habilitações Literárias	15
Figura 4 – Estado Civil dos Inquiridos	16
Figura 5 – Antiguidade na Empresa.....	17
Figura 6 – Dimensão da Empresa	17

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 – Classificação dos valores de <i>Alfa de Cronbach</i>	18
Tabela 2 – <i>Alfa de Cronbach</i>	19
Tabela 3 – Classificação dos valores da correlação de Spearman	23
Tabela 4 – Fatores que contribuem para a felicidade no trabalho.....	24
Tabela 5 – Correlação entre os fatores que contribuem para a felicidade no trabalho e a perceção do colaborador sobre a felicidade organizacional	26
Tabela 6 - Correlação entre os fatores que contribuem para a felicidade no trabalho e a perceção do colaborador sobre a felicidade na função	28
Tabela 7 – Correlação entre a felicidade no trabalho e a motivação.....	29
Tabela 8 – Correlação entre a felicidade no trabalho e a produtividade	30
Tabela 9 – Modelo de Regressão Logística – Motivação no Trabalho	32
Tabela 10 - Modelo de Regressão Logística – Produtividade no Trabalho	33
Tabela 11 – <i>Receiver Operating Characteristic (ROC)</i> do modelo de regressão logístico para a motivação	50
Tabela 12 - <i>Receiver Operating Characteristic (ROC)</i> do modelo de regressão logístico para a produtividade.....	50

1. INTRODUÇÃO

Nos tempos correntes, as empresas operam num ambiente extremamente competitivo e desafiador a nível global, pelo que necessitam de reunir esforços por forma a garantirem a sua permanência no mercado e a continuarem competitivas (Rožman et al., 2017). Por forma a enfrentar tais desafios, é essencial que as empresas efetuem uma boa gestão de todos os seus fatores de produção, de entre os quais se destaca a importância da gestão dos seus recursos humanos.

O sucesso de uma empresa reside principalmente na forma como a mesma gere os seus recursos humanos, isto pois, são os recursos humanos que permitem que a empresa alcance os resultados desejados. Os colaboradores, para além de necessitarem das devidas capacidades para o cargo que ocupam, de terem habilidade e serem competentes, necessitam também de ter a devida motivação para darem o seu melhor no trabalho que desempenham por forma a alcançar os resultados desejados (Ramadanty & Martinus, 2016).

Neste âmbito surge a questão da felicidade no trabalho. A felicidade no trabalho é essencial para o desenvolvimento de trabalhadores altamente motivados, dedicados e comprometidos com a empresa. Esta emoção é descrita por alguns autores como o sentimento de felicidade em relação ao trabalho em si, às características do trabalho e à organização como um todo.

A presente dissertação tem como objetivos investigar os fatores que contribuem para a felicidade no trabalho e explorar como estes influenciam a motivação e a produtividade dos colaboradores. Para tal, coloca-se a seguinte questão de investigação: “De que forma a felicidade no trabalho influencia a motivação e produtividade dos colaboradores?”.

Considerando os objetivos acima delineados, a dissertação estrutura-se da seguinte forma: no presente capítulo procede-se a uma breve introdução do estudo a abordar na presente investigação, realçando a importância da felicidade no trabalho na motivação e produtividade do colaborador. De seguida, na revisão de literatura, aborda-se os conceitos de felicidade, no trabalho e na função, a satisfação no trabalho, a motivação e produtividade. No capítulo seguinte, apresenta-se a metodologia, onde se expõe de que forma se desenvolveu estudo. No quarto capítulo apresenta-se a análise e a discussão dos resultados obtidos. O quinto capítulo apresenta as principais conclusões do presente estudo.

2. REVISÃO DA LITERATURA

2.1. Conceito de Felicidade

A palavra Felicidade vem do latim *felicitas*, que significa “sorte, ventura, fortuna” (Dicionário Infopédia da Língua Portuguesa, 2024).

Há séculos que filósofos, cientistas e psicólogos têm estudado o conceito de felicidade, no entanto ainda não existe uma definição concreta devido à sua complexidade (Santos, 2020). Apesar de existir diferentes definições, todos concordam que é um estado positivo que envolve sentimentos de bem-estar e satisfação.

A felicidade reflete o estado de ser feliz, um conceito que está ligado à presença de várias emoções positivas, como alegria, entusiasmo, excitação, interesse e orgulho, ao mesmo tempo que se associa à falta de emoções negativas, como tristeza, ansiedade e raiva (Othman et al., 2018).

Na literatura, a felicidade é frequentemente classificada de bem-estar subjetivo, bem-estar emocional, qualidade de vida, entre outras designações que indicam que a felicidade é um termo subjetivo, dependendo do contexto. A felicidade de alguém é também percebida como a avaliação geral da sua satisfação com a vida (Medvedev & Landhuis, 2018).

A felicidade de um indivíduo costuma depender dos resultados positivos e da satisfação com a sua vida e com o seu trabalho, além das boas condições de saúde, entre outros fatores. Na literatura, é possível encontrar evidências que apontam para os elementos que exercem influência sobre a felicidade, destacando-se as emoções positivas, as relações interpessoais, a atividade profissional e o alcance do sucesso (Bani-Melhem et al., 2020).

2.1.1. Felicidade no Trabalho

Atualmente, a felicidade é um tema crucial em contexto empresarial, visto que as pessoas dedicam a maior parte do seu tempo a trabalhar, enfrentando horários laborais desafiantes que dificultam o equilíbrio com a vida pessoal (Santos, 2020).

As empresas estão a perceber que colaboradores felizes tendem a ser mais produtivos, motivados e criativos, refletindo-se de forma positiva nos resultados globais da organização (Pereira, 2023).

Fisher (2010, citado por Pereira, 2023) identificou um conjunto de fatores que podem ser utilizados para medir a felicidade organizacional, sendo eles:

- Satisfação no trabalho: A satisfação no trabalho é um estado emocional positivo que resulta da avaliação que as pessoas fazem do seu trabalho (Locke, 1976). A relação entre essa satisfação e o desempenho real dos colaboradores é mais significativa quando os objetivos são desafiantes, em vez de simples e fáceis de alcançar. Os colaboradores tendem a sentir-se mais motivados ao desempenhar funções que os desafiam, em vez de tarefas simples que não contribuem para o seu desenvolvimento profissional. Além disso, há outras variáveis que influenciam a percepção de satisfação no trabalho, como o desenvolvimento de carreira, as características das funções a desempenhar e o reconhecimento.
- Compromisso Organizacional: O compromisso organizacional é um sentimento de lealdade e identificação que os colaboradores têm com a sua organização. Segundo Magalhães (2018), os colaboradores que se sintam comprometidos afetivamente com a sua organização tendem a dedicar-se mais na realização das suas funções, de forma a alcançarem, não só os objetivos individuais, mas também os resultados organizacionais que promovam o sucesso da empresa.
- Envolvimento no trabalho: O envolvimento no trabalho refere-se a um estado em que o indivíduo se compromete com as suas funções, identificando-se profundamente com o seu trabalho e considerando-o essencial para a sua identidade e autoestima. Segundo Ekmekçi (2011, citado por Pereira, 2023), do ponto de vista organizacional, o envolvimento no trabalho é crucial para motivar os colaboradores e garantir uma vantagem competitiva à empresa. A nível individual, este compromisso é fundamental para o crescimento pessoal, a satisfação, o reconhecimento pelo líder, a capacidade de tomar decisões e a comunicação (Fisher, 2010).
- Engagement: O *engagement* corresponde a um estado de espírito positivo e gratificante em relação ao trabalho. Segundo Macey e Schneider (2008, citado por Pereira, 2023), ao nível individual, o envolvimento é descrito como um afeto positivo associado ao trabalho e ao ambiente de trabalho, que manifesta sentimentos de persistência, vigor, energia, dedicação, entusiasmo, atenção e orgulho. Pode-se dizer que este indicador engloba elementos de

comprometimento organizacional, envolvimento no trabalho e componentes positivos da satisfação no trabalho (Fisher, 2010).

- Prosperidade e Vigor: O conceito de prosperidade é definido como um estado psicológico da pessoa no trabalho, que combina sentimentos de energia e vitalidade com a convicção de estar a aprender, desenvolver-se e progredir até à autorrealização. Por outro lado, o vigor no trabalho é descrito como uma experiência afetiva positiva que envolve recursos energéticos, incluindo sentimentos de energia emocional, força física e vivacidade cognitiva durante a atividade laboral (Fisher, 2010).
- Fluxo e motivação intrínseca: Fluxo e motivação intrínseca são estados psicológicos positivos que surgem quando se está envolvido numa tarefa desafiante, mas alcançável. O fluxo é caracterizado pelo estado de concentração total e absorção na tarefa, em que o tempo passa rápido e as preocupações externas são esquecidas. A motivação intrínseca é o impulso interno para realizar uma tarefa por si só, sem depender de recompensas externas.

Fisher (2010, citado por Santos, 2020) também incluiu, no seu conceito de felicidade, dimensões como o envolvimento do colaborador com a função que desempenha e para com a organização, o comprometimento com a organização e com a função, como também a satisfação do trabalho e com o trabalho. O mesmo autor (Fisher, 2010), através do estudo do tema “Felicidade Organizacional” identificou algumas características que definem uma empresa feliz, sendo elas:

- Criar um ambiente de trabalho onde os colaboradores se sintam apoiados, respeitados e valorizados;
- Liderança competente na sua totalidade;
- Oferecer oportunidades de desenvolvimento e crescimento profissional;
- Reconhecer e recompensar o bom trabalho;
- Promover a colaboração e o trabalho em equipa;
- Contratar pessoas que sejam compatíveis com as funções laborais e com a cultura organizacional;
- Aplicar técnicas de gestão que promovam a produtividade, a qualidade e a inovação.

Chiumento (2007) orientou uma pesquisa no Reino Unido para entender os motivos que levam os colaboradores a sentirem-se felizes e satisfeitos no ambiente de trabalho, concluindo que existem dez fatores cruciais nesse sentido, sendo eles:

- 1) Bom ambiente trabalho entre os colaboradores;
- 2) Identificação com o trabalho e empresa;
- 3) Envolvimento com a chefia;
- 4) Equilíbrio entre trabalho e vida pessoal;
- 5) Diversidade de tarefas;
- 6) Percepção de importância no trabalho realizado;
- 7) Reconhecer que o trabalho realizado é importante;
- 8) Pertencer a uma equipa de sucesso;
- 9) Ser reconhecido dentro da organização;
- 10) Remuneração salarial competitiva.

2.1.2. Felicidade na Função

O Modelo das Características do Trabalho (*Job Characteristics Model*) destaca cinco elementos essenciais que influenciam a motivação, satisfação e desempenho dos trabalhadores, impactando a felicidade destes na função. Essas características são: (i) variedade de competências, (ii) identidade da tarefa, (iii) significado da tarefa, (iv) autonomia e (v) *feedback* (Johari *et al.*, 2018; Oerlemans & Bakker, 2018; Salas-Vallina & Alegre, 2021).

- i. Variedade de competências: este indicador refere-se à diversidade de habilidades necessárias para realizar uma função específica. Isso implica o uso de diferentes talentos e capacidades por parte do colaborador (Bakker & Demerouti, 2018). Esta característica é considerada um importante impulsionador da motivação intrínseca, pois desafia os trabalhadores e amplia as suas habilidades, dando-lhes uma sensação de significado pessoal no trabalho (Saks, 2019). Estudos, como o de Oerlemans e Bakker (2018), demonstraram empiricamente que os trabalhadores se sentem significativamente mais felizes quando as suas atividades exigem uma variedade de competências.
- ii. Identidade da tarefa: refere-se à percepção do trabalhador sobre a integralidade e importância da sua função dentro da organização (Agarwal & Gupta, 2018).

Quando os trabalhadores vêem as suas responsabilidades como significativas e abrangentes tendem a estar mais motivados e a ter um melhor desempenho do que em funções mais específicas e limitadas (Manganelli et al., 2018). Isso acontece porque os colaboradores sentem-se mais comprometidos quando percebem que a sua contribuição é fundamental para o sucesso da organização (Oerlemans & Bakker, 2018).

- iii. Significado da tarefa: diz respeito ao quanto o trabalho realizado pelo colaborador afeta significativamente a vida ou o trabalho de outras pessoas. Isso implica que o colaborador perceba que os resultados do seu trabalho podem ter um impacto notável no bem-estar dos outros (Martela & Pessi, 2018). Quando o trabalhador reconhece o valor e o impacto social da sua função, tende a sentir-se mais satisfeito e feliz em desempenhá-la (Bastos & Barsade, 2020; Oerlemans & Bakker, 2018).
- iv. Autonomia: remete ao quanto o trabalhador tem liberdade e independência na organização do seu trabalho e na escolha dos métodos a utilizar na sua execução. Neste sentido, os trabalhadores que desfrutam de um elevado nível de autonomia tendem a sentir emoções positivas no trabalho e a apresentar comportamentos mais favoráveis (Zhou, 2020).
- v. Feedback: refere-se à quantidade e qualidade das informações que o trabalhador recebe sobre o seu desempenho, isto é, trata-se do nível de retorno direto e claro que o colaborador obtém sobre a eficácia do seu trabalho na realização das tarefas necessárias (Park & Choi, 2020). A obtenção de *feedbacks* permite aos trabalhadores entenderem a qualidade do seu trabalho e descobrirem maneiras de melhorar, incentivando-os a corrigir falhas e a dar o seu melhor. Além disso, o *feedback* positivo também transmite reconhecimento aos colaboradores, o que aumenta a sua satisfação e felicidade no desempenho das suas funções (Oerlemans & Bakker, 2018).

2.1.3. Satisfação no Trabalho

A satisfação no trabalho tem sido objeto de estudo. De acordo com Locke (1976), esta pode ser definida como o estado emocional positivo ou de prazer que alguém sente em relação ao seu trabalho, resultado da avaliação das experiências proporcionadas por este. A maioria das pessoas exprime um nível básico de satisfação com o seu trabalho e com os produtos e serviços que consomem. No entanto, é importante salientar que níveis positivos de satisfação com o trabalho ou com um produto não implicam necessariamente que este seja altamente desejável (Lykken & Tellegen, 1996).

Saari e Judge (2004) destacam a satisfação no trabalho como a atitude mais significativa dos colaboradores, tanto na investigação como na prática, uma vez que as atitudes dos colaboradores refletem as suas opiniões e perspetivas sobre vários aspetos do trabalho, carreira e organização. No que diz respeito ao envolvimento no trabalho, a satisfação com as características do trabalho surge como o fator mais relevante quando comparada com a satisfação com o ambiente organizacional e com a gestão da organização (Wen et al., 2019).

A mensuração da satisfação no trabalho é o método mais comum para operacionalizar a felicidade, com a ideia subjacente de que um trabalhador feliz é mais produtivo (Wright & Cropanzano, 2000). De acordo com Boehm e Lyubomirsky (2008), defende-se que as pessoas que se sentem mais felizes geralmente estão mais satisfeitas com o seu trabalho do que aquelas que têm um nível inferior de felicidade.

Saari e Judge (2004) referem que, apesar do crescente reconhecimento da importância dos colaboradores como influenciadores da competitividade e sucesso organizacional, ainda não está claramente estabelecida a ligação entre as atitudes dos colaboradores e a satisfação com o trabalho.

2.1.4. Motivação

A motivação do colaborador é uma das características preponderantes da sua felicidade no trabalho, sendo que esta, por sua vez, é essencial para que os trabalhadores sejam produtivos. Aliás, citando Singh e Jain (2013, p. 105), “*Trabalhadores felizes são trabalhadores produtivos, e trabalhadores produtivos provavelmente serão felizes*”. A satisfação e a felicidade dos trabalhadores são essenciais para garantir uma boa produtividade, sendo crucial que permaneçam sempre motivados. A motivação dos trabalhadores manifesta-se no seu comportamento no trabalho, uma vez que os

colaboradores motivados procuram constantemente maneiras de melhorar a execução das suas tarefas, demonstram preocupação com os clientes, sentem orgulho no que fazem e são mais produtivos (Sabir, 2017).

Embora a motivação e a felicidade do trabalhador sejam fatores que se correlacionam entre si, importa diferenciar os mesmos. Após a enumeração dos benefícios da motivação dos trabalhadores, especifica-se alguns dos benefícios organizacionais de manter os colaboradores felizes: os trabalhadores satisfeitos evitam ausentar-se ao trabalho sempre que possível, enquanto os colaboradores insatisfeitos, uma vez que se encontram desmotivados, apresentam uma maior probabilidade para incorrer em faltas evitáveis; os colaboradores satisfeitos são menos propensos a criar um comportamento desviante no local de trabalho (*e.g.*, roubo, socialização indevida ou atrasos); os colaboradores felizes, e que sentem que são tratados de forma justa, confiam na organização, e podem incorrer num comportamento que vai além das expectativas no desempenhar das suas funções; e, por fim, os colaboradores satisfeitos são menos propensos a rotatividade, pelo que acabam por adquirir uma significativa experiência nas suas funções (Singh & Jain, 2013).

No mesmo contexto destaca-se ainda a importância da gestão de recursos humanos na organização no sentido em que, se os gestores souberem como motivar os seus colaboradores, estes serão mais felizes, e a organização beneficiará significativamente (Burton, 2012). No entanto, Nguyen (2017) salienta que um trabalhador pode estar imensamente feliz no trabalho, mas não se sentir motivado, isto é, o colaborador pode gostar do seu trabalho, estar satisfeito com a sua remuneração, ter um bom relacionamento com os seus colegas, mas ainda assim encontrar-se desmotivado com o trabalho no sentido em que o considera entediante e pouco inspirador.

Hassanzadeh e Mahdinejad (2013), no entanto, comprovaram empiricamente a existência de uma relação positiva entre a felicidade e a motivação, concluindo que a motivação ajuda os indivíduos a serem bem-sucedidos e felizes, isto, pois, a motivação inspira as pessoas a lutarem pelos objetivos que as irão deixar felizes, pelo que é um meio para a felicidade.

Esta divergência de conclusões quanto à relação existente entre a motivação e a felicidade do trabalhador é analisada por Gulyani e Sharma (2018) que concluem que, enquanto a generalidade das recompensas apresenta um impacto positivo significativo na felicidade do colaborador, o mesmo não se verifica no que concerne às recompensas monetárias, uma vez que revelam ter um impacto insignificante na felicidade do trabalhador.

2.1.5. Produtividade

O bem-estar dentro da organização impulsiona o desempenho dos colaboradores no seu trabalho. De acordo com várias evidências, existe uma relação entre a felicidade no trabalho e a produtividade dos colaboradores (Oswald et al., 2015; Zelenski, Murphy, & Jenkins, 2008).

O trabalho com significado, o envolvimento no trabalho, a satisfação com o trabalho e o compromisso são fatores que influenciam o desempenho (Allan, Batz-Barbarich, Sterling, & Tay, 2019). A felicidade está associada ao sucesso e à produtividade no local de trabalho (Boehm & Lyubomirsky, 2008; Wesarat et al., 2015). A satisfação dos colaboradores é crucial para as organizações, uma vez que está relacionada com o aumento do desempenho organizacional e da produtividade (Budie, Appel-Meulenbroek, Kemperman, & Weijs-Perree, 2018).

As organizações capazes de cultivar a felicidade no trabalho a longo prazo têm maior probabilidade de aumentar e manter a produtividade (Wesarat et al., 2015). É importante destacar o impacto direto de um trabalhador feliz ser mais produtivo, o que também contribui para a satisfação do cliente e auxilia a gestão no desenvolvimento da organização. Manter a satisfação dos colaboradores e fortalecê-la tem um impacto natural na sua produtividade (Wesarat et al., 2015).

Segundo os resultados do estudo de Rego (2009), os participantes que se percecionavam como tendo melhor desempenho são aqueles que principalmente experienciavam maior vigor e entusiasmo, seguidos de maior prazer e conforto. A felicidade e a alegria no local de trabalho promovem a criatividade (Fisher, 2010; Wright & Cropanzano, 2004). De acordo com Wesarat *et al.* (2015), pessoas felizes tendem a ser mais produtivas, ao passo que aqueles que não estão felizes podem até negligenciar tarefas.

3. METODOLOGIA

A metodologia consiste na explicação minuciosa e detalhada de todas as etapas realizadas no método de investigação. A metodologia abrange todos os passos necessários para conduzir o trabalho científico, desde a seleção do procedimento para obtenção de dados até à análise dos resultados recolhidos. A metodologia refere-se aos formatos e procedimentos utilizados para alcançar uma determinada conclusão (Santos, 2020).

3.1. Pergunta de Partida

A pergunta de partida é um passo fundamental na construção de uma investigação. É através desta questão que se dá início ao processo de investigação, sendo crucial que seja clara, realista e pertinente para refletir da melhor forma possível o que se pretende saber ou compreender. Desta forma, o investigador obtém um ponto de partida claro e evita desvios (Quivy, 1998).

Com base na pesquisa efetuada definiu-se como pergunta de partida: “**De que forma a felicidade no trabalho influencia a motivação e produtividade dos colaboradores?**”.

3.2. Hipóteses

Através da revisão da literatura realizada foi possível aferir de que forma a literatura existente aborda a importância da felicidade no contexto laboral.

Desta forma e, segundo a pergunta de partida, são colocadas as seguintes hipóteses:

Hipótese 1: Existem diferenças significativas entre os fatores que contribuem para a felicidade no trabalho.

Hipótese 2: Existe correlação entre os fatores que contribuem para a felicidade no trabalho e a percepção do colaborador sobre a felicidade organizacional.

Hipótese 3: Existe correlação entre os fatores que contribuem para a felicidade no trabalho e a felicidade na função.

Hipótese 4: Existe correlação entre a felicidade no trabalho e motivação.

Hipótese 5: Existe correlação entre a felicidade no trabalho e produtividade.

3.3. Técnica de Recolha de Dados

Considerando a questão e as hipóteses de investigação acima colocadas, decidiu-se desenvolver o estudo por via de uma metodologia quantitativa, através da aplicação de um questionário como técnica de recolha de dados.

Esta metodologia foi utilizada em diversos estudos como instrumento para mensurar a felicidade dos trabalhadores e os seus impactos. A título de exemplo salienta-se o estudo desenvolvido por Chaiprasit e Santidhiraku (2011), que contou com 300 respostas aos questionários distribuídos tendo em vista a análise da relação existente entre a felicidade no trabalho e os fatores que afetam a felicidade no trabalho. Para além deste, destaca-se ainda os estudos desenvolvidos por Amaral (2015) e Santos (2020), abordando a felicidade no trabalho com incidência na população portuguesa, à semelhança do presente estudo.

O questionário é uma metodologia de investigação que tem por objetivo recolher os dados de forma que o investigador motive através de perguntas o entrevistado a contribuir para a pesquisa (Ghazal, 2012).

Este instrumento foi escolhido e adaptado para a presente investigação, pois permite uma maior flexibilidade para atingir um maior número de trabalhadores; facilita a recolha e análise dos dados, permitindo que o estudo possa ser realizado no espaço temporal de um ano; garante o total anonimato das respostas aos participantes e é um instrumento uniforme.

Desta forma, desenvolveu-se um questionário tendo por base uma dissertação desenvolvida no âmbito da felicidade no trabalho (Santos, 2020). A escolha deste questionário em detrimento de outros recai no fato de este abranger os construtos que se desejam estudar e já ter sido aplicado num estudo concreto feito no nosso país. Como tal, este questionário divide-se em quatro partes, com as seguintes dimensões e objetivos.

Numa parte inicial, onde se visa recolher dados sociodemográficos, para se proceder à caracterização da amostra, foram colocadas 6 questões com o intuito de especificar o género, idade, habilitações literárias, estado civil, antiguidade na empresa e a sua dimensão.

De modo a estudar a felicidade no trabalho, na função desempenhada, e na organização a segunda parte do questionário engloba um total de 45 questões, que se dividem da seguinte forma:

- 32 questões medidas através de uma escala de Likert de cinco pontos, indo de encontro aos resultados do relatório da empresa Chiumento (2007) foram adotadas as dimensões do ambiente de trabalho (6 questões), desenvolvimento pessoal e profissional (7 questões),

reconhecimento e confiança (5 questões), envolvimento com a chefia e a empresa/organização (5 questões), remuneração (3 questões), inovação (3 questões), equilíbrio entre vida pessoal e profissional (3 questões).

- Uma questão referente aos fatores que mais influenciam a felicidade no trabalho dos inquiridos, recolhida através de uma escala *check-list*, identificando os três fatores mais importantes.

- Duas questões que visam medir o nível de felicidade na empresa/organização e a felicidade na função que o inquirido desempenha, sendo ambas medidas com uma escala de Likert, também de cinco pontos, onde o 5 significa muito feliz e o 1 significa muito infeliz.

- De seguida, uma terceira parte composta por 6 questões, também medidas numa escala de Likert de cinco pontos, procurando medir a motivação dos inquiridos no trabalho.

- Uma questão que avalia de forma direta o nível de motivação, onde a escala se enquadra entre 5 (bastante motivado) e 1 (muito pouco motivado).

No final, a quarta parte contém 3 questões, começando por uma questão sobre o impacto que o trabalho mais flexível tem na produtividade/desempenho, medido numa escala de Likert de cinco pontos, onde 1 significa nunca e 5 significa sempre. Depois, à semelhança da anterior, surge uma questão em escala *check-list*, questionando sobre os dois fatores que mais influenciam a produtividade no trabalho. A finalizar o questionário, a terceira questão é, basicamente, uma autorreflexão do trabalhador sobre a sua produtividade/desenvolvimento, medida numa escala de Likert de cinco pontos, onde 5 significa muito produtivo e 1 nada produtivo.

O questionário utilizado como instrumento de recolha de dados encontra-se em anexo.

3.4. Amostra

A amostra do presente estudo abrange todos os indivíduos que se encontrem a exercer uma atividade profissional, com idade igual ou superior a 18 anos, do género feminino e masculino, atuando em qualquer ramo de atividade.

A recolha de dados decorreu por via de uma amostragem aleatória por conveniência, de participação voluntária e anónima. A amostra foi por conveniência uma vez que os indivíduos foram escolhidos mediante a sua disponibilidade e acessibilidade via *online*.

3.5. Procedimento

Relativamente ao procedimento para a recolha de dados a serem considerados no estudo, tal decorreu, como mencionado, por via da aplicação de um questionário, desenvolvido com o suporte da plataforma *Google Forms*. Posteriormente, a análise dos dados foi realizada com recurso ao programa *SPSS Statistics*.

4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Neste capítulo serão apresentados os resultados obtidos no presente estudo, com complemento de figuras e tabelas adjacentes. A análise foi baseada nas respostas dadas pelos inquiridos ao questionário.

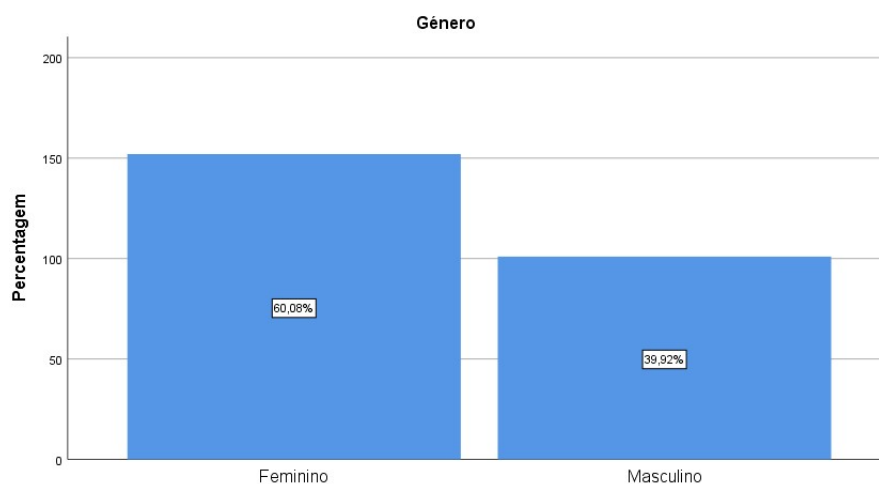
4.1. Caracterização da Amostra

No presente estudo participaram 253 indivíduos, com atividade profissional, do género feminino e masculino e com idade mínima de 18 anos.

A primeira parte do questionário é constituída por 6 questões que permitem caracterizar a amostra em estudo: género, idade, habilitações literárias, estado civil, antiguidade na empresa e a dimensão da mesma. Os dados são representados nas figuras numeradas de 1 a 6.

Figura 1

Género dos Inquiridos

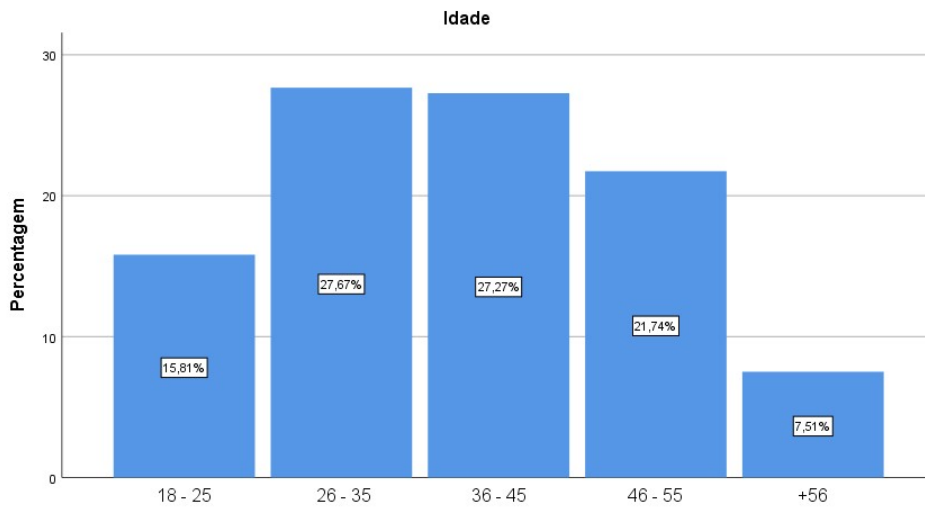


Nota. Base de Dados SPSS (2024)

Tendo em conta a análise da figura 1, referente ao “Género dos Inquiridos”, é possível verificar que dos 253 inquiridos, 60,08% (n=152) são do género feminino e 39,92% (n=101) são do género masculino.

Figura 2

Idade dos Inquiridos

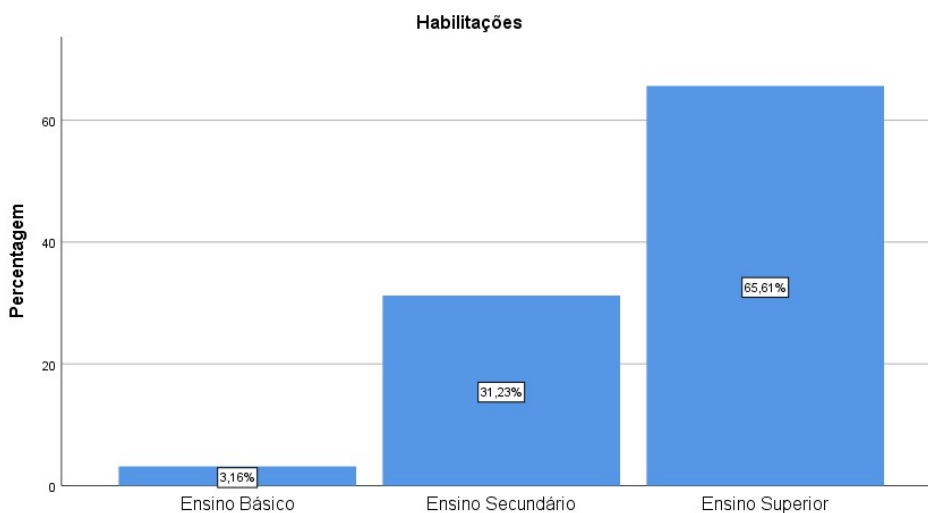


Nota. Base de Dados SPSS (2024)

Relativamente à “Idade” dos inquiridos podemos observar, segundo a figura 2, que a maioria (54,94%) tem idades compreendidas entre 26 e 45 anos; 15,81% com idades entendidas entre os 18 e os 25 anos; 21,74% com idades entre os 46 e os 55 anos e os restantes 7,51% refere-se aos inquiridos com idade igual ou superior a 56 anos.

Figura 3

Habilitações Literárias dos inquiridos

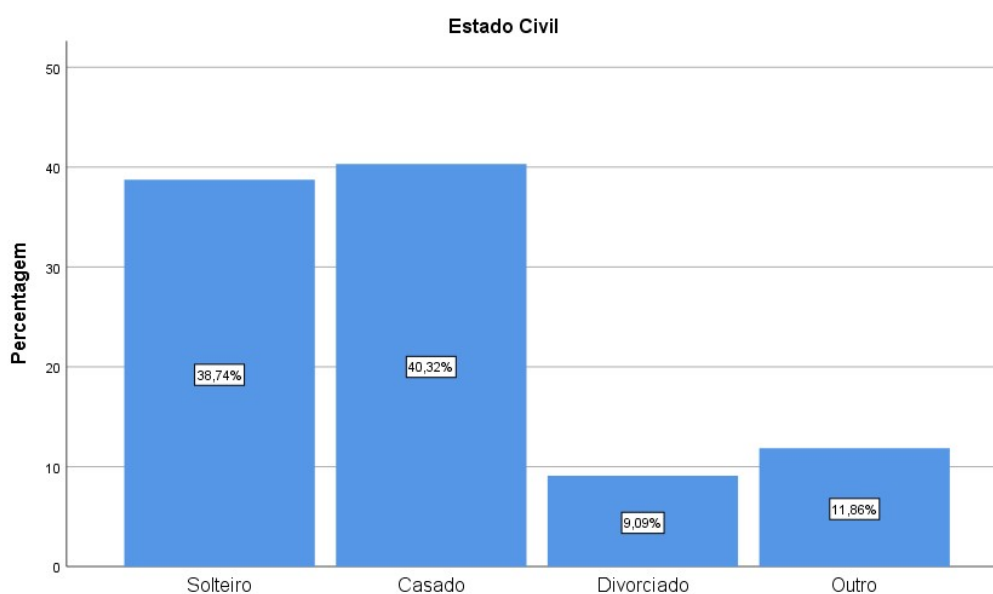


Nota. Base de Dados SPSS (2024)

No que se refere às habilitações literárias verifica-se que a maioria dos inquiridos (65,61%) tem o Ensino Superior e apenas uma minoria (3,16%) o Ensino Básico. Na figura 3 podemos observar que os restantes inquiridos (31,23%) têm concluído o Ensino Secundário.

Figura 4

Estado Civil dos Inquiridos

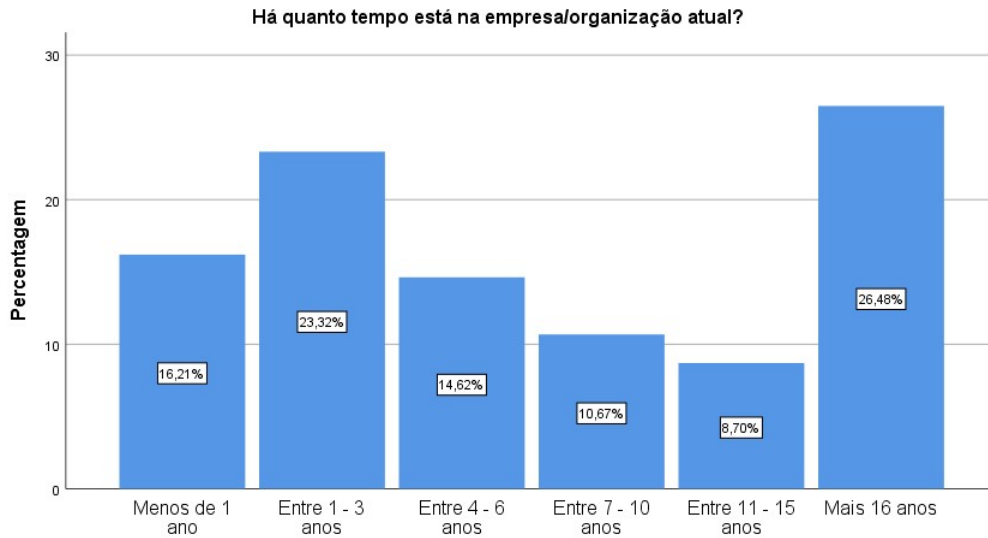


Nota. Base de Dados SPSS (2024)

Relativamente ao “Estado Civil” verifica-se que 40,32% dos inquiridos são casados, 38,74% são solteiros, 9,09% são divorciados e 11,86% responderam outro, conforme a figura 4.

Figura 5

Antiguidade na Empresa

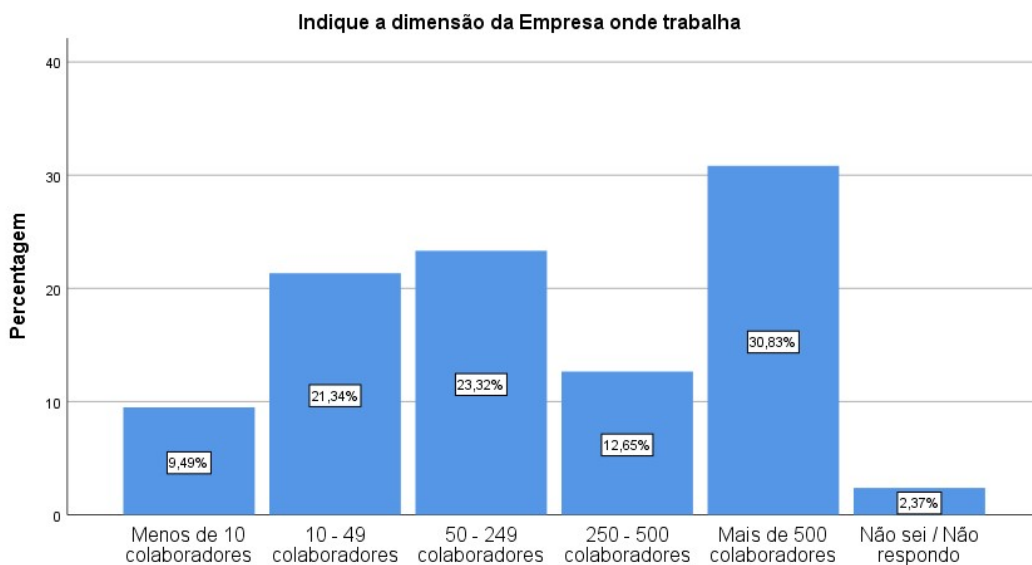


Nota. Base de Dados SPSS (2024)

Podemos concluir, tendo em consideração a figura 5, que 35,18% dos inquiridos trabalham na empresa há mais de 10 anos, 23,32% de 1 a 3 anos, 16,21% há menos de 1 ano e 25,29% entre 4 e 10 anos.

Figura 6

Dimensão da Empresa



Nota. Base de Dados SPSS (2024)

Na figura 6, tendo em conta a dimensão da empresa, constata-se que a maioria dos inquiridos (54,15%) trabalham em Pequenas e Médias Empresas.

4.2. Análise de Confiabilidade – Alfa de Cronbach

Para avaliar a confiabilidade interna do instrumento da presente investigação recorreu-se à utilização do *Alfa de Cronbach*.

O Coeficiente *Alfa de Cronbach* é uma ferramenta estatística fundamental na avaliação da confiabilidade e da consistência interna de “instrumentos de tipo escala de *Likert* ou *rating*” (Coutinho, 2021, p.123). Este varia entre 0 e 1, sendo que valores próximos de 1 indicam uma alta consistência interna entre os itens, enquanto valores próximos de 0 indicam uma baixa consistência interna (Gliem & Gliem, 2003). No entanto, Coutinho (2021) sugere que um valor mais baixo do *Alfa de Cronbach* pode, não necessariamente, refletir uma baixa consistência interna, mas sim apontar para um défice na homogeneidade entre alguns itens.

De acordo com Pestana e Gageiro (2014), um instrumento tem consistência interna quando o *Alfa de Cronbach* assume um valor igual ou superior a 0,7.

Tabela 1

Classificação dos valores de Alfa de Cronbach

Classificação	Valores
Muito Boa	$\alpha > 0,9$
Boa	$0,8 < \alpha < 0,9$
Razoável	$0,7 < \alpha < 0,8$
Fraca	$0,6 < \alpha < 0,7$
Inadmissível	$\alpha < 0,6$

Nota. Pestana & Gageiro (2014)

Na tabela 2 encontra-se representado o valor do *Alfa de Cronbach* presente neste estudo que apresenta um valor estimado de 0,944. Desta forma, verifica-se que este estudo apresenta uma consistência interna muito boa ($\alpha > 0,9$).

Tabela 2

Alfa de Cronbach

<i>Alfa de Cronbach</i>	N.º de itens
,944	45

Nota. Base de Dados SPSS (2024)

4.3. Estatística Descritiva

A análise descritiva apresentada baseia-se nas respostas dos inquiridos a perguntas chave sobre a sua felicidade no trabalho, trabalho flexível e fatores que influenciam a produtividade.

Os dados são representados pelas figuras respetivamente numeradas de 7 a 10, como descritos de seguida.

4.3.1. Perceção da felicidade na empresa/organização

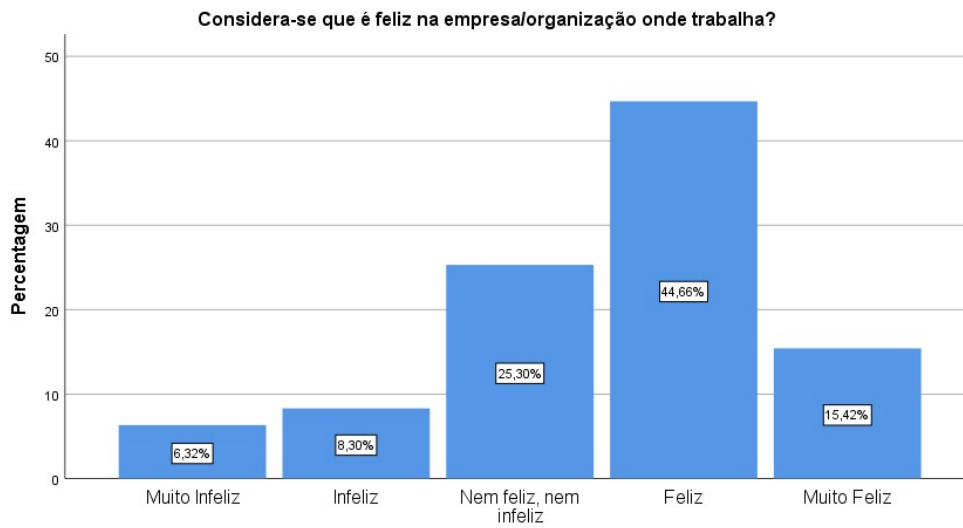
Neste ponto, analisamos a perceção dos colaboradores sobre a sua felicidade na empresa onde trabalham.

Através da figura 7, observa-se que 60,08% dos inquiridos responderam que se sentem felizes ou muito felizes no local de trabalho, 14,62% não se sentem felizes, e 25,30% referem-se como “Nem feliz nem infeliz”, indicando uma perceção neutra sobre a sua felicidade na organização.

Segundo o Fisher (2010), a felicidade no trabalho pode ser definida como um estado de bem-estar e satisfação, composto pelos vínculos afetivos com o local de trabalho (envolvimento e satisfação) e com a própria organização (comprometimento organizacional afetivo). Posto isto, conclui-se que a maioria dos inquiridos se sente satisfeito, envolvido e comprometido com a organização para a qual trabalha.

Figura 7

Percepção da felicidade na empresa/organização



Nota. Base de Dados SPSS (2024)

4.3.2. Percepção da felicidade na função

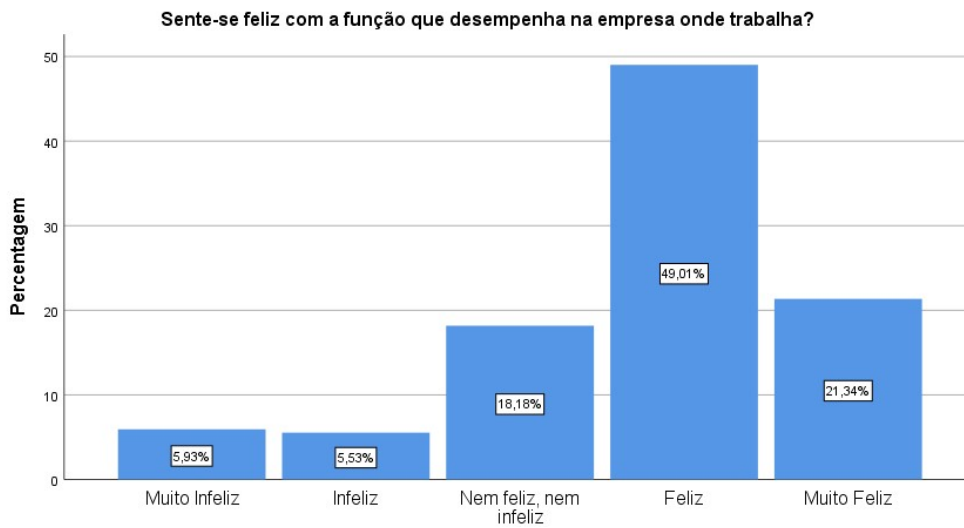
Neste ponto, analisamos a satisfação dos colaboradores com a função que desempenham na empresa. A felicidade com a função desempenhada é crucial para avaliar o bem-estar no ambiente de trabalho, pois está diretamente relacionada com a motivação, o desempenho e o compromisso organizacional dos colaboradores.

Através da análise da figura 8, pode-se concluir que 70,35% dos inquiridos consideram-se felizes ou muito felizes com a função que desempenham na empresa, enquanto 11,47% sentem-se infelizes ou muito infelizes. Um total de 18,18% dos inquiridos têm uma percepção neutra, referindo-se como “Nem feliz nem infeliz”.

De acordo com Bakker e Oerlemans (2020), a função desempenhada e o ambiente de trabalho são determinantes para a felicidade e o bem-estar dos colaboradores, sendo que funções que proporcionam autonomia, diversidade de tarefas e sentido de propósito aumentam significativamente a satisfação e a motivação dos trabalhadores.

Figura 8

Perceção da felicidade na função



Nota. Base de Dados SPSS (2024)

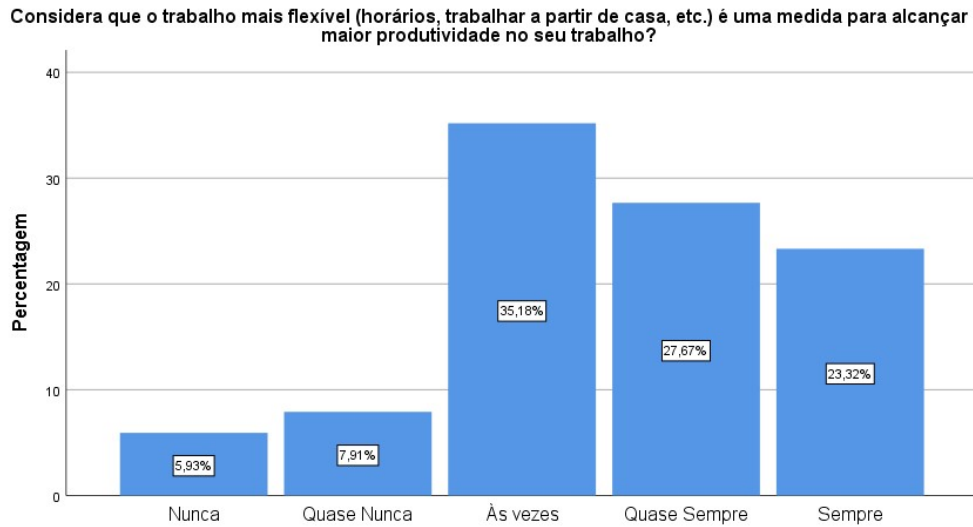
4.3.3. Perceção sobre o trabalho flexível na produtividade

Seguidamente os inquiridos tiveram de responder se consideram que a flexibilidade no trabalho, como horários flexíveis e possibilidade de trabalho à distância, influencia a sua produtividade.

Podemos concluir, através da análise da figura 9, que a maioria dos inquiridos (86,17%) acredita que a flexibilidade no trabalho contribui positivamente para a produtividade, enquanto 13,83% dos inquiridos, considera que a flexibilidade raramente ou nunca está associada a um aumento na produtividade.

Figura 9

Percepção sobre o trabalho flexível na produtividade



Nota. Base de Dados SPSS (2024)

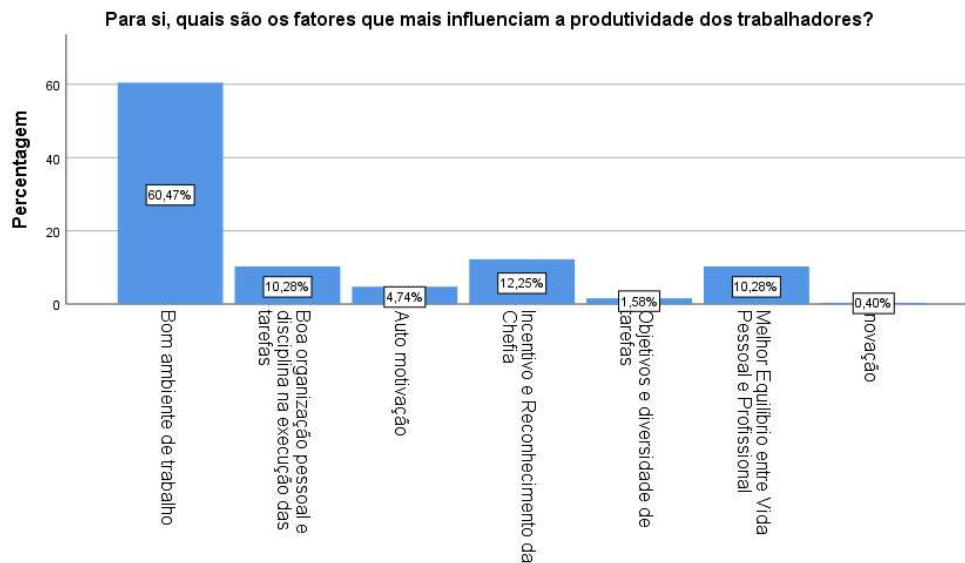
4.3.4. Fatores que influenciam a produtividade

Por último, nesta secção foi pedido aos inquiridos que assinalassem quais são, para si, os principais fatores que influenciam a produtividade dos trabalhadores, existindo a hipótese de selecionar várias opções (Figura 10). As opções a selecionar eram as seguintes: “Bom ambiente de trabalho”, “Boa organização pessoal e disciplina na execução das tarefas”, “Auto motivação”, “Incentivo e reconhecimento da Chefia”, “Objetivos e diversidade de tarefas”, “Melhor Equilíbrio entre a vida Pessoal e Profissional” e “Inovação”.

De todas as opções, o “Bom ambiente de trabalho” foi o mais assinalado, com 60,47% (153 inquiridos), seguido do “Incentivo e Reconhecimento da Chefia” com 12,25% (31 inquiridos). Outros fatores assinalados foram “Boa organização pessoal e disciplina na execução das tarefas” e “Melhor Equilíbrio entre a vida Pessoal e Profissional” ambos com 10,28% (26 inquiridos). A opção “Inovação” foi considerada o fator menos influente, mencionada apenas por 1 inquirido (0,40%).

Figura 10

Fatores que influenciam a produtividade



Nota. Base de Dados SPSS (2024)

4.4. Validação das hipóteses – Correlação de Spearman

Segundo Pestana e Gageiro (2014), a correlação de *Spearman* consiste numa medida de correlação paramétrica variando entre -1 e 1, conforme consta na Tabela 3. Desta forma, estando junto aos extremos maior será a associação entre as variáveis. Um dos requisitos deste coeficiente é o facto de não exigir uma relação linear entre as variáveis.

Tabela 3

Classificação dos valores da Correlação de Spearman

Classificação	Valor da Correlação
Muito Baixa	$0 < r < 0,2$
Baixa	$0,2 \leq r < 0,4$
Moderada	$0,4 \leq r < 0,7$
Alta	$0,7 \leq r < 0,9$
Muito Alta	$0,9 \leq r < 1$

Nota. Pestana e Gageiro (2014)

Hipótese 1: Existem diferenças significativas entre os fatores que contribuem para a felicidade no trabalho.

De acordo com os dados da tabela 4, verifica-se que existem diferenças significativas entre os fatores que contribuem para a felicidade no trabalho. Fatores como o envolvimento da chefia e empresa, o ambiente de trabalho e o reconhecimento e confiança são considerados mais importantes pelos inquiridos. Estes resultados estão alinhados com a literatura recente que destaca a importância de um ambiente de trabalho positivo, reconhecimento adequado e apoio da liderança para a satisfação dos colaboradores (Bakker & Oerlemans, 2020; Cameron & Green, 2020; Hackman & Oldham, 2020; Lee et al., 2021).

Assim, a hipótese de que existem diferenças significativas entre os fatores que contribuem para a felicidade no trabalho é confirmada pelos dados obtidos. Para aumentar a felicidade no trabalho, as organizações devem focar-se não apenas na remuneração, mas também em criar um ambiente de trabalho favorável, reconhecer o esforço dos colaboradores e promover o seu desenvolvimento pessoal e profissional (Bakker & Oerlemans, 2020; Cameron & Green, 2020; Hackman & Oldham, 2020; Lee et al., 2021).

Tabela 4

Fatores que contribuem para a felicidade no trabalho

Fatores que contribuem para a felicidade no trabalho	Média	Desvio Padrão
Ambiente de Trabalho	3,78	0,85
Desenvolvimento Pessoal e Profissional	3,64	0,84
Reconhecimento e Confiança	3,77	0,85
Envolvimento da Chefia e Empresa	3,80	0,92
Remuneração	3,15	0,84
Inovação	3,41	0,78
Equilíbrio entre a Vida Pessoal e Profissional	3,23	0,77

Nota. Base de Dados SPSS (2024)

Hipótese 2: Existe correlação entre os fatores que contribuem para a felicidade no trabalho e a percepção do colaborador sobre a felicidade organizacional.

Com base na análise da tabela 5, os resultados indicam correlações significativas entre todos os fatores analisados e a percepção de felicidade organizacional dos colaboradores, com a maioria dos fatores apresentando correlações moderadas a altas.

O fator “Reconhecimento e Confiança” tem a correlação mais forte (alta; $r=0,717$), indicando que é um dos principais determinantes da felicidade organizacional, uma vez que o reconhecimento e a confiança são elementos cruciais para a satisfação e felicidade dos colaboradores (Cameron & Green, 2020).

Os resultados indicam correlações positivas e moderadas entre os fatores: “Ambiente de Trabalho” (0,613), “Desenvolvimento Pessoal e Profissional” (0,687), “Envolvimento da Chefia e Empresa” (0,652), “Inovação” (0,579) e “Equilíbrio entre a Vida Pessoal e Profissional” (0,557) e a percepção de felicidade organizacional dos colaboradores. Estes fatores demonstram a importância de um ambiente de trabalho positivo e equilibrado, oportunidades de crescimento e desenvolvimento, liderança eficaz e inovadora para a promoção da felicidade organizacional. Para promover a felicidade organizacional, as empresas devem focar-se em reconhecer e valorizar os seus colaboradores, oferecer oportunidades de desenvolvimento contínuo, garantir um ambiente de trabalho positivo e inovador, além de promover um equilíbrio saudável entre a vida pessoal e profissional (Cameron & Green, 2020; Ryan & Deci, 2020; Bakker & Oerlemans, 2020).

A “Remuneração” tem a correlação mais baixa com a percepção de felicidade organizacional dos colaboradores ($r=0,253$). Embora significativa, esta correlação é classificada como baixa de acordo com a tabela 3 de Pestana e Gageiro (2014), o que indica que a remuneração é importante, mas não é o principal fator que determina a felicidade no trabalho. Para Bakker e Oerlemans (2020), a remuneração pode satisfazer necessidades básicas e proporcionar segurança financeira, mas não contribui tanto para a realização pessoal e o bem-estar emocional como outros fatores intrínsecos. Além disso, Cameron e Green (2020) apontam que a satisfação com a remuneração tende a estabilizar após um certo nível, enquanto fatores como um ambiente de trabalho positivo e oportunidades de crescimento continuam a influenciar significativamente a felicidade no trabalho.

Posto isto, podemos concluir que os resultados confirmam a hipótese de que existe uma correlação significativa entre os fatores que contribuem para a felicidade no trabalho e a perceção do colaborador sobre a felicidade organizacional.

Tabela 5

Correlação entre os fatores que contribuem para a felicidade no trabalho e a perceção do colaborador sobre a felicidade organizacional

<i>r</i> de Spearman		Considera-se que é feliz na empresa/organização onde trabalha?
Ambiente de Trabalho	<i>Coefficiente de Correlação</i>	,613**
	Sig. (2 extremidades)	,000
	N	253
Desenvolvimento Pessoal e Profissional	<i>Coefficiente de Correlação</i>	,687**
	Sig. (2 extremidades)	,000
	N	253
Reconhecimento e Confiança	<i>Coefficiente de Correlação</i>	,717**
	Sig. (2 extremidades)	,000
	N	253
Envolvimento da Chefia e Empresa	<i>Coefficiente de Correlação</i>	,652**
	Sig. (2 extremidades)	,000
	N	253
Remuneração	<i>Coefficiente de Correlação</i>	,253**
	Sig. (2 extremidades)	,000
	N	253
Inovação	<i>Coefficiente de Correlação</i>	,579**
	Sig. (2 extremidades)	,000
	N	253
Equilíbrio Vida Pessoal e Profissional	<i>Coefficiente de Correlação</i>	,557**
	Sig. (2 extremidades)	,000
	N	253
** . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).		

Nota. Base de Dados SPSS (2024)

Hipótese 3: Existe correlação entre os fatores que contribuem para a felicidade no trabalho e a felicidade na função.

Com base na análise da tabela 6, podemos concluir que o ambiente de trabalho tem uma correlação positiva e moderada com a felicidade na função (0,446). Knight e Laursen (2021), apontam que um ambiente de trabalho positivo, que inclui condições físicas adequadas, relações interpessoais saudáveis e apoio organizacional, está associado a níveis mais elevados de satisfação no trabalho.

O desenvolvimento pessoal e profissional apresenta a correlação moderada mais alta (0,566). Segundo Deci e Ryan (2020), as oportunidades para o crescimento pessoal e profissional são cruciais para a satisfação no trabalho. A disponibilidade de formação contínua e oportunidades de progressão na carreira podem aumentar significativamente a felicidade dos colaboradores na função que desempenham.

O reconhecimento e a confiança têm uma correlação moderada com a felicidade na função (0,532). Cameron e Green (2020) destacam que o reconhecimento pelo trabalho bem feito e a confiança mútua entre colegas e superiores são fundamentais para o bem-estar dos colaboradores, influenciando positivamente a sua satisfação com a função.

O envolvimento da chefia e da empresa também mostra uma correlação moderada com a felicidade na função (0,453). A liderança efetiva e o envolvimento dos superiores são essenciais para criar um ambiente de trabalho positivo (Bakker e Oerlemans, 2020). O apoio e a acessibilidade da chefia contribuem significativamente para a satisfação dos colaboradores na sua função (Cameron & Green, 2020).

O equilíbrio entre a vida pessoal e profissional tem uma correlação moderada (0,406). Hackman e Oldham (2020) destacam que um bom equilíbrio entre a vida profissional e pessoal é vital para a satisfação no trabalho. Políticas que promovam a flexibilidade e a conciliação entre as responsabilidades pessoais e profissionais são benéficas para a felicidade dos colaboradores na função.

A remuneração apresenta a correlação mais baixa com a felicidade na função (0,145). Embora seja um fator relevante para a satisfação no trabalho, a sua influência na felicidade específica da função é reduzida. De acordo com Bakker e Oerlemans (2020), a remuneração pode atender às necessidades básicas e oferecer segurança financeira, mas não promove a realização pessoal e o bem-estar emocional tanto quanto outros fatores intrínsecos.

Posto isto, podemos concluir que os resultados confirmam a hipótese de que existe uma correlação significativa, apesar de moderada, entre os fatores que contribuem para a felicidade no trabalho e a percepção do colaborador sobre a felicidade na função.

Tabela 6

Correlação entre os fatores que contribuem para a felicidade no trabalho e a percepção do colaborador sobre a felicidade na função

<i>r de Spearman</i>		Sente-se feliz com a função que desempenha na empresa onde trabalha?
Ambiente de Trabalho	<i>Coeficiente de Correlação</i>	,446**
	Sig. (2 extremidades)	,000
	N	253
Desenvolvimento Pessoal e Profissional	<i>Coeficiente de Correlação</i>	,566**
	Sig. (2 extremidades)	,000
	N	253
Reconhecimento e Confiança	<i>Coeficiente de Correlação</i>	,532**
	Sig. (2 extremidades)	,000
	N	253
Envolvimento da Chefia e Empresa	<i>Coeficiente de Correlação</i>	,453**
	Sig. (2 extremidades)	,000
	N	253
Remuneração	<i>Coeficiente de Correlação</i>	,145**
	Sig. (2 extremidades)	,000
	N	253
Inovação	<i>Coeficiente de Correlação</i>	,384**
	Sig. (2 extremidades)	,000
	N	253
Equilíbrio Vida Pessoal e Profissional	<i>Coeficiente de Correlação</i>	,406**
	Sig. (2 extremidades)	,000
	N	253
** . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).		

Nota. Base de Dados SPSS (2024)

Hipótese 4: Existe correlação entre a felicidade no trabalho e a motivação.

A alta correlação encontrada indica que a felicidade no trabalho e a motivação estão fortemente relacionadas ($r=0,864$) (Tabela 7). Bakker e Oerlemans (2020) afirmam que colaboradores felizes tendem a ser mais motivados, uma vez que a felicidade no trabalho cria um ambiente onde se sentem valorizados e envolvidos.

Cameron e Green (2020) explicam que a motivação pode ser impulsionada por fatores intrínsecos e extrínsecos, como reconhecimento, oportunidades de desenvolvimento pessoal e um ambiente positivo.

Estudos de Deci e Ryan (2020), sobre a Teoria da Autodeterminação, apontam que a satisfação das necessidades de autonomia, competência e relacionamento no trabalho aumenta significativamente a motivação e a felicidade dos colaboradores.

Portanto, é crucial que as organizações desenvolvam estratégias que promovam tanto a felicidade quanto a motivação no trabalho, reconhecendo a forte correlação entre estas duas dimensões.

Para concluir, a análise confirma a hipótese de que existe uma correlação significativa e forte entre a felicidade no trabalho e a motivação dos colaboradores.

Tabela 7

Correlação entre a felicidade no trabalho e a motivação

Correlações			
<i>r de Spearman</i>		Felicidade no Trabalho	Motivação no Trabalho
Felicidade no Trabalho	<i>Coefficiente de Correlação</i>	1,000	,864**
	<i>Sig. (2 extremidades)</i>	.	,000
	<i>N</i>	253	253
**. A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).			

Nota. Base de Dados SPSS (2024)

Hipótese 5: Existe correlação entre a felicidade no trabalho e a produtividade.

A correlação moderada, apresentada na tabela 8, indica uma relação significativa entre a felicidade no trabalho e a produtividade dos colaboradores. Este resultado está em consonância com estudos recentes que mostram que a felicidade no trabalho pode ter um impacto positivo na produtividade. Por exemplo, Bryson, Forth e Stokes (2020) demonstraram que trabalhadores mais felizes são geralmente mais produtivos, destacando a importância de um ambiente de trabalho positivo. Oswald, Proto e SgROI (2019) apontam que a felicidade dos colaboradores pode aumentar a produtividade cerca de 12%. Estes estudos reforçam a ideia de que investir no bem-estar emocional dos colaboradores pode trazer benefícios tangíveis para as organizações.

Seligman (2011) também sugere que emoções positivas, como a felicidade, aumentam o comprometimento e, conseqüentemente, a produtividade no trabalho.

Para concluir, a análise confirma a hipótese de que existe uma correlação significativa entre a felicidade no trabalho e a produtividade.

Tabela 8

Correlação entre a felicidade no trabalho e a produtividade

Correlações			
<i>r de Spearman</i>		Felicidade no Trabalho	Produtividade
Felicidade no Trabalho	<i>Coefficiente de Correlação</i>	1,000	,461**
	Sig. (2 extremidades)	.	,000
	N	253	253

** . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

Nota. Base de Dados SPSS (2024)

4.5. Modelo de Regressão Logística

4.5.1 Motivação no Trabalho

Para ajustar os modelos seguimos a mesma metodologia recomendada por Hosmer e Lemeshow: para o modelo inicial foram selecionadas todas as variáveis que se revelaram significativas na fase univariada (valor $p < 0.20$). A partir deste modelo foram eliminadas sucessivamente, e por ordem decrescente dos valores p de Wald, todas as variáveis não significativas (valor $p > 0.10$).

Criou-se uma variável que representa a motivação do indivíduo, com base na média de todas as pontuações de cada item que a definem. Posteriormente esta nova variável foi categorizada considerando valores médios inferiores ou iguais a 3,4 como um indivíduo não motivado (categoria 0, $n=81$) e valores médios superiores a 3,4 para indivíduos felizes (categoria 1, $n=172$). Pretende-se ajustar um modelo de regressão logística, em que a variável resposta é a motivação, de forma a tentar perceber quais das restantes covariáveis poderão melhor explicar a probabilidade de um indivíduo estar motivado no trabalho. Para o modelo foram consideradas algumas variáveis que descrevem os indivíduos assim como variáveis relacionadas com o local de trabalho. Para as covariáveis relacionadas com o trabalho, foram considerados os itens relacionados com o Ambiente no Trabalho, Desenvolvimento Pessoal e Profissional, Reconhecimento/Confiança, Envolvimento com a Chefia da Empresa, Remuneração, Inovação, Equilíbrio entre a vida pessoal e a vida Profissional e a Felicidade no Trabalho, e posteriormente a média destes itens que resultou nestas oito variáveis explicativas. Das variáveis sociodemográficas apenas o género se revelou significativa.

Na tabela 9 apresentamos os valores dos coeficientes do modelo multivariado ajustado para um indivíduo estar motivado no trabalho. Obtidas as estimativas do modelo e a sua validação, e depois de testadas as interações, pode concluir-se o seguinte:

Tabela 9

Coefficientes estimados ($\hat{\beta}$) do modelo de regressão logística para um indivíduo estar motivado no trabalho, respectivos desvios-padrão ($\hat{\sigma}_{\hat{\beta}}$), valores p (Wald) associados, razão de chances (OR), e respectivos intervalos de confiança a 95%.

Covariável	$\hat{\beta}$	$\hat{\sigma}_{\hat{\beta}}$	Valor p	OR	$IC_{95\%}OR$
Constante	-12.485	1.821	<0.001		
Género					
Feminino (referência)					
Masculino	-0.715	0.424	0.091	0.489	(0.209; 0.912)
Ambiente	0.643	0.307	0.036	1.903	(1.024; 3.448)
Reconhecimento	0.697	0.351	0.047	2.007	(1.020; 4.078)
Felicidade	2.470	0.396	<0.001	11.825	(5.784; 27.534)

Nota. RStudio, (2024)

Diagnóstico do modelo

No diagnóstico do modelo, começamos por realizar o teste de bondade de ajustamento de Cessie-Van Houwelingen para o qual obtivemos um valor p de 0.772, pelo que o modelo se ajusta. O coeficiente de determinação, R^2 de Nagelkerke apresenta um valor de 0.679 e uma capacidade discriminativa de 0.939 (AUC=0.939, tabela 11 em anexo), pelo que a capacidade discriminativa é muito boa.

Interpretação dos coeficientes:

- As possibilidades de um indivíduo estar motivado no trabalho descem em cerca de 51% se for do género masculino;
- Colaboradores com melhor ambiente de trabalho têm mais chances de estarem motivados no trabalho;
- Um indivíduo que é reconhecido no trabalho tem cerca de 2 vezes mais chances de estar motivado no trabalho;
- Indivíduos mais felizes no trabalho têm 12 vezes mais chances de estarem motivados no trabalho.

4.5.2. Produtividade no Trabalho

Utilizando a metodologia já descrita no ajustamento do modelo de regressão logística para a motivação no trabalho, obtém-se o modelo para a Produtividade no trabalho, e em que a variável resposta foi construída de forma análoga à Motivação, obtendo-se uma variável dicotômica 0 - Não Produtivo (n=37) e 1 – Produtivo (n=216).

Neste modelo nenhuma das variáveis sociodemográficas se revelou significativa, mesmo depois de juntar categorias (como por exemplo antiguidade e estado civil). Ajustou-se o modelo, que apresentou um R^2 de Nagelkerke igual a 0.495, e obtiveram-se os seguintes valores (Tabela 10):

Tabela 10

Coefficientes estimados ($\hat{\beta}$) do modelo de regressão logística para um indivíduo ter produtividade no trabalho, respetivos desvios-padrão ($\hat{\sigma}_{\hat{\beta}}$), valores p (Wald) associados, razão de chances (OR), e respetivos intervalos de confiança a 95%.

Covariável	$\hat{\beta}$	$\hat{\sigma}_{\hat{\beta}}$	Valor p	OR	$IC_{95\%}OR$
Constante	-2.574	1.367	0.059		
Reconhecimento	1.501	0.735	0.041	4.487	(1.173; 21.308)
Envolvimento	-0.894	0.564	0.013	0.409	(0.121; 0.723)
Felicidade	1.638	0.646	0.011	5.146	(1.646; 23.126)

Nota. RStudio, (2024)

Diagnóstico do modelo:

No diagnóstico do modelo, começamos por realizar o teste de bondade de ajustamento de Cessie-Van Houwelingen para o qual obtivemos um valor p de 0.099, pelo que o modelo se ajusta aos dados. A capacidade discriminativa de 0.968 (AUC=0.968, tabela 12 em anexo), pelo que a capacidade discriminativa é muito boa.

Interpretação dos coeficientes:

- Colaboradores que são reconhecidos no seu trabalho têm 4 vezes mais chances de serem produtivos na sua atividade profissional;
- As possibilidades de um indivíduo ser mais produtivo descem em cerca de 50% se o envolvimento com a chefia for elevado;
- Indivíduos que estão mais felizes no trabalho têm cerca de 5 vezes mais chances de serem produtivos.

5. CONCLUSÕES

Atualmente, a felicidade no trabalho é um tema de grande relevância no contexto organizacional, uma vez que os colaboradores dedicam a maior parte do seu tempo ao trabalho, enfrentando desafios que podem afetar o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. As empresas estão cada vez mais conscientes de que a felicidade dos colaboradores está diretamente relacionada à motivação e produtividade, impactando positivamente os resultados organizacionais.

O presente estudo teve como principais objetivos identificar os fatores que contribuem para a felicidade no trabalho e analisar a relação entre a felicidade no trabalho e diferentes indicadores de desempenho organizacional. Através da revisão da literatura e da análise dos dados, verificou-se que a felicidade no trabalho é influenciada por múltiplos fatores, incluindo satisfação no trabalho, compromisso organizacional, envolvimento no trabalho, entre outros. Estes fatores estão de acordo com as conclusões de vários autores, como Fisher (2010), que destaca a importância do ambiente de trabalho positivo e do reconhecimento profissional para a felicidade dos colaboradores.

Os dados analisados confirmaram a existência de uma correlação significativa entre a felicidade no trabalho e a produtividade dos colaboradores, confirmando a hipótese de que colaboradores mais felizes tendem a ser mais produtivos. Estudos como os de Oswald *et al.* (2019) reforçam esta conclusão, ao demonstrar que a felicidade pode levar a um aumento considerável na produtividade. Além disso, a alta correlação entre a felicidade no trabalho e a motivação ressalta a importância de criar um ambiente de trabalho onde os colaboradores se sintam valorizados e comprometidos. Este resultado é apoiado por Bakker e Oerlemans (2020), que destacam a forte relação entre a felicidade no trabalho e a motivação dos colaboradores.

A análise também confirmou que, embora a remuneração seja um fator importante para a satisfação no trabalho, a sua contribuição para a felicidade na função é limitada. Bakker e Oerlemans (2020) afirmam que a remuneração pode satisfazer necessidades básicas e proporcionar segurança financeira, mas não contribui tanto para a realização pessoal e o bem-estar emocional quanto outros fatores intrínsecos.

Através do modelo de regressão logística, verificou-se que a felicidade no trabalho é um forte preditor de motivação, com colaboradores felizes a terem 12 vezes mais probabilidade

de estarem motivados. Também foi evidenciado que o reconhecimento no trabalho aumenta significativamente a produtividade.

No que concerne às limitações, este estudo apresenta algumas, nomeadamente a utilização do questionário como principal técnica de recolha de dados, uma vez que pode ter limitado a profundidade das respostas obtidas e a amostra pode não ser representativa de todas as realidades organizacionais. Outra limitação está relacionada com os fatores externos e individuais que podem influenciar a felicidade no trabalho e que não foram totalmente explorados.

Para estudos futuros, sugere-se uma abordagem mista, combinando metodologias qualitativa e quantitativa para uma compreensão mais abrangente dos fatores que influenciam a felicidade no trabalho. Seria também interessante explorar a influência de diferentes culturas organizacionais e setores de atividade sobre a relação entre felicidade e produtividade.

Para concluir, este estudo confirma que investir na felicidade dos colaboradores é crucial para o sucesso organizacional, pois a felicidade está positivamente associada à produtividade. As organizações devem, assim, adotar políticas que promovam o bem-estar dos seus colaboradores, criando ambientes de trabalho positivos, que não só aumentem a satisfação e o compromisso dos trabalhadores, mas que também impulsionem o desempenho organizacional. A promoção da felicidade no trabalho deve ser uma prioridade estratégica, reconhecendo-se a sua importância para o desenvolvimento sustentável das organizações e para a satisfação global dos colaboradores.

6. BIBLIOGRAFIA

- Agarwal, U. A., & Gupta, V. . (2018). *Relationships between job characteristics, work engagement, conscientiousness and managers' turnover intentions*. *Personnel Review*. doi:<https://doi.org/10.1108/PR-09-2016-0229>
- Aguinis, H. (2013). *Performance Management*. Pearson Education.
- Allan, B. A., Batz-Barbarich, C., Sterling, H. M., & Tay, L. (2019). Outcomes of meaningful work: A meta-analysis. *Journal of Management Studies*, 500-528. doi:<https://doi.org/10.1111/joms.12406>
- Alwedyan, A. M. (2021). The Impact of Motivation on Employees'Performance at Government Agencies in Jordan. *Academy of Strategic Management Journal*, 1-11.
- Amaral, M. J. (2015). *Felicidade, bem-estar e satisfação profissional*. Dissertação de Mestrado em Gestão, Repositório do ISCTE-IUL. Obtido de <http://hdl.handle.net/10071/11447>
- Araújo, T. M. , & Lua, I. (2021). *O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19*. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional* [online].
- Arijanto, A. (2018). Leadership style, career development and work satisfaction to employee's performance. *European Research Studies Journal*, 275-291.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2018). *Multiple levels in job demands-resources theory: Implications for employee well-being and performance*. Noba Scholar. Handbook of well-being.
- Bakker, A. B., & Oerlemans, W. G. M. (2020). *Workplace happiness: The role of job characteristics and personality*. *Journal of Happiness Studies*, 21(1), 1-20. <https://doi.org/10.1007/s10902-019-00000-0>
- Bakotić, D. (2016). Relationship between job satisfaction and organisational performance. *Economic research-Ekonomska istraživanja*, 118-130. doi:<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1080/1331677X.2016.1163946>
- Bani-Melhem, S., Al-Hawari, M., & Quratulain, S. (2020). Leader-member exchange and frontline employees' innovative behaviors: the roles of employee happiness and

- service climate. *International Journal of Productivity and Performance Management*. doi:<https://doi.org/10.1108/IJPPM-03-2020-0092>
- Bastos, W., & Barsade, S. G. (2020). *A new look at employee happiness: How employees' perceptions of a job as offering experiences versus objects to customers influence job-related happiness*. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. doi:<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2020.06.003>
- Boehm, J. K., & Lyubomirsky, S. (2008). Does happiness promote career success? *Journal of Career Assessment*, 101-116. doi:<https://doi.org/10.1177/1069072707308140>
- Boehm, J. K., & Lyubomirsky, S. (2008). Does happiness promote career success? *Journal of Career Assessment*, 101-116. doi:<https://doi.org/10.1177/1069072707308140>
- Bryson, A., Forth, J., & Stokes, L. (2020). *How much performance pay is there in the public sector and what are its effects?*. *Human Resource Management Journal*, 30(1), 1-21. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12290>
- Budie, B., Appel-Meulenbroek, R., Kemperman, A., & Weijts-Perree, M. (2018). Employee satisfaction with the physical work environment: the Importance of a need based approach. *International Journal of Strategic Property Management*, 36-49. doi:<https://doi.org/10.3846/ijspm.2019.6372>
- Burton, K. (2012). *A study of motivation: How to get your employees moving*. Management.
- Cameron, E., & Green, M. (2020). *Making sense of change management: A complete guide to the models, tools and techniques of organizational change* (5th ed.). Kogan Page.
- Chaiprasit, K., & Santidhiraku, O. (2011). *Happiness at Work of Employees in Small and Medium-sized Enterprises, Thailand*. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. doi:<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.10.540>
- Chaudhary, S. (2023). World Happiness Report. *Journal of Universal College of Medical Sciences*, 11, 1-1. doi:10.3126/jucms.v11i01.54662
- Chiumento. (2007). Happiness at Work Index. *Research Report*.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2020). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford Press.
- Dicionário Infopédia da Língua Portuguesa. (2024). Felicidade. Porto: Porto Editora. Obtido de <https://www.infopedia.pt/dicionarios/lingua-portuguesa/felicidade>

- Dutschke, G., & Dias, Á. L. (2023). *Felicidade Organizacional - Organizações Felizes são mais Sustentáveis*. Editora RH, Lda.
- Elpo, P. S., & Lemos, D. (2022). *Felicidade no Trabalho: Conceitos, Elementos Antecessores e Temas Transversais*. Perspectivas Contemporâneas. doi:<https://doi.org/10.54372/pc.2022.v17.3253>
- Fisher, C. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, Vol. 12, 384-412.
- Flick, U. (2009). *Introdução à pesquisa qualitativa*. Porto Alegre: Artmed.
- Garbers, Y., & Konradt, U. (2013). The effect of financial incentives on performance: A quantitative review of individual and team-based financial incentives. 102-137. doi:<https://doi.org/10.1111/joop.12039>
- Ghazal, L. (2012). A questionnaire of briefs on English language listening comprehension problems. Development and validation. *World applied science journal*.
- Grigorieva, E. (2022). *Happiness*. Project Baikal. doi:10.51461/pb.73.00
- Gulyani, G. &. (2018). *Total rewards components and work happiness in new ventures*. Evidence-Based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship. doi:<https://doi.org/10.1108/ebhrm-12-2017-0063>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (2020). *Job Characteristics and Employees Organizational Citizenship Behavior in Healthcare Sector of Pakistan*. Addison-Wesley.
- Hassanzadeh, R. &. (2013). Relationship between happiness and achievement motivation: A case of university students. *Journal of Elementary Education*, 53-65. Obtido de http://pu.edu.pk/images/journal/JEE/PDF-Files/Article%20No.%205_JEE_Vol_23_No_I.pdf
- Idowu, A. (2017). Effectiveness of performance appraisal system and its effect on employee motivation. *Nile Journal of Business and Economics*, 15-39. doi:<https://doi.org/http://journal.nileuniversity.edu.ng/index.php/NileJBE/article/viewFile/88/116>

- Islami, X., Mulolli, E., & Mustafa, N. (2018). Using Management by Objectives as a performance appraisal tool for employee satisfaction. *Future Business Journal*, 94-108.
- Jaworski, C., Ravichandran, S., Karpinski, A. C., & Singh, S. (2018). The effects of training satisfaction, employee benefits, and incentives on part-time employees' commitment. *International Journal of Hospitality Management*, 1-12. doi:<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.02.011>
- Johari, J., Shamsudin, F. M., Yean, T. F., Yahya, K. K., & Adnan, Z. (2018). Job characteristics, employee well-being, and job performance of public sector employees in Malaysia. *International Journal of Public Sector Management*, 102-119. doi:<https://doi.org/https://doi.org/10.1108/IJPSM-09-2017-0257>
- Júlio, J. (2020). Felicidade. *Dnoticias.pt*. Obtido de <https://www.dnoticias.pt/2020/7/26/68099-felicidade>
- Kalhor, M., Jhatial, A. A., & Khokhar, S. (2017). Investigating the influence of extrinsic and intrinsic motivation on work performance: Study of bank officers. *Global Management Journal for Academic & Corporate Studies*, 9-9. Obtido de <https://www.gmjacs.bahria.edu.pk/index.php/ojs/article/download/26/147>
- Katharina, L. P. P., & Dewi, A. (2020). The Effect of Career Development on Employee Performance Through Work Satisfaction as A Variable of Mediation. *International Journal of Business, Economics and Law*, 1-7. Obtido de https://www.ijbel.com/wp-content/uploads/2020/08/IJBEL22_201.pdf
- Knight, C., & Laursen, B. (2021). Organizational culture and work engagement: Examining the role of leader–member exchange. *Journal of Business and Psychology*, 36(3), 483-500.
- Kun, A., , & Gadanez, P. (2019). *Workplace happiness, well-being and their relationship with psychological capital: A study of Hungarian Teachers*. *Current Psychology*. doi:<https://doi.org/10.1007/s12144-019-00550-0>
- Lee, Y., Chang, H., Liu, J., & Yang, H. (2021). The impact of job crafting on job satisfaction and job performance: Exploring the mediating role of work engagement. *Journal of Business Research*, 129, 42-51.

- Leipersberger, T. (2022). *Happiness*. University of Hamburg. doi:10.1093/oso/9780192896032.003.0002
- Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. In Handbook of Industrial and Organizational Psychology.
- Lykken, D., & Tellegen, A. (1996). *Happiness is a stochastic phenomenon*. Psychological Science. doi:https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.1996.tb00355
- Maio, T. (2016). *A Felicidade no Trabalho: O impacto na gestão das organizações*. Dissertação de Mestrado, Instituto Superior de Gestão, Lisboa.
- Manganelli, L., Thibault-Landry, A., Forest, J., & Carpentier, J. (2018). *Self-determination theory can help you generate performance and well-being in the workplace: A review of the literature*. Advances in Developing Human Resources.
- Marques, I. (2019). *Impacto da Felicidade no Trabalho: Um Estudo Exploratório com Trabalhadores Portugueses*. Dissertação de Mestrado, Instituto Superior de Contabilidade e Administração da Universidade de Aveiro, Aveiro.
- Martela, F., & Pessi, A. B. (2018). *Significant Work Is About Self-Realization and Broader Purpose: Defining the Key Dimensions of Meaningful Work [Review]*. Frontiers in psychology. doi:https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00363
- Martinho, M. (2024). *Uma Viagem para a Vida*. Oficina do Livro.
- Medvedev, O. N. (2018). *Exploring constructs of well-being, happiness and quality of life*. PeerJ. doi: https://doi.org/https://doi.org/10.7717/peerj.4903
- Moura, E. (2023). *Happiness*. doi:10.7551/mitpress/13934.001.0001
- Nguyen, L. (2017). *The impact of employees motivation on organizational effectiveness*. Obtido de https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/138260/Linh_NguyenMy.pdf?sequence
- Nguyen, T.-M. (2019). *Do extrinsic motivation and organizational culture additively strengthen intrinsic motivation in online knowledge sharing?* VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems. doi:https://doi.org/10.1108/vjikms-02-2019-0019

- Oswald, A. J. (2015). Happiness and productivity. *Journal of Labor Economics*, 789-822. doi:<https://doi.org/10.1086/681096>
- Oswald, A. J., Proto, E., & Sgroi, D. (2019). *Happiness and productivity*. *Journal of Labor Economics*, 37(3), 1-34. <https://doi.org/10.1086/703117>
- Othman, A. K. (2018). Measuring Employee Happiness: Analyzing the Dimensionality of Employee Engagement. *Proceedings of the 7th International Conference on Kansei Engineering and Emotion Research 2018*, (pp. 863–869). doi:https://doi.org/10.1007/978-981-10-8612-0_90
- Park, S., & Choi, S. (2020). *Performance Feedback, Goal Clarity, and Public Employees' Performance in Public Organizations*. *Sustainability*. doi:<https://doi.org/10.3390/su12073011>
- Pereira, G. (2023). *O impacto da mentoria e da felicidade no desempenho organizacional: um estudo de caso*. Dissertação de Mestrado, Politécnico de Coimbra, Coimbra.
- Pestana, M. H., & Gageiro, J. N. (2014). *Análise de dados para ciências sociais*. Lisboa, Portugal: Edições Sílabo.
- Quivy, R., & C. (1998). *Manual de Investigação em Ciências Sociais*.
- Ramadanty, S., & Martinus, H. (2016). Organizational communication: Communication and motivation in the workplace. *Humaniora*, 7(1), 77-86. <https://doi.org/https://doi.org/10.21512/humaniora.v7i1.3490>
- Rožman, M., Treven, S., & Čančer, V. (2017). Motivation and satisfaction of employees in the workplace. *Business Systems Research: International journal of the Society for Advancing Innovation and Research in Economy*, 8(2), 14-25. <https://doi.org/10.1515/bsrj-2017-0013>
- Saari, L. M., & Judge, T. A. (2004). *Employee attitudes and job satisfaction*. *Human Resource Management*. doi:<https://doi.org/10.1002/hrm.20032>
- Sabir, A. (2017). Motivation: Outstanding way to promote productivity in employees. *American Journal of Management Science and Engineering*, 35-40. doi:<https://doi.org/10.11648/j.ajmse.20170203.11>
- Saks, A. (2019). Antecedents and consequences of employee engagement revisited. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 19-38. doi:<https://doi.org/10.1108/JOEPP-06-2018-0034>

- Salas-Vallina, A., & Alegre, J. (2021). Happiness at work: Developing a shorter measure. *Journal of Management & Organization*, 460-480. doi:<https://doi.org/https://doi.org/10.1017/jmo.2018.24>
- Santos, D. (2020). *Felicidade no Trabalho: Setor do Calçado*. Universidade Lusíada Norte - Porto. Repositório das Universidades Lusíada. Obtido de <http://hdl.handle.net/11067/6026>
- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Free Press.
- Singh, J. K., & Jain, M. (2013). A study of employees' job satisfaction and its impact on their performance. *Journal of Indian research*, 105-111.
- Veenhoven, R., Bakker, A. B., Burger, M., Haren, P., & Oerlemans, W. G. (2019). *Effect on Happiness of Happiness Self-monitoring and Comparison with Others: Using the Happiness Indicator*. Erasmus University Rotterdam. doi:10.1007/978-3-030-20311-5_1
- Wen, X., Gu, L., & Wen, S. (2019). Job satisfaction and job engagement: Empirical evidence from food safety regulators in Guangdong, China. *Journal of Cleaner Production*, 999-1008. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.10.089>
- Wesarat, P. O., Sharif, M. Y., & Majid, A. H. A. (2015). *A conceptual framework of happiness at the workplace*. Asian Social Science. doi:<https://doi.org/10.5539/ass.v11n2p78>
- Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 84-94. doi:<https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.84>
- Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2004). *The role of psychological well-being in job performance: A fresh look at an age-old quest*. Organizational Dynamics. doi:<https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.09.002>
- Zelenski, J. M., Murphy, S. A., & Jenkins, D. A. (2008). The happy-productive worker thesis revisited. *Journal of Happiness Studies*, 521-537. doi:<https://doi.org/10.1007/s10902-008-9087-4>
- Zhou, E. (2020). *The "too-much-of-a-good-thing" effect of job autonomy and its explanation mechanism*. Psychology. doi:<https://doi.org/10.4236/psych.2020.112019>

7. ANEXOS

7.1. Anexo A – QUESTIONÁRIO

Felicidade Organizacional

O presente questionário insere-se no âmbito da Dissertação de Mestrado em Gestão de Empresa, no ISLA – Instituto Superior de Gestão e Administração de Santarém.

O estudo tem como objetivo obter informações sobre a Felicidade no Trabalho, Motivação e Produtividade dos colaboradores de Portugal.

Não existem respostas certas ou erradas, apenas contamos com a vossa total sinceridade e transparência.

O questionário é anónimo, sendo garantida toda a confidencialidade dos dados fornecidos. O preenchimento do questionário demora cerca de 5 minutos.

Muito Obrigada pela sua colaboração.

Variáveis Sociodemográficas

Género

- Feminino
- Masculino
- Outro

Idade

- Dos 18 – 25 anos
- Dos 26 – 35 anos
- Dos 36 – 45 anos
- Dos 46 – 55 anos
- Mais 56 anos

Habilitações Literárias

- Ensino Básico
- Ensino Secundário
- Ensino Superior

Estado Civil

- Solteiro
- Casado
- Divorciado
- Outro

Há quanto tempo está na empresa atual?

- Menos de 1 ano
- Entre 1 – 3 anos
- Entre 4 – 6 anos
- Entre 7 – 10 anos
- Entre 11 – 15 anos
- Mais 16 anos

Indique a dimensão da empresa onde trabalha.

- Menos de 10 colaboradores
- 10 – 49 colaboradores
- 50 – 249 colaboradores
- 250 – 500 colaboradores
- Mais de 500 colaboradores
- Não sei / Não respondo

Felicidade no Trabalho, na função e na organização

As seguintes questões visam medir a Felicidade no Trabalho.

Assinale com um **X** a sua resposta adequada.

Tenha agora em consideração o seu Ambiente de Trabalho, em que medida concorda ou discorda com as seguintes afirmações:

<u>Ambiente de Trabalho</u>	Discordo Totalmente	Discordo	Não concordo, nem discordo	Concordo	Concordo Totalmente
1. Tenho um bom ambiente de trabalho.					
2. Existe um bom espírito de equipa na empresa/ organização.					
3. A comunicação na empresa/ organização é fácil.					
4. Tenho boas condições de trabalho (condições de higiene, instalações, equipamentos, etc.)					
5. O ambiente de trabalho contribui para o meu desempenho na função.					
6. Tenho recursos necessários para o desempenho da minha função.					

De seguida considere a perspetiva de Desenvolvimento Pessoal e Profissional, em que medida concorda ou discorda com as afirmações:

<u>Desenvolvimento Pessoal e Profissional</u>	Discordo Totalmente	Discordo	Não concordo, nem discordo	Concordo	Concordo Totalmente
1. A cada ano percebo o meu desenvolvimento pessoal.					
2. A cada ano percebo o meu desenvolvimento profissional.					
3. A organização permite-me aprender continuamente.					
4. Tenho autonomia e responsabilidade para aceitar novos desafios.					
5. A empresa permite-me ser empreendedor e proativo.					
6. A empresa promove a rotação de funções.					
7. A empresa dá-me oportunidades para desenvolver novas competências.					

Agora, tenha em consideração o Reconhecimento e Confiança, em que medida concorda ou discorda das afirmações:

<u>Reconhecimento e Confiança</u>	Discordo Totalmente	Discordo	Não concordo, nem discordo	Concordo	Concordo Totalmente
1. Sou reconhecido pelo meu mérito.					
2. Sinto-me respeitado como indivíduo e pelo trabalho que desenvolvo.					
3. Sinto que a organização confia no trabalho que desenvolvo.					
4. Sinto que as minhas opiniões são consideradas no meu ambiente de trabalho.					
5. Sinto que a minha função é útil para a empresa/organização.					

Considere o Envolvimento com a Chefia e a Empresa, em que medida concorda ou discorda com as afirmações:

<u>Envolvimento com a Chefia e a Empresa/ Organização</u>	Discordo Totalmente	Discordo	Não concordo, nem discordo	Concordo	Concordo Totalmente
1. Existe uma proximidade adequada entre a direção e os restantes colaboradores.					
2. Os chefes promovem o bem-estar dos seus colaboradores.					
3. Tenho uma boa relação de trabalho com o meu chefe.					
4. Sempre que necessário tenho o apoio do meu chefe.					
5. Sinto que o meu chefe tem confiança em mim no desempenho da minha função.					

Tenha em consideração a Remuneração, em que medida concorda ou discorda com as afirmações:

<u>Remuneração</u>	Discordo Totalmente	Discordo	Não concordo, nem discordo	Concordo	Concordo Totalmente
1. Apenas sou feliz no trabalho se tiver boas condições financeiras.					
2. As condições financeiras são determinantes para a minha motivação.					
3. As minhas condições financeiras (salário e outros benefícios) são justas para a função que desempenho.					

De seguida, considere a Inovação, em que medida concorda ou discorda com as afirmações:

<u>Inovação</u>	Discordo Totalmente	Discordo	Não concordo, nem discordo	Concordo	Concordo Totalmente
1. A organização consegue desenvolver novos projetos ambiciosos e interessantes.					
2. Tenho oportunidades de criatividade e inovação disponíveis.					
3. As atividades que executo no dia-a-dia são rotineiras.					

Finalmente, considere Equilíbrio entre Vida Pessoal e Profissional, em que medida concorda ou discorda com as afirmações:

<u>Equilíbrio entre Vida Pessoal e Profissional</u>	Discordo Totalmente	Discordo	Não concordo, nem discordo	Concordo	Concordo Totalmente
1. Sinto que a minha carga horária é muito elevada.					
2. A minha empresa permite que eu tenha flexibilidade de horários.					
3. A minha empresa cria condições de equilíbrio entre vida pessoal e profissional.					

Para si, quais são os fatores que mais influenciam a felicidade no trabalho?

(Selecione apenas os **3 fatores** mais importantes)

- Ambiente de trabalho
- Desenvolvimento pessoal e profissional
- Reconhecimento e Confiança
- Envolvimento com a Chefia e Empresa
- Objetivos e Diversidade de tarefas
- Remuneração
- Inovação

Felicidade na Função

<u>Felicidade na Função</u>	Muito Infeliz	Infeliz	Nem feliz, nem infeliz	Concordo	Concordo Totalmente
1. Considera-se que é feliz na empresa/ organização onde trabalha?					
2. Sente-se feliz com a função que desempenha na empresa onde trabalha?					

Motivação no trabalho

De acordo com a literatura, motivação refere-se a uma força interior dos indivíduos que é responsável pelo nível, direção e persistência do esforço que este irá colocar em determinado trabalho e/ou tarefa (Shermerhorn, Hunt & Osborn, 1997).

Considere as afirmações seguintes e responda em que medida concorda ou discorda:

<u>Motivação no Trabalho</u>	Discordo Totalmente	Discordo	Não concordo, nem discordo	Concordo	Concordo Totalmente
1. Atualmente tenho um trabalho que me preenche e me satisfaz.					
2. Na maioria dos dias acordo com vontade de ir trabalhar.					
3. Quando estou a trabalhar, estou a maior parte do dia motivado(a) e/ou com energia.					
4. Tenho orgulho de falar sobre o meu trabalho quando me perguntam o que faço.					
5. Quando estou a trabalhar sinto-me útil e realizado(a).					
6. Sinto-me feliz com a função que desempenho na empresa onde trabalho.					

Sente-se motivado no seu local de trabalho?

- Bastante motivado
- Muito motivado
- Nem muito, nem pouco
- Pouco motivado
- Muito pouco motivado

Produtividade/Desempenho

Finalmente, irá procurar-se encontrar uma relação entre Felicidade no Trabalho e Produtividade dos colaboradores.

Considera que o trabalho mais flexível (horários, trabalhar a partir de casa, etc.) é uma medida para alcançar maior produtividade no seu trabalho?

- Nunca
- Quase nunca
- Às vezes
- Quase sempre
- Sempre

Para si, quais são os fatores que mais influenciam a produtividade dos trabalhadores?

(Selecione apenas os **2 fatores** mais importantes)

- Bom ambiente de trabalho
- Boa organização pessoal e disciplina na execução das tarefas
- Auto-motivação
- Incentivo e reconhecimento da Chefia
- Objetivos e diversidade de tarefas
- Melhor equilíbrio entre Vida Pessoal e Profissional
- Inovação
- Monetários

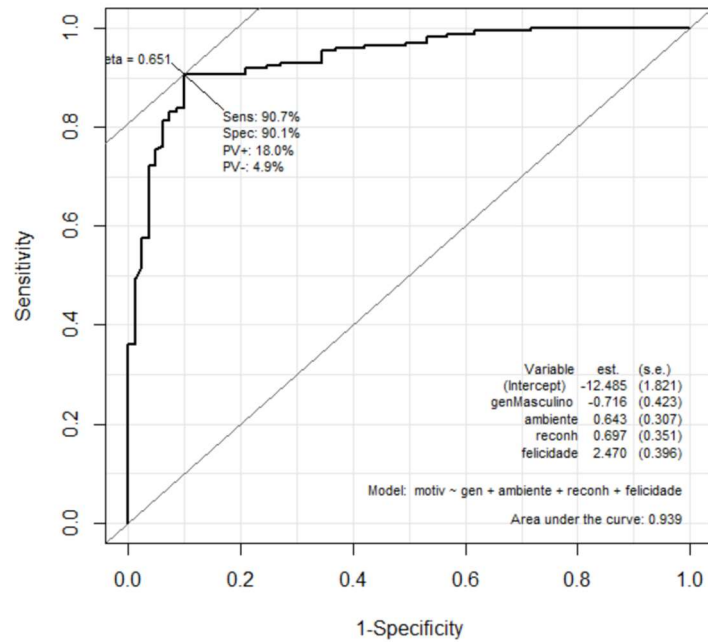
Qual considera ser o seu nível de produtividade na função que desempenha?

- Nada produtivo
- Pouco produtivo
- Nem muito, nem pouco produtivo
- Produtivo
- Muito produtivo

7.2. Anexo B – Dados do Programa RStudio

Tabela 11

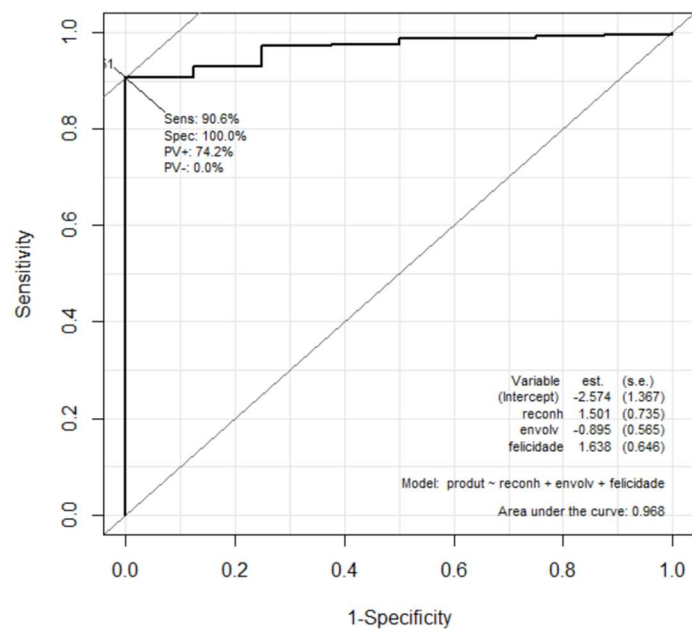
Receiver Operating Characteristic (ROC) do modelo de regressão logístico para a Motivação



Nota. RStudio (2024)

Tabela 12

Receiver Operating Characteristic (ROC) do modelo de regressão logístico para a Produtividade



Nota. RStudio (2024)