COIMBRA BUSINESS SCHOOL

Instituto Politécnico de Coimbra

Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Coimbra (ISCAC)

Dissertação de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos

Presentismo e Felicidade Organizacional: O efeito mediador do presentismo na relação entre o trabalho com significado, o suporte do supervisor e a motivação extrínseca com a felicidade no trabalho

António Paulo Portovedo Loureiro nº 2020123826

Mestrado de Gestão de Recursos Humanos

Docente Orientador: António Calheiros

Coimbra, novembro de 2022

Originalidade e Direitos de Autor

Declaro ser o autor desta dissertação, e que esta constitui um trabalho original e inédito, que nunca foi submetido a outra Instituição de Ensino Superior para obtenção de um grau académico ou outra habilitação. Atesto ainda que todas as citações estão devidamente identificadas e que tenho plena consciência de que o plágio constitui uma grave falta de ética, e que poderá resultar na anulação da presente dissertação.

Agradecimentos

Queria começar por agradecer à minha família, em especial à minha Mãe, por terem sempre acredito em mim e pelo seu apoio moral incansável no decorrer deste ano longo de escrita.

Queria, também, agradecer ao Professor António Calheiros pela sua paciência e pelo tempo, recursos, e feedback indispensáveis que me tem dado, enquanto orientador, durante todo o processo de preparação e escrita desta dissertação. Sem esta ajuda, a dissertação não estaria no seu melhor possível.

Também agradeço aos meus colegas e amigos da Demola Global, em especial ao Joonas, à Netta, ao Ville e à Heikku, pelo apoio e pela flexibilidade que me deram na realização da dissertação. Isto foi essencial na elaboração atempada e bem-sucedida deste trabalho.

Também expresso a minha gratidão a todos os meus amigos que, de forma direta e indireta, demonstrar o seu apoio e a sua confiança na minha capacidade de completar este desafio final do meu mestrado.

Por fim, agradeço a todos aqueles que, não tendo sido mencionados, tenham, mesmo de forma indireta, contribuído para a minha jornada até este momento.

Obrigado!

Resumo

O Presentismo e a Felicidade no Trabalho são dois temas que têm ganhado interesse na literatura da gestão, pela sua importância para a saúde das pessoas e organizações. No entanto, não existe literatura a estudar a sua relação. Assim, importa conhecer os antecedentes (Trabalho com Significado, Motivação Extrínseca e Suporte do Supervisor) e a relação que as variáveis têm entre si.

Para concretizar tal necessidade, foi aplicado um questionário a 132 pessoas pertencentes à população empregada portuguesa. Os resultados do estudo indicam que o Trabalho com Significado tem uma relação positiva e o Suporte do Supervisor uma relação negativa com o Presentismo. Já o Presentismo não tem um efeito mediador na relação entre os três antecedentes e a Felicidade no Trabalho, mas o Trabalho com Significado e o Suporte do Supervisor têm uma relação positiva com a Felicidade no Trabalho. No que respeita a variáveis demográficas, a idade tem uma relação com o Trabalho com Significado e com o Presentismo, a escolaridade com o Trabalho com Significado e a Motivação Extrínseca, e a experiência com o Presentismo.

Palavras-chave: Felicidade no Trabalho, Presentismo, Trabalho com Significado, Motivação Extrínseca, Suporte do Supervisor

Abstract

Presenteeism and Happiness at Work are two themes that have gained interest in management literature, for its importance to people's and organizations' health. However, there's no literature studying the relationship between the two. Thus, it's important to know the antecedents (Meaningful Work, Extrinsic Motivation and Supervisor Support) and the relationship that the variables have with each other.

To achieve this need, a questionnaire was applied to 132 people belonging to the Portuguese employed population. The results of the study indicate that Meaningful Work has a positive relation and Supervisor Support a negative relation with Presenteeism. Meanwhile, Presenteeism doesn't have a mediating effect on the relation between the three antecedents and Happiness at Work, but Meaningful Work and Supervisor Support have a positive relation with Happiness at Work. Regarding demographic variables, age has a relation with Meaningful Work and Presenteeism, schooling has a relation with Meaningful Work and Extrinsic Motivation, and experience has a relation with Presenteeism.

Key words: Happiness at Work, Presenteeism, Meaningful Work, Extrinsic Motivation, Supervisor Support

Índice

Originalidade e Direitos de Autor ii

Agradecimentos iii

Resumo iv

Abstract v

1. Introdução 1

2. Revisão da Literatura 5

2.1. Presentismo 5

2.1.1. Definição de Presentismo 5

2.1.2. Antecedentes e Consequentes do Presentismo 6

2.2. Felicidade no Trabalho 11

2.2.1. Definição de Felicidade 11

2.2.2. Felicidade no Trabalho 12

2.2.4. Felicidade no Trabalho e Felicidade na Vida 17

2.3. Trabalho com Significado 19

2.3.1. Definição de Trabalho com Significado 19

2.3.2. Antecedentes e Consequentes do Trabalho com Significado 21

2.4. Motivação Extrínseca 24

2.4.1. O Conceito de Motivação 24

2.4.2. As origens 24

2.4.3. Motivação Intrínseca e Motivação Extrínseca 28

2.4.4. Antecedentes e Consequentes da Motivação Extrínseca 29

2.5. Suporte de Supervisor 34

2.5.1. A Perceção de Suporte Organizacional 34

2.5.2. A Perceção de Suporte de Supervisor 34

2.5.3. Antecedentes e Consequentes do Suporte de Supervisor 35

3. Hipóteses de Investigação 39

4. Metodologia 45

4.1. Procedimentos 45

4.2. Instrumentos 53

4.3. Amostra 55

5. Apresentação e Discussão dos Resultados 57

5.1. Resultados 57

5.2. Discussão ... 68

6. Apresentação das conclusões finais, contributos, limitações do estudo e sugestões para estudos futuros ... 74

6.1. Conclusões ... 74

6.2. Contributos do estudo ... 75

6.3. Limitações do estudo ... 76

6.4. Sugestões para estudos futuros. ... 77

7. Referências Bibliográficas ... 79

8. Anexos ... 104

8.1. Questionário ... 104

8.2. Tabelas ... 114

Índice de Tabelas

Tabela 1. Caracterização da Amostra ... 56
Tabela 2. Teste de KMO e Bartlett: Presentismo ... 58
Tabela 3. Matriz de componente rotativa: Presentismo ... 58
Tabela 4. Alfas de Cronbach Finais das Variáveis Estudadas ... 59
Tabela 5. Correlações ... 60
Tabela 6. Regressão Linear Simples: X = Trabalho com Significado e Y = Presentismo relacionado com a Conclusão do Trabalho ... 61
Tabela 7. Regressão Linear Simples: X = Suporte de Supervisor e Y = Presentismo relacionado com o Evitamento de Distrações ... 62
Tabela 8. Regressão Linear Simples: X = Trabalho com Significado e Y = Felicidade no Trabalho ... 62
Tabela 9. Regressão Linear Simples: X = Suporte de Supervisor e Y = Felicidade no Trabalho ... 63
Tabela 10. Modelo: Relação Direta entre Trabalho com Significado e Felicidade no Trabalho ... 64
Tabela 11. Modelo: Relação Indireta entre Trabalho com Significado e Felicidade no Trabalho ... 65
Tabela 12. Modelo: Relação Direta entre Suporte do Supervisor e Felicidade no Trabalho ... 65
Tabela 13. Modelo: Relação Indireta entre Suporte do Supervisor e Felicidade no Trabalho ... 66
Tabela 14. Médias das Variáveis Estudadas: Idade ... 66
Tabela 15. Médias das Variáveis Estudadas: Escolaridade ... 67
Tabela 16. Médias das Variáveis Estudadas: Experiência Profissional ... 68
Tabela 17. Comunalidades: Presentismo ... 114
Tabela 18. Variância total explicada: Presentismo ... 115

1. Introdução

O Presentismo é considerado um fenómeno global (Lohaus & Habermann, 2019). O absentismo, geralmente visto como o fenómeno de não comparecimento ao trabalho agendado, tem um longo histórico de investigação e, ainda hoje, é amplamente estudado o seu custo para as organizações (Johns, 2010). Pelo contrário, o presentismo só recentemente ganhou atenção como um fator importante que afeta o desempenho, não só individual, mas também organizacional (Lohaus & Habermann, 2019). Por conseguinte, a literatura sobre o Presentismo é relativamente recente e escassa (na Scopus, existem apenas 2136 artigos indexados que contenham a palavra "Presenteeism"[1] e 2061 na ISI Web of Knowledge nas mesmas condições[2]), sendo que a primeira publicação sobre o tema se situa a 1970, com o artigo de Smith, intitulado *"Absenteeism and 'Presenteelsm' in Industry"*. O tema apenas ganhou tração nos finais dos anos 90 (e.g., Simpson, 1998), culminando com uma publicação de Paul Hemp (2004) na Harvard Business Review, denominado de *"Presenteeism: At Work—But Out of It"*. No entanto, atualmente, existe um grande interesse em estudar o conceito. Por exemplo, no ano de 2020, existem 296 artigos indexados na Scopus[3] e 268 na ISI Web of Knowledge[4]; no ano de 2021, existem 240 artigos indexados na Scopus[5] e 215 na ISI Web of Knowledge[6]. Isto faz sentido, uma vez que os custos com o presentismo são mais elevados que os do absentismo (Aronsson et al., 2000; Goetzel et al., 2004; Hemp, 2004; Johns, 2010), para além de ter sido reportado que o presentismo é um fenómeno recorrente (Aronsson et al., 2000; Caers et al., 2019; Hemp, 2004), sendo, até, mais

---

[1] Disponível no link: https://www.scopus.com/results/results.uri?cc=10&sort=plf-t&src=s&nlo=&nlr=&nls=&sid=0d44509efb2963a6366347529496efe4&sot=b&sdt=b&sl=29&s=TITLE-ABS-KEY%28%22Presenteeism%22%29&ss=plf-t&ps=r-f&editSaveSearch=&origin=resultslist&zone=resultslist

[2] Disponível no link: https://www.webofscience.com/wos/woscc/summary/0458e538-ccf5-4645-b248-fea2c4d66551-0d117cfe/relevance/1

[3] Disponível no link: https://www.scopus.com/results/results.uri?sort=plf-t&src=s&nlo=&nlr=&nls=&sid=eb37729c61d4029e9c72302baf2d9e4e&sot=b&sdt=cl&cluster=scopubyr%2c%222020%22%2ct&sl=29&s=TITLE-ABS-KEY%28%22Presenteeism%22%29&origin=resultslist&zone=leftSideBar&editSaveSearch=&txGid=78312f5e17340c00a068d61e57bba9e2

[4] Disponível no link: https://www.webofscience.com/wos/woscc/summary/73a21314-eb6a-4c99-a899-f389c5416854-0d118f2a/relevance/1

[5] Disponível no link: https://www.scopus.com/results/results.uri?sort=plf-t&src=s&nlo=&nlr=&nls=&sid=dc433eabccea726f984efb00b7005c68&sot=b&sdt=cl&cluster=scopubyr%2c%222021%22%2ct&sl=29&s=TITLE-ABS-KEY%28%22Presenteeism%22%29&origin=resultslist&zone=leftSideBar&editSaveSearch=&txGid=5a20856d8d7866685535fd68fcd10ab8

[6] Disponível no link: https://www.webofscience.com/wos/woscc/summary/7b222625-eeb4-461c-98ac-541b34eb179c-0d11a23a/relevance/1

frequente que o absentismo (Caverley et al., 2007), o que torna o presentismo num importante risco para a saúde física e mental dos trabalhadores (Caers et al., 2019).

O campo académico do bem-estar subjetivo, também popularmente conhecido como "felicidade" ou "satisfação" (Diener et al., 2018), cresceu consideravelmente nas últimas décadas (Peiró et al., 2021), sendo que o interesse pelo estudo da felicidade também se tem estendido para a Gestão e a Psicologia, através das experiências no local de trabalho (Fischer, 2010). Em 2021, na Scopus, existem 216 artigos indexados com a palavra "Happiness", filtrados apenas para a área da Gestão[7], sendo que na ISI Web of Science, esse número é de 135[8]. Já para o ano de 2020, nas mesmas condições anteriormente mencionadas, aparecem indexados 200 artigos[9] na Scopus e 183 artigos na ISI Web of Science[10]. Isto deve-se, segundo Salleh, Mansor, Zainal e Yasin (2020), ao facto de o bem-estar dos funcionários estar a tornar-se numa preocupação genuína, tendo, assim, ressurgido o interesse pelos desafios inerentes à felicidade dos trabalhadores à luz da revolução industrial e da globalização, e pela importância que a felicidade tem, não só, para as pessoas, como também para o bem-estar da sociedade no geral (Jain et al., 2019). Aliás, é reportado por Diener et al. (2018) que um maior bem-estar subjetivo está associado a uma boa saúde e a longevidade, melhores relações sociais, desempenho no trabalho e criatividade. Para além disso, Salleh e colegas (2020) também apontam para o lado utilitarista, não tão nobre, deste interesse renovado pelo estudo do bem-estar subjetivo dos trabalhadores, ao afirmarem que o bem-estar dos colaboradores é uma das "receitas secretas" (p.123) que geram grandes retornos para as empresas e para as próprias nações, através da produtividade e do crescimento individual e organizacional.

Até à data, a literatura que relacione o Presentismo e Felicidade no Trabalho é praticamente inexistente. Até à data, existe apenas um estudo anexado, realizado por Chia e Chu (2016), onde estudam o papel moderador do presentismo na relação com o

---

[7] Disponível no link: https://www.scopus.com/results/results.uri?sort=plf-f&src=s&nlo=&nlr=&nls=&sid=2c12cb3c0206cc05ffd3ed836aa8b5ae&sot=b&sdt=cl&cluster=scopubyr%2c%222021%22%2ct%2bscosubjabbr%2c%22BUSI%22%2ct&sl=26&s=TITLE-ABS-KEY%28%22Happiness%22%29&origin=resultslist&zone=leftSideBar&editSaveSearch=&txGid=4d20fbfc59578959688a22274e389a11

[8] Disponível no link: https://www.webofscience.com/wos/woscc/summary/ff42c4fb-e3fb-4897-97e6-42b1d043b79e-0d12ebd4/relevance/1

[9] Disponível no link: https://www.scopus.com/results/results.uri?sort=plf-f&src=s&nlo=&nlr=&nls=&sid=fad770538bbb83a626c4677e5669e8a9&sot=b&sdt=cl&cluster=scopubyr%2c%222020%22%2ct%2bscosubjabbr%2c%22BUSI%22%2ct&sl=26&s=TITLE-ABS-KEY%28%22Happiness%22%29&origin=resultslist&zone=leftSideBar&editSaveSearch=&txGid=4612b8ce6e39696f93222f927ada551e

[10] Disponível no link: https://www.webofscience.com/wos/woscc/summary/7e9f1608-6fe2-4726-9a73-bab932b18fd0-0d12dcc6/relevance/1

stress e a felicidade, onde esse papel moderador é apoiado pelos resultados. Mais especificamente, os resultados identificam a presença de uma relação não monotónica entre stress percebido e felicidade ao longo da faixa do grau de presentismo. No entanto, não existe nenhum estudo que observe especificamente a relação direta entre o Presentismo e a Felicidade. O mesmo ocorre relativamente à literatura que relacione o Trabalho com Significado e o Presentismo, sendo esta praticamente inexistente. Para a literatura que relacione o Suporte de Supervisor com o Presentismo, também não existe literatura a, empiricamente, relacioná-los diretamente um com o outro, existindo apenas um estudo, realizado por Zhang et al. (2020) que utiliza o suporte do supervisor como variável moderadora da relação entre o comportamento do presentismo das enfermeiras e a exaustão emocional, o que revela, que, contudo, há uma relação entre presentismo e suporte de supervisor. Aliás, existe um estudo realizado por Zhou e os seus colaboradores (2016), cujo objetivo era estudar a relação entre suporte do supervisor, ambiguidade do papel e produtividade com o presentismo. Neste estudo, o suporte de supervisor está positivamente correlacionada com a produtividade e indiretamente relacionada com o presentismo por meio da redução da ambiguidade da função. Num estudo de revisão, Lohaus e Habermann (2019), descobriram que pesquisas futuras devem priorizar o processo de tomada de decisão relativamente ao presentismo e ao absentismo com o objetivo de esclarecer as condições em que os indivíduos escolhem um ao invés do outro e quantificar o peso relativo das variáveis envolvidas no processo de tomada de decisão. Tendo em conta que, segundo Johns (2010), existe uma grande controvérsia sobre se o salário leva, ou não, a comportamentos presentistas, que existe, segundo o estudo de Zhou e colegas (2016) anteriormente mencionado, e que o trabalho com significado pode levar a excessos no trabalho, conforme é esclarecido no estudo de Bailey e colegas (2018), torna-se necessário estudar a relação destas três variáveis com o presentismo.

Este é o primeiro trabalho a estudar a relação direta entre o Presentismo e a Felicidade no Trabalho. Também é o primeiro estudo a observar uma relação direta entre o Trabalho com Significado e o Presentismo. Para além disso, é o primeiro estudo a abordar a utilização do Presentismo como variável mediadora na relação entre o Propósito no Trabalho, a Motivação Extrínseca e o Suporte de Supervisor com a Felicidade no Trabalho.

Em termos de objetivos, no geral, pretende-se compreender melhor os antecedentes do presentismo e a sua relação com a felicidade no trabalho. Em termos mais específicos, pretende-se:

- Entender as dimensões organizacional (suporte de supervisor) e individual (intrínseca através do trabalho com significado, e extrínseco através da motivação extrínseca) a montante do presentismo;
- Estudar a relação entre trabalho com significado e presentismo;
- Estudar a relação entre motivação extrínseca e presentismo;
- Estudar a relação entre suporte de supervisor e presentismo;
- Estudar a relação entre presentismo e felicidade no trabalho;
- Estudar a relação entre trabalho com significado e felicidade no trabalho;
- Estudar a relação entre suporte de supervisor e felicidade no trabalho;
- Estudar a relação entre a motivação extrínseca e a felicidade no trabalho
- Estudar o efeito mediador do presentismo na relação do trabalho com significado, suporte do supervisor e motivação extrínseca com a felicidade no trabalho;
- Estudar a relação entre as variáveis a estudar e determinadas variáveis sociodemográficas ordinais (Idade, Escolaridade e Experiência Profissional);
- Aplicar um questionário à população empregada portuguesa no geral.

Para prosseguir tais objetivos, fez-se, primeiro, uma revisão da literatura constituída por cinco variáveis: o Presentismo, a Felicidade no Trabalho, o Trabalho com Significado, a Motivação Extrínseca e o Suporte do Supervisor. A partir desta, foram constituídas as hipóteses de investigação, em que se tentou relacionar as variáveis da seguinte forma: o Trabalho com Significado, a Motivação Extrínseca e o Suporte do Supervisor com o Presentismo; o Presentismo com a Felicidade no Trabalho; o Trabalho com Significado, o Suporte do Supervisor e a Moitivação Extrínseca com a Felicidade no Trabalho; o efeito mediador do Presentismo na relação do Trabalho com Significado, Suporte do Supervisor e Motivação Extrínseca com a Felicidade no Trabalho. A seguir, fez-se uma pesquisa quantitativa, através da administração de um questionário constituído por cinco escalas, cada uma delas referente a uma das variáveis que se pretendeu estudar. Por fim, retiraram-se as devidas conclusões.

2. Revisão da Literatura

Neste enquadramento teórico, ir-se-á aprofundar sobre as variáveis a serem estudadas nesta dissertação: Presentismo, Felicidade no Trabalho, Trabalho com Significado, Motivação Extrínseca e Suporte de Supervisor.

2.1. Presentismo

Neste capítulo, ir-se-á abordar a definição de presentismo, os seus antecedentes, e os seus consequentes.

2.1.1. Definição de Presentismo

O presentismo é habitualmente definido na literatura como o oposto do absentismo (Cunha et al., 2008). Um exemplo disso é a definição dada por Smith (1970), num dos primeiros estudos a utilizar a palavra "presentismo": "Descreve o estado de estar presente, é o oposto de absentismo e varia inversamente com ele. Conforme a taxa de um aumenta, a do outro diminui" (p. 670). Esta definição, segundo Cunha e colegas (2008) é inadequada, considerando estes o contrário de faltar ao trabalho comparecer ao mesmo. Neste sentido, isso qualificaria todo o trabalhador não ausente como presentista – o que não corresponde à verdade e retira toda a gravidade associada ao termo. Já Simpson (1998) define presentismo de outra forma, dando-lhe mais importância: "A tendência de permanecer para além do tempo necessário para um desempenho eficaz no trabalho" (p. 37). Para Cunha e colegas (2008), o presentismo diz respeito a comportamentos que o empregado manifesta durante o período normal de trabalho. Isto significa que os comportamentos presentistas destinam-se a aparentar a ideia de que o trabalhador está em regime de laboração idêntico ao dos restantes trabalhadores, quando, na verdade, a sua produtividade é inferior. Existe ainda, outra definição de presentismo – que é aquela mais comumente utilizada, ainda nos dias de hoje – que é a de "os trabalhadores estarem no trabalho, mas, por causa de doença ou outro problema de saúde, não estarem em total funcionamento" (Hemp, 2004, p. 2).

Existem, segundo Johns (2010), duas correntes de estudo do presentismo, separadas geograficamente. A primeira, marcadamente europeia, que se preocupa com o facto de o trabalhador ficar no trabalho para além do tempo necessário (Cunha et al., 2008). Esta perspetiva centra-se mais naquilo que são as causas pessoais e organizacionais do presentismo, como a insegurança no emprego entre outras. A segunda corrente, principalmente americana, interessa-se pelas consequências da doença na

produtividade do trabalhador ignorando as causas deste comportamento. Neste sentido, o trabalhador presentista é alguém que vai ao trabalho, apesar da sua condição de saúde debilitada, e regista, por isso, um rendimento inferior ao que normalmente teria (Cunha et al., 2008), o que vai ao encontro da definição anteriormente dada por Hemp (2004).

2.1.2. Antecedentes e Consequentes do Presentismo

Os antecedentes podem dividir-se em dois fatores: individuais e organizacionais.

As características indivíduo são de extrema importância para prever a probabilidade de ocorrência do presentismo (Sanderson & Cocker, 2013). O género é um preditor forte do presentismo por parte dos funcionários. Há uma tendência para as mulheres mostrarem um presentismo ligeiramente maior do que os homens (Aronsson et al., 2000; Caers et al., 2019). Contudo, os estudos de Huver e colaboradores (2012) e Yu e colegas (2015) revelam um resultado diferente, onde os homens estão mais sujeitos ao presentismo do que as mulheres. O contexto familiar é um fator importante na adoção de comportamentos presentistas. Empregados casados (Huver et al., 2012; Nakata et al., 2018) ou com filhos jovens (Aronsson et al., 2000; Huver et al., 2012) são menos expostos ao presentismo (Huver et al., 2012). Em contraste, aqueles que são solteiros, divorciados ou viúvos (Yu et al., 2015) e não têm filhos (Aronsson et al., 2000; Huver et al., 2012) são mais prováveis de vir trabalhar doentes. A idade do colaborador, enquanto antecedente do presentismo, está rodeada de alguma controvérsia relativamente a que faixa mais propensa a comportamentos presentistas. Existem autores que defendem que as pessoas de idade média (Aronsson et al., 2000; Yu et al., 2015), mais jovens (Caers et al., 2019; Nakata et al., 2018), ou mais velhas (Huver et al., 2012) incorrem mais frequentemente neste tipo de comportamentos. O grupo ocupacional a que o indivíduo pertence também desempenha um papel relevante para explicar a probabilidade de este incorrer em comportamentos presentistas. Segundo Aronsson, Gustafsson e Dallner (2000), os profissionais médicos e da educação são os mais suscetíveis de incorrer em comportamentos presentistas. Huver e colegas (2012) confirmam que os funcionários do setor hospitalar, diariamente envolvidos no cuidado direto dos pacientes, são mais propensos a trabalhar mesmo que doentes. Este autor também refere que pessoas em cargos de gestão têm alto risco de incorrer em comportamentos de presentismo. Existem, ainda, outras características sociodemográficas que afetam os níveis de presentismo dos indivíduos. O nível educacional (Mekonnen et al., 2018), a situação financeira pessoal (Aronsson &

Gustafsson, 2005; Mekonnen et al., 2018; Shan et al., 2021), e a procura por emprego (Baek et al., 2022) são preditores importantes para o presentismo. Aronsson e colegas (2000) referem que pessoas mais mal pagas apresentam maiores níveis de presentismo e que, pelo contrário, pessoas mais bem pagas apresentam maiores níveis de absentismo. Os médicos são os únicos que, para além de bem pagos, também apresentam maiores níveis de presentismo. Whysall e colegas (2018) afirmam que o presentismo é mais provável de ocorrer em grupos psicossociais mais pobres. A saúde do indivíduo também prevê os seus níveis de presentismo (Arjona-Fuentes et al., 2019; Chang et al., 2015), sendo que problemas de saúde em geral são fortes determinantes deste tipo de comportamentos (Aronsson & Gustafsson, 2005; Miraglia & Johns, 2016). Chang e os seus colaboradores (2015) afirmam que o número de queixas de saúde por parte dos funcionários e as doenças crónicas destes são preditores fortes do presentismo. Para Yu e colegas (2015), o excesso de peso ou a obesidade, hipertensão arterial, hipertrigliceridemia, hipercolesterolemia, atividade física insuficiente, tabagismo, uso de álcool e ingestão insuficiente de cereais são fortes preditores do presentismo. Nakata e os seus colaboradores (2018) apontam para a osteoartrite como uma doença fortemente associada ao presentismo. Arjona-Fuentes e colaboradores (2019) referem a dor de costas e a fadiga como determinantes do presentismo. Já Baek e colegas (2022) referem que o distúrbio do sono pode aumentar o presentismo. Contudo, não é apenas a saúde física que importa. A parte mental também influencia muito a probabilidade de o colaborador incorrer em comportamentos presentistas. O capital psicológico do funcionário (Martinez et al., 2007; Miraglia & Johns, 2016) é um fator determinante para a sua predisposição para o presentismo. Assim, atitudes negativas, como níveis baixos de otimismo (Miraglia & Johns, 2016), esperança (Martinez et al., 2007), bem-estar subjetivo (Lopes et al., 2011), e níveis elevados de afetividade negativa (Ferreira et al., 2019), neuroticismo (Lu et al., 2013) e exaustão emocional (Demerouti et al., 2009; Ferreira et al., 2019) preveem positivamente a ocorrência do presentismo. Em sentido contrário, atitudes positivas, como a satisfação (Caverley et al., 2007; Côté et al., 2020; Miraglia & Johns, 2016), o envolvimento (Côté et al., 2020; Ferreira et al., 2019; Miraglia & Johns, 2016) e o comprometimento (Miraglia & Johns, 2016) preveem negativamente a ocorrência do presentismo. Contudo, também existem atitudes consideradas positivas que podem aumentar o presentismo, como a conscienciosidade (Shan et al., 2021) e a autoeficácia (Lu et al., 2013).

As características do trabalho e do tipo de organização a que se pertence estão fortemente ligadas à tendência para comportamentos de presentismo (Sanderson & Cocker, 2013; Strömberg et al., 2017). Segundo Bockerman e Laukkanen (2010), o

presentismo é muito sensível aos regimes contratuais relativos ao tempo do trabalho. Assim, trabalhadores sem termo (Aronsson et al., 2000; Böckerman & Laukkanen, 2010), a termo (Huver et al., 2012) e por turnos (Böckerman & Laukkanen, 2010) mostram níveis mais altos de presentismo. Já os trabalhadores sazonais mostram níveis de presentismo mais baixos (Aronsson et al., 2000). Da mesma forma, o presentismo é sensível ao tempo a despender na execução de tarefas (Strömberg et al., 2017). Portanto, a carga de trabalho (Shan et al., 2021) e as pressões de tempo (Aronsson & Gustafsson, 2005), como aumentos excessivos e repentinos nas horas de trabalho (Böckerman & Laukkanen, 2010) aumentam a tendência para o presentismo. As dificuldades em arranjar substitutos para a sua posição (Aronsson et al., 2000; Aronsson & Gustafsson, 2005; Mekonnen et al., 2018; Strömberg et al., 2017) e o conflito entre o tempo pessoal e as horas de trabalho a realizar (Arjona-Fuentes et al., 2019; Böckerman & Laukkanen, 2010) podem levar os empregados a incorrer em presentismo. O nível de segurança do trabalho influencia o presentismo na organização (Caverley et al., 2007). Portanto, a ausência de serviços de saúde ocupacional (Mekonnen et al., 2018) leva ao aumento de comportamentos de presentismo por parte do empregado. Para além da segurança real, a simples perceção de insegurança e risco no emprego pode levar ao aumento dos níveis de presentismo por parte dos funcionários (Arjona-Fuentes et al., 2019; Baek et al., 2022; Huver et al., 2012; Miraglia & Johns, 2016). Por essa razão, a perceção de falta de emprego (Miraglia & Johns, 2016) e o medo de perder o trabalho (Arjona-Fuentes et al., 2019) fazem os empregados comparecer ao trabalho, mesmo que doentes. Os níveis de exigência do trabalho também têm uma relação elevada com o presentismo (Aronsson & Gustafsson, 2005; Demerouti et al., 2009). Quando as exigências do trabalho são mais elevadas (Miraglia & Johns, 2016), e os recursos insuficientes para atingi-las (Aronsson & Gustafsson, 2005), o presentismo torna-se mais elevado. O stress sentido no trabalho também tem um efeito significativo no presentismo (Miraglia & Johns, 2016; T. Yang et al., 2017). Yang e os seus colaboradores (2017), no seu estudo, focaram-se em dois tipos específicos de stress: o stress relacionado com o desafio e o stress relacionado com obstáculos. Neste, o stress vindo do desafio estava negativamente associado ao presentismo, enquanto o stress relacionado com obstáculos estava positivamente associado ao presentismo. O nível de controlo que um indivíduo possui sobre o seu trabalho também tem uma influência forte sobre o presentismo. No seu estudo, Gerich (2019) descobriu que um aumento baixo ou moderado nos níveis de controlo sobre o trabalho estava associado à redução presentismo. Já aumentos muito elevados nos níveis de controlo no trabalho estavam relacionados a um aumento da necessidade de comparecer ao trabalho, mesmo que doente. O autor justificou isto ao referir que os empregados com níveis elevados de

controlo, quando doentes, adotam o presentismo como uma estratégia de coping para superar ameaças percebidas de perda de produtividade associadas à doença. As tentativas forçadas por parte do empregador de reduzir o absentismo, como políticas de ausência rígidas (Miraglia & Johns, 2016) ou sistemas de licença (Shan et al., 2021), podem ser contraproducentes, ao levar os empregados a aumentar os seus níveis de presentismo. Curiosamente, empregados que já tenham incorrido em absentismo por motivos de doença, podem incorrer em comportamentos presentistas para compensar as faltas (Aronsson et al., 2000; Mekonnen et al., 2018). O ambiente do trabalho (Baek et al., 2022) e o trabalho com a equipa (colegas e supervisor) também explicam o presentismo (Strömberg et al., 2017). O apoio dos colegas de trabalho tem uma relação negativa com o presentismo (T. Yang et al., 2016; T. Yang, Lei, et al., 2019). Já experiências negativas com estes, como a pressão (Kim et al., 2016), os conflitos interpessoais (Baek et al., 2022), a discriminação (Miraglia & Johns, 2016) e o bullying (Ariza-Montes et al., 2021; Naseem & Ahmed, 2020) têm uma relação positiva com o presentismo. Já o suporte do supervisor (Caverley et al., 2007; T. Yang, Lei, et al., 2019) e a satisfação do funcionário com este (Caers et al., 2019) diminuem a ocorrência do presentismo. A pressão dos supervisores (Mekonnen et al., 2018) e a falta de recompensas por parte destes (Baek et al., 2022) aumentam a ocorrência do presentismo. Por fim, a cultura organizacional é um dos antecedentes preponderantes do presentismo (Chang et al., 2015; Dew et al., 2005).

As consequências do presentismo não são sempre aparentes, sobretudo quando comparadas com o absentismo (Cunha et al., 2008; Hemp, 2004). Hemp (2004) explica que é mais fácil identificar quando um empregado falta ao trabalho do que os impactos das doenças no desempenho do colaborador. Muitas vezes, estas não são tratadas e acabam por prevalecer durante os anos de pico do trabalho. Contudo, estes impactos são maiores do que os do absentismo (Johns, 2010). Os impactos do presentismo podem dividir-se em dois: individuais e organizacionais (Arjona-Fuentes et al., 2019).

O presentismo tem impactos enormes tanto na saúde física(Caverley et al., 2007; Lu et al., 2013; Rainbow, 2019; Sanderson & Cocker, 2013; Skagen & Collins, 2016; T. Yang et al., 2017), como mental (Lu et al., 2013; Rainbow, 2019). No estudo de Nakata e dos seus colaboradores (2018), os empregados com presentismo relataram maior uso de medicamentos para aliviar sintomas de osteoartrite. O presentismo também leva a consequências negativas na atitude do empregado (Rainbow, 2019), como a diminuição da satisfação no trabalho (Lu et al., 2013) e o aumenta da depressão (Nakata et al., 2018) e despersonalização (Demerouti et al., 2009). Assim como a exaustão é um antecedente do presentismo, também é uma consequência deste (Demerouti et al.,

2009; Kim et al., 2016; Lu et al., 2013; Naseem & Ahmed, 2020). Segundo Demerouti e colegas (2009), quando os funcionários experimentam exaustão, eles tentam compensar pelas suas falhas, aumentando ainda mais a sua exaustão, podendo, no limite, levar ao burnout (Ferreira & Martinez, 2012). O presentismo também pode afetar a acuidade mental (Rainbow, 2019) e levar à incapacidade no trabalho (Sanderson & Cocker, 2013). Por fim, o estudo de Skagen e Collins (2016) sugere que o presentismo pode levar ao absentismo forçado pelo agravamento da doença por parte do funcionário. Portanto, o presentismo está associado a prejuízos na qualidade de vida e na saúde em geral (Nakata et al., 2018). Contudo, Whysall e colaboradores (2018) afirmam que trabalhar enquanto doente não deve ser considerado inerentemente negativo, pelo até seu potencial restaurador da saúde para o trabalhador. Sanderson e Cocker (2013) confirmam que o presentismo pode ter consequências positivas, não só para a saúde do trabalhador, como para o seu desempenho e estabilidade no trabalho. Assim, importa mais a forma como o presentismo é gerido do que o presentismo em si.

A principal consequência do presentismo para as organizações é a redução do desempenho (Sanderson & Cocker, 2013) e produtividade do funcionário (Arjona-Fuentes et al., 2019; Cunha et al., 2008; Hemp, 2004; Jonhs, 2010; Strömberg et al., 2017). Outra consequência é a perda de competitividade da empresa (Arjona-Fuentes et al., 2019). Aliás, Hemp (2004) refere que o presentismo pode cortar a produtividade do funcionário num terço ou mais. O presentismo pode, ainda, resultar num mau atendimento ao cliente (Arjona-Fuentes et al., 2019; Rainbow, 2019) e em reduções tanto na quantidade, como na qualidade do trabalho (Hemp, 2004). O presentismo pode, também, levar a uma diminuição na comunicação organizacional, tanto pessoal como documental. Isto levar à perda de um espírito de unidade e de equipa (Rainbow, 2019). O presentismo pode, ainda, agravar a doença do funcionário e levar à disseminação desta para os colegas e/ou os clientes (Arjona-Fuentes et al., 2019; Rainbow, 2019). Isto traz custos monetários significativos para as organizações. Hemp (2004) afirma que o presentismo consegue ser, não só, substancialmente mais caro do que o tratamento médico e os medicamentos (duas a três vezes mais caro), como também é muito mais caro do que o absentismo. O estudo de Strömberg e dos seus colaboradores (2017) revelou que os custos relacionados com o presentismo podem exceder o próprio salário do trabalhador, custando presentismo agudo 1,70 vezes o salário médio, e o presentismo crónico 1,54 vezes. Já Goetzel e colegas (2004) realizaram um estudo para determinar o custo total da saúde, do absentismo, da incapacidade de curto prazo, e das perdas de produtividade, sintetizando-os para dez condições de saúde (Alergia, Artrite, Asma, Cancro, Depressão/tristeza/doença mental, diabetes, problemas

cardíacos, hipertensão, enxaqueca/dor de cabeça e distúrbios respiratórios). Os resultados indicaram que os custos médicos foram maiores para a hipertensão (US$ 392 por funcionário por ano), a doença cardíaca ($ 368 por funcionário por ano), a depressão e outras doenças mentais (US$ 348 por funcionário por ano) e a artrite (US$ 327 por funcionário por ano). Contudo, os custos do presentismo, não só foram superiores aos custos médicos na maioria dos casos, como também representaram entre 18% e 60% de todos os custos para as dez condições médicas estudadas. Já o estudo de Shan e colaboradores (2021) em cinco hospitais chineses revelou que as perdas monetárias anuais causada pelo presentismo foram estimadas em 4,38 bilhões de Ienes para enfermeiros e 2,88 bilhões de Ienes para enfermeiros-chefes.

2.2. Felicidade no Trabalho

Neste capítulo, ir-se-á abordar a definição de felicidade, a felicidade no trabalho, os seus antecedentes e consequentes, e a relação entre a felicidade no trabalho e a felicidade na vida.

2.2.1. Definição de Felicidade

Na literatura, é frequente o termo “Bem-estar Subjetivo” ser substituído por outro comum e coloquial que é “Felicidade” (Cunha et al., 2014; Diener, 2000; Lopes et al., 2011). Quando se fala de Bem-estar Subjetivo/Felicidade, os investigadores, segundo Diener (2000), concentraram-se em encontrar critérios que definissem o que era “a boa vida” – a definição de felicidade na altura. Recentemente, Diener revisitou este tópico, junto com Oishi e Tay, num estudo de revisão realizado em 2018. Neste, descobriram que a literatura atual, em vez de se focar no que é que a “boa vida” deveria ser, está mais focada em identificar os fatores que levam as pessoas a experienciar as suas vidas como valiosas e recompensadoras. Isto não significa que considerem as abordagens anteriores como incorretas. Simplesmente afirmam que as avaliações subjetivas feitas por cada pessoa sobre a sua própria vida são importantes e que devem ser considerados no estudo da Felicidade. Para Fischer (2010), a felicidade é um conjunto de estados de espírito e emoções agradáveis, bem-estar e atitudes positivas. Esta tem atraído cada vez mais atenção ao longo das pesquisas em psicologia, especialmente a Psicologia Positiva. Diener (2000) define o Bem-estar Subjetivo como as avaliações afetivas e cognitivas que as pessoas fazem sobre as suas próprias vidas. Para este, as pessoas experimentam Bem-estar Subjetivo quando sentem muitas emoções agradáveis e poucas emoções desagradáveis, quando estão envolvidas em atividades

interessantes, e quando estão satisfeitas com as suas vidas. Para Diener (2000), quando se fala de Bem-estar Subjetivo, há alguns conceitos associados: satisfação com a vida, satisfação com domínios importantes, altos níveis de afeto positivo, e baixos níveis de afeto negativo. Para Ludeña, Tobar-Pesántez e Ahumada-Tello (2019), estes conceitos comuns são: Elementos hedonistas: a vida deve ser desfrutada; Responsabilidade individual: o indivíduo tem a "obrigação" de ser feliz superando as adversidades que surgem ao longo da vida.

A felicidade pode ser vista sob várias perspetivas. As duas maiores são a visão hedonista e a visão eudaimónica (Ryan & Deci, 2001). A perspetiva hedonista consiste na preponderância de sentimentos agradáveis de prazer, alegria, exaltação ou satisfação em cada momento e de julgamentos favoráveis (Lopes et al., 2011; Ryan & Deci, 2001). Esta perspetiva da felicidade foca-se mais no curto prazo. A perspetiva eudaimónica, em contraste com a visão hedonista, sugere que uma vida feliz ou "boa" envolve fazer o que é certo e moralmente correto. Envolve perseguir a realização pessoal através do crescimento pessoal e profissional, uma vida com propósito e integridade, e explorar o potencial máximo, independentemente do que a pessoa realmente possa sentir em qualquer momento (Fischer, 2010; Lopes et al., 2011; Ryan & Deci, 2001). Assim, uma pessoa pode considerar-se feliz mesmo em períodos em que não experiencia sentimentos positivos, podendo, até, experienciar sentimentos negativos. Esta perspetiva da felicidade foca-se, portanto, mais no longo prazo (Lopes et al., 2011). A sabedoria convencional, segundo Fischer (2010), sugere que a felicidade hedonista é insustentável a longo prazo se não for acompanhada pelo bem-estar eudaimónico. Isto significa que as duas formas de felicidade podem, e devem, coexistir, e em diferentes graus, desde reforçarem-se mutuamente a serem alternativas (Lopes et al., 2011). Uma pessoa feliz do ponto de vista eudaimónico pode sentir prazer nisso mesmo. Uma pessoa feliz no sentido hedonista pode mais facilmente validar o seu propósito de vida, ou pode focalizar-se apenas na gratificação imediata sem qualquer sentido de autovalidação.

2.2.2. Felicidade no Trabalho

A felicidade no trabalho refere-se a experiências agradáveis no trabalho (Fischer, 2010). A felicidade no trabalho inclui, mas é muito mais do que satisfação no trabalho. Inclui sentimentos, estados de espírito e emoções positivos, estados de fluxo, envolvimento no trabalho, enriquecimento e significado do trabalho, desenvolvimento pessoal, satisfação no trabalho e comprometimento organizacional afetivo e relações

interpessoais saudáveis no trabalho (Cunha et al., 2014; Fischer, 2010; Ludeña et al., 2019). A felicidade no trabalho é um construto importante, com um grande valor intrínseco, que traz consequências muito positivas para as organizações, pelo que deve ser incutida nos colaboradores (Cunha et al., 2014). Alias, a felicidade no trabalho leva a uma maior saúde mental das pessoas, uma vez que o indivíduo está ciente das suas habilidades para trabalhar de forma produtiva e frutífera, trazendo um maior retorno à sua organização (Ludeña et al., 2019). No entanto, nem todas as pessoas adquirem a felicidade da mesma maneira. Por isso, as organizações não podem utilizar "receitas" universais, supondo que isso vá magicamente aumentar a felicidade no trabalho (Cunha et al., 2014).

2.2.3. Antecedentes e Consequentes da Felicidade no Trabalho

Em termos de antecedentes, a felicidade é, segundo Ferraz, Tavares e Zilberman (2007), um fenómeno predominantemente subjetivo. Portanto, é mais influenciada por variáveis individuais, como traços psicológicos e socioculturais, do que por fatores externos, como a organização em que o empregado está inserido. Contudo, Diener, Oishi e Tay (2018) afirmam que o ambiente de trabalho também está associado à felicidade, sendo que o bem-estar subjetivo das pessoas é maior em ambientes mais saudáveis. Assim, os principais antecedentes do bem-estar subjetivo no trabalho podem ser divididos em duas categorias: individuais e organizacionais (Lopes et al., 2011).

Ao nível individual, o bem-estar no trabalho é influenciado por diversos fatores. Uma delas são os aspetos sociodemográficos do empregado (Diener et al., 2018; Lopes et al., 2011). Segundo Ferraz e colegas (2007), variáveis como a origem, as saúdes física e mental e a religiosidade preveem a felicidade do funcionário. Contudo, estes autores não encontraram evidências para a idade, o género, e o estado civil. Outro fator que influencia a felicidade no trabalho é a genética (Diener et al., 2018; Fischer, 2010). Determinadas características psicológicas (Ferraz et al., 2007; Kun & Gadanecz, 2019), como a esperança, o otimismo, uma personalidade positiva (Fan & Smith, 2017; Fischer, 2010) e as competências individuais (Bednárová-Gibová, 2020; Lopes et al., 2011) também predizem a felicidade no trabalho. Por outras palavras, um indivíduo com uma atitude mais positiva, mais extrovertida e menos ansiosa e preocupada (Diener et al., 2018) é mais propenso a sentir-se feliz no seu trabalho e dentro da sua organização. O mesmo para quem adota um comportamento organizacional também mais positivo (Omar et al., 2019) e que consegue alcançar as suas metas no trabalho com qualidade (Bednárová-Gibová, 2020; Kun & Gadanecz, 2019). Segundo Štreimikienė & Grundey

(2009), a motivação do funcionário também tem um impacto significativo na sua felicidade organizacional. Segundo Gulyani e Sharma (2018), o envolvimento no trabalho também tem uma relação positiva com a felicidade no trabalho. Contudo, Omar e colegas (2019) discordam desta posição, afirmando que um trabalhador comprometido ser, necessariamente, um trabalhador feliz é uma noção que deve ser completamente rejeitada. Por fim, a saúde financeira do funcionário também pode ser considerada um antecedente da felicidade no trabalho (Lopes et al., 2011). Contudo, deve-se analisar esta afirmação com um olhar atento, porque nem todos os aspetos da vida financeira do empregado contribuem para a sua felicidade no trabalho. Por exemplo, a nível pessoal, Ravina-Ripoll, Nuñez-Barriopedro, Evans e Ahumada-Tello (2019) afrimam que apenas o rendimento individual do funcionário prevê a sua felicidade no trabalho. O rendimento doméstico – o rendimento do agregado familiar – é irrelevante para o efeito. Štreimikienė e Grundey (2009) afirmam que a satisfação salarial não depende tanto do dinheiro que as pessoas ganham em si, mas sim de quanto as pessoas ganham em comparação com outros. Também existem estudos que afirmam que o rendimento nem sequer é um fator relevante para a felicidade do funcionário. Para Ferraz e colaboradores (2007), o poder de compra do funcionário não prevê a felicidade no trabalho. Para Štreimikienė e Grundey (2009), o dinheiro em si, e isolado de outros fatores, não cria felicidade. Já Gulyani e Sharma (2018) tentaram analisar a influência da plenitude das recompensas – também denominadas de recompensas totais – na felicidade de um empregado. Para estes, como os funcionários percecionam as recompensas totais tem um impacto significativo na sua felicidade no trabalho. Curiosamente, as recompensas monetárias, por si só, demonstraram um impacto insignificante na felicidade no trabalho (Gulyani & Sharma, 2018). Ou seja, os funcionários parecem realmente valorizar as recompensas não financeiras, como o significado no trabalho e na vida (Kun & Gadanecz, 2019), a variedade e a autonomia na execução do trabalho (Lopes et al., 2011), o melhor equilíbrio entre vida profissional e pessoal (Fan & Smith, 2017), entre outros.

Ao nível organizacional, os antecedentes podem ser sistematizados em cinco categorias (Lopes et al., 2011). Primeiro, as condições formais do emprego podem afetar o bem-estar subjetivo dos indivíduos no trabalho. Exemplos são o tipo de contrato (e.g., a termo certo ou incerto, sem termo, trabalho temporário, etc.), a sua duração, a segurança do vínculo laboral, as condições materiais do emprego e a estabilidade que traz ao trabalhador em geral (Fischer, 2010; Pradenas et al., 2021). Segundo, as condições – tanto físicas como ambientais – do local de trabalho podem afetar os funcionários aos níveis físico, mental e/ou emocional e, consequentemente, melhorar ou prejudicar a

felicidade destes (Adams, 2019). Alguns exemplos são a presença/ausência de ruídos e perigos para o trabalhador, a utilização (ou não) de equipamentos ergonómicos, a temperatura e a iluminação do espaço de trabalho (Lopes et al., 2011). A seguir, as características e o conteúdo do trabalho também podem predizer a felicidade do empregado no trabalho (Lopes et al., 2011). Alguns exemplos são a variedade, autonomia e flexibilidade na execução e organização do trabalho (Adams, 2019; Lopes et al., 2011; Pradenas et al., 2021), o grau de complexidade, desafiado e interesse inerentes às tarefas (Fischer, 2010), o nível de exigências das mesmas (Adams, 2019; Lopes et al., 2011; Thompson & Bruk-Lee, 2021), o apoio na realização das tarefas (Adams, 2019; Fan & Smith, 2017) e o nível de controlo sobre o trabalho a realizar (Adams, 2019; Fan & Smith, 2017; Lopes et al., 2011). Um trabalho onde o funcionário tem a capacidade de desempenhar as suas tarefas com qualidade e onde pode aumentar os seus conhecimentos e as suas competências também aumenta a sua felicidade na organização (Bednárová-Gibová, 2020). Contudo, Fischer (2010) faz uma ressalva: Mesmo que, geralmente, maiores quantidades de características e conteúdos desejáveis no trabalho sejam consideradas favoráveis, um nível excessivo destas pode limitar os seus benefícios sobre a felicidade. A quarta categoria é o clima e a cultura organizacional, que inclui os valores predominantes na organização, o apoio social, e o ambiente de trabalho (Adams, 2019; Lopes et al., 2011). A qualidade das relações interpessoais é um forte preditor da felicidade no trabalho (Adams, 2019; Fischer, 2010; Kun & Gadanecz, 2019). Contudo, uma cultura onde se persegue, de forma forçada, a felicidade pode, contraditoriamente, prejudicar a mesma (Farah & Siddiqui, 2020). Para além disso, uma cultura predominantemente masculina afeta negativamente o bem-estar dos funcionários. O mesmo ocorre para uma cultura individualista, uma vez que, segundo Farah e Siddiqui (2020), a interação social e as conexões com os colegas trazem felicidade às pessoas. Por último, as práticas de gestão implementadas dentro da organização também afetam os níveis de felicidade dos funcionários. Estas incluem as práticas de gestão de recursos humanos, a liderança, a comunicação, a justiça organizacional, a participação e o envolvimento dos trabalhadores (Fischer, 2010; Lopes et al., 2011), o reconhecimento (Pradenas et al., 2021), e o feedback (Kun & Gadanecz, 2019). Ainda, equipas autogeridas, o investimento na formação e desenvolvimento, a partilha de informações, o empoderamento e a adoção de estruturas organizacionais horizontais potenciam a felicidade (Fischer, 2010).

Em termos de consequentes, a felicidade no trabalho pode ter vários efeitos quer sobre o próprio indivíduo, quer sobre a organização (Lopes et al., 2011).

Ao nível individual, a felicidade no trabalho está intimamente ligada, não só à saúde mental (Graziotin et al., 2018), mas à saúde no geral dos funcionários (Adams, 2019). Segundo Lopes e colegas (2011), a felicidade no trabalho está associada a maior vigor, energia e vivacidade, para além de mais sentimentos de prazer, conforto, tranquilidade, segurança, confiança e autoestima. Segundo Adams (2019), funcionários felizes têm melhor qualidade de vida, menor risco de contrair doenças e incorrer em lesões. Ademais, funcionários com maiores níveis de felicidade revelam maiores níveis de criatividade (Abdullah et al., 2016; Diener et al., 2018; Lopes et al., 2011). Em termos comportamentais, um funcionário mais feliz cria relações mais agradáveis, demonstra maiores níveis de abertura, e tem mais comportamentos de ajuda para com a sua comunidade (Adams, 2019; Lopes et al., 2011). Em termos de carreira, Boehm e Lyubomirsky (2008) afirmam que a felicidade, para além de estar correlacionada com um maior sucesso no trabalho, leva a uma maior propensão para subir na carreira. Para além disso, estes autores afirmam que funcionários mais felizes ganham mais dinheiro em comparação com os seus colegas menos felizes.

Ao nível organizacional, ter funcionários felizes resulta em muitos resultados favoráveis (Fischer, 2010; Thompson & Bruk-Lee, 2021), uma vez que a felicidade organizacional tem efeitos positivos na lucratividade (Kumar & Dhiman, 2021). No trabalho, os funcionários com mais sentimentos positivos e maior satisfação no trabalho têm melhores desempenhos[11] (Adams, 2019; Boehm & Lyubomirsky, 2008; Diener et al., 2018; Graziotin et al., 2018; Lopes et al., 2011; Oswald et al., 2009), são mais produtivos (Adams, 2019; Graziotin et al., 2018; Kumar & Dhiman, 2021; Lopes et al., 2011; Oswald et al., 2009), são melhores no atendimento ao cliente (Kumar & Dhiman, 2021) e adotam mais comportamentos de cidadania organizacional do que os seus colegas infelizes (Diener et al., 2018; Lopes et al., 2011). Trabalhadores felizes têm maiores níveis de compromisso (Thompson & Bruk-Lee, 2021) e comprometimento afetivo (Abdullah et al., 2016), menor rotatividade (Diener et al., 2018; Thompson & Bruk-Lee, 2021), melhores relações sociais no trabalho, menos absentismo (Diener et al., 2018; Lopes et al., 2011), mais comportamentos inovadores (Abdullah et al., 2016) e menos comportamentos contraprodutivos (Lopes et al., 2011; Thompson & Bruk-Lee, 2021).

Contudo, Diener e colegas (2018) alertam para a necessidade de algumas ressalvas relativamente aos benefícios da felicidade no trabalho. Segundo estes autores, esta é apenas benéfica até um certo limite, podendo, a partir daí, ter consequências negativas

[11] Segundo Štreimikienė e Grundey (2009), este aumento no desempenho, tanto é em termos quantitativos (maior eficiência), como em termos qualitativos (Melhores produtos).

para o indivíduo e para a organização. Por exemplo, pessoas mais felizes no trabalho correm o risco de pensar de forma menos crítica, preferindo confiar mais em estereótipos e decisões-padrão, em detrimento de factos mais objetivos e concretos. Aliás, estes autores afirmam que experienciar certas emoções negativas no trabalho pode, em alguns casos, ser útil para o funcionário e para a sua equipa, ao estimular o empregado a ser mais cuidadoso e analítico nas tarefas que executa. Ainda, a ansiedade de um empregado pode levar à alerta do grupo para potenciais perigos.

2.2.4. Felicidade no Trabalho e Felicidade na Vida

Como a maioria das pessoas passa grande parte da sua vida a trabalhar, é inevitável a suposição que o trabalho desempenhe um papel fundamental na felicidade geral das pessoas e vice-versa (De Neve & Ward, 2017). E esta suposição, de acordo com as pesquisas científicas, está correta. A relação entre a felicidade no trabalho e na vida tem sido extensivamente explorada na literatura (Unanue et al., 2021). Por exemplo, De Neve e Ward (2017) afirmam que o desemprego é destrutivo para o bem-estar e que pessoas com um emprego avaliam, em média, muito mais favoravelmente a qualidade das suas vidas em comparação com pessoas desempregada. Segundo diversos estudos, a satisfação com o trabalho e com a vida estão significativa e reciprocamente relacionados (Bialowolski & Weziak-Bialowolska, 2021; González-Rico et al., 2018; Iris & Barrett, 1972; Judge & Watanabe, 1993; Unanue et al., 2021; Weziak-Bialowolska et al., 2020).

Contudo, a relação entre a felicidade no trabalho e na vida não é tão simples quanto isso, havendo diversas nuances que a caracterizam. Por exemplo, a satisfação com a vida influencia a satisfação no trabalho mais fortemente do que vice-versa (Bialowolski & Weziak-Bialowolska, 2021; Weziak-Bialowolska et al., 2020). Para além disso, existem estudos longitudinais que indicam que esta relação é sensível ao tempo. O efeito mais alto é atingido no primeiro ano (Bialowolski & Weziak-Bialowolska, 2021), e efeitos estatisticamente significativos duram apenas até aos cinco anos, enfraquecendo significativamente a partir daí (Bialowolski & Weziak-Bialowolska, 2021; Judge & Watanabe, 1993; Weziak-Bialowolska et al., 2020). A importância e o significado do trabalho também são valiosos para compreender a relação entre o trabalho e a satisfação com a vida, uma vez que têm uma relação positiva com as duas variáveis em análise (Iris & Barrett, 1972; Proyer et al., 2012). Contudo, no estudo de Rice, McFarlin, Hunt e Near (1985), os trabalhadores para quem se esperava que o seu trabalho fosse mais importante não sentiram uma relação entre a satisfação no trabalho e a satisfação

com a vida substancialmente mais fortes do que os trabalhadores para os quais se esperava que o seu trabalho fosse menos importante. O bem-estar no trabalho está relacionado com a felicidade e a satisfação com a vida. As relações sociais (Weziak-Bialowolska et al., 2020), o burnout (González-Rico et al., 2018), e a depressão (Weziak-Bialowolska et al., 2020) têm uma relação negativa com a felicidade e a satisfação com a vida. Já o significado da vida (Proyer et al., 2012; Weziak-Bialowolska et al., 2020) e o autoestima formado em torno do trabalho e das experiências organizacionais (Pierce et al., 2015) têm uma relação positiva com estas variáveis. O contexto social do empregado também influencia esta relação entre a felicidade no trabalho e na vida (Tumen & Zeydanli, 2015). Isto inclui o sexo, a idade, a educação e o status dos membros da família e do empregador (Bialowolski & Weziak-Bialowolska, 2021; Tumen & Zeydanli, 2015). O conflito trabalho-família também é importante para esta relação. Os funcionários que enfrentam menores níveis de conflito trabalho-família tendem a levar mais aspetos positivos da sua vida cotidiana para o trabalho (Qu & Zhao, 2012). O envolvimento no trabalho por parte do funcionário também pode desempenhar um papel influenciador na relação entre a felicidade no trabalho e na vida (González-Rico et al., 2018; Pierce et al., 2015; Proyer et al., 2012; Rodríguez-Muñoz et al., 2014). Esta variável pode, também, influenciar a felicidade do parceiro de um empregado por meio da sua felicidade (Rodríguez-Muñoz et al., 2014). A qualidade da vida no trabalho, mais do que apenas ter um trabalho, também tem um efeito importante na relação entre as felicidades no trabalho e na vida, na medida em que a qualidade da vida no trabalho leva à felicidade e à satisfação com a vida (Erdogan et al., 2012; Lee et al., 2018; Štreimikienė et al., 2009). Segundo Proyer e colegas (2012), o sucesso subjetivo da carreira do empregado leva a uma maior satisfação com a vida. Štreimikienė e Grundey, (2009) complementam esta afirmação, defendendo que um trabalho que se encaixa com as necessidades específicas do indivíduo leva a uma maior felicidade por parte deste.

Em todos os estudos mencionados anteriorment há uma explicação em comum para a reciprocidade que caracteriza esta relação: o efeito de *spillover*. Segundo Lambert (1990), este efeito consiste num fenómeno em que um trabalhador transporta as características que estabelece no trabalho (e.g., as suas emoções, atitudes, capacidades e comportamentos, entre outros) para a sua vida familiar e vice-versa.

Portanto, convém os empregadores entenderem a complexidade e as nuances da relação entre as felcidades no trabalho e na vida. Segundo Jones (2006), para além da satisfação no trabalho aumentar o desempenho no trabalho, a adição da satisfação com a vida na equação aumenta ainda mais a capacidade de prever o desempenho do

funcionário no trabalho, tanto em termos da função que executa como dos seus comportamentos extra-papel.

2.3. Trabalho com Significado

Neste capítulo, ir-se-á abordar a definição de trabalho com significado e os antecedentes e consequentes deste.

2.3.1. Definição de Trabalho com Significado

Segundo Cunha e colegas (2014), uma pessoa realiza trabalho com significado quando sente que esse trabalho tem um propósito válido. Ou seja, é útil não apenas para si próprio, mas também para um ideal, para algo que o ultrapassa, que lhe é transcendente. Para além disso, segundo estes autores, o trabalho tem significado quando é realizado em contexto de comunidade organizacional. Para Martela e Pessi (2018), significado no trabalho diz respeito à avaliação geral sobre o trabalho para averiguar se ele é intrinsecamente valioso e se vale a pena ser executado. Segundo Michaelson (2021), não existe, na literatura, uma definição compartilhada acerca do trabalho com significado. Isto deve-se, em parte, ao facto de existir um consenso relativamente ao facto de este significar coisas diferentes para pessoas diferentes. Isto vem da teoria do "Subjetivismo do Trabalho com Significado", que se refere ao facto de o significado no trabalho ser algo subjetivo à própria pessoa. Portanto, o que interessa é que o trabalho tenha significado para quem o realiza, independemente deste sê-lo ou não para as outras pessoas.

Quando se fala em trabalho com significado, existem certos conceitos, certas ideias que fazem com que o trabalho tenha significado. Para Cunha e colegas (2014), as pessoas experimentam significado no trabalho com três coisas em mente: paixão, vocação e sentido de missão. Chalofsky (2003), para entender o que constitui o trabalho com significado, criou um modelo teórico, assente em três dimensões – o sentido do *self*, o trabalho em si, e o sentido de equilíbrio. O sentido do *self* inclui características como o trabalhador tentar trazer a totalidade do seu ser (mente, corpo, emoção e espírito) para o local de trabalho; reconhecer e desenvolver o seu próprio potencial; conhecer o seu propósito da vida e saber como o trabalho se encaixa nele; e ter um sistema de crenças positivo acerca do alcançar do seu propósito. O trabalho em si inclui realizar o trabalho com um bom desempenho; o desafio, a criatividade, a aprendizagem, e o crescimento contínuo; a oportunidade de realizar o seu propósito através do trabalho; e a autonomia e o empoderamento do funcionário. Já o sentido de equilíbrio inclui o equilíbrio entre o

a vida pessoal e o trabalho; o equilíbrio entre o *self* espiritual e o *self* do trabalho; e o equilíbrio entre o trabalhador dar a si mesmo e aos outros. O trabalho, para ter significado, requer a interação de todos estes três elementos, sem isolar ou excluir qualquer um deles. Isto significa que estas três dimensões convergem e dão significado ao trabalho ao tornarem-se subconjuntos de um novo conceito, denominado totalidade integrada no trabalho. Já Martela e Pessi (2018), numa pesquisa de revisão sobre o que é o trabalho com significado, identificaram duas subdimensões principais que dão significado ao trabalho. Primeiro, tem de haver um amplo propósito e um valor intrínseco associados a este que transcendem a própria pessoa, que servem um bem maior ou objetivos pró-sociais. Segundo, a pessoa tem de se sentir realizada com este, tendo, portanto, um valor intrínseco para a propria pessoa. Para tal, a pessoa tem de experimentar um sentido de autonomia, de autenticidade e de autoexpressão no trabalho que realiza. Já You e colegas (2021) numa pesquisa com o mesmo propósito que Chalofsky e Martela e Pessi, descobriram que o trabalho, para ter significado, tem de ter três elementos presentes: 1) positividade; 2) significado e propósito; 3) realização humana. Tommasi e colaboradores (2020) tentaram criar uma definição baseada numa estrutura temporal para o trabalho com significado, algo que, até então, ainda não tinha sido idealizado por nenhum autor. Segundo este, o trabalho com significado é visto como uma dualidade: o trabalho com significado como uma mentalidade permanente/estável, por um lado, e o trabalho com significado como uma experiência mutável/episódica por outro. Para além disso, esta dualidade é analisada sobre três níveis macro: individual, organizacional e contextual. Ao nível individual, o trabalho com significativo como uma experiência mutável/episódica pode visto como uma experiência subjetiva positiva de significado que dependerá do seu cotidiano e das condições ambientais do local de trabalho. Da mesma forma, o trabalho com significado como uma mentalidade permanente/estável pode ser vista como um vivenciar do trabalho onde as diferenças entre os membros desempenham um papel importante na criação e atribuição do significado. Ao nível organizacional, o trabalho com significado como uma mentalidade permanente/estável está ligado às condições estruturais de trabalho, como o tipo, a qualidade, e a quantidade de trabalho e às características estáveis da cultura, políticas, e práticas organizacionais. Já o trabalho com significado como uma experiência mutável/episódica pode ser analisado sob as influências situacionais e de dinâmica organizacional, ou seja, como os recursos do trabalho podem variar e mostrar diferentes fontes de significados. Ao nível contextual, o trabalho com significado, independentemente da dualidade anteriormente apresentada, inclui diversos fatores sociopolíticos como o acesso a um trabalho decente, a cultura, as reformas políticas e as transformações e representações trabalhistas.

2.3.2. Antecedentes e Consequentes do Trabalho com Significado

Os antecedentes do trabalho com significado podem ser analisados sob três facetas distintas.

A primeira faceta está relacionada com o trabalho em si. Um trabalho pode ter significado se for percebido como importante (Cunha et al., 2014; Onça & Bido, 2019), ao ponto de poder transcender a própria pessoa que o executa (Widodo & Suryosukmono, 2021). O design do trabalho tem um papel importante para conferir signficado a este (Fouché et al., 2017). O ajuste pessoa-trabalho, nomeadamente na forma de ajuste autoconceito-trabalho, é considerado um preditor importante de um trabalho com significado (Scroggins, 2008). O trabalho ganha significado se estiver focado em algo exterior ao próprio indivíduo (Cunha et al., 2016), como, por exemplo, salvar vidas alheias (Cunha et al., 2014). Contudo, Michaelson e Tosti-Kharas (2019) mencionam uma interpretação diferente desta importância. Para eles, este conceito pode, também, ser entendido como o facto de os outros percebem o trabalho como socialmente valioso. Por outras palavras, o trabalho tem significado para as outras pessoas, mas isso não significa que o trabalho é importante para o bem-estar destas pessoas.

A segunda faceta está relacionada com o próprio ambiente em que o trabalho é executado (Lysova et al., 2019). Um bom ambiente para fomentar o trabalho com significado é onde o trabalho tenha qualidade, seja desafiante (Cunha et al., 2016), se ganham competências (Albrecht et al., 2021; Cunha et al., 2016), seja variado através do enriquecimento da função e haja mais oportunidades de desenvolvimento e autonomia (Albrecht et al., 2021). Nestes ambientes, a própria forma como os empregados são tratados importa (Cunha et al., 2014). Isto traduz-se numa liderança facilitadora (Lysova et al., 2019), confiável, íntegro e que apoia os funcionários (Arnold et al., 2007), em políticas e relações laborais de alta qualidade (Fouché et al., 2017; Lysova et al., 2019) e no suporte que o empregado recebe tanto dos supervisores como dos colegas de trabalho (Ahmed et al., 2021). Para além disso, nestes ambientes, os funcionários têm acesso a um trabalho decente. A espiritualidade também tem um papel fundamental para dar significado ao trabalho, nomeadamente no que diz respeito à liderança espiritual no local de trabalho em si (Widodo & Suryosukmono, 2021).

Por fim, a última faceta está relacionada com as características de quem executa o trabalho (Cunha et al.,2014). Para Cunha e colegas (2016), cada indivíduo pode ter o seu próprio propósito que dê significado ao trabalho que executa. Michaelson (2019), neste sentido, alude ao Subjetivismo do Trabalho com Significado, onde a experiência

subjetiva do trabalhador é uma condição necessária, mas não suficiente, para que o trabalho tenha significado. Este autor também refere que existem casos mais extremos de Subjetivismo, onde a experiência subjetiva é tanto condição necessária, como suficiente para o trabalho ter significado. Ou seja, o trabalho tem significado se, e apenas se, for experimentado pelo trabalhador como tal, independentemente de outras definições de "significado". Neste sentido, uma orientação para o chamamento é um forte preditor de significado no trabalho que se desempenha (Fouché et al., 2017; Willemse & Deacon, 2015). Onça e Bido (2019), num estudo conduzido a pessoas desempregadas, descobriram que a autoeficácia e personalidade criativa dos indivíduos proporcionavam mais significado aos trabalhos que estes executavam. Para além disso, a própria motivação e sentimento de competência do indivíduo pode criar significado no seu trabalho (Cunha et al., 2016).

Existem muitas consequências positivas (e negativas) do trabalho com significado para as organizações (Zeglat & Janbeik, 2019), e para os indivíduos que as integram (M. J. Johnson & Jiang, 2017).

Para as organizações, segundo Onça e Bido (2019), um trabalho que tenha significado pode atrair mais pessoas para realizá-lo. O trabalho com significado aumenta os comportamentos de criatividade (Ghafoor & Haar, 2019) e de cidadania organizacional (Allan, Batz-Barbarich, et al., 2019), a atitude positiva no trabalho (Willemse & Deacon, 2015) e a autoavaliação do desempenho profissional (Allan, Batz-Barbarich, et al., 2019). O trabalho com significado permite que o burnout (Allan, Owens, et al., 2019), a depressão (Allan et al., 2016), as intenções de saída (Allan, Batz-Barbarich, et al., 2019; Scroggins, 2008) e a afetividade negativa dos funcionários (Allan, Batz-Barbarich, et al., 2019) diminuam. Ainda, o trabalho com significado pode aumentar o envolvimento e comprometimento no trabalho (Ahmed et al., 2018; Albrecht et al., 2021; Allan, Batz-Barbarich, et al., 2019; Fouché et al., 2017; M. J. Johnson & Jiang, 2017; Jung & Yoon, 2016; Usman et al., 2019), o que, por sua vez, direta e indiretamente, pode reduzir os comportamentos de cyberloafing (Usman et al., 2019). Por fim, o trabalho com significado melhora as relações laborais, o que, por sua vez, melhora a satisfação no trabalho (Allan, Batz-Barbarich, et al., 2019; Lavy & Bocker, 2018).

Contudo, recomenda-se um olhar crítico aos efeitos do trabalho com significado para as organizações. Segundo Cunha e colaboradores (2016), o trabalho com significado nem sempre traz os resultados desejados, podendo, até, gerar efeitos nefastos para as organizações. Allan e colegas (2020) apontam os casos de pessoas que, mesmo tendo um trabalho com significado, não são capazes de empregar totalmente as suas

capacidades neste. Aqui, existe o perigo das pessoas piorarem o seu bem-estar, pela incapacidade de dedicar o seu todo àquilo que sentem ser o seu “chamamento” pode levar ao aumento da afetividade organizacional negativa, do stress e da depressão. Por fim, também existem algumas a questões apontadas por Cunha e colegas (2016) relativamente ao uso indevido do significado do trabalho. Por exemplo, estes autores apontam que os membros da organização podem não partilhar dos valores associados ao propósito que conduz o trabalho. Outro exemplo é o significado que se pretende atribuir às tarefas não passar de uma “bela narrativa discursiva” que “pode também ser tomada como reciclagem de discursos anteriores, sem possibilidade de concretização” (p. 79). Outro caso é o propósito poder não ser necessariamente digno e não se tornar tal só pelo simples facto de ser realizado em quadros institucionais. Aliás, o próprio significado do trabalho pode ser utilizado de forma abusiva no meio empresarial, através da manipulação por parte dos líderes.

Para os empregados, Onça e Bido (2019) referem que as pessoas que percebem o trabalho como tendo significado têm mais confiança para ser proativos na busca de um novo emprego e adaptação ao mundo do trabalho. O trabalho com significado também permitir enriquecer vida extratrabalho (Johnson & Jiang, 2017). Portanto, o trabalho com significado pode melhorar o significado da vida do trabalhador. Segundo Minkkinen e colegas (2020), o trabalho com significado tem uma qualidade protetora que ajuda o indivíduo a lidar com condições de trabalho stressantes. O trabalho com significado tem uma relação direta com a satisfação na carreira e a imersão no trabalho (Dechawatanapaisal, 2020). Para além disso, um trabalho com significado pode ser muito benéfico para o bem-estar do empregado (Minkkinen et al., 2020; Salleh et al., 2020) e para a sua saúde (Allan, Batz-Barbarich, et al., 2019; Minkkinen et al., 2020), especialmente a saúde mental (Dich et al., 2019), o que conduz à sua satisfação com a vida (Allan, Batz-Barbarich, et al., 2019) e à sua felicidade (Arnold et al., 2007).

Contudo, há quem tenha uma opinião diferente acerca da relação entre o trabalho com signficado e a felicidade. Cunha et al. (2016) defendem que o significado não se traduz necessariamente em felicidade. Segundo estes, apesar de ambas as variáveis se alimentarem mutuamente, percorrem caminhos diferentes. Há pessoas que, mesmo experimentando significado no trabalho e na vida, podem ser menos felizes, porque a “convicção pode colidir com a responsabilidade” (p. 76), o que traz sofrimento. Para Dich et al. (2019), apesar do trabalho com significado poder melhorar a saúde mental, isto não se aplica para as mulheres, onde aquele, juntamente com o sentimento de recompensa por se tomar conta da família, pode originar uma maior desregulação fisiológica.

2.4. Motivação Extrínseca

Neste capítulo, ir-se-á abordar o conceito de motivação, as suas origens teóricas, a distinção entre motivação intrínseca e extrínseca e os antecedentes e consequentes da última.

2.4.1. O Conceito de Motivação

Cunha e colegas (2014) consideram difícil definir o que é a motivação, uma vez que este é um conceito invisível, não palpável, e que é utilizado de forma generalizada pelas várias ciências sociais, sendo, portanto, abordável segundo várias perspetivas. Segundo Mullins (2005), a motivação é um tema complexo, muito pessoal e influenciado por múltiplas variáveis diferentes. Isto significa que indivíduos diferentes têm uma variedade de necessidades e expectativas diferentes, mutáveis e, muitas vezes, conflituantes que tentam satisfazer de várias maneiras diferentes. No entanto, Ryan e Deci (2000) definem, numa só frase, e de forma simples, o que é a motivação: "Estar motivado significa ser movido a fazer algo" (p. 54). Ou seja, as pessoas estão motivadas quando esperam que uma determinada ação possa levar à realização de um objetivo e, posteriormente, a uma recompensa valiosa que possa satisfazer as suas necessidades (Armstrong, 2006). Por esta razão, o estudo da motivação preocupa-se em compreender porque as pessoas se comportam de determinadas maneiras em determinados momentos para, depois, poder influenciá-las no sentido desejado (Mullins, 2005). Cunha e colegas (2014), de uma forma sintetizada, apontam na motivação humana quatro elementos essenciais: 1) Estimulação, que são as forças que impulsionam o comportamento; 2) Ação e esforço, que constituem o comportamento; 3) Movimento e persistência, que é o prolongamento do comportamento no tempo; 4) Recompensa, que serve para reforçar todas as ações anteriores.

2.4.2. As origens

A popularidade dos estudos motivacionais levou à disseminação de diversas teorias que tentaram dar resposta à necessidade de estimular os indivíduos a adotar comportamentos desejáveis. Muitas destas teorias já aludiam a conceitos muito próximos da motivação extrínseca, podendo até serem consideradas precursoras desta. Duas delas são a Teoria do Reforço de Skinner e a Teoria Bifatorial de Herzberg. Apesar de Herzberg e Skinner enfatizarem a importância do ambiente no comportamento de uma pessoa, eles fazem-no de maneiras muito distintas, nomeadamente no que diz respeito aos motivadores extrínsecos (Latham & Ernst, 2006). Segundo Latham e Ernst

(2006), enquanto a teoria bifatorial de Herzberg retrata o dinheiro como uma fonte de insatisfação que não tem efeito sobre a motivação de uma pessoa, a teoria do reforço de Skinner afirma que, se o dinheiro for contingente a um determinado comportamento, e consequentemente, aumentar a probabilidade de que tal comportamento se repita, então esse dinheiro é, por definição, um reforçador/motivador.

A Teoria do Reforço descreve como as pessoas aprendem o comportamento e aprendem a agir (Krishnan & Amuthan, 2014). Esta teoria originou da Teoria da Aprendizagem Operante de Skinner (Skinner, 1953, 1963) que defende que comportamentos inicialmente aleatórios vão dando lugar a comportamentos mais direcionados e mais frequentes através do uso de estímulos externos. Assim, há uma enorme proximidade temporal entre estes estímulos e a resposta comportamental pretendida (Morse & Skinner, 1958). Segundo Morse e Skinner (1958), os estímulos utilizados para reforçar o comportamento de um indivíduo modificam a frequência subsequente da deste mesmo comportamento. Por outras palavras, quando uma resposta ocorre e é reforçada, a probabilidade que esta ocorra novamente na presença de estímulos semelhantes aumenta (Skinner, 1984). Segundo a Teoria do Reforço, a recorrência destes comportamentos pode ser aumentada por via do seu reforço ou ser eliminada pela extinção do reforço (Skinner, 1953, 1963, 1984). Portanto, à teoria do reforço não interessa a razão do comportamento das pessoas, mas sim, as mudanças que ocorrem nesse comportamento (Skinner, 1963).

Skinner retratou as potencialidades e aplicações desta teoria, que vão desde a sociologia, a antropologia, a ciência política, a economia, a teologia, a educação, a psicoterapia e a psicologia (Skinner, 1958) até ao design cultural (Skinner, 1966) e a terapia comportamental (Skinner, 1988). Neste sentido, a Teoria do Reforço é uma forma poderosa e versátil de controlar as ações e os comportamentos das pessoas, o que se pode revelar extremamente útil em contexto organizacional (Krishnan & Amuthan, 2014). Isto é notório pelo facto da sua validade e aplicações reais já terem sido estudadas empiricamente, em diferentes contextos organizacionais. Por exemplo, Facer, Jr. et al. (2014), no seu estudo, descreveram o desenvolvimento e validação de um instrumento, denominado de Motivation Beliefs Inventory (MBI). Este mede as crenças de motivação por parte dos líderes em quatro linhas teóricas, entre elas, a teoria do reforço. As análises de validade e confiabilidade revelaram que o instrumento demonstra propriedades psicométricas aceitáveis, sendo que a subescala da teoria do reforço teve um alfa de cronbach de 0,77. Elobuike e colegas (2018) examinaram o efeito do reforço no desempenho de funcionários da Autoridade da Televisão Nigeriana. Os resultados revelaram uma diferença significativa entre os desempenhos pré-reforço e pós-reforço, revelando que o reforço é, de facto, um forte determinante do

desempenho no trabalho e confirmando as suposições de Skinner do comportamento ser uma função das suas consequências e do seu reforço. Já Susanto e os seus colaboradores (2021) descobriram que o reforço explicava 49,7% do desempenho dos colaboradores, e o coeficiente de correlação entre o reforço positivo e o desempenho dos funcionários foi 0,705. Isto revela, mais uma vez, uma relação entre reforço e desempenho dos funcionários.

Segundo a Teoria do Reforço, existem quatro tipos de abordagens relativas ao reforço, denominadas de contingências do reforço (Skinner, 1953, 1966). Estas quatro contingências podem ser usadas, não só, para aumentar a probabilidade de ocorrência de alguns comportamentos desejáveis, como para enfraquecer outros não tão desejáveis:

- Reforço Positivo: O reforço positivo consiste em apresentar estímulos contingentes a comportamentos desejáveis numa determinada situação, de modo a aumentar a frequência destes comportamentos (Skinner, 1953). Em termos organizacionais, pode traduzir-se em recompensas extrínseca ou intrínseca (Wei & Yazdanifard, 2014) contingentes ao bom desempenho por parte de um empregado (Cunha et al., 2014).
- Reforço Negativo: O reforço negativo consiste em remover contingências negativas aos indivíduos devido à adoção de comportamentos desejáveis numa determinada situação (Skinner, 1953). Tanto o reforço positivo quanto o negativo são capazes de aumentar a probabilidade da repetição de comportamentos desejados. No entanto, ao contrário do reforço positivo, no reforço negativo, o comportamento desejado não provém de contingências desejadas, mas sim da remoção de contingências indesejadas (Villere & Hartman, 1991). O reforço negativo, por vezes, também é erradamente considerado uma forma de punição (Krishnan & Amuthan, 2014). O reforço constrói tendências comportamentais desejadas, enquanto a punição é projetada para derrubar comportamentos indesejados (Skinner, 1953).
- Extinção: A extinção significa a ausência de reforços (Krishnan & Amuthan, 2014), que ocorre de modo que um determinado comportamento indesejado deixe de se repetir (Cunha et al.,2014). O princípio subjacente que Skinner (1953) pretende transmitir é que, quando o reforço não está mais disponível, uma resposta torna-se cada vez menos frequente. Assim, quando o comportamento a evitar deixa de "compensar", o indivíduo fica menos inclinado a repeti-lo, acabando este por desvanecer.
- Punição: A punição consiste em proporcionar consequências negativas a um indivíduo com a intenção de reduzir a tendência de este repetir comportamentos

indesejáveis (Skinner, 1953). Em termos organizacionais, isto traduz-se em proporcionar consequências negativas a um empregado por ter adotado comportamentos potencialmente danosos para a organização (Cunha et al.,2014; Krishnan & Amuthan, 2014). Skinner (1953), apesar de reconhecer que esta contingência do reforço é a mais utilizada na história da humanidade, revela-se manifestamente contra a sua utilização, devido aos efeitos nefastos que pode trazer, tanto para o punido como para o punidor. Segundo o autor, apesar da punição ter um efeito imediato na redução de comportamentos indesejados, esta redução poderá não ser permanente, uma vez que, assim que a punição cessar, o comportamento poderá ressurgir.

A Teoria Bifatorial de Herzberg é uma das abordagens motivacionais mais conhecidas e intuitivamente mais apelativas (Cunha et al., 2014). Esta sugere que as pessoas têm dois grandes tipos de necessidades, que podem ser considerados independentes e com efeitos distinguidos (Cunha et al., 2014). Uma delas está relacionada com a satisfação do funcionário, a outra está relacionada com a insatisfação deste. Esta teoria sugere que a satisfação no trabalho e a insatisfação no trabalho são produzidos por diferentes fatores de trabalho. Os fatores que deixam as pessoas satisfeitas no trabalho são os fatores motivadores, que se relacionam com o conteúdo do trabalho. Já os relacionados com a insatisfação, os chamados fatores higiénicos, estão relacionados, não ao conteúdo do trabalho, mas ao contexto que envolve este e à forma como o empregado é tratado pela organização (Herzberg, 1965, 1974, 2002). Os fatores motivadores, que são de natureza intrínseca ao trabalho, obedecem a uma dinâmica de crescimento e conduzem à satisfação de longo prazo e à felicidade do empregado na organização (Herzberg 1965). Estes incluem o sentimento de realização da tarefa, o reconhecimento, trabalho interessante, maior responsabilidade, trabalho variado e desafiante, avanço ou crescimento profissional e desenvolvimento pessoal (Cunha et al., 2014; Herzberg, 1965, 1974). Os fatores higiénicos, de natureza extrínseca ao trabalho, conduzem ao evitamento da dor e ao alívio da insatisfação do empregado a curto prazo (Herzberg, 1965). Esses incluem a política e a gestão da empresa, a supervisão, as condições de trabalho, o salário, a conciliação com a vida pessoal, o status, as relações interpessoais (com chefe, colegas, subordinados, etc.) e a segurança no trabalho (Cunha et al., 2014; Herzberg, 1965, 1974).

Para Herzberg (2002), existem alguns problemas de semântica em relação a termos como “satisfação” e “insatisfação” que podem levar a alguns equívocos em relação ao conteúdo da teoria. Isto deve-se ao facto de ser comum pensar-se em “satisfação” e “insatisfação” como sendo conceitos opostos e mutuamente exclusivos. Por outras

palavras, existe a suposição errada de que, se algo não é satisfatório, então deve ser insatisfatório, e vice-versa. Mas quando se trata de entender o comportamento das pessoas no trabalho, e interpretar esta teoria, esta forma de pensar não deve mesmo existir. Isto significa que a satisfação e insatisfação no trabalho não são o oposto uma da outra. É preferível vê-las como dois conceitos separados, independentes e paralelos. A forma correta de interpretar a Teoria Bifatorial é ver o oposto de satisfação no trabalho como a ausência de satisfação no trabalho, e o oposto de insatisfação no trabalho como nenhuma insatisfação no trabalho (Herzberg, 1965, 2002). Seguindo a mesma lógica, os fatores motivadores geram atitudes positivas de trabalho, mas não evitam as negativas, enquanto os fatores higiénicos evitam atitudes negativas, mas não provocam as positivas (Cunha et al.,2014).

Apesar da Teoria Bifatorial ser uma das abordagens motivacionais mais conhecidas e intuitivamente mais apelativas, a implementação desta, segundo um estudo de (Yusof et al., 2013), tem sido considerada como menos prática para o estudo da motivação dos funcionários da atualidade. Segundo a pesquisa destes autores, os fatores higiénicos impactam a satisfação profissional dos trabalhadores, contrariamente àquilo que é considerado como óbvio sobre esta teoria, ou seja, os fatores higiénicos estarem relacionados com sentimentos de insatisfação ou neutralidade em relação ao trabalho (Cunha et al., 2014; Herzberg, 2002). Isto decorre do facto de, segundo Cunha e colegas (2014), esta teoria ser incompreendida por razões de interpretação equívoca. A teoria considera que os fatores higiénicos não são “motivadores” no sentido de não afetarem a motivação no trabalho. Isto faz com que se pense que basta atuar sobre os fatores motivadores para se ser bem-sucedido, ignorando-se que, por exemplo, um bom salário não motiva no sentido estrito do termo, mas que um mau salário, de facto, desmotiva. Yusof e colegas (2013) recomendam que os fatores extrínsecos devem, de facto, ser considerados como tendo um impacto direto na satisfação profissional dos funcionários, devendo estes ser combinados com os fatores motivadores para que a teoria tenha um maior alcance e utilidade.

2.4.3. Motivação Intrínseca e Motivação Extrínseca

Segundo Ryan e Deci (2000), a motivação intrínseca é definida como a realização de uma atividade pela simples satisfação, diversão ou desafio inerentes à sua realização, em vez de estímulos externos, pressões ou recompensas. Ou seja, este tipo de motivação está relacionado com recompensas "psicológicas", intangíveis, como a oportunidade de usar sua habilidade, a responsabilidade, a autonomia, o trabalho

desafiante, o crescimento pessoal e profissional, um senso de desafio e conquista, apreciação, reconhecimento, etc. (Armstrong, 2006; Cunha et al., 2014; Mullins, 2005; Oliveira & Silva, 2013). Neste sentido, a motivação intrínseca é autogerada (Armstrong, 2006), uma que ela vem de dentro da pessoa (Deci, 1972). Segundo Ryan e Deci (2000), a motivação extrínseca é a realização de uma atividade com o objetivo de atingir algum resultado separável, sendo esta apenas realizada pelo seu valor instrumental, ou seja, com a finalidade de obter alguma recompensa material ou social, ou para evitar alguma forma de punição (Cunha et al., 2014). A motivação extrínseca está relacionada com recompensas "tangíveis", materiais e sociais, (e.g., salário e benefícios, a segurança, a promoção para um novo cargo, o ambiente/condições de trabalho, etc.) e com o evitamento de punições (e.g., ações disciplinares, retenção de pagamento ou o "descontar do salário", críticas, etc.). Por essa razão, também é comumente denominado de "gestão através do pau e da cenoura" (Armstrong, 2006; Cunha et al., 2014; Mullins, 2005; Oliveira & Silva, 2013). Como este tipo de motivação não ser autogerado, este é exterior ao indivíduo (Deci, 1972).

2.4.4. Antecedentes e Consequentes da Motivação Extrínseca

Os antecedentes da motivação extrínseca podem ser sistematizados em dois fatores: relacionados com o empregado e relacionados com a organização.

Os fatores individuais do empregado desempenham um papel preponderante nos seus níveis de motivação extrínseca. Por exemplo, o grau de autonomia sentida pelo funcionário é um forte preditor do nível de motivação extrínseca deste. De acordo com a Teoria da Autodeterminação, criada por Ryan e Deci (2000), existem vários tipos de motivação extrínseca, que variam consoante o grau de autonomia sentida pelos funcionários. Assim, alguns tipos de motivação representam formas muito empobrecidas de motivação (e.g., Amotivação), enquanto outros representam estados ativos e de agência por parte do colaborador, muito próximos da motivação intrínseca (e.g., Regulação integrada). As variáveis sociodemográficas desempenham um papel importante para a predisposição dos indivíduos para a motivação extrínseca. Para Buelens e Broeck (2007), a idade correlaciona-se negativa com a motivação extrínseca, algo corroborado por Catania e Randall (2013) e confirmado empiricamente por Dokadia e colegas (2015) e LeFebvre e Huta (2021). Os resultados do estudo de Dokadia e colegas (2015) afirmam que a motivação intrínseca é maior na geração silenciosa, sendo que a motivação extrínseca é maior na geração Y. Os resultados do estudo de LeFebvre e Huta (2021) revelam que a motivação extrínseca das pessoas é maior

quando são mais jovens, sendo muito menor aos 60 anos de idade. Catania e Randall (2013) justificam os níveis mais altos de motivação extrínseca nos empregados mais jovens com os encargos financeiros cada vez maiores (e.g., empréstimos, hipotecas, etc.) que estes têm de suportar. Isto impele-os a trabalhar em empregos que lhes permitam alcançar os objetivos financeiros pretendidos em vez de trabalhar em empregos intrinsecamente mais interessantes. Já os trabalhadores mais velhos, estando menos impactados com estas questões financeiras e tendo hábitos financeiros mais conservadores, acabam por se preocupar menos com os aspetos extrínsecos de um trabalho e a desejar mais trabalhos intrinsecamente ricos. O estudo de LeFebvre e Huta (2021) também contém outro resultado: os homens, aos 20 e 30 anos, têm maiores níveis de motivação extrínseca do que as mulheres. Isto mostra que o género também tem influências sobre o nível de motivação extrínseca de uma pessoa. Este antecedente em específico já tem sido estudado ao longo dos anos, havendo resultados nem sempre consensuais. No estudo de Buelens e Broeck (2007), os homens também eram mais motivados extrinsecamente do que as mulheres, acontecendo o mesmo no estudo de Makki e Abid (2017). Contudo, o mesmo já não aconteceu no estudo de Worthley e colaboradores (2009), onde os empregados do sexo masculino tendiam a valorizar mais a motivação intrínseca do que a motivação extrínseca, enquanto as do sexo feminino classificaram os fatores extrínsecos mais altos do que os homens. Deve-se ter algo em atenção quando se analisam estes resultados: O estudo de Buelens e Broeck (2007) foi realizado na Bélgica, enquanto o de Worthley e colegas (2009) foi realizado no Japão e o de LeFebvre e Huta (2021) na América do Norte. Portanto, pode-se inferir que talvez o local de origem ou a cultura do funcionário também terá a possibilidade de influenciar os seus níveis de motivação extrínseca. Snelgar et al. (2017), num estudo realizado a empregados alemães e sul africanos, confirmam que a cultura desempenha um papel muito importante na determinação dos níveis de motivação extrínseca dos funcionários. Os empregados com rendimentos mais baixos apresentam os níveis mais altos de motivação extrínseca (Snelgar et al., 2017). Já os colaboradores com níveis mais baixos de educação são mais motivados extrinsecamente do que os com níveis de instrução mais altos (Buelens & Broeck, 2007; Rosenfeld & Zdep, 1971). Existem, ainda, outras características individuais importantes na determinação dos seus níveis de motivação extrínseca. Por exemplo, os funcionários do setor público são menos motivados extrinsecamente do que os funcionários do setor privado (Buelens & Broeck, 2007), mas mais motivados extrinsecamente do que os funcionários do setor sem fins lucrativos (S. M. Park & Word, 2012). Também a posição hierárquica influencia os níveis de motivação extrínseca de um funcionário. Segundo Buelens e Broeck (2007), os empregados nos níveis hierárquicos mais altos são os mais motivados extrinsecamente. Segundo H. C.

Yang e colaboradores (2015), uma das dimensões da inteligência emocional – a utilização das emoções – tem um efeito positivo na motivação extrínseca.

Os fatores organizacionais também influenciam bastante os níveis de motivação extrínseca dos colaboradores. A estrutura organizacional afeta os níveis de motivação extrínseca dos empregados. Por exemplo, segundo Sherman e Smith (1984), a motivação extrínseca está positivamente associada à estrutura organizacional mecanicista, sendo que as duas características que mais contribuem para esta relação são a hierarquia e a centralização na organização. Para além da estrutura, também o ambiente social dentro da organização tem uma grande influência na motivação extrínseca dos funcionários. Segundo Legault (2016), um ambiente social onde a autonomia pessoal dos membros é negligenciada, frustrada, e posta em causa aumenta a motivação extrínseca destes, o que complementa e ajuda a confirmar a Teoria da Autodeterminação de Ryan e Deci (2000). As recompensas em si podem influenciar os níveis de motivação dos funcionários. Segundo Kruglanski e colegas (1975), as recompensas intrínsecas associadas à tarefa influenciam negativamente o grau de motivação extrínseca dos membros. Já os motivadores extrínsecos, como dinheiro ou outros recompensas, segundo Legault (2016), aumentam a motivação extrínseca. Kuvaas et al. (2018) salientam, ainda, que, quando o motivador extrínseco utilizado é a remuneração variável individual – contingente ao desempenho do funcionário – o efeito de incentivo associado a esta aumenta ainda mais os níveis de motivação extrínseca. O estilo de liderança também influencia os níveis de motivação extrínseca. Segundo Richer e Vallerand (1995), os estilos de liderança de controlo punitivo mantêm a motivação extrínseca, enquanto os estilos de liderança de apoio à autonomia diminuem a motivação extrínseca. Segundo Legault (2016), os líderes que usam estratégias controladoras e de restrições externas, reforçadoras e punidoras, para manipular o comportamento dos seus subordinados, aumentam a motivação extrínseca. De acordo com Bear e colegas (2017), aqueles que recorrem a um maior uso de consequências punitivas, mas também, pelo contrário, a um maior uso de elogios e recompensas, aumentam, a motivação extrínseca dos funcionários.

Geralmente, a literatura salienta os resultados mais negativos da motivação extrínseca. Os impactos deste tipo de motivação podem ser sistematizados em dois fatores: impactos no empregado e na organização.

Um dos impactos individuais mais óbvios é o facto de os vários tipos de motivação extrínseca, como as recompensas extrínsecas, tangíveis contingentes e esperadas (Dec et al., 1999; Deci, 1971), as ameaças de punição por mau desempenho ou

feedback negativo (Deci, 1972), entre outros, diminuírem a motivação intrínseca dos empregados (Kuvaas et al., 2017; Pink, 2011). Estas recompensas transformam qualquer paixão em apenas trabalho. Contudo, nem todos os autores concordam com esta ideia de que existe uma relação negativa entre as motivações intrínseca e extrínseca. Por exemplo, Cameron (2001) tentou refutar esta tese ao realizar a sua própria versão do estudo de Deci e colegas (1999). Neste, descobriu que os efeitos negativos na motivação intrínseca são limitados a apenas um conjunto muito específico de circunstâncias e que as recompensas extrínsecas podem ser usadas para produzir tanto efeitos negativos como positivos sobre determinadas formas de motivação intrínseca. Por exemplo, segundo o autor, as recompensas podem ser utilizadas para aumentar a motivação e o desempenho em tarefas de interesse inicial baixo. Em tarefas de interesse intrínseco mais alto, os efeitos positivos foram obtidos quando os participantes foram elogiados verbalmente pelo seu bom trabalho e quando as recompensas tangíveis estavam explicitamente ligadas ao bom desempenho na execução das tarefas. Os resultados negativos no estudo surgiram apenas quando as recompensas tangíveis eram inferiores ao anteriormente acordado ou quando estas estavam muito pouco vinculadas ao desempenho do funcionário. Segundo Cameron, estas recompensas podem ter passado a mensagem implícita de que a pessoa tinha fracassado na execução da tarefa. Para além da diminuição da motivação intrínseca, a motivação extrínseca tem, também, outros impactos no indivíduo. A motivação extrínseca pode minar a confiança dos funcionários nas suas próprias capacidades ou no valor da tarefa recompensada (Bénabou & Tirole, 2003). A motivação extrínseca aumenta, ainda, o conflito trabalho-família e o burnout dos funcionários (Kuvaas et al., 2017).

A motivação extrínseca também gera impactos significativos ao nível organizacional, nomeadamente no que diz respeito ao desempenho dos funcionários. Muitos estudos (e.g., Armstrong, 2006; Bénabou & Tirole, 2003; Pink, 2011) afirmam que, apesar de a motivação extrínseca ter um efeito poderoso e imediato no aumento do desempenho, este apenas ocorre no curto prazo. Isto deve-se ao facto de o estímulo gerado pela recompensa desvanecer rapidamente, contrariamente à motivação intrínseca, que tem um efeito mais profundo e de longo prazo no desempenho por ser inerente aos empregados e não ser imposta de fora. Segundo Pink (2011), a motivação extrínseca pode criar uma dependência por recompensas para o bom desempenho e, consequentemente, levar a um escalar de recompensas que poderão atingir níveis financeiramente insustentáveis. Esta dependência pode, ainda, induzir os empregados a adotar comportamentos repreensíveis e prejudiciais para a organização,

nomeadamente menor predisposição para trocar de conhecimento com os colegas (David et al., 2019), falta de cooperação e desonestidade (Pink, 2011), entre outros. Também é argumentado que a motivação extrínseca diminui a criatividade (Amabile, 1985; Pink, 2011) e o comprometimento afetivo dos funcionários (Kuvaas et al., 2017). Por fim, a motivação extrínseca também pode aumentar a rotatividade (Kuvaas et al., 2017; Zeng et al., 2022) e o comprometimento de continuidade dos empregados (Kuvaas et al., 2017).

Contudo, a motivação extrínseca também traz resultados positivos. Por exemplo, a motivação extrínseca aumenta a eficiência e eficácia (Wei & Yazdanifard, 2014) e, consequentemente, o desempenho dos funcionários (Akanbi, 2011; Makki & Abid, 2017; Shaikh et al., 2018). Isto contraria as afirmações mencionadas anteriormente sobre o efeito degradante deste tipo de motivação no desempenho. Segundo H. C. Yang et al. (2015), a motivação extrínseca tem um efeito positivo no suporte organizacional percebido. Ainda, segundo Dang e Chou (2020), a motivação extrínseca tem um impacto positivo significativo no ajuste intercultural dos empregados (Dang & Chou, 2020). Segundo Pradenas e colegas (2021), os aspetos extrínsecos do emprego, como as suas condições materiais, e o trabalho extrínseco em geral, predizem o bem-estar geral dos funcionários. Por fim, a motivação extrínseca pode aumentar a criatividade dos funcionários se for utilizada de forma correta e nas circunstâncias certas (Baer et al., 2003; Hwang & Jung, 2018; Malik et al., 2019). Uma possível explicação para estes resultados conflituantes foi dada por Armstrong (2006), que defende que as abordagens à motivação são muitas vezes sustentadas por suposições simplistas sobre como esta funciona. Este autor defende que a motivação é um conceito muito mais complexo do que muitos profissionais acreditam ser, uma vez que as pessoas têm necessidades diferentes, estabelecem objetivos diferentes para satisfazer essas necessidades e realizam ações diferentes para atingir esses objetivos. Portanto, Armstrong conclui que é errado supor que uma abordagem de motivação serve para todas as circunstâncias, pelo que as práticas motivacionais têm maior probabilidade de funcionar efetivamente se forem baseados na compreensão adequada do que cada funcionário em questão valoriza. No estudo de Finkelstein (2011), um dos resultados foi o facto de haver uma forte e positiva correlação entre a motivação intrínseca e a motivação extrínseca. Isto não só corrobora o que Cameron (2001) defendia, mas também sugere que é mais útil ver estes dois tipos de motivação como sendo complementares em vez de concorrentes. Como tal, estes devem ser utilizados em conjunto para ajudar os empregados, e, por extensão, a organização, a atingir melhores desempenhos – algo que veio a ser confirmado pela meta-análise de Cerasoli e colegas (2014).

2.5. Suporte de Supervisor

Neste capítulo, abordar-se-á o suporte organizacional, o suporte de supervisor, e os antecedentes e consequentes deste.

2.5.1. A Perceção de Suporte Organizacional

Em 1986, Eisenberg e colegas criaram a Teoria do Suporte Organizacional. Segundo esta, os funcionários formam crenças globais sobre o compromisso da organização com estes e até que ponto a organização valoriza as suas contribuições e se preocupa com o seu bem-estar. Esta percepção geral de apoio por parte dos funcionários leva a que estes tenham atitudes positivas para com a organização. Exemplos disto são a realização do trabalho de forma conscienciosa, o envolvimento afetivo com a organização, a inovação em nome da organização, mesmo na ausência de recompensas diretas antecipadas ou de reconhecimento pessoal, a redução do absentismo, o aumento do desempenho, o aumento da tendência de interpretar os ganhos e perdas organizacionais como seus, o aumento da internalização dos valores e normas da organização, um mais pleno respeito pelas prioridades organizacionais, etc. (Eisenberger et al., 1986, 1990; Stinglhamber & Vandenberghe, 2003). Da mesma maneira que os trabalhadores esperam que o seu valor seja reconhecido pela organização, também nutrem esta expectativa relativamente ao seu supervisor (Kottke & Sharafinski, 1988, citados em Ceribeli & Severgnini, 2020). Portanto, a relação de trabalho é uma função das trocas de funcionários com a organização como um todo, mas não se limita a isso, sendo essa troca ainda mais intensa com o supervisor imediato (Stinglhamber et al., 2006). O facto de os supervisores serem representantes diretos da organização, leva o Suporte de Supervisor a ser parte integrante da Teoria do Suporte Organizacional (Eisenberger, 1986; Eisenberger et al., 2002).

2.5.2. A Perceção de Suporte de Supervisor

A Perceção de Suporte do Supervisor refere-se à perceção por parte dos funcionários de que o seu supervisor valoriza as suas contribuições e se preocupa com seu bem-estar (Eisenberger et al., 2002). Neste sentido, os supervisores não só representam, como também substituem parcialmente a organização na motivação e retenção dos subordinados (Stinglhamber et al., 2006). Isto acontece porque os supervisores são os responsáveis pelo acompanhamento, auxílio e orientação dos seus subordinados (Beck & Plowman, 2009; Wooldridge & Floyd, 1990; Woolridge et al., 2008, citados em Ceribeli & Severgnini, 2020). Neste sentido, ocupam uma função de importante de

representação organizacional para os colaboradores, ao serem “um espelho” daquilo que é a organização como um todo para estes, cabendo aos supervisores interpretar as diretrizes estratégicas formuladas pela gestão de topo e comunicá-las à suas equipas (Beck & Plowman, 2009; Eisenberger et al., 2002; Sluss, Klimchak & Holmes, 2008, citados em Ceribeli & Severgnini, 2020). Isto é especialmente verdade quando o supervisor é percebido como a representação emocional da organização e quando estão em posições hierárquicas altas. Nessas situações, são mais rapidamente vistos como a exemplificação do caráter da organização, o que faz com que esse efeito de “espelho” seja ainda mais forte (Eisenberger et al., 2002).

2.5.3. Antecedentes e Consequentes do Suporte de Supervisor

A Perceção de Suporte de Supervisor é influenciada por fatores relacionados com o subordinado, fatores relacionados com o supervisor e fatores relacionados com a relação subordinado-supervisor.

As características do funcionário têm uma grande influência na perceção de suporte do supervisor. Os funcionários que recebem mais apoio dos seus colegas de trabalho e da organização no geral recebem maior suporte do seu supervisor, por este se sentir pressionado a também prestar mais apoio ao funcionário (Yoon & Thye, 2000). As perceções de suporte de supervisor podem variar de acordo com as modalidades de emprego dos subordinados, especialmente entre os a full-time e part-time, em que os funcionários a part-time se sentem menos apoiados do que os a full-time (Gordon et al., 2019). As expetativas do funcionário acerca do seu supervisor, baseadas em experiências passadas com outros supervisores, podem influenciar as perceções de suporte de supervisor (Vries et al., 2022). Se essas experiências forem maioritariamente negativas, a perceção de suporte do supervisor diminui e o contrário se a maioria dessas experiências for positiva. Curiosamente, o desempenho do próprio empregado também tem um efeito significativo sobre o suporte efetivo do supervisor (Tarcan et al., 2021).

As características do supervisor têm uma grande influência na perceção de suporte por parte dos seus subordinados. Alguns traços de personalidade do supervisor aumentam a perceção de suporte de supervisor. Supervisores honestos, sensíveis e respeitadores (Ceribeli & Severgnini, 2020), calorosos e sociáveis (Paustian-Underdahl et al., 2013) são vistos como mais solidários pelos seus subordinados. Segundo Paustian-Underdahl e colaboradores (2013), os supervisores com muito boas capacidades de comunicação e liderança são percecionados como prestando mais apoio aos seus subordinados. Os mesmos autores consideram, ainda, que o envolvimento em atividades sociais e grupos

profissionais por parte dos supervisores afeta a perceção do seu suporte aos funcionários. Os mais envolvidos em tendem a ser percecionados como mais solidários para os seus subordinados do que os menos envolvidos. O próprio estilo de gestão do supervisor tem um efeito significativo na perceção de suporte por parte dos funcionários. Como tal uma gestão do estilo cogumelo – onde os gestores consideram o conhecimento como uma espécie de trunfo, evitando partilhar conhecimento com os seus funcionários para se manterem como o decisor dominante –, por exemplo, afeta negativamente o suporte do supervisor (Tarcan et al., 2021). Para além disso, a formação dos supervisores tem uma grande influência sobre os níveis de suporte deste. Supervisor formados sobre como apoiarem os seus subordinados (Gonzalez-Morales et al., 2016) ou sobre saúde mental no local de trabalho (Kawakami et al., 2005) estão mais preparados para realmente apoiar mais os seus subordinados, por terem mais ferramentas e aptidões para tal.

A qualidade da relação entre o subordinado e o supervisor influencia significativamente o suporte do supervisor e a sua eficácia (Lamothe et al., 2021). Maiores níveis de troca supervisor-subordinado traduzem-se em mais altos níveis de suporte de supervisor (Hsu et al., 2010; Lamothe et al., 2021). De acordo com Hsu e colegas (2010), supervisores com vínculos mais expressivos com os seus subordinados tendem a oferecer mais apoio a estes e supervisores com laços mais instrumentais com seus subordinados tendem a oferecer níveis mais baixos de apoio aos mesmos. A justiça interacional com os seus subordinados (Ceribeli & Severgnini, 2020) também aumenta a perceção de suporte do supervisor. Esta justiça interacional pode tomar a forma do apoio legítimo e consistente dado aos funcionários pelas suas chefias, principalmente em eventos significativos da vida profissional deste (Vries et al., 2022). Também pode tomar a forma de elogios e aprovação sinceros e contingentes à situação e desempenho específicos dados ao funcionário (Eisenberger et al., 1986). Pelo contrário, elogios indiscriminados dados a todos os empregados ou outras formas de apoio dissimulado, de “fachada”, reduzem a perceção de suporte percebido pelos funcionários deixarem de confiar nas suas chefias e no “suporte” recebido por estes. O mesmo acontece com recompensas materiais. Estas aumentam o suporte percebido pelos funcionários apenas na medida em que traduzem avaliações positivas do seu desempenho (Eisenberger et al., 1986). Os fatores relacionados com relação subordinado-supervisor servem como antecedentes para o suporte de supervisor, segundo Neves (2011), devido a um fenómeno denominado de reciprocidade. Ou seja, de forma a garantir um equilíbrio nas trocas entre os colaboradores e os agentes da organização, ambos sentem que devem reciprocar os favores realizados pela outra parte. Se a chefia mostrar que se preocupa com os seus

colaboradores, estes devem procurar dar o seu melhor nas suas tarefas, tentando corresponder ao tratamento recebido. Da mesma forma, quando um colaborador desempenha as suas funções com o máximo zelo e brio, a sua chefia deve procurar devolver essa dedicação. Portanto, ambas as partes “saldam” a sua “dívida”, demonstrando que são de confiança e que podem confiar na outra parte, o que irá, gradualmente, fortalecer a sua relação profissional.

O suporte de supervisor tem inúmeros impactos, sendo os impactos positivos os mais estudados (Li et al., 2021). Estes podem ser sistematizados em dois fatores: impactos relacionados com o bem-estar do subordinado e impactos relacionados com o desempenho dos subordinados.

O suporte de supervisor tem impactos significativos no desempenho dos funcionários (Tarcan et al., 2021). O suporte de supervisor promove o envolvimento dos funcionários no trabalho (Mohamed & Ali, 2016; Sultana et al., 2016) e, por sua vez, comportamentos de cidadania organizacional (Sultana et al., 2016). O suporte de supervisor também promove o comprometimento organizacional (T. Yang, Lei, et al., 2019) e o suporte por parte dos colegas de trabalho ao subordinado (T. Yang, Lei, et al., 2019). Quando o suporte de supervisor está direcionado à formação e desenvolvimento dos subordinados, os supervisores conseguem aumentar a motivação destes para aprender, o que, em torno, aumenta o seu desempenho no trabalho (S. Park et al., 2018). O suporte do supervisor pode ajudar a combater comportamentos e fenómenos nocivos para a organização, como o absentismo (Eisenberger et al., 1986, 2002), o presentismo (T. Yang, Ma, et al., 2019), a rotatividade dos funcionários (Kalidass & Bahron, 2015) a adoção de comportamentos desviantes no local de trabalho (Khan et al., 2015), e a ambiguidade de papéis, o que, em consequência, aumenta a produtividade dos funcionários (Zhou et al., 2016).

O suporte de supervisor tem, também, impactos significativos no bem-estar subjetivo dos funcionários (Gordon et al., 2019). Como os supervisores desempenham um papel fundamental na estruturação do ambiente de trabalho, na promoção da satisfação dos funcionários e no seu desenvolvimento profissional e pessoal, o tratamento favorável para com estes aumenta as perceções destes sobre a organização e a sua pertença a esta (Gok et al., 2015). Isto também aumenta o ajuste pessoa-trabalho (Quratulain & Al-Hawari, 2021) e pessoa-organização (Chen & Chiu, 2008), o equilíbrio trabalho-vida (Julien et al., 2011), a satisfação profissional (Chen & Chiu, 2008). É também esta a razão que justifica a associação do suporte de supervisor com a perceção de suporte organizacional (Eisenberger et al., 2002). O suporte de supervisor ajuda a reduzir o

stress (T. Yang et al., 2016) e a tensão no trabalho (Chen & Chiu, 2008), e, ainda, a amortecer as consequências negativas das exigências do trabalho (Tucker & Jimmieson, 2017). O facto de o funcionário percecionar que o seu supervisor está realmente preocupado com ele e valoriza as suas contribuições pode potenciar a sua afetividade emocional positiva com este (Stinglhamber & Vandenberghe, 2003) e com a organização em geral (Eisenberger et al., 1986). Isto pode, ainda, aumentar a sua perceção de justiça distributiva (T. Yang, Ma, et al., 2019) e de equidade (W. R. Johnson, 1994). Segundo Karakas (2019), a perceção de suporte do supervisor tem, também, um impacto na expressão (ou não) das opiniões por parte dos funcionários. O suporte de supervisor ajuda a combater os silêncios por quiescência e por aquiescência dos subordinados. O silêncio por quiescência é utilizado para esconder ideias e opiniões como um mecanismo de autoproteção, pois temem-se reações por parte das chefias se opiniões sobre qualquer situação dentro da organização forem expressadas. O silêncio por aquierscência consiste em esconder opiniões por se pensar que os conhecimentos e ideias são consideradas inúteis pelos superiores. Isto significa que os funcionários podem não expressar as suas opiniões, permanecendo em silêncio, pelo facto de estes não confiarem o suficiente nos seus supervisores e devido à falta de apoio que recebem da parte destes.

Contudo, o suporte de supervisor também poderá gerar resultados negativos. O suporte de supervisor pode originar um comportamento antiético pró-supervisor por parte do empregado, resultante dos sentimentos de reciprocidade deste em relação ao supervisor (Li et al., 2021). Quando a liderança praticada na organização é do tipo autoritário, o suporte do supervisor irá exacerbar o efeito negativo deste estilo de liderança na autoeficácia dos trabalhadores (Shu et al., 2018).

3. Hipóteses de Investigação

Segundo Connelly (2015), uma hipótese de investigação é uma afirmação que prevê a direção e a natureza dos resultados de um estudo, e descreve, geralmente, a relação entre duas ou mais variáveis. Estas variáveis, segundo os casos, podem ser conceitos ou fenómenos (Connelly, 2015; Quivy & Campenhoudt, 1998). Segundo Connelly (2015), as hipóteses de investigação são usadas para guiar o estudo e fornecer uma estrutura para examinar resultados. Uma análise de dados deve abordar cada hipótese diretamente, devendo as hipóteses ser desenvolvidas antes da recolha de dados, não podendo ser modificadas posteriormente para obter um resultado melhor ou mais estatisticamente significativo. Como tal, Quivy e Campenhoudt (1998) afirmam que a organização de uma investigação em torno de hipóteses constitui a melhor forma de conduzi-la com ordem e rigor. Isto acontece porque as hipóteses sugerem uma explicação lógica e factual, com ou sem teoria (Connelly, 2015). Assim, não há observação ou experimentação sem que sejam formuladas hipóteses (Quivy & Campenhoudt, 1998). Aliás, segundo Connelly (2015), resultados de investigação relevantes são baseados em pesquisas bem desenvolvidas através do uso de hipóteses.

Existe um estudo de Allan e colegas (2016) onde é provado que o trabalho com significado está negativamente correlacionado com a depressão, mas sem uma relação significativa com a ansiedade e o stress. Mais especificamente, apenas as pessoas que percecionam o seu trabalho como tendo significado relatam menores índices de ansiedade e de stress. Isto é importante, porque a felicidade, nomeadamente na sua perspetiva hedónica (Diener et al., 1999; Schimmack, 2008, citados em Fischer, 2010; Ryan & Deci, 2008, citados em Peiró et al., 2021), é, em parte, vista como a ocorrência relativamente rara, ou mesmo a ausência de sentimentos negativos e da dor. Num estudo de revisão, realizado por Allan, Batz-Barbarich, et al. (2019), descobriu-se que o trabalho com significado tem correlações significativas com o envolvimento no trabalho, o comprometimento e a satisfação no trabalho e correlações moderados a significativas com a satisfação com a vida e o significado da vida. Um estudo de Salleh e colaboradores (2020) revela que uma liderança autêntica influencia indiretamente o bem-estar do trabalhadores através de recompensas não financeiras (motivação intrínseca) e trabalho com significado. Daqui, sugere-se a seguinte hipótese de investigação:

H1: O Trabalho com Significado está positivamente correlacionado com a Felicidade no Trabalho

No geral, a motivação extrínseca aumenta o conflito trabalho-família e o burnout dos funcionários (Kuvaas et al., 2017) e pode minar a confiança dos funcionários nas suas próprias capacidades ou no valor da tarefa recompensada (Bénabou & Tirole, 2003). Também é argumentado que a motivação extrínseca diminui o comprometimento afetivo dos funcionários e aumenta o comprometimento de continuidade dos empregados (Kuvaas et al., 2017). Estas relações poderão, eventualmente, traduzir-se numa diminuição das felicidade dos trabalhadores. Em termos específicos, as condições materiais do emprego e a estabilidade que traz ao trabalhador em geral afetam os seus níveis de felicidade (Fischer, 2010; Pradenas et al., 2021). Por exemplo, as condições físicas e ambientais do local de trabalho podem afetar os funcionários aos níveis físico, mental e/ou emocional e, consequentemente, melhorar ou prejudicar a sua felicidade (Adams, 2019). Relativamente à componente monetária da motivação extrínseca, existe alguma controvérsia sobre a sua relação com a felicidade no trabalho. Ravina-Ripoll, Nuñez-Barriopedro, Evans e Ahumada-Tello (2019) afrimam que apenas o rendimento individual do funcionário prevê a sua felicidade no trabalho. Štreimikienė e Grundey (2009) afirmam que a satisfação salarial não depende tanto do dinheiro que as pessoas ganham, mas sim de quanto as pessoas ganham em comparação com outros. Também existem estudos que afirmam que o rendimento nem sequer é um fator relevante para a felicidade do funcionário. Štreimikienė e Grundey (2009) afirmam que o dinheiro, e isolado de outros fatores, não cria felicidade. Já Gulyani e Sharma (2018) tentaram analisar a influência da plenitude das recompensas – as recompensas totais – na felicidade de um empregado. Para estes, como os funcionários percecionam as recompensas totais tem um impacto significativo na sua felicidade no trabalho. Contudo, as recompensas monetárias, por si só, demonstraram um impacto insignificante na felicidade dos trabalhores (Gulyani & Sharma, 2018). Apesar desta controvérsia na relação entre a motivação extrínseca e a felicidade no trabalho, optou-se por sugerir a seguinte hipótese de investigação:

H2: A Motivação Extrínseca está negamente correlacionada com a Felicidade no Trabalho

A satisfação no trabalho foi considerada positivamente correlacionada com suporte percebido do supervisor. Assim, o suporte de supervisor supostamente aumenta a

satisfação no trabalho (Babamiri et al., 2021; Gagnon & Michael, 2004; Gok et al., 2015; Islam & Amin, 2021; Talukder & Galang, 2020). Sendo que a satisfação é uma componente da felicidade (Cunha et al., 2014; Diener, 2000; Fischer, 2010), pode-se sugerir que o suporte de supervisor poderá ter uma relação com a felicidade, uma vez que aquele tem uma relação com a satisfação. No entanto, também existem estudos que referem o contrário, que um menor suporte de supervisor percebido leva a uma maior felicidade e satisfação no trabalho (Huo & Jiang, 2021; Peralta & Saldanha, 2017) ou que um maior suporte percebido pode levar a menor felicidade ou satisfação (Caesens et al., 2021). Também existe um estudo de Newman e colegas (2015), que pretendeu estudar o efeito mediador da satisfação no trabalho na relação entre o suporte organizacional percebido e a satisfação com a vida. No entanto, descobriram que a satisfação no trabalho mediou plenamente a relação entre o suporte organizacional percebido e a satisfação com a vida. Também descobriram que, pelo contrário, o apoio percebido do supervisor teve uma influência direta na satisfação com a vida, em vez de uma influência mediada pela satisfação no trabalho. Assim, segundo este estudo, há que separar a satisfação do trabalho com a satisfação com a vida em geral quando se estuda o fenómeno do suporte de supervisor, uma vez que os tipos de satisfação são diferentes. Apesar desta controvérsia na relação entre o suporte de supervisor e a satisfação/felicidade no trabalho, optou-se por sugerir a seguinte hipótese de investigação:

H3: O Suporte de Supervisor está positivamente correlacionado com a Felicidade no Trabalho

Há estudos que correlacionam de forma positiva o presentismo com a felicidade. A meta-análise de Miraglia e Johns (2016) revelou uma associação positiva entre a satisfação, o envolvimento e o comprometimento no trabalho com o presentismo. Num outro estudo, realizado por Gulyani e Sharma (2018), o envolvimento no trabalho estava positivamente correlacionado com a felicidade no trabalho. No entanto, existem estudos que apontam para o oposto (Côté et al., 2020). É necessário, também, ter em atenção as consequências nefastas que o presentismo tem para os trabalhadores que o experienciam. Exemplos disto são a depressão (Skagen & Collins, 2016), o *burnout* (Demerouti et al., 2009), disfunções sociais e redução do moral dos trabalhadores (Mekonnen et al., 2018), etc. Isto é importante, porque a felicidade, nomeadamente na sua perspetiva hedónica (Diener et al., 1999; Schimmack, 2008, citados em Fischer, 2010; Ryan & Deci, 2008, citados em Peiró et al., 2021), é, em parte, vista como a

ocorrência relativamente rara, ou mesmo a ausência de sentimentos negativos e da dor. Apesar desta pequena controvérsia na relação entre o presentismo e a felicidade no trabalho, optou-se por sugerir a seguinte hipótese de investigação:

H4: O Presentismo está negativamente correlacionado com a Felicidade no Trabalho

Existem muito estudos que comprovam que trabalho com significado desempenha um papel importante na melhoria o envolvimento dos funcionários (Ahmed et al., 2018; Albrecht et al., 2021; Allan, Batz-Barbarich, et al., 2019; Torp et al., 2016). No entanto, esse envolvimento poderá vir a ser excessivo, levando a comportamentos presentistas. Por exemplo, num estudo de Bailey e os seus colaboradores (2018), são apontados alguns paradoxos do trabalho com significado. O primeiro é o facto de os indivíduos terem um impulso inato de buscar um trabalho que tenha significado para eles, de modo a satisfazer as suas necessidades internas. Contudo, esse mesmo impulso pode levá-los a excessos prejudiciais, como o excesso de trabalho, a aceitação de más condições de trabalho, o cinismo ou atitudes negativas em relação outros. Isto acontece porque as pessoas, por se sentirem 'chamadas' para realizar determinados tipos de trabalho, estão mais predispostos a suportar dificuldades para sustentar um trabalho com significado. Isto significa que estas pessoas poderão muito facilmente incorrer em comportamento presentistas, ao continuar a trabalhar mesmo que estejam doentes. Daqui, sugere-se a seguinte hipótese de investigação:

H5: O Trabalho com Significado está positivamente correlacionado com o Presentismo

Como, na Hipótese 1, se propõe a existência de uma correlação entre o Trabalho com Significado e a Felicidade no Trabalho; na Hipótese 4, a existência de uma correlação entre o Presentismo e a Felicidade no Trabalho ; e na Hipótese 5, a existência de uma correlação entre o Trabalho com Significado e o Presentismo, propõe-se, também, a seguinte hipótese de investigação:

H6: O Presentismo tem um efeito mediador na relação entre o Trabalho com Significado e a Felicidade no Trabalho

Johns (2010) aponta a existência de muita controvérsia sobre se o salário auferido pelo trabalhador pode levar a que este adote comportamentos presentistas ou não. Num estudo seu de 1997 (citado em Johns, 2010), este descobre evidências consideráveis

de que os trabalhadores que auferem salários mais altos geralmente apresentam menos absentismo e, por conseguinte, maior presentismo. No entanto, Aronsson, Gustafsson e Dallner (2000) chegaram à conclusão de que grupos ocupacionais mais mal pagos apresentavam maiores taxas de presentismo e que, pelo contrário, os grupos mais bem pagos apresentavam maiores taxas de absentismo. Os médicos eram os únicos que, para além de bem pagos, apresentavam maiores incidências de presentismo. Existe um estudo realizado por (Johansen, 2018), onde este investigou vários motivos para a ocorrência do presentismo, não em empresas, mas sim em escolas secundárias, em cinco países europeus. O estudo indicou que quase metade dos alunos relatou dois ou mais incidentes de presentismo. A prática de presentismo era principalmente motivada extrinsecamente (foi revelado que a motivação extrínseca causava presentismo com mais frequência do que a motivação intrínseca). Daqui, sugere-se a seguinte hipótese de investigação:

H7: A Motivação Extrínseca está positivamente correlacionada com o Presentismo

Como, na Hipótese 2, se propõe a existência de uma correlação entre a Motivação Extrínseca e a Felicidade no Trabalho; na Hipótese 4, a existência de uma correlação entre o Presentismo e a Felicidade no Trabalho ; e na Hipótese 7, a existência de uma correlação entre a Motivação Extrínseca e o Presentismo, propõe-se, também, a seguinte hioótese de investigação:

H8: O Presentismo tem um efeito mediador na relação entre a Motivação extrínseca com a Felicidade no Trabalho

O apoio do supervisor e dos colegas de trabalho foram considerados preditores significativos de envolvimento no trabalho (Ahmed et al., 2018, 2021; Gagnon & Michael, 2004; Talukder & Galang, 2020). Contudo, pode se atingir um ponto em que o envolvimento poderá ser excessivo, podendo levar à ocorrência do presentismo. No entanto, existem estudos que referem o contrário, que um menor suporte de supervisor percebido leva a uma maior envolvimento e compromisso organizacional (Albrecht et al., 2021; Peralta & Saldanha, 2017). Também existe um estudo, feito por T. Yang, Lei, e restantes colaboradores (2019), onde o suporte do supervisor era mais importante na promoção do compromisso organizacional, mas sem ter uma relação significativa com o presentismo, enquanto o apoio dos colegas de trabalho era mais eficaz para reduzir o presentismo. Ceribeli e Severgnini (2020) realizaram um estudo onde entender a relação

entre o suporte do supervisor e a adoção de comportamento contraprodutivos no trabalho (o que pode incluir o presentismo). Os resultados mostraram que não é possível confirmar que o suporte do supervisor tenha uma influência direta sobre os comportamentos contraprodutivos do trabalhador. Em vez, disso, essa relação foi mediada pelo suporte organizacional percebido. Caers e colegas (2019) realizaram um estudo em que mostraram que a satisfação com o suporte do supervisor tem um efeito negativo direto sobre o presentismo. Apesar desta controvérsia na relação entre o suporte de supervisor e o presentismo, optou-se por sugerir a seguinte hipótese de investigação:

H9: O Suporte de Supervisor está negativamente correlacionado com o Presentismo

Como, na Hipótese 3, se propõe a existência de uma correlação entre o Suporte do Supervisor e a Felicidade no Trabalho; na Hipótese 4, a existência de uma correlação entre o Presentismo e a Felicidade no Trabalho ; e na Hipótese 9, a existência de uma correlação entre o Suporte do Supervisor e o Presentismo, propõe-se, também, a seguinte hioótese de investigação:

H10: O Presentismo tem um efeito mediador na relação entre o Suporte do Supervisor e a Felicidade no Trabalho

4. Metodologia

Neste capítulo, apresentam-se a caracterização da amostra utilizada no estudo, os instrumentos de recolha de dados utilizados, e os procedimentos implementados para tal recolha.

4.1. Procedimentos

A metodologia de investigação consistiu numa pesquisa quantitativa. Este tipo de pesquisa preocupa-se com a recolha e análise de dados numéricos de uma forma estruturada (Goertzen, 2017). Neste sentido, o objetivo principal da pesquisa quantitativa é construir medições confiáveis que permitam obter dados precisos e confiáveis (Dalfovo, Lana, & Silveira, 2008; Goertzen, 2017; Queirós, Faria, & Almeida, 2017), de modo a reduzir as hipóteses de distorções dos resultados (Dalfovo et al., 2008). A pesquisa quantitativa é geralmente aplicada em estudos experimentais, quase experimentais, correlacionais ou descritivas (Dalfovo et al., 2008; Swanson & Holton III, 2005). A recolha dos dados geralmente é realizada nestes estudos através questionários e entrevistas que apresentam variáveis distintas e relevantes para a investigação, geralmente apresentadas por tabelas e gráficos (Dalfovo et al., 2008).

Os métodos de pesquisa quantitativos apresentam muitas vantagens. Primeiro, a pesquisa quantitativa apresenta melhor compreensão e uma análise mais objetiva da relação entre variáveis (Dalfovo et al., 2008). Outra vantagem é o facto destes serem particularmente fortes no estudo de grupos grandes de pessoas (Swanson & Holton III, 2005). Isto traz elevados volumes de dados que podem levar a resultados generalizados para a totalidade da população e descobertas representativas desta (Goertzen, 2017; Swanson & Holton III, 2005). Estas descobertas permitem revelar comportamentos e tendências da população como um todo (Goertzen, 2017) através de técnicas que seriam proibitivamente caros para estudar se fossem aplicadas ao todo (Swanson & Holton III, 2005). Por fim, a documentação gerada pode ser compartilhada e replicada, levando à padronização do processo e à possibilidade de o replicar ao longo do tempo e para outras populações (Goertzen, 2017). Contudo, estes métodos de pesquisa também apresentam limitações. De acordo com Goertzen (2017), apesar da pesquisa quantitativa destacar as tendências e os comportamentos da população em estudo, não permite entender a motivação por trás destes. Segundo o mesmo autor, grupos demográficos específicos, particularmente grupos vulneráveis ou desfavorecidos, podem ser mais difíceis de alcançar, para além dos estudos quantitativos poderem, já por si, ser mais demorados e exigir uma recolha de dados extensa por longos períodos.

Ao realizar pesquisas que visam analisar determinadas populações, muitas vezes não é possível, ou sequer útil, recolher informações de toda a população (Quivy & Campenhoudt, 1998; Stratton, 2021) por esta ser demasiado grande, ou pelos seus membros não poderem ser identificados ou contactados individualmente (Stratton, 2021). Para tal, recorre-se à técnica da amostragem. Esta técnica consiste na seleção e análise de um conjunto representativo da população para obter informações e retirar conclusões relativas à sua totalidade (Quivy & Campenhoudt, 1998; Swanson & Holton III, 2005). No entanto, segundo Swanson e Holton III (2005), a utilização desta técnica pode vir à custa da qualidade das informações obtidas, uma vez que as informações recolhidas através da amostra contêm erros por uma amostra não conter todos os membros de uma população e faltar-lhe a necessária (e não apenas presumida) representatividade. Contudo, Quivy e Campenhoudt (1998) afirmam que não se deve confundir cientificidade com representatividade. Ou seja, para conhecer melhor determinadas populações não é sempre pertinente estudá-las como somas de individualidades. Para além disso, existem custos para obter estas informações (Swanson & Holton III, 2005), pelo que esta técnica exige um bom equilíbrio entre a informação recolhida e os custos de obtenção.

Existem duas categorias de amostragem usadas para recrutar participantes para um estudo (Acharya, Prakash, Saxena, & Nigam, 2013; Sedgwick, 2013a, 2013b; Stratton, 2021). A primeira é a amostragem aleatória, na qual cada membro da população tem tipicamente uma probabilidade conhecida e igual de ser selecionado para a amostra (Acharya et al., 2013; Sedgwick, 2013a, 2013b; Stratton, 2021) por causa da sua seleção envolver alguma aleatoriadade (Sedgwick, 2013a, 2013b). Amostragem probabilística é considerada o padrão ouro na amostragem e também serve para garantir a generalização dos resultados do estudo para o alvo população (Acharya et al., 2013). A amostragem aleatória requer o conhecimento de quem exatamente está na população, com a construção de um quadro de amostragem – isto é, uma lista de toda a população onde uma amostra de tamanho fixo é selecionada aleatoriamente (Acharya et al., 2013; Sedgwick, 2013a, 2013b). Amostragem probabilística tem uma enorme vantagem, que é o facto de permitir generalizar os resultados para a toda a população da qual a amostra foi retirada (Acharya et al., 2013). Os métodos de amostragem aleatória mais comuns incluem a amostragem aleatória simples, sistemática, estratificada, por clusters, multifásica e multiestágios (Acharya et al., 2013; Stratton, 2021). A segunda categoria é a amostragem não aleatória. Esta é menos objetiva do que a probabilística e é um tipo de amostragem em que o investigador utiliza uma amostra que não fornece igual probabilidade para cada membro de uma população-alvo

ser selecionado a participar no estudo e pela população ser desconhecida (Acharya et al., 2013; Stratton, 2021). Em vez disso, os participantes são selecionados pelo investigador, por outros participantes, ou auto-selecionados para participar no estudo (Stratton, 2021). Isto faz com que a amostragem não probabilística resulte em enviesamentos na seleção dos participantes (Acharya et al., 2013), não permitindo determinar o erro de amostragem ou a precisão dos dados relativos à população-alvo (Stratton, 2021). Quaisquer associações empíricas ou causais geradas não podem ser generalizadas para além da amostra utilizada no estudo (Acharya et al., 2013; Stratton, 2021). Portanto, para estes métodos gerarem resultados confiáveis, planeamento cuidadoso é fundamental (Acharya et al., 2013). Há múltiplas formas de amostragem não probabilística, as mais comuns sendo as amostragens intencional, por bola de neve, por conveniência e por quotas (Acharya et al., 2013; Stratton, 2021).

Como tal, para recolher a informação, recorreu-se à recolha de uma amostra através da elaboração e disponibilização de um questionário na plataforma Google Forms, tendo este sido, depois, distribuído em várias redes sociais, como o Facebook, o Instagram e o LinkedIn. Para além disso, alguns dos inquiridos divulgaram o questionário junto dos seus círculos sociais. Neste sentido, o método de amostragem utilizado é não probabilístico por conveniência e bola de neve.

A amostragem por conveniência, também denominada por amostragem acidental (Etikan, Musa, & Alkassim, 2016), é uma técnica de amostragem que envolve a seleção da amostra com base na disponibilidade ou acessibilidade dos participantes por parte do investigador (Swanson & Holton III, 2005), por estes se situarem espacial ou administrativamente próximos da recolha dos dados (Etikan et al., 2016). Isto faz com que, segundo Acharya, Prakash e Nigam (2013), este método de amostragem seja o mais utilizado. Segundo Etikan, Musa e Alkassim (2016), a principal premissa associada à amostragem por conveniência é que os membros da população em estudo são homogéneos, o que significa que é indiferente como se obtém os resultados da pesquisa e de onde se retira a amostra.

A amostragem por conveniência tem imensas vantagens. Esta técnica é barata (Acharya et al., 2013; Stratton, 2021) e não é tão demorada quanto outras estratégias de amostragem (Stratton, 2021), para além de não haver a necessidade de elaborar um quadro de amostragem (Acharya et al., 2013). Isto faz com que seja bastante útil quando é impossível obter uma amostra aleatória, devido, por exemplo, à população ser demasiado grande (Etikan et al., 2016). As informações obtidas de uma amostra por conveniência ainda podem gerar *insights* bastante significativas (Swanson & Holton III,

2005), e podem ser úteis para gerar hipóteses ou objetivos de investigação mais rigorosos (Stratton, 2021), e elaborar pesquisas exploratórias (Swanson & Holton III, 2005). A amostragem por conveniência é, ainda, acessível (Etikan et al., 2016) e simples de utilizar (Stratton, 2021). Contudo, também tem imensas limitações. A amostragem por conveniência não promove a validade externa dos dados (Sedgwick, 2013a). O que torna a amostragem por conveniência tão imprevisível é sua vulnerabilidade a enviesamentos ocultos graves (Etikan et al., 2016), pela variabilidade e o enviesamento na seleção da amostra não poderem ser medidos ou controlados (Acharya et al., 2013). Os resultados originados por esta técnica também não podem ser generalizados para além da amostra (Acharya et al., 2013), uma vez que não é possível determinar o quão representativa da totalidade população a amostra em estudo é (Etikan et al., 2016; Sedgwick, 2013a; Swanson & Holton III, 2005). Como tal, as características de qualquer amostra obtida através deste método devem ser inspecionadas para determinar quão bem a amostra representa a população, o que é difícil por estas serem desconhecidas (Sedgwick, 2013a). Apesar de todas estas limitações tornarem a amostragem por conveniência numa das estratégias de amostragem com talvez a menor utilidade para a generalização de resultados, esta ainda é amplamente utilizada (Swanson & Holton III, 2005), sendo, até, a mais utilizada (Acharya et al., 2013).

A amostragem por bola de neve é uma técnica em que se identificam casos de interesse de pessoas que conhecem pessoas que conhecem outras pessoas que conhecem os casos que são ricos em informações relevantes (Swanson & Holton III, 2005). Nesta técnica, os inquiridos iniciais são escolhidos através de uma amostragem probabilística ou não probabilística (Etikan, Alkassim, & Abubakar, 2015), sendo que, em seguida, a amostra expande através de informações fornecidas pelos participantes iniciais, que recrutam outras pessoas, como uma bola de neve que cresce em tamanho à medida que avança (Acharya et al., 2013; Etikan et al., 2015).

Esta técnica apresenta imensas vantagens. Uma delas é construir amostras quando a população-alvo é difícil de alcançar ou aceder e compilar uma lista desta é demasiado difícil (Acharya et al., 2013; Etikan et al., 2015; Sedgwick, 2013b). Outra vantagem é o seu baixo custo (Acharya et al., 2013), uma vez que o investigador não precisa de investir dinheiro e tempo para a recolher a amostra e não requer um planeamento detalhado (Etikan et al., 2015). Ao contrário da amostragem aleatória, não exige a construção de um quadro de amostragem (Sedgwick, 2013b), o que faz com que a /quantidade de pessoas exigidas para a equipa de investigação seja consideravelmente menor (Etikan et al., 2015). Estas vantagens tornam a amostragem por bola de neve útil nas mais diversas circunstâncias (Acharya et al., 2013). Contudo, também apresenta

muitas desvantagens. Este método de amostragem gera amostras com enviesamentos (Acharya et al., 2013), nomeadamente o enviesamento de seleção (Sedgwick, 2013b). Isto ocorre porque, segundo Etikan, Alkassim e Abubakar (2015), os inquiridos com muitas conexões sociais são capazes de fornecer uma proporção maior de outros participantes que, muitas vezes, partilham características e perspetivas semelhantes àqueles. Isto faz com que as unidades de amostragem não sejam independentes (Acharya et al., 2013). Como tal, pouco se sabe sobre as propriedades das amostras resultantes da amostragem bola de neve, o que faz com que, normalmente, qualquer amostra resultante deste método não seja considerada representativa da população (Sedgwick, 2013b). Isto obriga o investigador a garantir que o conjunto inicial de participantes seja suficientemente variado a amostra não ser demasiado distorcida (Etikan et al., 2015). Contudo, a amostragem por bola de neve não é tão descontrolada quanto o seu nome implica. Segundo Etikan, Alkassim e Abubakar (2015), se o investigador estiver envolvido no controlo da origem e do progresso da amostragem, e assegurar que a cadeia de contactos permaneça dentro dos limites relevantes para o estudo, o enviesamento pode reduzir.

O questionário esteve aberto para repostas durante o período de 1 de fevereiro de 2022 até 31 de maio de 2022, tendo-se obtido 132 respostas. Posteriormente, os dados foram processados através do software denominado IBM SPSS Statistics 27. O processamento foi realizado através de um estudo estatístico, recorrendo-se, para tal, às análise fatorial (aplicada à variável Presentismo), de correlações, de regressão e de mediação.

A análise fatorial é uma técnica que investiga as correlações entre um grande número de variáveis e organiza-as num conjunto menor de fatores que a explicam (Matos & Rodrigues, 2019; Swanson & Holton III, 2005). O fator pode ser definido como a dimensão latente que representa a combinação linear das variáveis originais, mantendo a representatividade das características das variáveis originais (Matos & Rodrigues, 2019). Segundo Matos e Rodrigues (2019), os dois principais usos da análise fatorial são o resumo e a redução dos dados, que podem ser muito úteis à medida que o número de variáveis utilizadas em técnicas multivariadas aumenta. A análise fatorial difere dos métodos de análise de dependência de variáveis, como a análise de regressão, porque que aquele é um método de interdependência, no qual cada variável é prevista por todas as outras, e o seu objetivo é identificar estruturas de dados (Matos & Rodrigues, 2019). Esta técnica pode ser aplicada para explorar áreas de conteúdos, estruturar domínios, mapear conceitos desconhecidos, classificar, reduzir, filtrar ou transformar dados, clarificar ou definir relações entre variáveis, testar hipóteses, formular teorias, ou fazer

inferências (Rummel, 1967). Isto torna-a numa técnica estatística poderosa e versátil, amplamente utilizada no estudo das organizações (Swanson & Holton III, 2005).

Esta técnica tem algumas vantagens. Segundo Matos e Rodrigues (2019), mesmo que o fator seja criado a partir de variáveis que não sejam contínuas, este é analisado como sendo contínuo, pelo que poderá ser utilizado noutras técnicas de análise estatística, como as análises de correlação ou de regressão. Segundo estes mesmos autores, a análise fatorial, permite reduzir o número de dimensões necessárias para descrever dados derivados de um grande número de medidas. Isto torna as leitura e interpretação destes mais fáceis, para além de tornar mais explícita e precisa a construção de ligações entre fatores (Rummel, 1967). Para além disso, os fatores mantêm a representatividade das variáveis originais, pelo que os itens contribuem de forma desigual para a constituição do fator (Matos & Rodrigues, 2019). Assim, quanto maior a carga fatorial do item, maior a sua contribuição para o fator. Tudo isto torna a análise fatorial numa ferramenta particularmente útil para desenvolver e/ou validar instrumentos de medição e avaliar teorias, para além de permitir descobrir novos construtos e, assim, facilitar o desenvolvimento de teorias (Swanson & Holton III, 2005).

A análise de correlações busca determinar se existe uma relação entre duas ou mais variáveis quantitativas (Gogtay & Thatte, 2017; Queirós et al., 2017; Swanson & Holton III, 2005). A sua aplicação geralmente começa com hipóteses geradas a partir da revisão teórica (Swanson & Holton III, 2005). Contudo, este método não manipula as variáveis, mas apenas investiga a extensão até qual as variáveis são relacionadas (Queirós et al., 2017). Esta baseia-se na suposição de que existe uma relação linear entre variáveis quantitativas contínuas (Gogtay & Thatte, 2017; Zou, Tuncali, & Silverman, 2003) e mede a força e a direção de uma associação entre as variáveis (Gogtay & Thatte, 2017; Queirós et al., 2017). O resultado final é um coeficiente cujos valores variam de -1 a +1 (Gogtay & Thatte, 2017; Zou et al., 2003), onde o valor absoluto indica a sua força (Zou et al., 2003). Portanto, um coeficiente de +1 indica uma correlação perfeita positiva entre as duas variáveis, um de 0 indica que não existe correlação entre as duas variáveis, e um de -1 indica que existe uma correlação perfeita negativa entre as duas variáveis (Gogtay & Thatte, 2017; Zou et al., 2003).

No entanto, um erro comum é uma correlação ser confundida com causalidade. O coeficiente de correlação não dá informações sobre se uma variável move em resposta a outra, porque não se tenta estabelecer uma variável como dependente e outra como independente (Gogtay & Thatte, 2017). Para além disso, a associação entre as duas variáveis poderia ser explicada por uma terceira variável (Queirós et al., 2017; Zou et

al., 2003). Mesmo quando duas variáveis têm uma correlação muito alta, isso não prova o nexo de causalidade entre elas (Zou et al., 2003). Como tal, as correlações devem ser vistas pelo que são: associações entre variáveis, nada mais (Gogtay & Thatte, 2017).

A análise de regressão descreve a relação de um resultado com uma ou mais variáveis, conhecidas como variáveis explicativas (Lewis, 2007; Liang & Zeger, 1993), concentrando-se na forma da relação entre estas (Zou et al., 2003). Uma suposição básica da análise de regressão é que todas as observações são estatisticamente independentes, ou pelo menos não correlacionados entre si (Liang & Zeger, 1993).

Segundo Lewis (2007), como é realizada uma análise de regressão depende do tipo de dados que o resultado representa. Existem três tipos de análise de regressão: A regressão linear – utilizada para resultados contínuos (e.g., altura); a regressão logística – utilizada para resultados binários (e.g., acidente vascular cerebral/não acidente vascular cerebral); e os riscos proporcionais de Cox – utilizados para resultados que persistem no tempo até à ocorrência de um determinado evento (e.g., tempo até a morte). Neste estudo, é utilizada a regressão linear simples.

Segundo Lewis (2007), a regressão linear simples é usada para descrever a relação entre uma variável independente (explicativa) e um resultado contínuo variável, e avaliar o impacto relativo da primeira no segundo (Zou et al., 2003). De acordo com Lewis (2007), a variável explicativa pode ser binária (e.g., masculino/feminino), ter várias categorias (e.g., nacionalidade) ou ser contínua (e.g., idade). Segundo Zou, Tuncali e Silverman (2003), a variável explicativa é linear tanto em relação aos parâmetros de regressão quanto à variável dependente. Contudo, estes mesmos autores alertam que esta técnica não deve ser usada para prever fora do intervalo de valores da variável independente da amostra (e.g., extrapolação para outras variáveis semelhantes). Para além disso, tal como na análise de correlações, não importa a força de uma relação entre variáveis, aquela não é, necessariamente, uma relação de causalidade.

A análise de mediação é um procedimento estatístico utilizado para testar se o efeito de uma variável independente X numa variável dependente Y, ou seja, X→Y, é pelo menos parcialmente explicado por uma variável por uma terceira variável independente – a variável mediadora (M) – que explica como as outras duas variáveis estão relacionadas (Fiedler, Schott & Meiser, 2011; Memon, Cheah, Ramayah, Ting & Chuah, 2018). Na análise de mediação, o efeito de uma intervenção num resultado é dividido em efeitos indiretos e diretos, onde os efeitos indiretos funcionam por meio de mediadores de interesse (Lee, Herbert & McAuley, 2019). Assim, um simples modelo de mediação consiste em pelo menos três variáveis: uma variável independente (X), um mediador

(M) e uma variável de resultado (Y) (ou seja, X→M→Y), denominada de análise de mediação singular (Fiedler et al., 2011; Hair Jr., Hult, Ringle, Sarstedt, Danks & Ray, 2021; Memon et al., 2018; Tofighi & Thoemmes, 2014). Contudo, um modelo de análise de mediação também pode envolver múltiplas variáveis mediadoras que podem precisar de ser analisadas simultaneamente, denomindada de análise de mediação múltipla (Hair Jr. et al., 2021; Tofighi & Thoemmes, 2014).

O objetivo de todas as análises de mediação é demonstrar relações causais (Fiedler et al., 2011; Lee et al., 2019). Contudo, algumas suposições bastante fortes são necessárias para que as estimativas de efeitos diretos e indiretos possam ser interpretadas causalmente (VanderWeele, 2016). Numa análise de mediação, os efeitos na relação variável independente/variável de resultado, variável independente/variável mediadora e variável mediadora/variável de resultado devem ser inconfundíveis para permitir inferências causais válidas (Hicks & Tingley, 2011; Lee et al., 2019). Numa pesquisa aleatória, os participantes são designados aleatoriamente, de modo que os efeitos nas relações variável independente/variável de resultado e variável independente/variável mediadora possam ser considerados inconfundíveis (Lee et al., 2019). Contudo, em estudos observacionais, tal não acontece, uma vez que os participantes neste tipo de estudos não são selecionados aleatoriamente, pelo que não se pode presumir que os efeitos nas relações variável independente/variável de resultado e variável mediadora/variável de resultado não sejam confundidos (Hicks & Tingley, 2011; Lee et al., 2019). Portanto, as estimativas de todos os efeitos na análise de mediação de um estudo observacional podem ser tendenciosas (Lee et al., 2019; VanderWeele, 2016). Para além disso, Fiedler e colegas (2011) mencionam a existência de uma crença amplamente compartilhada de que a análise de mediação pode determinar uma variável como sendo realmente mediadora ou a única mediadora. Contudo, estes autores referem tais inferências como sendo injustificadas e que devem ser excluídas em argumentos teóricos logicamente sólidos. O que a análise de mediação pode fazer, segundo estes autores, é testar a significância, e, provavelmente, o tamanho do efeito de uma variável mediadora hipotética, assumindo que esta é a variável mediadora real.

4.2. Instrumentos

A pesquisa foi realizada através da recolha de dados primários pela elaboração e distribuição de um questionário. A recolha de dados através de um questionário é uma técnica que permite a recolha de dados diretamente de um conjunto pessoas envolvidas na pesquisa através de uma série de perguntas organizadas numa determinada ordem (Queirós et al., 2017; Quivy & Campenhoudt, 1998). Segundo Quivy e Campenhoudt (1998), este método pode ser de dois tipos: de administração indireta e de administração direta. O questionário de administração indireta ocorre quando o próprio investigador completa o questionário a partir das respostas que lhe são fornecidas pelo inquirido. O questionário de administração direta ocorre quando este é entregue ao inquirido e o próprio o preenche, ficando o investigador encarregue de dar todas as explicações necessárias. O questionário aplicado nesta dissertação é de administração direta.

A recolha de dados através de um questionário oferece vários benefícios. O público-alvo, mesmo que geograficamente espalhado, pode ser claramente definido e identificado (Marshall, 2005). Isto leva a altos níveis de representatividade de toda a população, apesar desta, claramente, nunca ser total e absoluta (Queirós et al., 2017; Quivy & Campenhoudt, 1998), permitindo aumentar a usabilidade e a qualidade dos dados (Marshall, 2005). A utilização de questionários também é menos custosa quando comparada com outras técnicas de recolha de dados (Queirós et al., 2017). Para além disso, o anonimato das respostas incentiva a mais honestidade e franqueza e mais altas taxas de resposta (Marshall, 2005). Esta técnica também permite a obter dados com alta confiabilidade (Queirós et al., 2017), devido ao reduzido enviesamento das respostas (Marshall, 2005). Por fim, permite quantificar uma grande quantidade e variedade de dados e, assim, proceder a numerosas análises de correlação (Quivy & Campenhoudt, 1998). No entanto, este método também tem as suas limitações. Este é inadequado para sujeitos com baixos níveis de alfabetização e com deficiência visual (Marshall, 2005) A superficialidade das respostas não permite uma análise mais aprofundada de certos processos. Assim, os resultados podem apresentar-se enviesados, podendo a credibilidade do método ser mais frágil (Quivy & Campenhoudt, 1998). O investigador não tem ideia se o questionário foi preenchido pelo inquirido pretendido e há pouca flexibilidade para os inquiridos apresentarem a sua própria perspetiva sobre os problemas, a menos que haja questões abertas (Marshall, 2005). Portanto, se houver confusões na leitura, há o risco de o investigador não poder esclarecê-las. Assim, a confiabilidade dos dados e do método dependem da estrutura da investigação, do rigor na escolha da amostra, da formulação clara das perguntas e hipóteses, e da precisão das respostas fornecidas pelos inquiridos (Queirós et al., 2017;

Quivy & Campenhoudt, 1998). Se qualquer destas condições não for corretamente preenchida, a credibilidade do método ressente-se (Quivy & Campenhoudt, 1998).

O questionário utilizado teve como fim medir todas as cinco variáveis. Como tal, este foi dividido em seis partes, sendo a primeira parte constituída por questões sobre dados demográficos, para, posteriormente, fazer a caracterização da amostra. Para o Trabalho com Significado utilizou-se o *The Work as Meaning Inventory (WAMI)*, criado por Steger et al. (2012). No estudo destes autores, o alfa de Cronbach foi 0,93. Para a Motivação Extrínseca, utilizou-se uma escala de 4 ítens retirada do questionário criado por Dysvik e Kuvaas (2013a). No estudo destes autores, o alfa de Cronbach foi 0,76. Para o Suporte de Supervisor, utilizou-se uma escala de 4 itens retirada do questionário criado por Kuvaas e Dysvik (2010) que eles adaptaram de Eisenberger et al (1986). Num estudo de Dysvik e Kuvaas (2013b), esta escala teve um alfa de Cronbach entre 0,91 e 0,92. Para o Presentismo, utilizou-se a *Standford Presenteeism Scale* de 6 itens (SPS-6), elaborada por Koopman e colaboradores (2002). Nesta escala o Presentismo divide-se em duas componentes: uma representando o presentismo motivado pelo foco no processo de trabalho (Evitamento de Distrações) e a outra o presentismo motivado pelo foco no resultado do trabalho (Conclusão do Trabalho). Num estudo de Neto e colegas (2017), o alfa de Cronbach desta escala situou-se entre os 0,85 e 0,9. Para a Felicidade no Trabalho, utilizaram-se os ítens relativos ao *Work-Related Feelings of Happiness do scale of Work-Related Affective Feelings* (WORAF), criado por Jaworek e colegas (2020), que, neste estudo, teve um alfa de Cronbach entre 0,88 e 0,9.

O alfa de Cronbach é um coeficiente criado por Lee J. Cronbach (1951). Este é uma estimativa que quantifica o grau em que os itens de um instrumento estão correlacionados entre si, a fim de apurar a consistência interna deste (Adamson & Prion, 2013). Matematicamente, representa a média de todos os coeficientes de metades resultantes de diferentes divisões de uma escala. Como tal, para o valor do alfa de Cronbach ser aferido com máxima fiabilidade, as escalas divisíveis em subescalas devem ser divididas através de, por exemplo, uma análise fatorial antes do alfa de Cronbach poder ser aplicado (Cronbach, 1951). O alfa de Cronbach pode variar de 0 a 1, sendo que, numa correlação perfeita, o alfa de Cronbach é 1, e, na ausência de qualquer correlação, o alfa é 0 (Adamson & Prion, 2013). Para uma escala ter uma consistência interna satisfatória, o coeficiente deve situar-se, no mínimo entre 0,7 e 0,8 (Bland & Altman, 1997).

4.3. Amostra

A Tabela 1 revela-nos as características da amostra deste estudo. Como se pode verificar, a amostra recolhida é constituída por 132 indivíduos, onde se verificou que 49 elementos (37,1%) são do sexo masculino, e 83 elementos (62,9%) são do sexo feminino. Em termos de idades, a amostra é constituída por 58 elementos com idades entre os 18 e os 30 anos (43,9%), 28 com idades entre os 31 e os 40 anos (21,2%), 30 com idades entre os 41 e os 50 anos (22,7%), 12 com idades entre os 51 e os 60 anos (9,1%), e, por fim, 4 (3%) com idades superiores aos 60 anos (3%). Já no que diz respeito aos níveis de escolaridade, a amostra é constituída por 6 elementos com uma escolaridade menor que o ensino secundário/profissional (4,5%), 18 elementos com o ensino secundário (13,6%), 7 com um curso profissional (5,3%), 2 com um curso técnico superior profissional (CTeSP) (1,55%), 60 com uma licenciatura (45,5%), 2 com uma pós-graduação (1,55%), 33 com um mestrado (25%), e, por fim, 4 com um doutoramento (3%). Relativamente à experiência profissional, a amostra é constituída por 43 elementos com menos de 3 anos de experiência (32,6%), 13 com entre 3 e 5 anos (9,8%), 14 com entre 6 e 10 anos (10,6%), 24 com entre 11 e 20 anos (18,2%) e, por fim, 38 com mais de 20 anos de experiência profissional (28,8%). No que diz respeito à situação profissional, a amostra contém 14 elementos com contrato de prestação de serviços (10,6%), 7 com contrato de trabalho temporário (5,3%), 39 com contrato de trabalho a termo certo (29,5%) e, por fim, 72 com contrato de trabalho sem termo (54,5%). Relativamente à modalidade de trabalho, a amostra é constituída por um elemento a trabalhar em regime permanente (0,8%), um elemento na modalidade de trainee (0,8%), 22 a trabalhar em regime de part-time (16,7%) e 108 em regime de full-time (81,8%). Ainda, 50 elementos da amostra (37,9%) têm ou já tiveram funções de chefia, enquanto 82 elementos (62,1%) nunca tiveram funções de chefia.

Tabela 1. Caracterização da Amostra

Variáveis Sóciodemográficas	Subítens	Constituição (%)
Sexo	Masculino	37,1
	Feminino	62,9
Idade	18-30	43,9
	31-40	21,2
	41-50	22,7
	51-60	9,1
	>60	3
Escolaridade	Menor que Secundário/Profissional	4,5
	Ensino Secundário	13,6
	Ensino Profissional	5,3
	CTeSP	1,55
	Licenciatura	45,5
	Pós-graduação	1,55
	Mestrado	25
	Doutoramento	3
Experiência Profissional	<3	32,6
	3-5	9,8
	6-10	10,6
	11-20	18,2
	>20	28,8
Situação Profissional	Sem Termo	54,5
	Termo Certo	29,5
	Prestação de Serviços	10,6
	Trabalho Temporário	5,3
Modalidade de Trabalho	Full-time	81,8
	Permanente	0,8
	Trainee	0,8
	Part-time	16,7
Teve funções de chefia?	Sim	37,9
	Não	62,1

5. Apresentação e Discussão dos Resultados

Neste capítulo, apresenta-se e discute-se os resultados da investigação levada a cabo pelo autor, analisando-os e confrontando-os criticamente com a revisão de literatura elaborada anteriormente.

5.1. Resultados

Realizada a análise de consistência interna, apuraram-se os alfas de Cronbach das cinco variáveis estudadas, cujos valores finais podem ser consultados na Tabela 4. No Trabalho com Significado tendo em conta que o item mw3 é de natureza invertida, procedeu-se à sua inversão antes de se apurar o alfa de Cronbach. Assim, o Trabalho com Significado revelou uma consistência interna muito boa, uma vez que o alfa de Cronbach foi de 0,918. A Motivação Extrínseca apresentou um alfa de Cronbach de 0,746, o que revela uma consistência interna boa. No Suporte de Supervisor, tendo em conta que o item ss4 é de natureza invertida, procedeu-se à sua inversão antes de se apurar o alfa de Cronbach. Assim o Suporte do Supervisor revelou uma consistência interna boa, uma vez que o alfa de Cronbach foi de 0,831. No Presentismo, tendo em conta que os itens pres2, pres5, pres6 são de natureza invertida, procedeu-se à sua inversão antes de se apurar o alfa de Cronbach. Assim, o Presentismo revelou uma interna a ser fraca, uma vez que o alfa de Cronbach foi de 0,556. Neste sentido, decidiu-se levar a cabo uma análise fatorial aplicada à variável Presentismo.

Para avaliar a qualidade da análise fatorial, recorreu-se ao teste Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) para verificar se os itens estão correlacionados e, consequentemente, se a utilização da análise fatorial é adequada para esta amostra. Na tabela 2, verificou-se que o valor de KMO associado é de 0,701, e pelo que a adequação é média, mas suficiente para se realizar a análise fatorial, uma vez que, no que respeita ao teste de Esfericidade de Bartlett, o sig. É menor que 0,001, logo valida-se o pressuposto da adequação da técnica para esta amostra.

Tabela 2. Teste de KMO e Bartlett: Presentismo

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem	Teste de esfericidade de Bartlett	
	Aprox. Qui-quadrado	Sig.
0,701	282,421	,000

Relativamente às comunalidades, optou-se por manter todos os itens com comunalidades superiores a 0.475. Deste modo, a tabela 17 (ver em Anexo) revela não foi necessário excluir qualquer item nesta análise fatorial. Depois, verificou-se o número de componentes em que a variável Presentismo através da determinação da variância total explicada. Na tabela 18 (ver em Anexo), verificou-se que esta variável se divide em duas componentes, e que estas duas explicam 73, 277% da variância total dos itens iniciais, sendo que o 1º fator explica 41,561% da variabilidade inicial dos dados e o 2º fator explica 31,716%. Depois procedeu-se à construção da Tabela 3, onde se verificam os resultados da "Matriz Componentes Rotativas". Esta tabela revela que os itens pres1, pres3 e pres4 pertencem à componente 1, e que os pres2, pres5 e pres6 pertencem à componente 2. Neste sentido, a componente 1 representa o presentismo motivado pelo foco no processo de trabalho (Evitamento de Distrações) e a componente 2 representa o presentismo motivado pelo foco no resultado do trabalho (Conclusão do Trabalho).

Tabela 3. Matriz de componente rotativa: Presentismo

	Componentes	
	1	2
pres1	,833	,178
pres2	,272	,757
pres3	,860	-,099
pres4	,888	,078

pres5	,062	,876
pres6	-,151	,828

Por fim, procedeu-se ao apuramento dos alfas de Cronbach destas novas variáveis. O Presentismo relacionado com o Evitamento de Distrações apresentou um alfa de Cronbach de 0,833 e o Presentismo relacionado com a Conclusão do Trabalho apresentou um alfa de Cronbach de 0,76, revelando ambos uma consistência interna boa. Por fim, a Felicidade no Trabalho apresentou um alfa de Cronbach de 0,915, o que revela uma consistência interna muito boa.

Tabela 4. Alfas de Cronbach Finais das Variáveis Estudadas

Variável	Alfa de Cronbach final
Trabalho com Significado	,918
Motivação Extrínseca	,746
Suporte de Supervisor	,831
Presentismo relacionado com o Evitamento de Distrações	,833
Presentismo relacionado com a Conclusão do Trabalho	,76
Felicidade no Trabalho	,915

Relativamente à análise de correlações, a tabela 5 revela as correlações entre as variáveis estudadas. Segundo esta, o Trabalho com Significado não teve uma correlação significativa com o Presentismo relacionado com o Evitamento de Distrações ($p = 0,542 > 0,05$), contudo, o Trabalho com Significado teve uma correlação significativa positiva moderada com o Presentismo relacionado com a Conclusão do Trabalho ($r = 0,235$, $p = 0,007 < 0,01$). A Motivação Extrínseca não apresentou uma correlação significativa com o Presentismo relacionado com o Evitamento de Distrações ($p = 0,585$

> 0,05), nem com Motivação Extrínseca com significado com Presentismo relacionado com a Conclusão do Trabalho (p = 0,976 > 0,05). Já o Suporte de Supervisor teve uma correlação significativa negativa moderada com o Presentismo relacionado com o Evitamento de Distrações (r = -0,174, p = 0,046 < 0,05), mas não teve qualquer correlação significativa com Presentismo relacionado com a Conclusão do Trabalho (p = 0,423 > 0,05). Nem o Presentismo relacionado com o Evitamento de Distrações (p = 0,486 > 0,05), nem o Presentismo relacionado com a Conclusão do Trabalho (p = 0,362 > 0,05) tiveram uma correlação significativa com a Felicidade no Trabalho. Por fim, tanto o Trabalho com Significado (r = 0,68, p < 0,001), como o Suporte de Supervisor (r = 0,643, p < 0,001) tiveram uma correlação significativa positiva substancial com a Felicidade no Trabalho. Contudo, a Motivação Extrínseca não apresentou qualquer correlação significativa com a Felicidade no Trabalho (p = 0,42 > 0,05). Para além disso, apesar de não ser parte dos objetivos deste estudo, também se descobriu que o Trabalho com Significado teve uma correlação significativa positiva substancial com o Suporte de Supervisor (r = 0,532, p < 0,001).

Tabela 5. Correlações

	MW	ME	SS	PRESed	PRESct	FELIC
MW	1	,011	,532**	-,054	,235**	0,680**
ME	,011	1	-,074	,048	-,003	-,071
SS	,532**	-,074	1	-,174*	-,070	,643**
PRESed	-,054	,048	-,174*	1	,134	-,061
PRESct	-,235**	-,003	,070	,134	1	,080
FELIC	,680**	-,071	,643**	-,061	,080	1

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

*A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

Como apenas existiram correlações significativa entre o Trabalho com Significado e o Presentismo relacionado com a Conclusão do Trabalho, o Suporte de Supervisor e o Presentismo relacionado com o Evitamento de Distrações, o Trabalho com Significado

e a Felicidade no Trabalho e o Suporte de Supervisor e a Felicidade no Trabalho, apenas se aplicou a análise de regressão nestas relações.

Na tabela 6, pode-se analisar a relação entre o Trabalho com Significado e o Presentismo relacionado com a Conclusão do Trabalho. Após a análise do modelo de regressão linear, 4,8% da variação (R2 Ajustado) da variável Presentismo relacionado com a Conclusão do Trabalho é explicada pela variável Trabalho com Significado. No modelo a variável Presentismo relacionado com a Conclusão do Trabalho apresenta um valor de Z de 7,599 o que indica que existe uma relação linear estatisticamente pouco significativa entre as variáveis ($p = 0,007 < 0,01$) e, portanto, pode-se admitir que o modelo anteriormente estimado é apenas adequado para medir a relação existente entre a variável independente Trabalho com Significado e a variável dependente Presentismo relacionado com a Conclusão do Trabalho quando p é inferior a 0,01. Observa-se, ainda que existe um efeito positivo ($\beta = 0,235$) da variável Trabalho com Significado estatisticamente significativo ($p = 0,007 < 0,01$) na variável Presentismo relacionado com a Conclusão do Trabalho.

Tabela 6. Regressão Linear Simples: X = Trabalho com Significado e Y = Presentismo relacionado com a Conclusão do Trabalho

	Resumo Modelo		ANOVA		Coeficientes			
	R2	R2 Ajustado	Z	Sig	beta	Desvio Padrão	t	Sig
(Constant)					2,733	,375	7,282	,000
MW	,055	,048	7,599	,007	,235	,095	2,757	,007

Na tabela 7, pode-se analisar a relação entre o Suporte de Supervisor com o Presentismo relacionado com o Evitamento de Distrações. Após a análise do modelo de regressão linear, e 2,3% da variação (R2 Ajustado) da variável Presentismo relacionado com o Evitamento de Distrações é explicada pela variável Suporte de Supervisor. No modelo a variável Presentismo relacionado com o Evitamento de Distrações apresenta um valor de Z de 4,076, o que indica que existe uma relação linear estatisticamente pouco significativa entre as variáveis ($p = 0,046 < 0,05$) e, portanto, pode-se admitir que o modelo anteriormente estimado é apenas adequado para medir a relação existente

entre a variável independente Suporte de Supervisor e a variável dependente Presentismo relacionado com o Evitamento de Distrações quando p é inferior a 0,05. Observa-se ainda que existe um efeito negativo (β = -0,174) da variável Suporte de Supervisor estatisticamente significativo (p = 0,046 < 0,05) na variável Presentismo relacionado com o Evitamento de Distrações.

Tabela 7. Regressão Linear Simples: X = Suporte de Supervisor e Y = Presentismo relacionado com o Evitamento de Distrações

	Resumo Modelo		ANOVA		Coeficientes			
	R2	R2 Ajustado	Z	Sig	beta	Desvio Padrão	t	Sig
(Constant)					3,419	,336	10,178	,000
SS	,030	,023	4,076	,046	-,174	,091	-2,019	,046

Na tabela 8, pode-se analisar a relação entre o Trabalho com Significado com a Felicidade no Trabalho. Após a análise do modelo de regressão linear, e 45,8% da variação (R2 Ajustado) da variável Felicidade no Trabalho é explicada pela variável Trabalho com Significado. No modelo a variável Felicidade no Trabalho apresenta um valor de Z de 111,546 o que indica que existe uma relação linear estatisticamente muito significativa entre as variáveis (p < 0,001) e, portanto, pode-se admitir que o modelo anteriormente estimado é adequado para medir a relação existente entre a variável independente Trabalho com Significado e a variável dependente Felicidade no Trabalho. Observa-se ainda que existe um efeito positivo (β = 0,68) da variável Trabalho com Significado estatisticamente significativo (p < 0,001) na variável Felicidade no Trabalho.

Tabela 8. Regressão Linear Simples: X = Trabalho com Significado e Y = Felicidade no Trabalho

	Resumo Modelo		ANOVA		Coeficientes			
	R2	R2 Ajustado	Z	Sig	beta	Desvio Padrão	t	Sig

(Constant)					,947	,280	3,383	,001
MW	,462	,458	111,546	,000	,680	,071	10,562	,000

Na tabela 9, pode-se analisar a relação entre o Suporte de Supervisor com a Felicidade no Trabalho. Após a análise do modelo de regressão linear, e 40,9% da variação (R2 Ajustado) da Felicidade no Trabalho é explicada pela variável Suporte de Supervisor. No modelo a variável Felicidade no Trabalho apresenta um valor de Z de 91,672 o que indica que existe uma relação linear estatisticamente muito significativa entre as variáveis ($p < 0,001$) e, portanto, pode-se admitir que o modelo anteriormente estimado é adequado para medir a relação existente entre a variável independente y e a variável dependente z. Observa-se ainda que existe um efeito positivo ($\beta = 0,643$) da variável Suporte de Supervisor estatisticamente significativo ($p < 0,001$) na variável Felicidade no Trabalho.

Tabela 9. Regressão Linear Simples: X = Suporte de Supervisor e Y = Felicidade no Trabalho

	Resumo Modelo		ANOVA		Coeficientes			
	R2	R2 Ajustado	Z	Sig	beta	Desvio Padrão	t	Sig
(Constant)					1,751	,226	7,735	,000
SS	,414	,409	91,672	,000	,643	,061	9,575	,000

Tendo em conta que se verificou, através da análise de regressão, uma relação direta entre o Trabalho com Significado e o Presentismo relacionado com a Conclusão do Trabalho e o Trabalho com Significado e a Felicidade no Trabalho, optou-se por realizar a análise de mediação entre o Trabalho com Significado e a Felicidade no Trabalho por meio do Presentismo relacionado com a Conclusão do Trabalho. Da mesma maneira, como se verificou uma relação direta entre o Suporte de Supervisor e o Presentismo relacionado com o Evitamento de Distrações, e o Suporte de Supervisor e a Felicidade no Trabalho, optou-se proceder à análise de mediação entre o Suporte de Supervisor e

a Felicidade no Trabalho por meio do Presentismo relacionado com o Evitamento de Distrações. Como não se verificou qualquer relação entre a Motivação Extrínseca e qualquer uma das dimensões do Presentismo, nem entre a Motivação Extrínseca e a Felicidade no Trabalho, verificou-se que não faz sentido sequer proceder à análise de mediação entre a Motivação Extrínseca e a Felicidade no Trabalho por meio do Presentismo.

Começando com a análise de mediação entre o Trabalho com Significado e a Felicidade no Trabalho por meio do Presentismo relacionado com a Conclusão do Trabalho, a Tabela 10 apresenta a análise da relação direta entre o Trabalho com Significado e a Felicidade no Trabalho. Os dados que constam na tabela confirmam a análise de regressão anteriormente realizada entre estas duas variáveis, havendo uma relação direta entre a variável preditora Trabalho com Significado e a variável Felicidade no Trabalho ($p = 0,0067 < 0,05$).

Tabela 10. Modelo: Relação Direta entre Trabalho com Significado e Felicidade no Trabalho

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
Constant	2,7330	,3753	7,2819	,0000	1,9905	3,4755
MW	,2608	,0946	2,7566	,0067	,0736	,4480

A Tabela 11 apresenta a análise da relação indireta entre o Trabalho com Significado e a Felicidade no Trabalho por meio do Presentismo relacionado com a Conclusão do Trabalho. Os dados que constam nesta tabela revelam um efeito da variável preditora Trabalho com Significado ($p < 0,0001$) na variável Felicidade no Trabalho. Contudo, o mesmo não acontece no caso da variável preditora Presentismo relacionado com a Conclusão do Trabalho ($p = 0,2038 > 0,05$), onde não existe qualquer efeito significativo desta na variável Felicidade no Trabalho. Portanto, não se pode afirmar, a partir destes dados, que o Presentismo relacionado com a Conclusão do Trabalho tenha um efeito mediador na relação entre o Trabalho com Significado e a Felicidade no Trabalho.

Tabela 11. Modelo: Relação Indireta entre Trabalho com Significado e Felicidade no Trabalho

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
Constant	1,1752	,3314	3,5457	,0005	,5194	1,8310
MW	,7672	,0724	10,5908	,0000	,6239	,9106
PRESct	-,0834	,0653	-1,2773	,2038	-,2125	,0458

Pasaando para a análise de mediação entre o Suporte do Supervisor e a Felicidade no Trabalho por meio do Presentismo relacionado com o Evitamento de Distrações, a Tabela 12 apresenta a análise da relação direta entre o Suporte do Supervisor e a Felicidade no Trabalho. Os dados que constam na tabela confirmam a análise de regressão anteriormente realizada entre estas duas variáveis, havendo uma relação direta entre a variável preditora Suporte do Supervisor e a variável Felicidade no Trabalho ($p = 0,0456 < 0,05$).

Tabela 12. Modelo: Relação Direta entre Suporte do Supervisor e Felicidade no Trabalho

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
Constant	3,4187	,3359	10,1775	,0000	2,7541	4,0833
SS	-,1830	,0906	-2,0189	,0456	-,3623	-,0037

A Tabela 13 apresenta a análise da relação indireta entre o Suporte do Supervisor e a Felicidade no Trabalho por meio do Presentismo relacionado com o Evitamento de Distrações. Os dados que constam nesta tabela revelam um efeito da variável preditora Suporte do Supervisor ($p < 0,0001$) na variável Felicidade no Trabalho. Contudo, o mesmo não acontece no caso da variável preditora Presentismo relacionado com o Evitamento de Distrações ($p = 0,4434 > 0,05$), onde não existe qualquer efeito significativo desta na variável Felicidade no Trabalho. Portanto, não se pode afirmar, a partir destes dados, que o Presentismo relacionado com o Evitamento de Distrações

tenha um efeito mediador na relação entre o Suporte do Supervisor e a Felicidade no Trabalho.

Tabela 13. Modelo: Relação Indireta entre Suporte do Supervisor e Felicidade no Trabalho

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
Constant	1,5953	,3039	5,2497	,0000	,9940	2,1965
SS	,5931	,0621	9,5471	,0000	,4702	,7160
PRESed	,0455	,0592	,7688	,4434	-,0716	,1626

Passando para a análise da relação das variáveis demográficas com as variáveis estudadas, a tabela 14 apresenta a relação entre a idade de um trabalhador e as variáveis estudadas. Ao analisar esta tabela, pode-se verificar uma tendência linear crescente quando se observam os valores médios apresentados para Trabalho com Significado, uma vez que esses valores aumentam conforme se avança na idade. Relativamente ao Presentismo relacionado com o Evitamento de Distrações, os valores médios apresentaram um comportamento semelhante aos relacionados com o Trabalho com Significado, onde os valores médios apresentados pelos participantes foram aumentando conforme se progredia na idade dos participantes. Já para as restantes variáveis, os valores médios não apresentaram uma tendência linear a longo de todo o intervalo de idades.

Tabela 14. Médias das Variáveis Estudadas: Idade

Idade	MW	ME	SS	PRESed	PRESct	FELIC
1	3,5983	3,2371	3,4784	2,5287	3,6149	3,5665
2	3,9929	2,9911	3,9018	2,7262	3,4881	4,0306
3	4,0767	2,9167	3,5417	2,9222	4,0111	4,1048
4	4,2917	2,9167	3,5833	3,3056	4,0278	3,9405

5	4,8000	3,6250	3,2500	3,5833	4,6667	4,4286
Total	3,8902	3,0947	3,5852	2,7626	3,7475	3,8474

1 – Entre 18-30 anos
2 – Entre 31-40 anos
3 – Entre 41-50 anos
4 – Entre 51-60 anos
5 – Maior que 60 anos

A tabela 15 apresenta a relação entre o nível de escolaridade de um trabalhador e as variáveis estudadas. Ao analisar esta tabela, pode-se verificar uma tendência linear crescente para os valores médios do Trabalho com Significado, uma vez que estes vão incrementando à medida que se sobe no nível de escolaridade. Já os valores médios da Motivação Extrínseca, apresentaram o comportamento contrário, decrescendo conforme se progride no nível de escolaridade dos participantes, o que revela uma tendência linear descrescente. Já para as restantes variáveis, os valores médios não apresentaram uma tendência linear a longo de todo o intervalo de níveis de escolaridade.

Tabela 15. Médias das Variáveis Estudadas: Escolaridade

Escolaridade	MW	ME	SS	PRESed	PRESct	FELIC
1	3.7556	3,5694	3,5833	2,6481	3,3148	3,8810
2	3,8733	3,1167	3,4167	2,6000	3,6444	4,0476
3	3,8800	3,0500	3.5167	2,6667	3,8889	3,7667
4	3,9229	2,9357	3,7929	3,0286	3,7524	3,9061
5	4,4250	2,9375	3,4375	3,0000	3,9167	3,6429
Total	3,8902	3,0947	3,5852	2,7526	3,7475	3,8474

1 – Secundário
2 – Profissional + CTeSP + Menor que Secundário
3 – Licenciatura

4 – Mestrado
5 – Doutoramento

A tabela 16 apresenta a relação entre os anos de experiência profissional de um trabalhador e as variáveis estudadas. Ao analisar esta tabela, pode-se verificar uma tendência linear crescente para os valores médios do Presentismo relacionado com o Evitamento de Distrações, onde os valores médios apresentados vão subindo conforme se progride no nível de experiência profissional. Já para as restantes variáveis, os valores médios não apresentaram uma tendência linear a longo de todo o intervalo de experiência profissional.

Tabela 16. Médias das Variáveis Estudadas: Experiência Profissional

Experiência	MW	ME	SS	PRESed	PRESct	FELIC
1	3,6837	3,2733	3,5291	2,4806	3,6977	3,5515
2	3,5615	3,4231	3,4038	2,7179	3,5897	3,5495
3	3,7357	2,5357	3,8036	2,7381	3,2143	4,1633
4	3,9000	3,1354	3,6771	2,9722	3,5833	4,0000
5	4,2868	2,9605	3,5724	2,9737	4,1579	4,0714
Total	3,8902	3,0947	3,5852	2,7626	3,7475	3,8474

1 – Menos de 3 anos
2 – Entre 3-5 anos
3 – Entre 6-10 anos
4 – Entre 11-20 anos
5 – Mais de 20 anos

5.2. Discussão

A Hipótese 1 foi confirmada uma vez que o Trabalho com Significado teve uma correlação positiva com a Felicidade no Trabalho. A análise de regressão confirma esta relação positiva entre o Trabalho com Significado e a Felicidade no Trabalho. Isto significa que um trabalhador que perceciona o seu trabalho como tendo significado tem

maior probabilidade de revelar maiores níveis de bem-estar subjetivo no seu local de trabalho. Este resultado enfraquece o argumente defendido por Cunha e colaboradores (2016) sobre o significado que um empregado sente no trabalho não se traduzir necessariamente em felicidade, para além de ser consistente com o que Arnold e colegas (2007), Minkkinen e colaboradores (2020) e Salleh et al. (2020) afirmaram sobre o Trabalho com Significado ter um efeito positivo na felicidade e no bem-estar do empregado. Esta relação poderá ter vários motivos. Por exemplo, o Trabalho com Significado poderá aumentar a Felicidade no Trabalho pelo facto da primeira variável ter uma relação positiva com diversas componentes da segunda, como o comprometimento no trabalho (Ahmed et al., 2018; Albrecht et al., 2021; Allan, Batz-Barbarich, et al., 2019; Fouché et al., 2017; M. J. Johnson & Jiang, 2017; Jung & Yoon, 2016; Usman et al., 2019), a atitude positiva no trabalho (Willemse & Deacon, 2015), a satisfação no trabalho (Allan, Batz-Barbarich, et al., 2019; Lavy & Bocker, 2018). a satisfação na carreira e a imersão no trabalho (Dechawatanapaisal, 2020), a sua saúde mental do empregado (Dich et al., 2019), e a sua satisfação com a vida (Allan, Batz-Barbarich, et al., 2019). Para além disso, o Trabalho com Significado poderá também aumentar a Felcidade no Trabalho atráves da diminuição dos detratores desta, como o burnout (Allan, Owens, et al., 2019) e a depressão (Allan et al., 2016).

A Hipótese 2 foi rejeitada, uma vez que a Motivação Extrínseca não apresentou qualquer relação com a Felicidade no Trabalho. Isto contradiz o que diversos autores (Adams, 2019; Fischer, 2010; Pradenas et al., 2021; Ravina-Ripoll et al., 2019) afirmam sobre a motivação extrínseca nas suas diversas formas ter uma relação com a felicidade dos empregados. Estes resultados confirmam a controvérsia que existe na relação entre a motivação extrínseca e a felicidade no trabalho. Estes resultados confirmam o que Štreimikienė e Grundey (2009) afirmam sobre a satisfação salarial não depender do dinheiro que as pessoas ganham. Isto também confirma o que Štreimikienė e Grundey (2009) e Gulyani e Sharma (2018) afirmam acerca das recompensas monetárias, isoladas de outros fatores, serem insignificantes para a criação de felicidade nos trabalhadores.

A Hipótese 3 foi confirmada porque o Suporte de Supervisor teve uma correlação positiva com a Felicidade no Trabalho. A análise de regressão confirma esta relação positiva entre o Suporte de Supervisor e a Felicidade no Trabalho. Portanto, pode afirmar-se que, quando um subordinado perceciona que o seu supervisor lhe presta suporte, o subordinado é mais provável de revelar maiores níveis de bem-estar subjetivo no seu local de trabalho. Este resultado é consistente com o que Gordon et al., (2019)

afirmaram sobre o suporte de supervisor aumentar o bem-estar subjetivo dos funcionários. Esta relação pode ser explicada pelo facto de o Suporte de Supervisor poder aumentar a Felicidade no Trabalho através do aumento das componentes da segunda, como o envolvimento no trabalho (Mohamed & Ali, 2016; Sultana et al., 2016) os comportamentos de cidadania organizacional (Sultana et al., 2016), o comprometimento organizacional (T. Yang, Lei, et al., 2019), a satisfação no trabalho (Babamiri et al., 2021; Chen & Chiu, 2008; Gagnon & Michael, 2004; Gok et al., 2015; Islam & Amin, 2021; Talukder & Galang, 2020). Pelo contrário, este resultado não é consistente com o que diversos autores afirmaram sobre um menor suporte de supervisor percebido levar a maior felicidade no trabalho (Huo & Jiang, 2021; Peralta & Saldanha, 2017) ou um maior suporte percebido levar a menor felicidade no trabalho (Caesens et al., 2021).

A Hipótese 4 não se confirmou, porque nem o Presentismo relacionado com o Evitamento de Distrações, nem o Presentismo relacionado com a Conclusão do Trabalho tiveram qualquer correlação significativa com a Felicidade no trabalho. Este resultado também não é consistente com o que Nakata et al. (2018) e Skagen e Collins (2016) afirmaram acerca do presentismo aumentar a depressão dos funcionários e o que Demerouti e colaboradores (2009) referiram sobre o presentismo levar à despersonalização e ao burnout dos funcionários. Este resultado também revela que, independentemente das consequências que o presentismo possa ter em componenetes específicos da felcidade no trabalho (Cunha et al., 2014; Fischer, 2010; Ludeña et al., 2019), como a atitude (Rainbow, 2019), a satisfação no trabalho (Lu et al., 2013; Miraglia & Johns, 2016), o envolvimento e o comprometimento no trabalho (Miraglia & Johns, 2016), isso não necessariamente significa que o presentismo tenha alguma relação com a Felicidade no Trabalho.

A Hipótese 5 foi apenas parcialmente confirmada, na medida em que não houve qualquer correlação significativa entre o Trabalho com Significado e Presentismo relacionado com o Evitamento de Distrações, mas houve uma correlação positiva significativa entre o Trabalho com Significado e Presentismo relacionado com a Conclusão do Trabalho. A análise de regressão confirma esta relação positiva entre o Trabalho com Significado e o Presentismo relacionado com a Conclusão do Trabalho, pelo que se pode afirmar que um empregado que perceciona o seu trabalho como tendo significado tem maior probabilidade poderá vir a adotar mais comportamentos presentistas na medida em que tenta para concluir as suas tarefas, mesmo que esteja doente. Isto é consistente com o que Bailey e colegas (2018) mencionaram sobre o facto

de os indivíduos com um impulso inato de buscar um trabalho com significado possa levá-los a excessos prejudiciais, como o excesso de trabalho e, consequentemente, comportamentos presentistas para concluir esse trabalho mesmo que estejam doentes.

A Hipótese 6 foi rejeitada porque, apesar de existir uma relação direta entre o Trabalho com Significado e a Felicidade no trabalho, o Presentismo não medeia a relação entre aquelas duas variáveis.

A Hipótese 7 não se confirmou pela Motivação Extrínseca não ter qualquer correlação significativa nem com o Presentismo relacionado com o Evitamento de Distrações, nem com o Presentismo relacionado com a Conclusão do Trabalho. Isto não parece ser consistente com o que Aronsson e colegas (2000) e Whysall e colegas (2018) afirmaram acerca de as pessoas mais mal pagas e financeiramente mais carentes apresentarem mais comportamentos presentistas. Este resultado também não é consistente com o que Baek e os seus colaboradores (2022) referiram sobre a falta de recompensas por parte por parte dos supervisores aumentar a ocorrência do presentismo no empregado. Provavelmente este resultado pode ser um sinal da grande controvérsia que Johns (2010) apontou acerca do salário levar ou não a comportamentos presentistas.

A Hipótese 8 foi rejeitada porque as hipóteses H2, H4 e H7 também foram rejeitadas. Não havendo uma relação entre a Motivação Extrínseca e o Presentismo, entre o Presentismo e a Felicidade no Trabalho e a Motivação Extrínseca e entre a Felicidade no Trabalho, não fez sentido realizar a análise de mediação entre a Motivação Extrínseca e a Felicidade no Trabalho por meio do Presentismo.

A Hipótese 9 foi apenas parcialmente confirmada, na medida em que o Suporte de Supervisor esteve correlacionado negativamente com o Presentismo relacionado com o Evitamento de Distrações, o mesmo não ter tido qualquer correlação significativa com o Presentismo relacionado com a Conclusão do Trabalho. A análise de regressão confirma esta relação negativa entre o Suporte de Supervisor e o Presentismo relacionado com o Evitamento de Distrações. Portanto, pode afirmar-se que, quando um subordinado perceciona que o seu supervisor lhe presta suporte, o subordinado é menos provável de adotar comportamentos presentistas, na medida em que, quando está doente, e não se consegue concentrar como resultado disso, este não vai tentar esforçar-se demasiado nesse sentido. Este resultado é, em parte, consistente com o que Strömberg e colegas (2017) referiram sobre o trabalho com o supervisor ter uma relação negativa com o presentismo e o que Caverley et al. (2007), T. Yang, Ma, e restantes colegas (2019), e T. Yang, Lei, e restantes colaboradores (2019) referiram

sobre o suporte do supervisor diminuir a ocorrência do presentismo. Este resultado também é, em parte, consistente com o que Mekonnen e colegas (2018) referiram sobre a pressão dos supervisores aumentar a ocorrência do presentismo. Este resultado também reforça o que Caers e colegas (2019) referiram sobre a satisfação que o empregado manifesta com o suporte do supervisor ter um efeito negativo direto sobre o presentismo.

A Hipótese 10 foi rejeitada porque, apesar de existir uma relação direta entre o Suporte do Supervisor e a Felicidade no Trabalho, o Presentismo não medeia a relação entre aquelas duas variáveis.

Estes resultados também revelam que a motivação por detrás da adoção de comportamentos de presentismo (evitar distrações ou concluir as tarefas) importa na sua análise, uma vez que isso revela o que poderá originar (Trabalho com Significado ou Suporte do Supervisor) estes comportamentos.

Relativamente à idade, os resultados revelaram que os níveis de significado que um empregado sente no trabalho aumentaram conforme avançam na idade. Já para a motivação extrínseca não houve uma tendência linear desta quando analisada através da idade. Isto contradiz uma grande fatia da literatura (Buelens & Broeck, 2007; Catania & Randall, 2013; Dokadia et al., 2015; LeFebvre & Huta, 2021) que defende que a idade se correlaciona negativamente com a motivação extrínseca. Os resultados também revelam que não existe qualquer relação entre o suporte de supervisor e a idade. Já a frequência de comportamentos de presentismo para um trabalhador poder concentrar-se no seu trabalho apresentou uma tendência decrescente quando analisada junto com a idade. Contudo, não houve qualquer tendência no presentismo para concluir as tarefas quando analisada sob a perspetiva da idade. Isto é parcialmente consistente com o que Caers et al. (2019) e Nakata et al. (2018) defendem acerca de serem os trabalhadores mais jovens a serem aqueles que mais incorrem em comportamentos de presentismo. Contudo, isto contradiz o que Aronsson e colegas (2000), Yu e colaboradores (2015) afirmam acerca de serem as pessoas de idade média a incorrerem nesse tipo de comportamentos. Também contradiz o que Huver e os seus colaboradores (2012) afirmam sobre serem as pessoas mais velhas a a incorrerem em comportamentos presentistas. Os resultados revelaram que não existe uma relação linear entre os níveis de felicidade que um empregado sente no trabalho e a idade deste. Isto confirma os resultados de Ferraz e colegas (2007) onde não se encontraram evidências para a idade ter influência nos níveis de felicidade no trabalho.

No que diz respeito à escolaridade, os resultados revelram que o trabalhadores com mais altos níveis de escolaridade sentem maiores níveis de significado no seu trabalho. Os resultados também revelaram que os empregados com maiores níveis de escolaridade são menos motivados extrinsecamente. Isto confirma os resultados de Buelens e Broeck (2007) e Rosenfeld e Zdep (1971) sobre os colaboradores com níveis mais baixos de educação serem mais motivados extrinsecamente do que os com níveis de instrução mais altos. Não se apurou qualquer relação entre a escolaridade de um trabalhador e os níveis de suporte que este sente por parte do seu supervisor. O mesmo aconteceu com a felicidade no trabalho, onde não existe uma relação entre esta e os níveis de escolaridade dos trabalhadores. Também o presentismo não paresentou uma relação linear com o nível de instrução de um trabalhador. Isto não confirma o que Mekonnen e os seus colaboradores (2018) referem acerca do nível educacional do trabalhador influenciar a ocorrência de comportamentos de presentismo por parte deste.

Relativamente à experiência profissional, não existiu uma relação linear entre os anos de experiência profissional de uma pessoa e qualquer uma das variáveis estudadas, com a exceção do presentismo relacionado com o evitamento de distrações. Aqui, os trabalhadores foram mais propensos a adotarem comportamentos presentistas para se poderem concentrar no seu trabalho quanto maior for a sua experiência profissional. Isto não é consistente com o que Caers et al. (2019) e Nakata et al. (2018) defendem acerca de serem os trabalhadores mais jovens a serem aqueles que mais incorrem em comportamentos de presentismo. Também não confirma o que Aronsson e colegas (2000) e Yu e colaboradores (2015) afirmam acerca de serem as pessoas de idade média a incorrerem nesse tipo de comportamentos. Contudo, no caso dos trabalhadores mais velhos, os resultados apoiam a tese de Huver e os seus colaboradores (2012) apenas no caso de o comportamento ser motivado pela necessidade de os empregados concluírem as suas tarefas. Se o comportamento for motivado pela necessidade dos trabalhadores se concentrarem no seu trabalho, aquela posição já não ser confirmada.

6. Apresentação das conclusões finais, contributos, limitações do estudo e sugestões para estudos futuros

Neste capítulo, ir-se-á explorar as conclusões deste estudo, os seus contributos e limitações, e sugestões para estudos futuros que pretendam explorar alguma(s) das temáticas abordadas nesta pesquisa.

6.1. Conclusões

Este estudo procurou analisar a relação entre duas variáveis que, atualmente, são alvos de uma grande projeção em termos de literatura gestionária: o Presentismo (Lohaus & Habermann, 2019) e a Felicidade no Trabalho (Peiró et al., 2021). Como tal, um dos grandes objetivos deste estudo foi compreender melhor os antecedentes do Presentismo e a sua relação com a Felicidade no Trabalho, através da análise do efeito mediador do presentismo na relação do trabalho com significado, suporte do supervisor e motivação extrínseca com a felicidade no trabalho.

Neste sentido, procedeu-se a uma análise de dados recolhidos através de uma amostra de 132 pessoas pertencentes à população empregada em Portugal e procedeu-se a uma bateria de métodos de análise estatística (análise de correlações, regressão e mediação) para atingir tal fim. A partir daí, de acordo com outros estudos empíricos, sugere-se que o Trabalho com Significado tem uma relação positiva com a Felicidade no Trabalho e uma relação positiva com uma das componentes do Presentismo (relacionado com a necessidade do empregado de concluir as suas tarefas). Outra das conclusões, que também é, em parte, congruente com a literatura empírica, é que o Suporte de Supervisor tem uma relação positiva com a Felicidade no Trabalho e uma relação negativa com outra das componentes do Presentismo (relacionado com a necessidade do empregado de evitar distrações no seu trabalho). Contudo, contrariamente ao que a literatura defende, a Motivação Extrínseca não teve qualquer relação com a Felicidade no Trabalho, nem com o Presentismo. Para além disso o Presentismo não teve qualquer relação com a Felicidade no Trabalho. Da mesma forma, o Presentismo não demonstrou ter um efeito mediador na relação do Trabalho com Significado, do Suporte do Supervisor e da Motivação Extrínseca com a Felicidade no Trabalho.

Também se analisaram as relações entre as cinco variáveis estudadas (Presentismo, Felicidade no Trabalho, Trabalho com Significado, Motivação Extrínseca e Suporte do Supervisor) com algumas variáveis sociodemográficas ordinais (Idade, Escolaridade e Experiência Profissional). A partir daí, sugere-se que, à medida que um empregado

avança na idade, os níveis de significado que este sente no trabalho aumentam e a frequência de comportamentos de presentismo para este poder concentrar-se nas suas tarefas diminui. Também se infere que os trabalhadores mais instruídos sentem maiores níveis de significado e são menos motivados extrinsecamente no seu trabalho. Por fim, verifica-se que os trabalhadores, conforme avançam nos seus anos de experiência profissional, são mais propensos a adotar comportamentos presentistas para se poderem concentrar no seu trabalho.

Neste sentido, apesar de apenas algumas hipóteses terem sido confirmadas (H1 e H3 totalmente, H5 e H9 parcialmente), todos os objetivos de estudo propostas anteriomente, tanto gerais como específicos, foram cumpridas. Apesar de não se ter verificado nenhuma relação entre as duas principais variáveis a estudadas – o Presentismo e a Felicidade no Trabalho – não se devem ignorar a importância que tanto uma como a outra têm para as organizações. O presentismo, apesar de não ser sempre aparente (Cunha et al., 2008; Hemp, 2004), é um fenómeno recorrente (Aronsson et al., 2000; Caers et al., 2019; Hemp, 2004), mais recorrente que o absentismo (Caverley et al., 2007). O presentismo apresenta impactos muito elevado para os empregados (Caers et al., 2019) e para as organizações que são mais elevados que os do absentismo (Aronsson et al., 2000; Goetzel et al., 2004; Hemp, 2004; Johns, 2010). O bem-estar dos funcionários está a tornar-se numa preocupação genuína para as organizações (Salleh et al., 2020), devido à importância que esta tem, não só, para as pessoas, como também para o bem-estar da sociedade no geral (Jain et al., 2019). A felicidade conduz a grandes retornos para as empresas e para as próprias nações, através da produtividade e do crescimento, não das pessoas, como das organizacões como um todo (Salleh et al., 2020).

6.2. Contributos do estudo

Este estudo permitiu aprofundar um tema – o Presentismo – que ainda tem um enorme potencial de investigação, seja pelos poucos estudos de que tem sido alvo, como pela importância (embora um pouco despercebida) que este tema tem para as empresas. Este estudo também permitiu entender que o presentismo não é um fenómeno unidimensional. Pelo contrário, foi comprovado que a razão pela qual se adota o comportamento presentista (aumentar concentração, terminar as tarefas propostas) importa no seu estudo, nomeadamente para entender o que pode originar o comportamento a montante. Aliás, este estudo permitiu entender melhor as dimensões organizacional (Suporte de Supervisor) e individual (intrínseca através do Trabalho com

Significado, e extrínseco através da Motivação Extrínseca) a montante do Presentismo e a sua relação com este. Este também foi o primeiro estudo a ser bem-sucedido em observar uma relação direta entre o Trabalho com Significado e o Presentismo. O estudo permitiu, ainda, reforçar alguns dos benefícios do Trabalho com Significado e do Suporte do Supervisor no contexto organizacional e na sociedade, mas também permitiu demonstrar algumas das limitações do Trabalho com Significado, na medida em que este teve um efeito positivo numa componente do Presentismo. Mesmo que o motivo para o qual o colaborador incorra nesse tipo de comportamento possa trazer benefícios para a organização (e.g., alcance de objetivos, receitas, lucros, etc.), a adoção recorrente deste comportamento poderá ter consequências negativas a médio e longo prazo. Alguns exemplos são o agravamento de doenças e a disseminação desta para funcionários e/ou clientes (Arjona-Fuentes et al., 2019; Rainbow, 2019), a redução do desempenho (Sanderson & Cocker, 2013) e produtividade (Arjona-Fuentes et al., 2019; Cunha et al., 2008; Hemp, 2004; Jonhs, 2010; Strömberg et al., 2017) e a consequente perda de competitividade da empresa (Arjona-Fuentes et al., 2019). Portanto, para além do Presentismo, o estudo contribuiu imenso para a literatura da Felicidade, do Trabalho com Significado, da Motivação (nomeadamente a Motivação Extrínseca) e do Suporte Organizacional (nomeadamente o Suporte do Supervisor), todos eles também de extrema importância para as organizações e o seu sucesso.

6.3. Limitações do estudo

Uma das limitações está relacionado com a natureza quantitativa do estudo, uma vez que, segundo Goertzen (2017), as pesquisas quantitativas não permitem entender a motivação por trás dos comportamentos da população em estudo, e grupos demográficos mais vulneráveis ou desfavorecidos podem ser mais difíceis de alcançar. Outra limitação é o facto de a recolha dos dados ter sido realizada através de um questionário, que é conhecido pela sua superficialidade nas respostas, o que não permite uma análise mais aprofundada de certos processos. Isto pode levar ao risco dos resultados estarem enviesados (Quivy & Campenhoudt, 1998). Outra limitação relacionada com a utilização do questionário é a questão de não se saber se este foi preenchido pelo inquirido pretendido e pela pouca flexibilidade para obter as perspetivas únicas dos inquiridos (Marshall, 2005). Assim, qualquer confusão na leitura das perguntas não pôde ser esclarecida, especialmente no caso dos sujeitos com baixos níveis de alfabetização (Marshall, 2005), como pode ter sido para 4,5% da amostra deste estudo, que tinha uma escolaridade inferior ao ensino secundário (ver Tabela 1). Outra grande limitação foi a utilização das amostragens por conveniência e por bola de

neve. Estas técnicas não promovem a validade externa dos dados (Sedgwick, 2013a) e contribuem para aumentar os enviesamentos já existentes com o questionário (Acharya et al., 2013; Etikan et al., 2016; Sedgwick, 2013b). Isto faz com que as unidades de amostragem não sejam independentes (Acharya et al., 2013). Portanto, os resultados não podem ser generalizados para além desta amostra (Acharya et al., 2013), devido à impossibilidade de determinar a representatividade da totalidade população (Etikan et al., 2016; Sedgwick, 2013a, 2013b; Swanson & Holton III, 2005). A dimensão da amostra (132 elementos) podia ter sido muito maior, de modo a aumentar a sua representatitividade e, assim, aumentar a solidez dos resultados obtidos. Para além disso, existe uma falta de diversidade na amostra tendo em conta o contexto do estudo. Por exemplo, como se pode verificar na Tabela 1, a grande maioria (43,9%) dos inquiridos tem entre 18 e 30 anos de idade, é licenciado (45,5%). Para além disso, 25% dos inquiridos são mestres, 32,6% tem menos que três anos de experiência profissional e 28,8% tem mais que 20 anos de experiência. Outra limitação é o facto de o estudo foi aplicado à população ativa portuguesa no geral e não a uma população mais específica (e.g., uma região, uma empresa/ONG, uma comunidade profissional, etc.), o que poderia ter permitido retirar conclusões mais sólidas. Para além disso, não se comparam as características da amostra com as da população portuguesa para aferir uma possível representatividade da amostra. Todos estes fatores contribuem para a falta de representatividade da amostra e para a consequente impossibilidade de extrapolar os resultados para outros contextos e realidades. Também não se estudaram as relações de causa e efeito entre as variáveis, o que poderia ter reforçado os resultados obtidos. Como mencionado anteriormente, não existem estudos sobre a relação direta entre o Trabalho com Significado e o Presentismo, nem a relação direta entre o Presentismo e a Felicidade no Trabalho. Também não existem estudos anteriores acerca da utilização do Presentismo como variável mediadora na relação entre o Propósito no Trabalho, a Motivação Extrínseca e o Suporte de Supervisor com a Felicidade no Trabalho. Como tal, é impossível comparar resultados ou articular conclusões nestas perspetivas, o que aumenta o risco de variabilidade e inconsistência dos resultados alcançados e de resultados futuros.

6.4. Sugestões para estudos futuros.

Na replicação do estudo, seria benéfico utilizar um formato longitudinal, através de um método de amostragem mais aleatório (e.g. amostragem estratificada ou clusters) e com uma quantidade de elementos mais significativa, de modo a garantir a representatividade da amostra e tornar o estudo mais objetivo, conclusivo e validável.

Também seria interessante a aplicação o estudo em contextos mais específicos em Portugal (e.g., uma região, uma empresa/organização não governamental, uma comunidade profissional, etc.) e, também, noutro país ou cultura que não Portugal para a realização de comparações com o contexto nacional. Também seria pertinente procurar estudar as relações de causalidade entre as variáveis – não apenas as correlações – e reforçar estas relações através de um modelo de equações estruturais, de modo aumentar a solidez e a força dos resultados. Também se sugrere estudar a relação entre as variáveis estudadas (felicidade, presentismo, trabalho com significado, motivação extrínseca e suporte de suporte do supervisor) com as restantes variáveis caracterizadoras da amostra que não foram utilizadas neste estudo. Ou seja, sugere-se estudar a relação entre as variáveis estudadas e variáveis como o género, a situação profissional, modalidade de trabalho e a posse (ou não) de uma posição de chefia por parte do funcionário. Por fim, também seria de elevado interesse aproveitar a crescimento de trabalhadores remotos devido à pandemia do COVID-19 e aplicar o estudo em trabalhadores presenciais e trabalhadores remotos, para depois se realizar comparações entre as duas categorias de trabalhadores.

7. Referências Bibliográficas

Abdullah, A. G. K., Ling, Y.-L., Ping, C. S., & Yusoff, Z. B. (2016). The Influence Of Workplace Happiness Towards Innovative Behavior And Affective Commitment Among The Teachers In Northern Peninsular Malaysia. *RA Journal Of Applied Research*. https://doi.org/10.18535/rajar/v2i4.02

Acharya, A. S., Prakash, A., Saxena, P., & Nigam, A. (2013). Sampling: why and how of it? *Indian Journal of Medical Specialities*, *4*(2), 330–333. https://doi.org/10.7713/ijms.2013.0032

Adams, J. M. (2019). The Value of Worker Well-Being. In *Public Health Reports* (Vol. 134, Issue 6, pp. 583–586). SAGE Publications Ltd. https://doi.org/10.1177/0033354919878434

Adamson, K. A., & Prion, S. (2013). Reliability: Measuring Internal Consistency Using Cronbach's a. *Clinical Simulation in Nursing*, *9*(5), 179–180.

Ahmed, U., Majid, A. H. A., Al-Aali, L. A., & Mozammel, S. (2018). Can meaningful work really moderate the relationship between supervisor support, coworker support and work engagement? *Management Science Letters*, *9*(2), 229–242. https://doi.org/10.5267/j.msl.2018.11.016

Ahmed, U., Yong, I. S. C., Pahi, M. H., & Dakhan, S. A. (2021). Does meaningful work encompass support towards supervisory, worker and engagement relationship? *International Journal of Productivity and Performance Management*. https://doi.org/10.1108/IJPPM-06-2020-0321

Akanbi, P. A. (2011). *Influence of Extrinsic and Intrinsic Motivation on Employees' Performance*.

Albrecht, S. L., Green, C. R., & Marty, A. (2021). Meaningful work, job resources, and employee engagement. *Sustainability (Switzerland)*, *13*(7). https://doi.org/10.3390/su13074045

Allan, B. A., Batz-Barbarich, C., Sterling, H. M., & Tay, L. (2019). Outcomes of Meaningful Work: A Meta-Analysis. *Journal of Management Studies*, *56*(3), 500–528. https://doi.org/10.1111/joms.12406

Allan, B. A., Dexter, C., Kinsey, R., & Parker, S. (2016). Meaningful work and mental health: job satisfaction as a moderator. *Journal of Mental Health*, *27*(1), 38–44. https://doi.org/10.1080/09638237.2016.1244718

Allan, B. A., Owens, R. L., & Douglass, R. P. (2019). Character Strengths in Counselors: Relations With Meaningful Work and Burnout. *Journal of Career Assessment*, *27*(1), 151–166. https://doi.org/10.1177/1069072717748666

Allan, B. A., Rolniak, J. R., & Bouchard, L. (2020). Underemployment and Well-Being: Exploring the Dark Side of Meaningful Work. *Journal of Career Development*, *47*(1), 111–125. https://doi.org/10.1177/0894845318819861

Amabile, T. M. (1985). *Motivation and Creativity: Effects of Motivational Orientation on Creative Writers.*

Ariza-Montes, A., Arjona-Fuentes, J. M., Radic, A., Han, H., & Law, R. (2021). Workplace bullying and presenteeism in the cruise industry: Evaluating the effect of social support. *International Journal of Hospitality Management*, *94*. https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.102863

Arjona-Fuentes, J. M., Ariza-Montes, A., Han, H., & Law, R. (2019). Silent threat of presenteeism in the hospitality industry: Examining individual, organisational and physical/mental health factors. *International Journal of Hospitality Management*, *82*, 191–198. https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.05.005

Armstrong, M. (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practice* (10th ed.). Kogan Page.

Arnold, K. A., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E. K., & McKee, M. C. (2007). Transformational Leadership and Psychological Well-Being: The Mediating Role of Meaningful Work. *Journal of Occupational Health Psychology*, *12*(3), 193–203. https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.3.193

Aronsson, G., & Gustafsson, K. (2005). Sickness presenteeism: Prevalence, attendance-pressure factors, and an outline of a model for research. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, *47*(9), 958–966. https://doi.org/10.1097/01.jom.0000177219.75677.17

Aronsson, G., Gustafsson, K., & Dallner, M. (2000). Sick but yet at work. An empirical study of sickness presenteeism. *Journal of Epidemiology and Community Health*, *54*(7), 502–509. https://doi.org/10.1136/jech.54.7.502

Babamiri, M., Abdi, Z., & Noori, N. (2021). Investigating the factors that influence Iranian nurses' workplace happiness. *Nursing Management (Harrow, London, England : 1994)*, *28*(2), 21–28. https://doi.org/10.7748/nm.2021.e1972

Baek, J., Ki, J., Ryu, J., & Smi, C. K. (2022). Relationship between occupational stress, sleep disturbance, and presenteeism of shiftwork nurses. *Journal of Nursing Scholarship*. https://doi.org/10.1111/jnu.12766

Baer, M., Oldham, G. R., & Cummings, A. (2003). Rewarding creativity: When does it really matter? *Leadership Quarterly*, *14*(4–5), 569–586. https://doi.org/10.1016/S1048-9843(03)00052-3

Bailey, C., Lips-Wiersma, M., Madden, A., Yeoman, R., Thompson, M., & Chalofsky, N. (2018). The FiveParadoxes of Meaningful Work: Editorial Introduction to the Special Issue - Meaningful Work: Prospects for the21st Century. *Journal of Management Studies*. https://doi.org/10.1111/joms.12422

Bear, G. G., Slaughter, J. C., Mantz, L. S., & Farley-Ripple, E. (2017). Rewards, praise, and punitive consequences: Relations with intrinsic and extrinsic motivation. *Teaching and Teacher Education*, *65*, 10–20. https://doi.org/10.1016/j.tate.2017.03.001

Bednárová-Gibová, K. (2020). Exploring the literary translator's work-related happiness: The case study of Slovakia. *Across Languages and Cultures*, *21*(1), 67–87. https://doi.org/10.1556/084.2020.00004

Bénabou, R., & Tirole, J. (2003). The Review of Economic Studies Ltd. Intrinsic and Extrinsic Motivation. In *Source: The Review of Economic Studies* (Vol. 70, Issue 3).

Bialowolski, P., & Weziak-Bialowolska, D. (2021). Longitudinal Evidence for Reciprocal Effects Between Life Satisfaction and Job Satisfaction. *Journal of Happiness Studies*, *22*, 1287–1312.

Bland, J. M., & Altman, D. G. (1997). Statistics notes: Cronbach's alpha. *BMJ*, *314*, 572.

Böckerman, P., & Laukkanen, E. (2010). What makes you work while you are sick Evidence from a survey of workers. *European Journal of Public Health*, *20*(1), 43–46. https://doi.org/10.1093/eurpub/ckp076

Boehm, J. K., & Lyubomirsky, S. (2008). Does happiness promote career success? *Journal of Career Assessment*, *16*(1), 101–116. https://doi.org/10.1177/1069072707308140

Buelens, M., & Broeck, H. Van den. (2007). An Analysis of Diff erences in Work Motivation between Public and Private Sector Organizations. *Public Administration Review*, 65–74.

Caers, R., Akgul, K. L., Baert, S., De Feyter, T., & De Couck, M. (2019). Too sick or not too sick? The importance of stress and satisfaction with supervisor support on the prevalence of sickness presenteeism. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, *27*(1), 278–289. https://doi.org/10.1080/10803548.2019.1570720

Caesens, G., Morin, A. J. S., Gillet, N., & Stinglhamber, F. (2021). Perceived Support Profiles in the Workplace: A Longitudinal Perspective. *Group & Organization Management*, *0*(0), 1–41. https://doi.org/10.1177/10596011211044581

Cameron, J. (2001). *Negative Effects of Reward on Intrinsic Motivation-A Limited Phenomenon: Comment on Deci, Koestner, and Ryan (2001)* (Vol. 71, Issue 1).

Catania, G., & Randall, R. (2013). The relationships between age and intrinsic and extrinsic motivation in a Maltese cultural context. *International Journal of Arts & Sciences*, *6*(2), 31–45.

Caverley, N., Cunningham, J. B., & Macgregor, J. N. (2007). *Sickness Presenteeism, Sickness Absenteeism, and Health Following Restructuring in a Public Service Organization*.

Cerasoli, C. P., Nicklin, J. M., & Ford, M. T. (2014). Intrinsic motivation and extrinsic incentives jointly predict performance: A 40-year meta-analysis. *Psychological Bulletin*, *140*(4), 980–1008. https://doi.org/10.1037/a0035661

Ceribeli, H. B., & Severgnini, F. R. (2020). A Influência dos Suportes Organizacional e do Supervisor Percebidos sobre os Comportamentos Contraprodutivos no Trabalho. *Revista de Administração, Contabilidade e Economia Da Fundace*, *11*(2), 86–105. https://doi.org/10.13059/racef.v11i2.679

Chalofsky, N. (2003). An emerging construct for meaningful work. *Human Resource Development International*, *6*(1), 69–83. https://doi.org/10.1080/1367886022000016785

Chang, Y. T., Su, C. T., Chen, R. Y., Yeh, C. Y., Huang, P. T., Chen, C. J., & Chu, M. (2015). Association between Organization Culture, Health Status, and Presenteeism. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, *57*(7), 765–771. https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000439

Chen, C.-C., & Chiu, S.-F. (2008). An Integrative Model Linking Supervisro Support and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Business Psychology*, *23*, 1–10.

Chia, Y. M., & Chu, M. J. T. (2016). Moderating effects of presenteeism on the stress-happiness relationship of hotel employees: A note. *International Journal of Hospitality Management*, *55*, 52–56. https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2016.02.005

Connelly, L. M. (2015). Research Questions and Hypotheses. *MEDSURG Nursing*, *24*(6), 435–436.

Côté, K., Lauzier, M., & Stinglhamber, F. (2020). The relationship between presenteeism and job satisfaction: A mediated moderation model using work engagement and perceived organizational support. *European Management Journal*, *39*(2), 270–278. https://doi.org/10.1016/j.emj.2020.09.001

Cronbach, L. J. (1951). Coefficient Alpha and the Internal Structure of Tests. *Psychometrika*, *16*(3), 297–334.

Cunha, M. P., Gomes, J. F., Rego, A., Cunha, R. C., Cabral-Cardoso, C., & Marques, C. A. (2008). *Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano* (1st ed.). Edições Sílabo.

Cunha, M. P., Rego, A., & Castanheira, F. (2016). *Propósito: Ideias para Trabalhar Ligado* (1ª). Editora RH.

Cunha, M. P., Rego, A., Cunha, R. C., Cabral-Cardoso, C., & Neves, P. (2014). *Manual de Comportamento Organizacional e Gestão* (7ª). Editora RH.

Dalfovo, M. S., Lana, R. A., & Silveira, A. (2008). Métodos quantitativos e qualitativos: um resgate teórico. *Revista Interdisciplinar Científica Aplicada*, *2*(4), 01–13.

Dang, V. T., & Chou, Y. C. (2020). Extrinsic motivation, workplace learning, employer trust, self-efficacy and cross-cultural adjustment: An empirical study of Vietnamese laborers in Taiwan. *Personnel Review*, *49*(6), 1232–1253. https://doi.org/10.1108/PR-10-2018-0427

David, N., Brennecke, J., & Rank, O. (2019). Extrinsic motivation as a determinant of knowledge exchange in sales teams: A social network approach. *Human Resource Management*, *59*(4), 1–20. https://doi.org/10.1002/hrm.21999

De Neve, J.-E., & Ward, G. (2017, March). Does Work Make You Happy? Evidence from the World Happiness Report. *Harvard Business Review*.

Deci, E. L., Ryan, R. M., & Koestner, R. (1999). A Meta-Analytic Review of Experiments Examining the Effects of Extrinsic Rewards on Intrinsic Motivation. *Psychological Bulletin*, *125*(6), 627–633.

Dechawatanapaisal, D. (2020). Meaningful work on career satisfaction: a moderated mediation model of job embeddedness and work-based social support. *Management Research Review*, *44*(6), 889–908. https://doi.org/10.1108/MRR-06-2020-0308

Deci, E. L. (1971). Effects of Externally Mediated Rewards on Intrinsic Motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, *18*(1), 105–115.

Deci, E. L. (1972). The Effects of Contingent and Noncontingent Rewards and Controls on Intrinsic Motivation. *Organizational Behavior and Human Performance*, *8*, 217–229.

Demerouti, E., Le Blanc, P. M., Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., & Hox, J. (2009). Present but sick: A three-wave study on job demands, presenteeism and burnout. *Career Development International*, *14*(1), 50–68. https://doi.org/10.1108/13620430910933574

Dew, K., Keefe, V., & Small, K. (2005). “Choosing” to work when sick: Workplace presenteeism. *Social Science and Medicine*, *60*(10), 2273–2282. https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2004.10.022

Dich, N., Lund, R., Hansen, Å. M., & Rod, N. H. (2019). Mental and physical health effects of meaningful work and rewarding family responsibilities. *PLOS ONE*, *14*(4). https://doi.org/10.1371/journal.pone.0214916

Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, *55*(1), 34–43. https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.34

Diener, E., Oishi, S., & Tay, L. (2018). Advances in subjective well-being research. *Nature Human Behaviour*, *2*(4), 253–260. https://doi.org/10.1038/s41562-018-0307-6

Dokadia, A., Rai, S., & Chawla, D. (2015). Multigenerational Differences in Work Attributes and Motivation: An Empirical Study. *The Indian Journal of Industrial Relations*, *51*(1), 81–96.

Dysvik, A., & Kuvaas, B. (2013a). Intrinsic and extrinsic motivation as predictors of work effort: The moderating role of achievement goals. *British Journal of Social Psychology*, *52*(3), 412–430. https://doi.org/10.1111/j.2044-8309.2011.02090.x

Dysvik, A., & Kuvaas, B. (2013b). Perceived job autonomy and turnover intention: The moderating role of perceived supervisor support. *European Journal of Work and*

Organizational Psychology, *22*(5), 563–573. https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.667215

Eisenberger, R., Fasolo, P., & Davis-Lamastro, V. (1990). Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Commitment, and Innovation. In *Journal of Applied Psychology* (Vol. 75, Issue 1).

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, *71*(3), 500–507.

Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, *87*(3), 565–573. https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.565

Elobuike, N. E., Onyeneje, E. C., Okonkwo, E. A., Okoro, C. M., Eze, A. C., Chigbo, C. M., & Nwandu, I. B. (2018). Is Job Performance a Function of Reinforcement? *IOSR Journal of Business and Management*, *20*(8), 32–36. https://doi.org/10.9790/487X-2008033236

Erdogan, B., Bauer, T. N., Truxillo, D. M., & Mansfield, L. R. (2012). Whistle While You Work: A Review of the Life Satisfaction Literature. *Journal of Management*, *38*(4), 1038–1083. https://doi.org/10.1177/0149206311429379

Etikan, I., Alkassim, R., & Abubakar, S. (2015). Comparision of Snowball Sampling and Sequential Sampling Technique. *Biometrics & Biostatistics International Journal*, *3*(1). https://doi.org/10.15406/bbij.2015.03.00055

Etikan, I., Musa, S. A., & Alkassim, R. S. (2016). Comparison of Convenience Sampling and Purposive Sampling. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*, *5*(1), 1–4. https://doi.org/10.11648/j.ajtas.20160501.11

Facer, Jr., D. C., Galloway, F., Inoue, N., & Zigarmi, D. (2014). Creation and Initial Validation of the Motivation Beliefs Inventory Measuring Leaders' Beliefs about Employee Motivation Using Four Motivation Theories. *Journal of Business Administration Research*, *3*(1). https://doi.org/10.5430/jbar.v3n1p1

Fan, J., & Smith, A. P. (2017). Positive Well-Being and Work-Life Balance among UK Railway Staff. *Open Journal of Social Sciences*, *05*(06), 1–6. https://doi.org/10.4236/jss.2017.56001

Farah, A., & Siddiqui, D. A. (2020). In Pursuit of Employees Well being: The Role of Happiness and Culture. *SSRN Electronic Journal*. https://doi.org/10.2139/ssrn.3510640

Ferraz, R., Tavares, H., & Zilberman, M. L. (2007). Felicidade: uma revisão. *Revista Psiquiatria Clínica*, *34*(5), 234–242.

Ferreira, A. I., Ferreira, P. da C., Cooper, C. L., & Oliveira, D. (2019). How daily negative affect and emotional exhaustion correlates with work engagement and presenteeism-constrained productivity. *International Journal of Stress Management*, *26*(3), 261–271. https://doi.org/10.1037/str0000114

Ferreira, A. I., & Martinez, L. F. (2012). Presenteeism and burnout among teachers in public and private Portuguese elementary schools. *International Journal of Human Resource Management*, *23*(20), 4380–4390. https://doi.org/10.1080/09585192.2012.667435

Fiedler, K., Schott, M., & Meiser, T. (2011). What mediation analysis can (not) do. *Journal of Experimental Social Psychology*, *47*, 1231–1236. https://doi.org/10.1016/j.jesp.2011.05.007

Finkelstein, M. A. (2011). Intrinsic and extrinsic motivation and organizational citizenship behavior: A functional approach to organizational citizenship behavior. *Journal of Psychological Issues in Organizational Culture*, *2*(1), 19–34. https://doi.org/10.1002/jpoc.20054

Fischer, C. D. (2010). Happiness at Work. *International Journal of Management Reviews*, *12*, 384–412. https://doi.org/10.1111/j.14868-2370.2009.00270.x

Fouché, E., Rothmann, S., & Van Der Vyver, C. (2017). Antecedents and outcomes of meaningful work among school teachers. *SA Journal of Industrial Psychology*, *43*(1). https://doi.org/10.4102/sajip.v43i0.1398

Gagnon, M. A., & Michael, J. H. (2004). Outcomes of perceived supervisor support for wood production employees. *Forest Products Journal*, *54*(12), 172–177.

Gerich, J. (2019). Sickness presenteeism as coping behaviour under conditions of high job control. *German Journal of Human Resource Management*, *33*(2), 96–112. https://doi.org/10.1177/2397002218794837

Ghafoor, A., & Haar, J. (2019). Organisational-Based Self-Esteem, Meaningful Work, and Creativity Behaviours: A Moderated Mediation Model with Supervisor Support. *New Zealand Journal of Employment Relations*, *44*(3), 11–31.

Goetzel, R. Z., Long, S. R., Ozminkowski, R. J., Hawkins, K., Wang, S., & Lynch, W. (2004). Health, Absence, Disability, and Presenteeism Cost Estimates of Certain Physical and Mental Health Conditions Affecting U.S. Employers. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, *46*(4), 398–412. https://doi.org/10.1097/01.jom.0000121151.40413.bd

Goertzen, M. J. (2017). Applying Quantitative Methods to E-book Collections. *Library Technology Reports*, 12–18.

Gogtay, N. J., & Thatte, U. M. (2017). Principles of Correlation Analysis. *Journal of The Association of Physicians of India*, *65*, 78–81.

Gok, S., Karatuna, I., & Karaca, P. O. (2015). The Role of Perceived Supervisor Support and Organizational Identification in Job Satisfaction. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, *177*, 38–42. https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.02.328

Gonzalez-Morales, M. G., Kernan, M. C., Becker, T. E., & Eisenberger, R. (2016). Defeating abusive supervision: Training supervisors to support subordinates. *Journal of Occupational Health Psychology*, *23*(2), 151–162. https://doi.org/10.1037/ocp0000061

González-Rico, P., Carvalho, V. S., Chambel, M. J., & Guerrero, E. (2018). Be well at work, be well outside work: a study with university workers. *Studies in Higher Education*, *43*(6), 1034–1044. https://doi.org/10.1080/03075079.2016.1212326

Gordon, S., Adler, H., Day, J., & Sydnor, S. (2019). Perceived supervisor support: A study of select-service hotel employees. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, *38*, 82–90. https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2018.12.002

Graziotin, D., Fagerholm, F., Wang, X., & Abrahamsson, P. (2018). What happens when software developers are (un)happy. *Journal of Systems and Software*, *140*, 32–47. https://doi.org/10.1016/j.jss.2018.02.041

Gulyani, G., & Sharma, T. (2018). Total rewards components and work happiness in new ventures: The mediating role of work engagement. *Evidence-Based HRM*, *6*(3), 255–271. https://doi.org/10.1108/EBHRM-12-2017-0063

Hair Jr., J. F., Ringle, C. M., Danks, N. P., Hult, G. T. M., Sarstedt, M., & Ray, S. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R: A Workbook*.

“Happiness 2020 - Business or Management” (All Fields) – 183 – Web of Science Core Collection. (n.d.). Retrieved October 21, 2021, from

https://www.webofscience.com/wos/woscc/summary/7e9f1608-6fe2-4726-9a73-bab932b18fd0-0d12dcc6/relevance/1

“Happiness 2021 - Business or Managemente” (All Fields) – 139 – Web of Science Core Collection. (n.d.). Retrieved October 21, 2021, from https://www.webofscience.com/wos/woscc/summary/ff42c4fb-e3fb-4897-97e6-42b1d043b79e-0d12ebd4/relevance/1

Hemp, P. (2004, October). Presenteeism_ At Work—But Out of It. *Harvard Business Review*.

Herzberg, F. (1965). *The Motivation to Work Among Finnish Supervisors*.

Herzberg, F. (1974). *Motivation-Hygiene Profiles: Pinpointing What Ails The Organization*.

Herzberg, F. (2002). One More Time: How Do You Motivate Employees? *Harvard Business Review*.

Hicks, R., & Tingley, D. (2011). Causal mediation analysis. *The Stata Journal*, *11*(4), 605–619.

Hsu, B., Chen, W., Wang, M., & Lin, Y. (2010). Explaining supervisory support to work-family conflict. *Journal of Technology Management in China*, *5*(1), 40–54. https://doi.org/10.1108/17468771011032787

Huo, M. L., & Jiang, Z. (2021). Trait conscientiousness, thriving at work, career satisfaction and job satisfaction: Can supervisor support make a difference? *Personality and Individual Differences*, *183*. https://doi.org/10.1016/j.paid.2021.111116

Huver, B., Richard, S., Vaneecloo, N., Delclite, T., & Bierla, I. (2012). *Sick but at Work. An Econometric Approach to Presenteeism*.

Hwang, S., & Jung, H. (2018). The Interactive Effects of Motivation and Contingent Rewards on Employee Creativity. *International Journal of Industrial Distribution & Business*, *9*(7), 71–82. https://doi.org/10.13106/ijidb.2018.vol9.no7.71

Iris, B., & Barrett, G. V. (1972). Some Relations Between Job and Life Satisfaction and Job Importance. *Journal of Applied Psychology*, *56*(4), 301–304.

Islam, M. S., & Amin, M. (2021). A systematic review of human capital and employee well-being: putting human capital back on the track. In *European Journal of Training*

and Development. Emerald Group Holdings Ltd. https://doi.org/10.1108/EJTD-12-2020-0177

Jain, M., Sharma, G. D., & Mahendru, M. (2019). Can i sustain my happiness? A review, critique and research agenda for economics of happiness. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 22). MDPI AG. https://doi.org/10.3390/su11226375

Jaworek, M. A., Marek, T., & Karwowski, W. (2020). The scale of Work-Related Affective Feelings (WORAF). *Applied Ergonomics*, *82*. https://doi.org/10.1016/j.apergo.2019.102945

Johansen, V. (2018). Motives for sickness presence among students at secondary school: A cross-sectional study in five European countries. *BMJ Open*, *8*(1). https://doi.org/10.1136/bmjopen-2017-019337

Johns, G. (2010). Presenteeism in the workplace: A review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, *31*(4), 519–542. https://doi.org/10.1002/job.630

Johnson, M. J., & Jiang, L. (2017). Reaping the benefits of meaningful work: The mediating versus moderating role of work engagement. *Stress and Health*, *33*(3), 288–297. https://doi.org/10.1002/smi.2710

Johnson, W. R. (1994). Perceived skill underutilization and distributive justice: The role of perceived supervisor support. *Sociological Spectrum*, *14*(2), 129–142. https://doi.org/10.1080/02732173.1994.9982057

Jones, M. D. (2006). Which is a Better Predictor of Job Performance: Job Satisfaction or Life Satisfaction? In *Jacobs & Solomon*. Lopez.

Judge, T. A., & Watanabe, S. (1993). Another Look at the Job Satisfaction-Life Satisfaction Relationship. *Journal of Applied Psychology*, *78*(6), 939–948.

Julien, M., Somerville, K., & Culp, N. A. (2011). Going Beyond The Work Arrangement: The Crucial Role of Supervisor Support. *Public Administration Quarterly*, 168–204. https://doi.org/10.2307/41506753

Jung, H. S., & Yoon, H. H. (2016). What does work meaning to hospitality employees? The effects of meaningful work on employees' organizational commitment: The mediating role of job engagement. *International Journal of Hospitality Management*, *53*, 59–68. https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2015.12.004

Kalidass, A., & Bahron, A. (2015). The Relationship between Perceived Supervisor Support, Perceived Organizational Support, Organizational Commitment and

Employee Turnover Intention. *International Journal of Business Administration*, *6*(5), 82–89. https://doi.org/10.5430/ijba.v6n5p82

Karakas, A. (2019). The Relationship between Perceived Supervisor Support and the Aspects of Organizational Silence. *African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure*, *8*(3), 1–19.

Kawakami, N., Kobayashi, Y., Takao, S., & Tsutsumi, A. (2005). Effects of web-based supervisor training on supervisor support and psychological distress among workers: A randomized controlled trial. *Preventive Medicine*, *41*(2), 471–478. https://doi.org/10.1016/j.ypmed.2005.01.001

Khan, S. I., Mahmood, A., Kanwal, S., & Latif, Y. (2015). How Perceived Supervisor Support Effects Workplace Deviance? Mediating Role of Perceived Organizational Support. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, *9*(3), 940–967.

Kim, J., Suh, E. E., Ju, S., Choo, H., Bae, H., & Choi, H. (2016). Sickness Experiences of Korean Registered Nurses at Work: A Qualitative Study on Presenteeism. *Asian Nursing Research*, *10*(1), 32–38. https://doi.org/10.1016/j.anr.2015.10.009

Koopman, C., Pelletier, K. R., Murray, J. F., Sharda, C. E., Berger, M. L., Turpin, R. S., Hackleman, P., Gibson, P., Holmes, D. M., & Bendel, T. (2002). Stanford Presenteeism Scale: Health Status and Employee Productivity. *Journal of Ocupational and Environmental Medicine*, *44*(1), 14–20.

Krishnan, I. A., & Amuthan, K. I. (2014). A Review of B. F. Skinner's "Reinforcement Theory of Motivation." *International Journal of Research in Education Methodology*, *5*(3), 680–688.

Kruglanski, A. W., Riter, A., Arazi, D., Agassi, R., Monteqio, J., Peri, I., & Peretz, M. (1975). Effects of Task-Intrinsic Rewards upon Extrinsic and Intrinsic Motivation. In *Journal ol Personality and Social Psychology* (Vol. 31, Issue 4).

Kumar, V., & Dhiman, S. (2021). Happiness and Workplace Well-Being: Transformational Leadership and the Role of Ethical and Spiritual Values. In *The Palgrave Handbook of Workplace Well-Being* (pp. 1–44). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-02470-3_87-2

Kun, A., & Gadanecz, P. (2019). Workplace happiness, well-being and their relationship with psychological capital: A study of Hungarian Teachers. *Current Psychology*, *41*(1), 185–199. https://doi.org/10.1007/s12144-019-00550-0

Kuvaas, B., Buch, R., & Dysvik, A. (2018). Individual Variable Pay for Performance, Incentive Effects, and Employee Motivation. *Academy of Management Proceedings*, *2018*(1), 12393. https://doi.org/10.5465/ambpp.2018.12393abstract

Kuvaas, B., Buch, R., Weibel, A., Dysvik, A., & Nerstad, C. G. L. (2017). Do intrinsic and extrinsic motivation relate differently to employee outcomes? *Journal of Economic Psychology*, *61*, 244–258. https://doi.org/10.1016/j.joep.2017.05.004

Kuvaas, B., & Dysvik, A. (2010). Exploring alternative relationships between perceived investment in employee development, perceived supervisor support and employee outcomes. *Human Resource Management Journal*, *20*(2), 138–156. https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2009.00120.x

Lambert, S. J. (1990). Processes Linking Work and Family: A Critical Review and Research Agenda. *Human Relations*, *43*(3), 239–257. https://doi.org/10.1177/001872679004300303

Lamothe, J., Geoffrion, S., Couvrette, A., & Guay, S. (2021, August 1). Supervisor support and emotional labor in the context of client aggression. *Children and Youth Services Review*, *127*. https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2021.106105

Latham, G. P., & Ernst, C. T. (2006). Keys to motivating tomorrow's workforce. *Human Resource Management Review*, *16*(2), 181–198. https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2006.03.014

Lavy, S., & Bocker, S. (2018). A Path to Teacher Happiness? A Sense of Meaning Affects Teacher–Student Relationships, Which Affect Job Satisfaction. *Journal of Happiness Studies*, *19*(5), 1485–1503. https://doi.org/10.1007/s10902-017-9883-9

Lee, D. J., Yu, G. B., Sirgy, M. J., Singhapakdi, A., & Lucianetti, L. (2018). The Effects of Explicit and Implicit Ethics Institutionalization on Employee Life Satisfaction and Happiness: The Mediating Effects of Employee Experiences in Work Life and Moderating Effects of Work–Family Life Conflict. *Journal of Business Ethics*, *147*(4), 855–874. https://doi.org/10.1007/s10551-015-2984-7

Lee, H., Herbert, R. D., & McAuley, J. H. (2019). Mediation Analysis. *JAMA - Journal of the American Medical Association*, *321*(7), 697–698. https://doi.org/10.1001/jama.2018.21973

LeFebvre, A., & Huta, V. (2021). Age and Gender Differences in Eudaimonic, Hedonic, and Extrinsic Motivations. *Journal of Happiness Studies*, *22*, 2299–2321.

Legault, L. (2016). Intrinsic and Extrinsic Motivation. In *Encyclopedia of Personality and Individual Differences* (pp. 1–4). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-28099-8_1139-1

Lewis, S. (2007). Regression analysis. *Practical Neurology*, *7*(4), 259–264. https://doi.org/10.1136/jnnp.2007.120055

Li, S., Jain, K., & Tzini, K. (2021). When Supervisor Support Backfires: The Link Between Perceived Supervisor Support and Unethical Pro-supervisor Behavior. *Journal of Business Ethics*. https://doi.org/10.1007/s10551-021-04797-1

Liang, K.-Y., & Zeger, S. L. (1993). Regression Analysis for Correlated Data. *Annual Review of Public Health*, *14*, 43–68. Retrieved from www.annualreviews.org

Lohaus, D., & Habermann, W. (2019). Presenteeism: A review and research directions. *Human Resource Management Review*, *29*(1), 43–58. https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2018.02.010

Lopes, M. P., Palma, P. J., Bártolo-Ribeiro, R., & Cunha, M. P. (2011). *Psicologia Aplicada* (1ª). Editora RH.

Lu, L., Lin, H. Y., & Cooper, C. L. (2013). Unhealthy and present: Motives and consequences of the act of presenteeism among taiwanese employees. *Journal of Occupational Health Psychology*, *18*(4), 406–416. https://doi.org/10.1037/a0034331

Ludeña, A. F., Tobar-Pesántez, L., & Ahumada-Tello, E. (2019). Una aproximación a la felicidadlaboral desde el punto de vista de la sociología. *Revista Espacios*, *40*(37), 20.

Lysova, E. I., Allan, B. A., Dik, B. J., Duffy, R. D., & Steger, M. F. (2019). Fostering meaningful work in organizations: A multi-level review and integration. In *Journal of Vocational Behavior* (Vol. 110, pp. 374–389). Academic Press Inc. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.07.004

Makki, A., & Abid, M. (2017). Influence of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Employee's Task Performance. *Studies in Asian Social Science*, *4*(1), 38. https://doi.org/10.5430/sass.v4n1p38

Malik, M. A. R., Choi, J. N., & Butt, A. N. (2019). Distinct effects of intrinsic motivation and extrinsic rewards on radical and incremental creativity: The moderating role of goal orientations. *Journal of Organizational Behavior*, *40*(9–10), 1013–1026. https://doi.org/10.1002/job.2403

Marshall, G. (2005). The purpose, design and administration of a questionnaire for data collection. *Radiography*, *11*(2), 131–136. https://doi.org/10.1016/j.radi.2004.09.002

Martela, F., & Pessi, A. B. (2018). Significant work is about self-realization and broader purpose: Defining the key dimensions of meaningful work. In *Frontiers in Psychology* (Vol. 9, Issue 363). Frontiers Media S.A. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00363

Martinez, L. F., Ferreira, A. I., Sousa, L. M., & Cunha, J. V. (2007). A esperança é a última a morrer? Capital psicológico positivo e presentismo. *Comportamento Organizacional e Gestão*, *13*(1), 37–54.

Matos, D. A. S., & Rodrigues, E. C. (2019). *Análise Fatorial*. Escola Nacional de Administração Pública (Enap).

Mekonnen, T. H., Tefera, M. A., & Melsew, Y. A. (2018). Sick at work: Prevalence and determinants among healthcare workers, western Ethiopia: An institution based cross-sectional study. *Annals of Occupational and Environmental Medicine*, *30*(1). https://doi.org/10.1186/s40557-018-0213-4

Memon, M. A., Cheah, J.-H., Ramayah, T., Ting, H., & Chuah, F. (2018). Mediation analysis issues and recommendations. *Journal of Applied Structural Equation Modeling*, *2*(1), 1–9. https://doi.org/10.47263/JASEM.2(1)01

Michaelson, C. (2021). A Normative Meaning of Meaningful Work. *Journal of Business Ethics*, *170*(3), 413–428. https://doi.org/10.1007/s10551-019-04389-0

Michaelson, C., & Tosti-Kharas, J. (2019). Serving self or serving others? Close relations' perspectives on ethics and calling. *Journal of Vocational Behavior*, *114*, 19–30. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.02.005

Minkkinen, J., Auvinen, E., & Mauno, S. (2020). Meaningful work protects teachers' self-rated health under stressors. *Journal of Positive School Psychology*, *4*(2), 140–152. https://doi.org/10.47602/jpsp.v4i2.209

Miraglia, M., & Johns, G. (2016). Going to work Ill: A meta-analysis of the correlates of presenteeism and a dual-path model. *Journal of Occupational Health Psychology*, *21*(3), 261–283. https://doi.org/10.1037/ocp0000015

Mohamed, S. A., & Ali, M. (2016). The Impacts of Supervisor Support on Employees' Engagement. *International Journal of Research & Review (Www.Gkpublication.In)*, *3*(3), 14–20.

Morse, W. H., & Skinner, B. F. (1958). Some Factors Involved in The Stimulus Control of Operant Behavior. *Journal of Experimental Analysis of Behavior*, *1*(1), 103–107.

Mullins, L. J. (2005). *Management and Organisational Behaviour* (7th ed.). Pearson Education Limited.

Nakata, K., Tsuji, T., Vietri, J., & Jaffe, D. H. (2018). Work impairment, osteoarthritis, and health-related quality of life among employees in Japan. *Health and Quality of Life Outcomes*, *16*(1). https://doi.org/10.1186/s12955-018-0896-9

Naseem, K., & Ahmed, A. (2020). Presenteeism as a Consequence of Workplace Bullying: Mediating Role of Emotional Exhaustion and Moderation of Climate for Conflict Management. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, *14*(1), 143–166.

Neto, M., Ferreira, A. I., Martinez, L. F., & Ferreira, P. C. (2017). Workplace Bullying and Presenteeism: The Path Through Emotional Exhaustion and Psychological Wellbeing. *Annals of Work Exposures and Health*, *61*(5), 528–538. https://doi.org/10.1093/annweh/wxx022

Neves, P. (2011). *Sucesso e Mudança Organizacional - Uma questão de confiança* (1ª). Editora RH.

Newman, A., Nielsen, I., Smyth, R., & Hooke, A. (2015). Examining the Relationship Between Workplace Support and Life Satisfaction: The Mediating Role of Job Satisfaction. *Social Indicators Research*, *120*(3), 769–781. https://doi.org/10.1007/s11205-014-0613-y

Oliveira, G. C. S., & Silva, A. M. da. (2013). Proposição de um modelo integrativo das teorias motivacionais. *Periódico de Divulgação Científica Da FALS*, *15*.

Omar, S., Jayasingam, S., & Abu Bakar, R. (2019). Does positive organisational behaviour and career commitment lead to work happiness? In *Int. J. Business Excellence* (Vol. 19, Issue 1).

Onça, S. S., & Bido, D. S. (2019). Antecedents and consequences of meaningful work. *Revista de Administracao Mackenzie*, *20*(2). https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG190096

Oswald, A. J. ;, Proto, E. ;, & Sgroi, D. (2009). *Happiness and Productivity* (No. 4645).

Park, S., Kang, H. S. (Theresa), & Kim, E. J. (2018). The role of supervisor support on employees' training and job performance: an empirical study. *European Journal of*

Training and Development, *42*(1–2), 57–74. https://doi.org/10.1108/EJTD-06-2017-0054

Park, S. M., & Word, J. (2012). Driven to Service: Intrinsic and Extrinsic Motivation for Public and Nonprofit Managers. *Public Personnel Management*, *41*(4), 705–734.

Paustian-Underdahl, S. C., Shanock, L. R., Rogelberg, S. G., Scott, C. W., Justice, L., & Altman, D. G. (2013). Antecedents to supportive supervision: An examination of biographical data. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *86*(3), 288–309. https://doi.org/10.1111/joop.12019

Peiró, J. M., Montesa, D., Soriano, A., Kozusznik, M. W., Villajos, E., Magdaleno, J., Djourova, N. P., & Ayala, Y. (2021). Revisiting the happy-productive worker thesis from a eudaimonic perspective: A systematic review. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 13, Issue 6). MDPI AG. https://doi.org/10.3390/su13063174

Peralta, C. F., & Saldanha, M. F. (2017). Can dealing with emotional exhaustion lead to enhanced happiness? The roles of planning and social support. *Work and Stress*, *31*(2), 121–144. https://doi.org/10.1080/02678373.2017.1308445

Pierce, J. L., Gardner, D. G., & Crowley, C. (2015). Organization-based self-esteem and well-being: empirical examination of a spillover effect. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *25*(2), 181–199. https://doi.org/10.1080/1359432X.2015.1028377

Pink, D. H. (2011). *Drive - A surpreendente verdade sobre aquilo que nos motiva* (1st Editio). Lua de Papel.

Pradenas, D., Oyanedel, J. C., da Costa, S., Rubio, A., & Páez, D. (2021). Subjective well-being and its intrinsic and extrinsic motivational correlates in high performance executives: A study in Chilean managers empirically revisiting the bifactor model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *18*(15). https://doi.org/10.3390/ijerph18158082

"presenteeism 2020" (All Fields) – 268 – Web of Science Core Collection. (n.d.). Retrieved October 21, 2021, from https://www.webofscience.com/wos/woscc/summary/73a21314-eb6a-4c99-a899-f389c5416854-0d118f2a/relevance/1

"presenteeism 2021" (All Fields) – 220 – Web of Science Core Collection. (n.d.). Retrieved October 21, 2021, from

https://www.webofscience.com/wos/woscc/summary/7b222625-eeb4-461c-98ac-541b34eb179c-0d11a23a/relevance/1

"presenteeism" (All Fields) – 2,066 – Web of Science Core Collection. (n.d.). Retrieved October 21, 2021, from https://www.webofscience.com/wos/woscc/summary/0458e538-ccf5-4645-b248-fea2c4d66551-0d117cfe/relevance/1

Proyer, R. T., Annen, H., Eggimann, N., Schneider, A., & Ruch, W. (2012). Assessing the "Good Life" in a Military Context: How Does Life and Work-Satisfaction Relate to Orientations to Happiness and Career-Success Among Swiss Professional Officers? *Social Indicators Research*, *106*(3), 577–590. https://doi.org/10.1007/s11205-011-9823-8

Qu, H., & Zhao, X. R. (2012). Employees' work-family conflict moderating life and job satisfaction. *Journal of Business Research*, *65*(1), 22–28. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2011.07.010

Queirós, A., Faria, D., & Almeida, F. (2017). Strenghts and Limitations of Qualitative and Quantitative Research Methods. *European Journal of Education Studies*, *3*(9), 369–387. https://doi.org/10.5281/zenodo.887089

Quivy, R., & Campenhoudt, L. Van. (1998). *Manual de Investigação em Ciências Sociais* (1ª). Gradiva.

Quratulain, S., & Al-Hawari, M. A. (2021). Interactive effects of supervisor support, diversity climate, and employee cynicism on work adjustment and performance. *International Journal of Hospitality Management*, *93*. https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102803

Rainbow, J. G. (2019). Presenteeism: Nurse perceptions and consequences. *Journal of Nursing Management*, *27*(7), 1530–1537. https://doi.org/10.1111/jonm.12839

Ravina-Ripoll, R., Núñez-Barriopedro, E., Evans, R. D., & Ahumada-Tello, E. (2019). Employee Happiness in the Industry 4.0 Era: Insights from the Spanish Industrial Sector. *2019 IEEE Techology & Engineering Manageent Conference (TEMSCON)*.

Rice, R. W., McFarlin, D. B., Hunt, R. G., & Near, J. (1985). *Job Importance as a Moderator of the Relationship Between Job Satisfaction and Life Satisfaction*.

Richer, S. F., & Vallerand, R. J. (1995). Supervisors' Interactional Styles and Subordinates' Instrinsic and Extrinsic Motivation. *The Journal of Social Psychology*, *135*(6), 707–722.

Rodríguez-Muñoz, A., Sanz-Vergel, A. I., Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2014). Engaged at Work and Happy at Home: A Spillover-Crossover Model. *Journal of Happiness Studies*, *15*, 271–283.

Rosenfeld, M., & Zdep, S. M. (1971). Intrinsic-Extrinsic Aspects of Work and Their Demographic Correlates. *Psychological Reports*, *28*, 359–362.

Rummel, R. J. (1967). Understanding factor analysis. *Journal of Conflict Resolution*, *11*(4), 444–480.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, *25*(1), 54–67. https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On Happiness and Human Potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being. *Annual Review of Psychology*, *52*, 141–166.

Salleh, E. S. M., Mansor, Z. D., & Zainal, S. R. M. Y. I. Md. (2020). Multilevel analysis on employee wellbeing: The roles of authentic leadership, rewards, and meaningful work. *Asian Academy of Management Journal*, *25*(1), 123–146. https://doi.org/10.21315/AAMJ2020.25.1.7

Sanderson, K., & Cocker, F. (2013). Presenteeism Implications and health risks. *Australian Family Physician*, *42*(4), 172–175.

Scopus - Document search results "Happiness 2020 BUSI." (n.d.). Retrieved October 21, 2021, from https://www.scopus.com/results/results.uri?sort=plf-f&src=s&nlo=&nlr=&nls=&sid=fad770538bbb83a626c4677e5669e8a9&sot=b&sdt=cl&cluster=scopubyr%2C%222020%22%2Ct%2Bscosubjabbr%2C%22BUSI%22%2Ct&sl=26&s=TITLE-ABS-KEY%28%22Happiness%22%29&origin=resultslist&zon

Scopus - Document search results "Happiness 2021 BUSI." (n.d.). Retrieved October 21, 2021, from https://www.scopus.com/results/results.uri?sort=plf-f&src=s&nlo=&nlr=&nls=&sid=2c12cb3c0206cc05ffd3ed836aa8b5ae&sot=b&sdt=cl&cluster=scopubyr%2C%222021%22%2Ct%2Bscosubjabbr%2C%22BUSI%22%2Ct&sl=26&s=TITLE-ABS-KEY%28%22Happiness%22%29&origin=resultslist&zon

Scopus - Document search results "Presenteeism." (n.d.). Retrieved October 21, 2021, from https://www.scopus.com/results/results.uri?cc=10&sort=plf-

t&src=s&nlo=&nlr=&nls=&sid=0d44509efb2963a6366347529496efe4&sot=b&sdt=b&sl=29&s=TITLE-ABS-KEY%28%22Presenteeism%22%29&ss=plf-t&ps=r-f&editSaveSearch=&origin=resultslist&zone=resultslist

Scopus - Document search results "Presenteeism 2020." (n.d.). Retrieved October 21, 2021, from https://www.scopus.com/results/results.uri?sort=plf-t&src=s&nlo=&nlr=&nls=&sid=eb37729c61d4029e9c72302baf2d9e4e&sot=b&sdt=cl&cluster=scopubyr%2c%222020%22%2ct&sl=29&s=TITLE-ABS-KEY%28%22Presenteeism%22%29&origin=resultslist&zone=leftSideBar&editSaveSearch=&txGid=78312f5e17340c00a068d61e57bba9e2

Scopus - Document search results "Presenteeism 2021." (n.d.). Retrieved October 21, 2021, from https://www.scopus.com/results/results.uri?sort=plf-t&src=s&nlo=&nlr=&nls=&sid=dc433eabccea726f984efb00b7005c68&sot=b&sdt=cl&cluster=scopubyr%2c%222021%22%2ct&sl=29&s=TITLE-ABS-KEY%28%22Presenteeism%22%29&origin=resultslist&zone=leftSideBar&editSaveSearch=&txGid=5a20856d8d7866685535fd68fcd10ab8

Scroggins, W. A. (2008). Antecedents and Outcomes of Experienced Meaningful Work: A Person-Job Fit Perspective. In *Journal of Business Inquiry*.

Sedgwick, P. M. (2013a, October 25). Convenience sampling. *BMJ Clinical Research*, *347*(oct25 2). https://doi.org/10.1136/bmj.f6304

Sedgwick, P. M. (2013b, December 20). Snowball sampling. *BMJ (Online)*, *347*. https://doi.org/10.1136/bmj.f7511

Shaikh, S. H., Pathan, S. K., & Khoso, I. (2018). The Impact of Extrinsic Motivation on Employees' Performance: A Comparative Analysis of Food and Textile Industries in Sindh, Pakistan. *International Business Research*, *11*(12), 61. https://doi.org/10.5539/ibr.v11n12p61

Shan, G., Wang, S., Wang, W., Guo, S., & Li, Y. (2021). Presenteeism in Nurses: Prevalence, Consequences, and Causes From the Perspectives of Nurses and Chief Nurses. *Frontiers in Psychiatry*, *11*. https://doi.org/10.3389/fpsyt.2020.584040

Sherman, J. D., & Smith, H. L. (1984). The Influence of Organizational Structure on Intrinsic versus Extrinsic Motivation. *The Academy of Management Journal*, *27*(4), 877–885.

Shu, C. Y., Chiang, Y. H., & Lu, C. H. (2018). Authoritarian leadership supervisor support and workers' compulsory citizenship behavior. *International Journal of Manpower*, *39*(3), 468–485. https://doi.org/10.1108/IJM-10-2016-0191

Skagen, K., & Collins, A. M. (2016). The consequences of sickness presenteeism on health and wellbeing over time: A systematic review. In *Social Science and Medicine* (Vol. 161, pp. 169–177). Elsevier Ltd. https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2016.06.005

Skinner, B. F. (1953). *Science and Human Behavior*.

Skinner, B. F. (1958). *Reinforcement Today*.

Skinner, B. F. (1963). *Operant Behavior*.

Skinner, B. F. (1966). *Contingencies of Reinforcement in the Design of a Culture*.

Skinner, B. F. (1984). An operant analysis of problem solving. *The Behavioral and Brain Sciences*, *7*, 583–613.

Skinner, B. F. (1988). The Operant Side of Behavior Therapy. *Journal of Behavior Therapy and Experimental Psychiatry*, *19*(3), 171–179.

Snelgar, R., Shelton, S. A., & Giesser, A. (2017). A comparison of South African and German extrinsic and intrinsic motivation. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, *20*(1), 1552. https://doi.org/10.4102/sajems

Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). In *Journal of Career Assessment* (Vol. 20, Issue 3, pp. 322–337). https://doi.org/10.1177/1069072711436160

Stinglhamber, F., De Cremer, D., & Mercken, L. (2006). Perceived support as a mediator of the relationship between justice and trust: A multiple foci approach. *Group and Organization Management*, *31*(4), 442–468. https://doi.org/10.1177/1059601106286782

Stinglhamber, F., & Vandenberghe, C. (2003). Organizations and supervisors as sources of support and targets of commitment: A longitudinal study. *Journal of Organizational Behavior*, *24*(3), 251–270. https://doi.org/10.1002/job.192

Stratton, S. J. (2021). Population Research: Convenience Sampling Strategies. *Prehospital and Disaster Medicine*, *36*(4), 373–374. https://doi.org/10.1017/S1049023X21000649

Štreimikienė, D., Grundey, D., Štreimikienė, D., & Grundey, D. (2009). Life Satisfaction and Happiness - The Factors in Work Performance. *Economics & Sociology*, *2*(1), 9–26.

Strömberg, C., Aboagye, E., Hagberg, J., Bergström, G., & Lohela-Karlsson, M. (2017). Estimating the Effect and Economic Impact of Absenteeism, Presenteeism, and Work Environment–Related Problems on Reductions in Productivity from a Managerial Perspective. *Value in Health*, *20*(8), 1058–1064. https://doi.org/10.1016/j.jval.2017.05.008

Sultana, N., Rabie, O., Farooq, M., & Amjad, A. (2016). The Impact of Perceived Supervisor Support on OCB: The Moderating Effect of Introversion. *The Lahore Journal of Business*, *5*(1), 37–58.

Susanto, Lim, B., Linda, T., Aprianti Tarigan, S., & Wijaya, E. (2021). Antecedents Employee Performance: A Perspective Reinforcement Theory. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, *2*(4). https://doi.org/10.7777/jiemar.v2i4

Swanson, R. A., & Holton III, E. F. (2005). *Research in Organizations: Foundations and Methods of Inquiry* (1ª). Berrett-Koehler Publishers.

Talukder, A. K. M. M. H., & Galang, M. C. (2020). Supervisor Support for Employee Performance in Australia: Mediating Role of Work-Life Balance, Job, and Life Attitude. *Journal of Employment Counseling*, *58*(1), 2–22. https://doi.org/10.1002/joec.12154

Tarcan, G. Y., Gülsün, E., Kartal, N., Koca, G. Ş., & Karahan, A. (2021). The effect of mushroom management style and perceived supervisor support on employee performance: 'An application with university hospital employees.' *International Journal of Health Planning and Management*, *36*(2), 532–544. https://doi.org/10.1002/hpm.3102

Thompson, A., & Bruk-Lee, V. (2021). Employee Happiness: Why We Should Care. *Applied Research in Quality of Life*, *16*(4), 1419–1437. https://doi.org/10.1007/s11482-019-09807-z

Tofighi, D., & Thoemmes, F. (2014). Single-Level and Multilevel Mediation Analysis. *Journal of Early Adolescence*, *34*(1), 93–119. https://doi.org/10.1177/0272431613511331

Tommasi, F., Ceschi, A., & Sartori, R. (2020). Viewing meaningful work through the lens of time. *Frontiers in Psychology*, *11*, 1–12. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.585274

Torp, S., Vinje, H. F., & Haaheim-Simonsen, H. K. (2016). Work, well-being and presence among researchers. *International Journal of Mental Health Promotion*, *18*(4), 199–212. https://doi.org/10.1080/14623730.2016.1207552

Tucker, M. K., & Jimmieson, N. L. (2017). Supervisors' ability to manage their own emotions influences the effectiveness of their support-giving. *Journal of Personnel Psychology*, *16*(4), 195–205. https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000189

Tumen, S., & Zeydanli, T. (2015). Is Happiness Contagious? Separating Spillover Externalities from the Group-Level Social Context. *Journal of Happiness Studies*, *16*, 719–744.

Unanue, W., Barros, E., & Gómez, M. (2021). The longitudinal link between organizational citizenship behaviors and three different models of happiness. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *18*(12). https://doi.org/10.3390/ijerph18126387

Usman, M., Javed, U., Shoukat, A., & Bashir, N. A. (2019). Does meaningful work reduce cyberloafing? Important roles of affective commitment and leader-member exchange. *Behaviour and Information Technology*, *40*(2), 206–220. https://doi.org/10.1080/0144929X.2019.1683607

VanderWeele, T. J. (2016). Mediation Analysis: A Practitioner's Guide. *Annual Review of Public Health*, *37*, 17–32. https://doi.org/10.1146/annurev-publhealth-032315-021402

Villere, M. F., & Hartman, S. S. (1991). Reinforcement Theory: A Practical Tool. *Leadership & Organization Development Journal*, *12*(2), 27–31. https://doi.org/10.1108/01437739110138039

Vries, J. P., Knies, E., & Leisink, P. (2022). Shared Perceptions of Supervisor Support: What Processes Make Supervisors and Employees See Eye to Eye? *Review of Public Personnel Administration*, *42*(1), 88–112. https://doi.org/10.1177/0734371X20942814

Wei, L. T., & Yazdanifard, R. (2014). The impact of Positive Reinforcement on Employees' Performance in Organizations. *American Journal of Industrial and Business Management*, *04*(01), 9–12. https://doi.org/10.4236/ajibm.2014.41002

Weziak-Bialowolska, D., Bialowolski, P., Sacco, P. L., VanderWeele, T. J., & McNeely, E. (2020). Well-Being in Life and Well-Being at Work: Which Comes First? Evidence From a Longitudinal Study. *Frontiers in Public Health*, *8*. https://doi.org/10.3389/fpubh.2020.00103

Whysall, Z., Bowden, J., & Hewitt, M. (2018). Sickness presenteeism: measurement and management challenges. *Ergonomics*, *61*(3), 341–354. https://doi.org/10.1080/00140139.2017.1365949

Widodo, S., & Suryosukmono, G. (2021). Spiritual leadership, workplace spirituality and their effects on meaningful work: Self-transcendence as mediator role. *Management Science Letters*, 2115–2126. https://doi.org/10.5267/j.msl.2021.2.016

Willemse, M., & Deacon, E. (2015). Experiencing a sense of calling: The influence of meaningful work on teachers' work attitudes. *SA Journal of Industrial Psychology*, *41*(1). https://doi.org/10.4102/sajip.v41i1.1274

Worthley, R., MacNab, B., Brislin, R., Ito, K., & Rose, E. L. (2009). Workforce motivation in Japan: An examination of gender differences and management perceptions. *International Journal of Human Resource Management*, *20*(7), 1503–1520. https://doi.org/10.1080/09585190902983421

Yang, H.-C., Cho, H.-Y., & Lee, W.-D. (2015). Multi-dimensional Emotional Intelligence Effects on Intrinsic/Extrinsic Motivation and Job Satisfaction: Analysis Using Laborer Perceived Organizational Support. *East Asian Journal of Business Management*, *5*(4), 13–18.

Yang, T., Lei, R., Jin, X., Li, Y., Sun, Y., & Deng, J. (2019). Supervisor support, coworker support and presenteeism among healthcareworkers in China: The mediating role of distributive justice. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *16*(5). https://doi.org/10.3390/ijerph16050817

Yang, T., Ma, M., Zhu, M., Liu, Y., Chen, Q., & Deng, J. (2017). *Challenge or hindrance: Does job stress affect presenteeism among Chinese healthcare workers?*

Yang, T., Ma, T., Liu, P., Liu, Y., Chen, Q., Guo, Y., Zhang, S., & Deng, J. (2019). Perceived social support and presenteeism among healthcare workers in China: The mediating role of organizational commitment. *Environmental Health and Preventive Medicine*, *24*(1). https://doi.org/10.1186/s12199-019-0814-8

Yang, T., Shen, Y. M., Zhu, M., Liu, Y., Deng, J., Chen, Q., & See, L. C. (2016). Effects of co-worker and supervisor support on job stress and presenteeism in an aging

workforce: A structural equation modelling approach. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *13*(1), 1–15. https://doi.org/10.3390/ijerph13010072

Yoon, J., & Thye, S. (2000). Supervisor support in the work place: Legitimacy and positive affectivity. *Journal of Social Psychology*, *140*(3), 295–316. https://doi.org/10.1080/00224540009600472

You, J., Kim, S., Kim, K., Cho, A., & Chang, W. (2021). Conceptualizing meaningful work and its implications for HRD. *European Journal of Training and Development*, *45*(1), 36–52. https://doi.org/10.1108/EJTD-01-2020-0005

Yu, J., Wang, S., & Yu, X. (2015). Health risk factors associated with presenteeism in a Chinese enterprise. *Occupational Medicine*, *65*(9), 732–738. https://doi.org/10.1093/occmed/kqv115

Yusof, W. F. W., Kian, T. S., & Idris, M. T. M. (2013). Herzberg's Two Factors Theory on Work Motivation: Does it work for today's environment? *Global Journal of Commerce & Management Perspective*, *2*(5), 18–22.

Zeglat, D., & Janbeik, S. (2019). Meaningful work and organizational outcomes: The mediating role of individual work performance. *Management Research Review*, *42*(7), 859–878. https://doi.org/10.1108/MRR-05-2018-0206

Zeng, D., Takada, N., Hara, Y., Sugiyama, S., Ito, Y., Nihei, Y., & Asakura, K. (2022). Impact of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Work Engagement: A Cross-Sectional Study of Nurses Working in Long-Term Care Facilities. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *19*(3). https://doi.org/10.3390/ijerph19031284

Zhang, J., Wang, S., Wang, W., Shan, G., Guo, S., & Li, Y. (2020). Nurses' Job Insecurity and Emotional Exhaustion: The Mediating Effect of Presenteeism and the Moderating Effect of Supervisor Support. *Frontiers in Psychology*, *11*. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.02239

Zhou, Q., Martinez, L. F., Ferreira, A. I., & Rodrigues, P. (2016). Supervisor support, role ambiguity and productivity associated with presenteeism: A longitudinal study. *Journal of Business Research*, *69*(9), 3380–3387. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.02.006

Zou, K. H., Tuncali, K., & Silverman, S. G. (2003). Correlation and simple linear regression. *Radiology*, *227*(3), 617–622. https://doi.org/10.1148/radiol.2273011499

8. Anexos

8.1. Questionário

Presentismo e Felicidade Organizacional: O efeito mediador do presentismo na relação entre o trabalho com significado, o suporte do supervisor e a motivação extrínseca com a felicidade no trabalho

TERMO DE CONSENTIMENTO INFORMADO LIVRE E ESCLARECIDO

Por favor, leia com atenção a seguinte informação.
Se achar que algo está incorreto ou que não está claro, não hesite em solicitar mais informações para email: a2020123826@alumni.iscac.pt

Este projeto está a ser desenvolvido por uma equipa de investigação do Instituto Politécnico de Coimbra
O seu objetivo fundamental é compreender melhor os antecedentes do presentismo e a sua relação com a felicidade no trabalho.
Os dados recolhidos são para uso exclusivo do presente estudo. A confidencialidade e anonimato dos dados serão garantidos.
A sua participação é voluntária. Em qualquer momento, poderá recusar ou interromper a resposta ao questionário.
Este estudo não é financiado por qualquer bolsa ou fundo de investigação, e mereceu a aprovação da Comissão de Ética do Politécnico de Coimbra.

Ao clicar no botão "seguinte", está a confirmar que compreendeu os objetivos da participação no estudo, pelas informações escritas no texto do questionário e que aceita de livre vontade a participação neste estudo e permite a utilização dos dados, que apenas serão utilizados para esta investigação, aceitando também a divulgação dos resultados obtidos no meio científico, garantindo o anonimato

Em nome da equipa de investigação do projeto, manifesto os nossos agradecimentos pela sua participação

*Obrigatório

Caracterização da amostra

1. Sexo *

Marcar apenas uma oval.

- Masculino
- Feminino
- Outra: _____

2. Idade *

Marcar apenas uma oval.

- 18-30
- 31-40
- 41-50
- 51-60
- Maior que 60

3. Escolaridade *

Marcar apenas uma oval.

- Menor que o ensino secundário/profissional
- Ensino secundário
- Curso profissional
- Curso técnico superior profssional - CTeSP
- Licenciatura
- Mestrado
- Doutoramento
- Outra: _____

4. Experiência profissional *

Marcar apenas uma oval.

- Menos que 3 anos
- 3-5 anos
- 6-10 anos
- 11-20 anos
- Mais que 20 anos

5. Situação profissional *

Marcar apenas uma oval.

- Contrato de trabalho a termo
- Contrato de trabalho temporário
- Contrato de trabalho sem termo
- Contrato de prestação de serviços

6. Modalidade de Trabalho *

Marcar apenas uma oval.

- Full-time
- Part-time
- Outra: _____

7. Tem ou já teve função de chefia? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não

Significado do Trabalho

8. Eu encontrei uma carreira com significado *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo fortemente						Concordo fortemente

9. Eu vejo o meu trabalho como um contributo para o meu crescimento pessoal *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo fortemente						Concordo fortemente

10. O meu trabalho realmente não faz diferença para o mundo *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo fortemente	◯	◯	◯	◯	◯	Concordo fortemente

11. Eu compreendo como o meu trabalho contribui para o significado da minha vida *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo fortemente	◯	◯	◯	◯	◯	Concordo fortemente

12. Eu tenho uma boa noção do que torna o meu trabalho significativo *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo fortemente	◯	◯	◯	◯	◯	Concordo fortemente

13. Eu sei que o meu trabalho faz uma diferença positiva no mundo *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo fortemente	◯	◯	◯	◯	◯	Concordo fortemente

14. O meu trabalho ajuda-me a compreender melhor a mim próprio *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo fortemente	◯	◯	◯	◯	◯	Concordo fortemente

15. Eu descobri um trabalho que tem um propósito satisfatório *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo fortemente	◯	◯	◯	◯	◯	Concordo fortemente

16. O meu trabalho ajuda-me a compreender o mundo ao meu redor *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo fortemente	◯	◯	◯	◯	◯	Concordo fortemente

17. O trabalho que faço serve um propósito maior *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo fortemente	◯	◯	◯	◯	◯	Concordo fortemente

Motivação Extrínseca

18. Se for suposto colocar um esforço extra no meu trabalho, devo receber um pagamento extra *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo fortemente	◯	◯	◯	◯	◯	Concordo fortemente

19. É importante para mim ter um incentivo externo para esforçar-me para fazer um bom trabalho *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo fortemente	◯	◯	◯	◯	◯	Concordo fortemente

20. Incentivos externos, como bónus e benefícios são essenciais para o quão bem eu desempenho meu trabalho *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo fortemente	◯	◯	◯	◯	◯	Concordo fortemente

21. Se me tivesse sido oferecido um melhor pagamento, eu teria feito um melhor trabalho *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo fortemente	◯	◯	◯	◯	◯	Concordo fortemente

Suporte do Supervisor

22. O meu supervisor preocupa-se com as minhas opiniões *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo fortemente	◯	◯	◯	◯	◯	Concordo fortemente

23. O meu supervisor de trabalho preocupa-se realmente com o meu bem-estar *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo fortemente	◯	◯	◯	◯	◯	Concordo fortemente

24. O meu supervisor tem fortemente em consideração os meus objetivos e valores *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo fortemente	◯	◯	◯	◯	◯	Concordo fortemente

25. O meu supervisor mostra muito pouca preocupação comigo *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo fortemente	◯	◯	◯	◯	◯	Concordo fortemente

Presentismo

Para cada uma das seguintes afirmações, selecione uma das seguintes respostas para mostrar que concorda ou discorda da afirmação que descreve as suas experiências de trabalho no mês anterior.
*É de notar que as palavras "dor nas costas", "problemas cardiovasculares", "doenças", "problemas de estômago" ou outros descritores semelhantes podem ser substituídas para a expressão "problema de saúde" em qualquer um dos itens.

26. Por causa do meu (problema de saúde), * o stress do meu trabalho era muito mais difícil de lidar *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo fortemente	◯	◯	◯	◯	◯	Concordo fortemente

27. Apesar de ter o meu (problema de saúde), * consegui terminar tarefas difíceis no meu trabalho *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo fortemente	◯	◯	◯	◯	◯	Concordo fortemente

28. O meu (problema de saúde) * impediu-me de ter prazer no meu trabalho *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo fortemente	◯	◯	◯	◯	◯	Concordo fortemente

29. Eu sentia-me desesperado(a) para terminar as tarefas de trabalho, devido ao meu (problema de saúde) * *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo fortemente	◯	◯	◯	◯	◯	Concordo fortemente

30. No trabalho, consegui concentrar-me em alcançar os meus objetivos, apesar do meu (problema de saúde) * *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo fortemente	◯	◯	◯	◯	◯	Concordo fortemente

31. Apesar de ter o meu (problema de saúde), * senti-me com energia o suficiente para concluir todo o meu trabalho *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo fortemente	◯	◯	◯	◯	◯	Concordo fortemente

Felicidade no Trabalho

32. Eu considero o meu trabalho agradável *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo fortemente	◯	◯	◯	◯	◯	Concordo fortemente

33. O meu trabalho traz-me satisfação *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo fortemente	◯	◯	◯	◯	◯	Concordo fortemente

34. O meu trabalho dá-me uma sensação de realização *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo fortemente	◯	◯	◯	◯	◯	Concordo fortemente

35. Eu encontro contentamento no meu trabalho *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo fortemente	◯	◯	◯	◯	◯	Concordo fortemente

36. No geral, sinto-me relaxado(a) e livre *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo fortemente	◯	◯	◯	◯	◯	Concordo fortemente

37. Estou feliz com as minhas relações com os meus superiores *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo fortemente	◯	◯	◯	◯	◯	Concordo fortemente

38. Tenho uma atitude positiva em relação à tarefa e aos problemas que estou a enfrentar no trabalho *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo fortemente	◯	◯	◯	◯	◯	Concordo fortemente

8.2. Tabelas

Tabela 17. Comunalidades: Presentismo

	Inicial	Extração
pres1	1,000	,725
pres2	1,000	,648
pres3	1,000	,749
pres4	1,000	,795
pres5	1,000	,772
pres6	1,000	,709

Tabela 18. Variância total explicada: Presentismo

		Autovalores iniciais		Somas de extração de carregamentos ao quadrado	
Componente	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância
1	2,494	41,461	41,561	2,494	41,561
2	1,903	31,716	73,277	1,903	31,716
3	,535	8,914	82,191		
4	,436	7,271	89,462		
5	,331	5,520	94,982		
6	,301	5,018	100,000		