



**ASSOCIAÇÃO DE POLITÉCNICOS DO NORTE (APNOR)  
INSTITUTO POLITÉCNICO DE BRAGANÇA**

**FELICIDADE ORGANIZACIONAL- UM ESTUDO NO CONTEXTO DAS  
ORGANIZAÇÕES SOCIAIS**

**Diana Catarina Taveira Monteiro**

Dissertação apresentada ao Instituto Politécnico de Bragança para obtenção do  
Grau de Mestre em Gestão das Organizações, Ramo de Gestão de Empresas

Orientada por

**Professora Doutora Evangelina da Natividade Camelo Bonifácio Correia da  
Silva**

Bragança, dezembro de 2023.



Instituto Politécnico  
de Viana do Castelo

**ASSOCIAÇÃO DE POLITÉCNICOS DO NORTE (APNOR)**  
**INSTITUTO POLITÉCNICO DE BRAGANÇA**

**FELICIDADE ORGANIZACIONAL- UM ESTUDO NO  
CONTEXTO DAS ORGANIZAÇÕES SOCIAIS**

**Diana Catarina Taveira Monteiro**

Dissertação apresentada ao Instituto Politécnico de Bragança para obtenção do  
Grau de Mestre em Gestão das Organizações, Ramo de Gestão de Empresas

Orientada por

**Professora Doutora Evangelina da Natividade Camelo Bonifácio Correia da  
Silva**

Bragança, dezembro de 2023.

## Resumo

A felicidade organizacional, é um conceito recente e pouco explorado. Os estudos existentes tem abordado o impacto da felicidade no desempenho das funções laborais dos colaboradores e na rentabilidade das instituições.

Neste estudo participaram 6 instituições particulares de solidariedade social (IPSS) da cidade de Bragança, sendo que o seu objetivo central era abordar as implicações da felicidade organizacional e a sua importância para as organizações.

Para isso, foram elaboradas e testadas hipóteses que relacionam a felicidade no trabalho com as variáveis sociodemográficas, sexo, faixa etária e anos de experiência. Nesta dissertação, a metodologia utilizada foi de cariz quantitativo e o instrumento de recolha de dados foi o inquérito por questionário, tendo sido aplicado em várias organizações sociais da cidade de Bragança e responderam 93 colaboradores. Ao analisar as respostas dos inquiridos procedeu-se a uma interpretação de resultados, que permitiu concluir e afirmar que a felicidade no trabalho influencia positivamente a produtividade.

Em suma, espera-se que este estudo possa contribuir para a reflexão do tema e para o crescimento desta linha de investigação, incentivando os gestores a proporcionarem e a examinarem os resultados que a felicidade no trabalho aporta, quer para os colaboradores quer para as organizações, pelo que devem caminhar juntos na construção de um projeto de felicidade organizacional.

**Palavras-chave:** Felicidade organizacional; IPSS; colaboradores; produtividade

## **Abstract**

Organizational happiness is a recent and little explored concept. Existing studies have addressed the impact of happiness on the performance of employees' work functions and on the profitability of institutions.

Six private social solidarity institutions (IPSS) from the city of Bragança participated in this study, and its central objective was to address the implications of organizational happiness and its importance for organizations.

To this end, hypotheses were developed and tested that relate happiness at work to sociodemographic variables, gender, age and years of experience. In this dissertation, the methodology used was quantitative in nature and the data collection instrument was a questionnaire survey, which was applied in several social organizations in the city of Bragança and 93 employees responded. By analyzing the respondents' responses, the results were interpreted, which allowed us to conclude and affirm that happiness at work positively influences productivity.

In short, it is hoped that this study can contribute to reflection on the topic and to the growth of this line of research, encouraging managers to provide and examine the results that happiness at work brings, both for employees and organizations, so they must walk together in building an organizational happiness project.

Keywords: Organizational happiness; IPSS; collaborators; productivity

*“Pode-se encontrar a felicidade mesmo nas horas mais sombrias, se a pessoa se lembrar de acender a luz” (Rowling, 2000).*

## **Agradecimentos**

Agradeço à minha orientadora Professora Doutora Evangelina da Natividade Camelo Bonifácio Correia da Silva, por todos os ensinamentos que me transmitiu, por ter sempre disponibilizado o seu tempo para me auxiliar, por me ter orientado e por me ter apoiado mesmo quando estava prestes a desistir.

Agradeço ao meu namorado Angelo, que apesar de todos os stresses e desmotivações nunca deixou de me apoiar e sempre esteve lá para me dar força e incentivar-me para terminar esta etapa.

Agradeço à minha família por sempre me apoiarem, nunca deixarem de estar orgulhosos, e que sempre acreditaram que isto era possível.

Também expresso a minha gratidão a todos os meus amigos que demonstraram o seu apoio e a sua confiança na minha capacidade de completar este trabalho.

Por último, quero agradecer às IPSS que participaram neste estudo, um grande obrigado, porque sem eles este estudo não seria possível.

## **Lista de Siglas**

IPSS- Instituições Particulares de Solidariedade Social

H- Hipóteses de investigação

Q-Questão

OE- Objetivos específicos

# Índice Geral

Índice Geral .....	vi
Índice de Figuras .....	1
Índice de Tabelas .....	2
Introdução.....	3
1. Enquadramento Teórico.....	5
1.1 Definição de Conceitos .....	5
1.1.1 Gestão .....	5
1.1.2 Organização .....	6
1.1.3 Organizações e pessoas .....	7
1.2 Felicidade Organizacional .....	9
1.2.1 Conceitos de felicidade .....	9
1.2.2 Felicidade no contexto organizacional .....	9
1.3 Fatores que Influenciam a Felicidade no Trabalho.....	10
1.3.1 Satisfação.....	10
1.3.2 Liderança.....	11
1.3.3 Ambiente e clima organizacional .....	12
1.3.4 Cultura organizacional.....	12
1.3.5 Motivação .....	13
1.3.6 Comunicação no ambiente de trabalho .....	15
1.3.7 Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização.....	16
1.4 Impacto da Felicidade no Trabalho e no Desempenho dos Colaboradores.....	17
2. Metodologia de Investigação.....	19
2.1 Objetivo do Estudo e Hipóteses de Investigação .....	19
2.2 Instrumentos de Recolha dos Dados .....	20
2.3 Definição da Amostra .....	21
2.4 Tratamento dos Dados.....	21
3. Análise dos Resultados .....	23
3.1 Caracterização da Amostra.....	23
3.2 Análise descritiva .....	24

3.3 Felicidade Organizacional: Um Estudo no Contexto das Organizações Sociais.....	34
3.3.1 Discussão dos resultados .....	35
Conclusões, Limitações e Futuras Linhas de Investigação .....	38
Referências Bibliográficas .....	40
Anexos.....	46
Anexo A    Inquérito por questionário.....	46

## Índice de Figuras

Figura 1: Processo de gestão nas empresas.....	6
Figura 2: Objetivos organizacionais e objetivos individuais.....	7
Figura 3: Pirâmide das necessidades de Maslow.....	14
Figura 4: Fatores higiênicos e motivacionais de Herzberg.....	15

## Índice de Tabelas

Tabela 1: Análise da fiabilidade. ....	21
Tabela 2: Caracterização sociodemográfica. ....	24
Tabela 3: Análise descritiva da dimensão Ambiente e clima organizacional. ....	25
Tabela 4: Análise descritiva da dimensão Comunicação organizacional. ....	25
Tabela 5: Análise descritiva da dimensão Perceção do suporte organizacional. ....	26
Tabela 6: Análise descritiva da dimensão Felicidade em relação às funções laborais. ....	27
Tabela 7: Análise descritiva da dimensão Comprometimento organizacional. ....	28
Tabela 8: Análise descritiva da dimensão Liderança. ....	29
Tabela 9: Análise descritiva da dimensão Felicidade do trabalhador na organização. ....	30
Tabela 10: Análise descritiva da dimensão Produtividade. ....	31
Tabela 11: Análise descritiva da felicidade organizacional. ....	31
Tabela 12: Médias das dimensões por sexo. ....	32
Tabela 13: Médias das dimensões por faixa etária. ....	32
Tabela 14: Médias das dimensões por anos de experiência. ....	33
Tabela 15: Diferença relativamente à variável sociodemográfica sexo e a felicidade organizacional. ....	34
Tabela 16: Diferenças da variável sociodemográfica idade e a felicidade organizacional. ....	35
Tabela 17: Diferenças entre a variável sociodemográfica anos de experiência e a felicidade organizacional. ....	35
Tabela 18: Síntese dos resultados obtidos. ....	37

## Introdução

Ao falar de felicidade organizacional associa-se, genericamente, ao bem-estar dos colaboradores, representado pelo compromisso, pelo envolvimento do profissional com a organização, pela satisfação com a função que desempenha, entre outras dimensões. De acordo com Chiavenato (2014) “as pessoas são ativos organizacionais” (p. 8), ou seja, elas permitem que as organizações alcancem os seus objetivos, e sem elas era impossível que estas sobrevivessem e fossem criadas.

A gestão de pessoas dentro de uma empresa, é importante para que a mesma seja bem-sucedida, mas para isso é necessário que a gestão se apoie na eficácia organizacional, ou seja os gestores precisam de cultivar a competitividade na organização, auxiliar no alcance dos objetivos e missão, aumentar a satisfação no trabalho, treinar os trabalhadores e motivá-los e melhorar a qualidade de vida no trabalho (Chiavenato, 2014).

O conceito felicidade organizacional, é um termo recente, e tem sido discutido dentro das organizações. Este conceito refere-se a experiências agradáveis no trabalho (Fischer, 2010) e vincula-se à ideia de um empregado feliz com uma organização bem-sucedida. A mesma

proporciona ao indivíduo um bem-estar ao realizar as suas funções laborais, aumentando assim a sua produtividade, como também um melhor desempenho da instituição.

Sendo um tema pouco explorado e de grande importância devido aos aumentos de *burnout*, surgiu a ideia de explorar este tema nas organizações sociais, nomeadamente IPSS (Instituições Particulares de Solidariedade Social) da cidade de Bragança.

O objetivo principal deste estudo empírico é abordar as implicações da felicidade organizacional no contexto das organizações sociais e pretende responder aos seguintes objetivos específicos:

**OE<sub>1</sub>:** Compreender se os trabalhadores se sentem felizes nas organizações.

**OE<sub>2</sub>:** Identificar os fatores que os inquiridos consideram como promotores da felicidade e do sucesso do trabalhador na instituição, tendo em conta as variáveis sexo, faixa etária e anos de experiência.

**OE<sub>3</sub>:** Analisar a relação dos colaboradores felizes com a sua produtividade.

Este estudo está dividido em duas partes, sendo que a primeira parte se destina ao enquadramento teórico e a segunda parte ao estudo empírico. Assim, na primeira parte, apresenta-se uma revisão da literatura, focando-se nos temas gestão, organização e pessoas, felicidade organizacional e os fatores que a influenciam no mundo do trabalho. A segunda parte, centra-se na metodologia de trabalho, nos objetivos e formulação das hipóteses, análise dos resultados e, por fim, termina-se com as conclusões que emergiram a partir dos dados deste estudo.

# **1. Enquadramento Teórico**

## **1.1 Definição de Conceitos**

### **1.1.1 Gestão**

Segundo Carvalho, Bernardo, Sousa e Negas (2015), a gestão consiste num processo de coordenação e administração de recursos (financeiro, materiais e humanos), de forma a alcançar os objetivos de uma organização.

A gestão é um processo que tem várias funções (Figura 1), destacando-se quatro que são consideradas relevantes para alcançar os seus pressupostos. Neste caso, refere-se o planeamento, como sendo uma das funções, que consiste em determinar de forma antecipada o que deve ser feito e como deve ser realizado. Outra função da gestão consiste na organização que se destina a criar e a estabelecer relações laborais, entre os indivíduos e os recursos, de maneira que os objetivos propostos sejam cumpridos. A função de direção compreende-se como sendo aquela tarefa que influencia outros a agir de acordo com as normas estipuladas pela organização através da motivação, da liderança e da comunicação. Por fim, o controlo que consiste num processo de comparação do desempenho atual com os pressupostos inicialmente formulados. Nesta última é

possível corrigir desvios e formular novas ações para melhorar a performance das empresas (Teixeira, 1998).

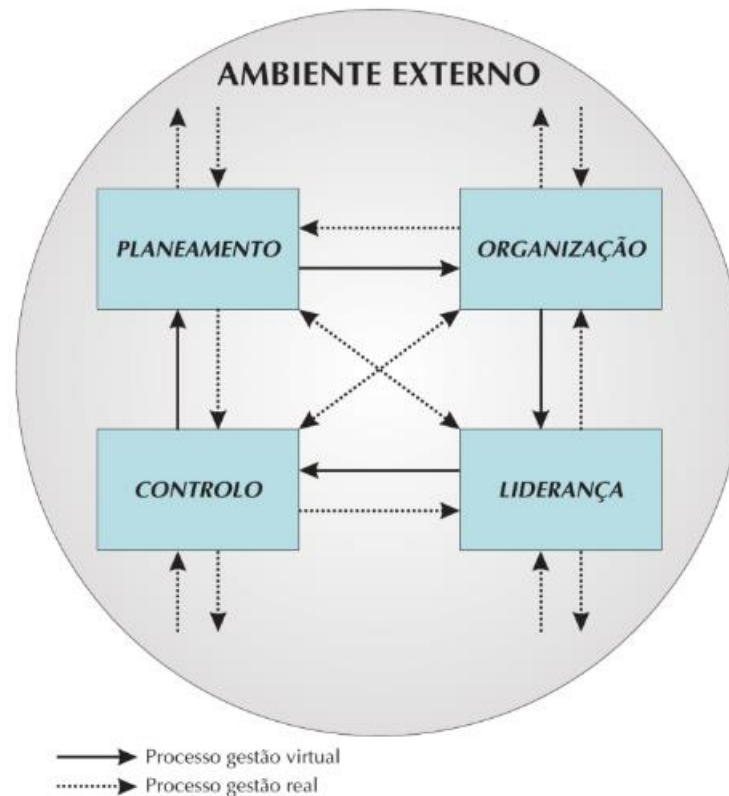


Figura 1: Processo de gestão nas empresas.

Fonte: Adaptado de Lisboa, Coelho, Coelho e Almeida (2011, p. 18).

### 1.1.2 Organização

Segundo Chiavenato (2002) uma “organização é um sistema de atividades conscientemente coordenadas de uma ou mais pessoas” (p. 25). Ela só existe se houver pessoas que consigam comunicar entre elas, que estejam dispostas a realizar uma ação conjunta a fim de conseguir um objetivo em comum. Elas são constituídas por grupos sociais que visam atingir objetivos e cumprir uma missão. De referir que são sistemas complexos e abertos, podendo ter diferentes tamanhos e diferentes objetivos (Carvalho, Bernardo, Sousa, & Negas, 2015).

As organizações existem de forma a alcançar objetivos coletivos, e permitem satisfazer diferentes tipos de necessidades. Vivemos numa sociedade com múltiplas organizações e há uma variedade infindável, com o objetivo de produzirem bens e serviços ou prestar serviços à comunidade (Chiavenato, 2002).

O estabelecimento de objetivos é bastante importante para a atividade de uma empresa, mas como diz também os autores Lisboa, Coelho, Coelho e Almeida (2011):

Os objetivos também não devem ser imutáveis no tempo. Deverão alterar-se de forma que a empresa aproveite oportunidades de negócio que surjam de repente, ou então de modo que se adapte a alterações que possam eventualmente ocorrer no ambiente externo que a condiciona (p. 20).

A sua administração/gestão é desenvolvida a partir de diferentes níveis organizacionais, ou seja, o nível institucional, que corresponde ao nível mais elevado que se destina aos acionistas, proprietários e diretores, e é designada de componente estratégica; depois existe o nível intermédio, que se destina a pensar a componente tática e que é composto por departamentos e as divisões da empresa sendo, também, neste patamar que se encontram os recursos humanos com competências para transformar as estratégias em programas de ação face aos objetivos traçados; e, por fim, o nível operacional, que é o mais básico e é onde as tarefas são executadas, ou seja, trata-se da componente técnica (Chiavenato, 2002; Teixeira, 1998).

O termo administração carrega em si a ideia de coordenação de recursos e pessoas para a realização de tarefas; administrar é, pois, operacionalizar as atividades a fim de atingir determinado objetivo. Esse conceito remete para a responsabilidade de alguém que assume a conceção de algo; para tanto, o administrador terá de desenhar planos e estabelecer metas, buscar informações sobre a realidade contextual em que se encontra, motivar as pessoas, controlar os recursos e avaliar se há cumprimento dos objetivos delineados para a organização (Schultz, 2016, p.25).

### 1.1.3 Organizações e pessoas

As pessoas e as organizações estão interligadas, como se referiu anteriormente. Assim, as organizações só existem com e para as pessoas e estas só funcionam para satisfazer as necessidades básicas da sociedade.

As organizações canalizam todo o capital humano para atingir os seus objetivos, e também para que esses atingiam os seus objetivos individuais (Figura 2).

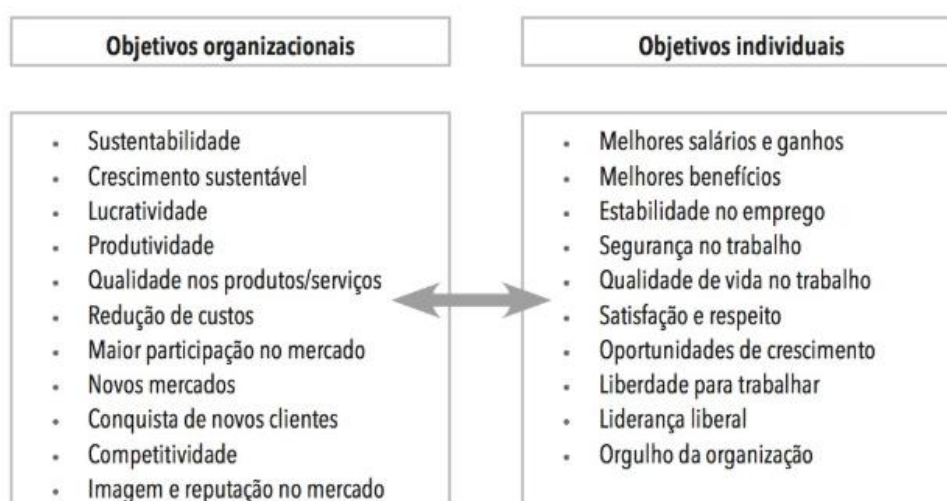


Figura 2: Objetivos organizacionais e objetivos individuais.

Fonte: Chiavenato (2014, p. 7).

A interação entre empregado e a organização consiste num processo de reciprocidade que tem por base um contrato psicológico e de um contrato formal. Este contrato psicológico consiste numa expectativa recíproca que gere as relações entre pessoas e organização, ou seja, o sistema oferece ao trabalhador incentivo, como o salário, e em troca o trabalhador oferece as suas contribuições, como o seu esforço e dedicação (Chiavenato, 2002). Em concordância, Ferreira (2017), refere-se às pessoas como parceiros de negócio, e por essa razão menciona que é necessário que os gestores proporcionem um bom ambiente de forma a alcançar um desenvolvimento eficiente no trabalho, e possibilitando que estes cresçam a nível profissional.

Segundo menciona Chiavenato (2002), as organizações estão sempre em constante mudança devido à influência que o colaborador tem, podendo assim alterar os objetivos iniciais. Portanto, há medida que novas pessoas ingressam, elas próprias perseguem objetivos individuais diferentes dos objetivos que foram estabelecidos de início quando foi criada a organização, isto leva a que os objetivos que anteriormente foram instituídos sejam cada vez mais afastados dos objetivos individuais dos novos indivíduos.

Este distanciamento de objetivos organizacionais e objetivos individuais dos colaboradores, pode provocar um relacionamento tenso e conflituoso entre os mesmos. De acordo com Chiavenato (2002) muitas vezes para que as organizações possam cumprir os objetivos estabelecidos de forma eficiente, criam um sentimento de frustração aos trabalhadores, com a ideia de que serão descartados se não cumprirem o que está previsto nas suas funções. Esta proibição de serem eles próprios nas organizações, torna-os apáticos, desinteressados e insatisfeitos nos seus trabalhos.

Deste modo, a interação indivíduo-organização é fundamental para a concretização das necessidades da organização, como também para a vida dos sujeitos como seres individuais. Por esta razão os colaboradores devem ser valorizados, promovendo as suas habilidades, capacidades e conhecimentos, como também favorecer a aprendizagem, a melhoria de desempenho e, além do mais, procurar contratualizar e atribuir novas responsabilidades dentro das organizações (Chiavenato, 2002).

Nesta linha de pensamento, Barnard (1971, citado por Chiavenato, 2002), refere que os indivíduos precisam ser eficazes na medida em que tem de atingir os objetivos organizacionais por meio da sua participação. Igualmente, têm de ser eficientes de modo a satisfazer os objetivos individuais para sobreviverem na organização.

Os autores Paula e Nogueira (2016), referem um aspeto importante das empresas, lembrando que

(...) estas nem sempre são adequadamente utilizadas e motivadas pelas organizações, muitas das vezes são submetidos a uma cultura organizacional bitolada e estreita com chefias igualmente obtusas, que se baseiam ainda na teoria da burocracia. Mesmo depois de anos continuam com o pensamento obsoleto, vendo as pessoas como máquinas e como tal devendo ser padronizadas e não as valorizam como pessoas, ou seja, como aliadas no desenvolvimento de qualquer organização (p. 5).

## 1.2 Felicidade Organizacional

### 1.2.1 Conceitos de felicidade

O conceito básico de “felicidade” refere-se a aspetos do bem-estar em relação à satisfação com a vida. A felicidade é considerada uma emoção básica caracterizada por um estado emocional positivo, relacionado com sentimentos de bem-estar e de prazer (Ferraz, Tavares, & Zilberman, 2007). Nesse sentido, Fischer (2010), considera a felicidade um conjunto de emoções agradáveis, estados de espírito, atitudes positivas e bem-estar. Para Diener (2000) os indivíduos só têm bem-estar subjetivo, ou seja, satisfação com a vida, quando estes sentem mais emoções positivas e menos emoções negativas e, em regra, quando estão envolvidos em atividades interessantes.

Existem dois tipos de felicidade, a visão hedonista e a visão eudaimónica. A felicidade hedónica refere-se a sentimentos de prazer vivenciados pelo indivíduo e quanto à felicidade eudaimónica decorre da autoavaliação, onde o sujeito explora o seu próprio potencial e os seus atributos. Nesta perspetiva, há autores que referem que a perspetiva hedonista consiste em sentimentos de alegria, exaltação e de prazer, mas que é uma felicidade de curto prazo (Fischer, 2010; Lopes et al., 2011; Ryan & Deci 2001). No que toca à perspetiva eudaimónica, sublinham que a felicidade é atingida se for feito o que é moralmente correto, ou seja envolve a realização pessoal através do crescimento individual e profissional, e o melhoramento das suas capacidades, sendo neste caso encarada como um sentimento de longo prazo.

Estes mesmos autores, alertam para a ideia de que as duas formas de felicidade devem estar interligadas, pois possibilitam ao indivíduo uma maior realização pessoal e profissional.

### 1.2.2 Felicidade no contexto organizacional

O conceito de felicidade tem sido abordado em várias áreas científicas e tornou-se, cada vez mais, uma questão discutida e refletida dentro das organizações, considerando que se trata de uma emoção com impacto na vida dos indivíduos tanto no seu meio pessoal como, também, na realização das suas funções no local de trabalho. De acordo com Alves, Rodrigues, Gómez & Matos, (2016), o bem-estar dos indivíduos é influenciado por fatores intrínsecos e extrínsecos, destacando-se neste processo o impacto das relações humanas e o ambiente organizacional.

A felicidade organizacional incluiu sentimentos, emoções e estados de espírito positivos, envolvimento no trabalho, desenvolvimento pessoal, satisfação no trabalho, comprometimento organizacional afetivo e relações interpessoais saudáveis no trabalho (Cunha et al., 2014; Fischer, 2010; Ludeña et al., 2019).

O conceito de felicidade organizacional alicerça-se nos vínculos que o colaborador estabelece com o seu trabalho e com todo o meio envolvente, especificamente a partir do compromisso positivo que constrói com a organização (Fisher, 2010).

Fisher (2010), afirma que a felicidade no trabalho está associada com a satisfação no local de trabalho, como o envolvimento e o nível de compromisso que, cada um, tem com a organização. O

compromisso organizacional consiste num estado psicológico capaz de identificar o relacionamento do funcionário com a organização, como também é possível influenciar a decisão do mesmo permanecer, ou não, na organização.

Ludenã et al. (2019), estabelece ligação com a felicidade no trabalho e com a saúde mental dos indivíduos. Pois, segundo eles, os trabalhadores ao estar bem mentalmente estão mais cientes das suas capacidades para trabalhar de forma mais produtiva e empenhada, e isto proporciona a empresa um maior retorno positivo.

Como se referiu anteriormente acerca das perspetivas, Horn et al (2004), menciona a experiência hedónica, como um elemento fundamental para a contribuição do bem-estar no trabalho, pois sendo ela caracterizada pelas emoções negativas e positivas do indivíduo, são responsáveis por medir as experiências afetivas. Também a felicidade eudamónica, que é adquirida quando o indivíduo se autorrealiza tem contribuído para a sua felicidade na organização. Neste sentido vários autores afirmam que ambas são necessárias para obter felicidade e, deste modo, acaba por contribuir para um melhor desempenho e na satisfação dos colaboradores (Waterman, Schwartz, & Conti, 2008).

Face ao explicitado, acrescenta-se que há vários autores (Diener et al., 2018; Lopes et al., 2011), que referem que o bem-estar de um trabalhador no local de trabalho é subjetivo pois pode ser influenciado por vários fatores, tais como as variáveis sociodemográficas, a saúde física e mental, religiosidade e a genética do próprio trabalhador. Esta última variável, a genética, refere-se a características psicológicas, em que algumas características podem influenciar a felicidade no trabalho, exemplos disso são o facto de ter otimismo ou uma personalidade positiva. De acordo com Omar et al. (2019), ter um comportamento positivo no trabalho podendo influenciar o sucesso da organização.

## **1.3 Fatores que Influenciam a Felicidade no Trabalho**

Existem sete fatores que influenciam a felicidade no trabalho, tal como concluíram os estudos de Campaniço (2012) e Bento (2020). Estes fatores são a satisfação, a liderança, o ambiente e clima organizacional, cultura organizacional, a motivação, a comunicação no ambiente de trabalho e os vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização.

### **1.3.1 Satisfação**

A satisfação no trabalho está relacionada com o valor que o colaborador deposita no seu emprego, sendo um fator que gera consequências, boas ou más, para os trabalhadores e, naturalmente, para a própria organização em que este desempenha funções, podendo resultar em fatores físicos, comportamentais e mentais que de algum modo determinam a qualidade do desempenho profissional.

Ressalta-se que vários investigadores, identificam duas componentes distintas da satisfação, que são a componente cognitiva e a componente emocional. A componente cognitiva refere-se ao que o indivíduo pensa e ao modo como evidencia as suas opiniões relativamente ao seu emprego e a componente afetiva é a forma como o colaborador se sente em relação ao seu trabalho (Zalewska, 1999).

Os efeitos que surgem advêm de dois grandes grupos, o primeiro destina-se às condições de trabalho, nomeadamente ao que diz respeito ao ambiente organizacional, salários, promoções e reconhecimento. O segundo grupo refere-se a agentes de trabalho, como por exemplo a relação entre os colegas, os supervisores e a chefia, as políticas e a gestão da empresa (Marqueze & Moreno, 2005).

As consequências da satisfação podem ser negativas ou positivas e, também, podem ser consideradas externas e internas. Quanto às externas destaca-se o desempenho profissional, o *burnout*, o bem-estar físico e psicológico e o absentismo. No que diz respeito às internas, o autor, evidencia a principal e a mais referida como sendo a produtividade, atendendo que esta é destacada em diferentes estudos (Cruz, 2014).

Nesta linha de pensamento, há autores que referem que é importante os indivíduos estarem satisfeitos a fim de terem um bom desempenho nas suas funções profissionais, cabendo à gestão criar estratégias para alinhar os objetivos laborais com o bem-estar dos seus trabalhadores (Mota, Kzam, Silva, & Pereira, 2021). Como referiu Azevedo (2019) na sua dissertação de mestrado,

um indivíduo satisfeito no trabalho é aquele que desempenha funções pelas quais tem gosto, orgulho e se esforça por forma a ter um bom desempenho, pelo qual é “congratulado/reconhecido”, ou seja, mostra que a satisfação no trabalho é um fator influenciador de desempenho e produtividade (p. 3).

### **1.3.2 Liderança**

A liderança é uma interação social que influencia os indivíduos, dentro de uma organização, de forma a orientá-los e a direcioná-los para agirem de acordo com a cultura da organização (Gutierrez, Arruda, Sales, Mathias, & Coelho, 2014).

O líder é essencial numa organização pois ele tem a função de reconhecer os talentos individuais, dos seus colaboradores, encorajar e motivar a sua equipa para as mudanças necessárias na organização, sendo que deve, também, assumir o papel de moderador de conflitos, estabelecendo uma relação de confiança e tendo em consideração o seu grau de motivação pois, desse modo, será mais certo que, os colaboradores, manifestem disponibilidade para participar no processo de mudança (Ivan & Terra, 2017).

Nesta lógica, a liderança tem vários estilos que possibilitam ao indivíduo escolher face às suas necessidades individuais e organizacionais e que podem influenciar e direcionar o comportamento dos colaboradores (Silva, Nunes, & Andrade, 2018).

Os estilos de liderança referidos neste estudo serão a liderança transformacional e a transacional. A liderança transformacional refere-se a um líder que incentiva a criatividade e a inovação no caso de surgirem problemas. Neste estilo os colaboradores são motivados a irem além dos seus limites em prol dos objetivos da empresa e são guiados a trabalhar em conjunto num só propósito. Os líderes são encarados como mentores e treinadores, representando sempre inspiração para os seus liderados (Neto, Cantermi, & Lizote, 2021). A liderança transacional remete para uma troca de

interesses em que os líderes recompensam os esforços dos trabalhadores através de “transações”, significando que há recompensas pelo trabalho dos colaboradores quando se dispuserem a praticar mudanças de acordo com os pressupostos da empresa, traduzidas em retribuições financeiras (Vargas & Castillo, 2019).

### **1.3.3 Ambiente e clima organizacional**

O ambiente organizacional, em termos gerais, é composto por quatro elementos (ambiente, organização, indivíduo e grupos) que podem afetar as decisões e o trabalho de uma organização. Este ambiente exige do colaborador imensas responsabilidades, nomeadamente, que ele seja um indivíduo produtivo, assíduo no seu ambiente de trabalho, cumpra prazos, crie laços profissionais, entre outros aspetos (Soares, Gomes, Mendonça, & Paixão, 2021).

Conforme os autores Silva, Aquino e Júnior (2020), o ambiente organizacional deve ser e (trans)parecer como um local agradável e estimulante, de maneira a contribuir para a interação e convivência de todos os elementos da empresa, devido ao facto de os trabalhadores passarem mais tempo no seu local laboral do que nas suas próprias habitações.

No tocante ao clima organizacional relaciona-se com a “perceção coletiva que os funcionários, de uma empresa, têm sobre a organização. Por esse motivo ele é um dos maiores indicadores do estado de ânimo individual e geral dos membros que a constituem” (Lins, Santos, Filho & Carmo, 2021, p. 48). Digamos que este está inteiramente interligado com os acontecimentos que envolvem o ambiente de trabalho (Silva, Aquino e Júnior, 2020). Assim, revelou-se um elemento importante na medida em que este pode afetar a qualidade de vida dos trabalhadores (Santos, et al., 2021).

De acordo com Cruz (2014):

a formação do clima provém das características da organização, que produzem influência sobre as atitudes, os valores e as perceções, e é exterior ao indivíduo. Assim, os fatores (dimensão, estrutura, estilos de liderança, processos de decisão, número de níveis hierárquicos tecnologia, entre outros), existem independentemente das perceções de cada um, daí o clima ser considerado como um atributo organizacional (pp.11-12).

Pelo que foi dito, o clima organizacional é, cada vez mais, decisivo para o bem-estar dos colaboradores, pelo que importa criar um ambiente em que os profissionais trabalhem de forma eficiente e eficaz de modo a contribuir para alcançar os objetivos da organização. Ora, para que tal aconteça é necessário que os colaboradores sejam valorizados, gratificados e reconhecidos na empresa, porquanto, só desta forma o comportamento dos profissionais é afetado positivamente, contribuindo para uma maior identificação com o seu local de trabalho e, conseqüentemente, como um desempenho laboral que aponta para melhores resultados (Cammorosano, 2014).

### **1.3.4 Cultura organizacional**

A cultura organizacional consiste num conjunto de normas sociais que orientam o comportamento que os trabalhadores devem ter dentro dessa empresa/organização, variando de acordo com cada

caso e sabe-se que o contexto geográfico em que esta se encontra pode proporcionar uma cultura distinta da de outra região.

Na opinião de Pérez, Milian, Cabrera e Victoria (2017) a cultura organizacional pode ser entendida como um

marco de referencia a los miembros de la organización y da las pautas acerca de cómo las personas se deben conducir en la misma. En muchas ocasiones la cultura es tan evidente que se puede ver que la conducta de las personas cambia en el momento en que traspasa las puertas de la institución (p. 94).

Segundo Morelos-Gómez e Fontalvo-Herrera (2014) existem fatores importantes que determinam uma cultura e destacam a estratégia, o trabalho em grupo, a estrutura, a liderança, os proprietários, a organização e o ambiente organizacional.

Nesta lógica de raciocínio, torna-se importante referir que a cultura organizacional é uma variável indispensável para entender o comportamento laboral porque tem o papel de criar, nos indivíduos, o senso de identidade, auxilia na tomada de decisão e revigora a estabilidade do sistema social (Pérez, Milian, Cabrera, & Victoria, 2017).

### **1.3.5 Motivação**

A motivação é fundamental para que haja produtividade nas organizações e, desta forma, contribuiu para o desempenho e sucesso das mesmas.

Segundo Tamayo e Paschoal (2003), a motivação humana é vista como um processo psicológico que estabelece uma relação com a forma como os indivíduos agem e com a persistência na concretização de algumas tarefas. Já alguns autores, definem motivação como sendo um fator que determina o comportamento do indivíduo (Zonatto, Silva, & Gonçalves, 2018). Nesta perspetiva, Ribeiro, Passos e Pereira (2018) definem da seguinte forma:

A motivação é baseada em emoções, em especial, no desejo por experiências emocionais positivas e, conseqüentemente, por evitar experiências negativas, onde a definição de positivo ou negativo varia de indivíduo para indivíduo e do seu estado psicológico no momento, independentemente de normas sociais (p.106).

Neste contexto, é importante mencionar que existem dois tipos de motivação no trabalho, que são a intrínseca, que impulsam a ação do indivíduo e a extrínseca que incitam a sua ação.

A intrínseca refere-se à motivação que decorre de fatores internos do trabalhador, que vai de encontro com a satisfação espontânea do indivíduo em efetuar determinada atividade, na necessidade de explorar novas competências individuais e o interesse em novos desafios (Zonatto, Silva & Gonçalves, 2018; Lira & Silva, 2015).

A motivação extrínseca é referente às recompensas dadas aos indivíduos por agirem conforme os objetivos organizacionais, como por exemplo os salários, diminuição da carga horária, prémios, e entre outros benefícios monetários ou sociais (Lira & Silva, 2015). É este tipo de motivação que

mais desafia o ser humano a agir de acordo com a logística organizacional e da qual transparece maior satisfação para o mesmo.

A pirâmide das necessidades de Maslow (Figura 3), descreve os vários níveis de necessidades inerentes ao ser humano e procura explicar a sua influência no comportamento humano.



Figura 3: Pirâmide das necessidades de Maslow.

Fonte: Lisboa, Coelho, Coelho e Almeida (2011, p. 86).

Na base encontram-se as necessidades primárias que estão ligadas com a sobrevivência do indivíduo, depois estão as de segurança que mencionam a preocupação de estar protegido face ao perigo, as necessidades sociais que remetem para a interação com os grupos e com os indivíduos. Seguidamente, são referidas as necessidades de autoestima, e são relativas ao desejo do sujeito em atingir o reconhecimento pelo seu trabalho, bem como alcançar o poder. Por último, são as necessidades de autorrealização que concernem a concretização plena de todas as capacidades e potencialidades do ser humano.

De acordo com Lacombe (2011) todas as pessoas têm em menor, ou maior grau, estes diferentes tipos de necessidades.

Também, Vergara (2016) define a motivação como sendo uma energia impulsionadora, que ajuda os colaboradores no seu desempenho. Refere, igualmente, que o indivíduo tem valores, interesses e necessidades diferenciados e, além do mais, recorda que também a sua história de vida pode acabar por condicionar a sua motivação. Por fim, a autora destaca que é importante haver uma harmonia nessas diferenças para que os objetivos empresariais sejam atingidos.

Os autores Lacombe (2011) e Vergara (2016) relacionam a teoria de Herzberg (Figura 4) com os fatores motivacionais. A teoria atribui a dois fatores principais a existência de um bom desempenho ou o insucesso por parte dos trabalhadores que são os fatores higiênicos e os fatores motivadores. Os fatores motivadores agem no sentido de aumentar a produção, e melhorar os resultados, e a sua implicação é interna às pessoas. Os fatores higiênicos são externos e têm a finalidade de impedir situações negativas.

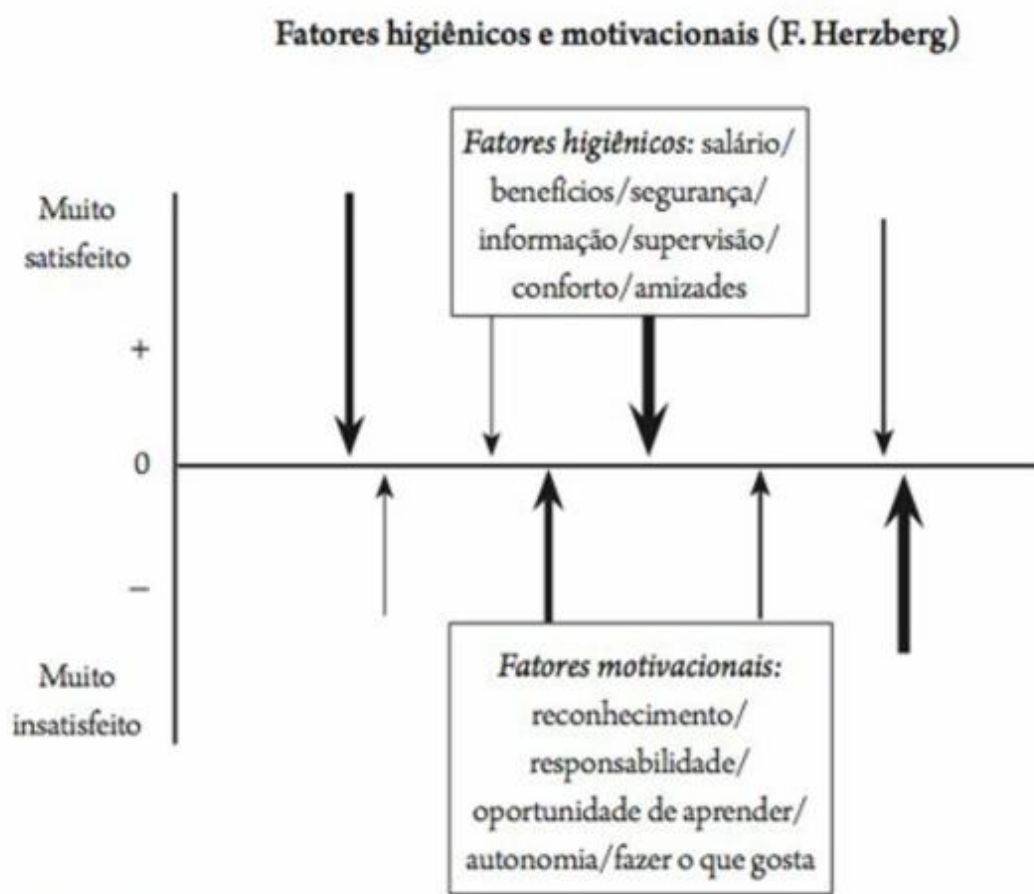


Figura 4: Fatores higiênicos e motivacionais de Herzberg.

Fonte: Oliveira (2010, p.223).

Neste seguimento de ideias, é importante salientar que o gestor tem um papel central, pois cabe-lhe melhorar os fatores higiênicos para possibilitar aos colaboradores adquirirem os fatores motivacionais e, desta forma, obter o sucesso da instituição (Oliveira, 2010).

### 1.3.6 Comunicação no ambiente de trabalho

A comunicação nas organizações abrange um conjunto de atividades, estratégias e ações, de modo a cultivar uma boa imagem da empresa e o respeito social pela mesma (Leal, Netto & Barbosa 2019).

O processo de comunicação é relevante ser estudado e analisado dentro das organizações, pois permite avaliar se existem problemas na troca ou divulgação da informação em diferentes situações e, por outro lado, torna possível compreender de que modo tais constrangimentos dificultam a concretização dos objetivos delineados.

Acrescenta-se, ainda, que devido ao facto de as organizações serem compostas por inúmeras pessoas com as mais diversas e variadas culturas, visões e conhecimentos, é importante que as empresas trabalhem a comunicação num processo relacional entre indivíduos e departamentos (Kunsch, 2006).

Nesse sentido, a comunicação institucional é “a responsável direta, por meio da gestão estratégica das relações-públicas, pela construção e formatação de uma imagem e identidade corporativa forte e positiva de uma organização” (Leal, Netto & Barbosa, 2019, p. 129). Por outro lado, há autores que ressaltam que um aspeto fundamental para o sucesso das empresas é a comunicação, considerando que ao serem informados sentem-se valorizados e criam laços de pertença com a instituição e com os pares (Duterme, 2002, citado por Devesa, 2017).

Nesta lógica, para que a comunicação tenha êxito no cumprimento dos objetivos é necessário que os gestores tenham competências e conhecimentos, para a elaboração de estratégias que permitam uma comunicação mais transparente e diferenciada com os colaboradores, com base em valores éticos e, desta forma, que possibilite o crescimento das organizações (Costa & Oliveira, 2020; Silva, Soeiro & Oliveira, 2021).

### **1.3.7 Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização**

Os colaboradores vinculam-se às organizações por variados motivos, sejam eles de afeto, de necessidade de sobrevivência, de *status*, entre outros.

O comprometimento organizacional encontra-se relacionado com o compromisso e a fidelidade pelo colaborador com a organização onde trabalha e isto influencia as suas ações e atitudes no ambiente laboral (Ceribeli & Barbosa, 2019). Existem três dimensões do comprometimento, ou seja, o afetivo, o instrumental e o normativo. O instrumental está interligado com o facto da permanência do colaborador na empresa, por motivos de custos que possam advir com a sua saída. O normativo está relacionado com a obrigação que o indivíduo tem para se manter em determinada organização. Já o comprometimento afetivo diz respeito ao vínculo emocional e afetivo que o sujeito tem com o seu emprego e o local onde trabalha (Zonatto, Silva, & Gonçalves, 2018).

Segundo vários autores, o comprometimento é um fator importante porque este representa o compromisso dos colaboradores com as organizações e, desse modo, encontra-se inteiramente ligado com o desempenho das empresas, promovendo uma maior adaptação a mudanças que possam ter de ser implementadas (Brito & Bastos, 2001).

Nesta linha de raciocínio, Ribeiro e Bastos (2010) afirmam que é fundamental as empresas estimularem os trabalhadores para o comprometimento organizacional a fim de alcançarem os resultados esperados para se tornarem competitivas no mercado.

A Percepção de Suporte Organizacional (PSO) refere-se às expectativas do indivíduo acerca das recompensas e do reconhecimento fornecido pela empresa e pelo trabalho do indivíduo (Fernandes, Siqueira, & Vieira, 2014). De acordo com Vardaman et al. (2016), quando os trabalhadores recebem contribuições pelo trabalho fornecido à empresa, estes tendem a adotar comportamentos que são benéficos para o sucesso das organizações. Igualmente, quando sentem que existe confiança organizacional, o nível de motivação aumenta e, conseqüentemente, amplia-se a sua produtividade. Nesse sentido, tal como os autores Puusa e Tolvanen (2006) referem que esta é a chave para entender a ligação que existe entre o colaborador e a empresa e, também, é responsável por estimular comportamentos que sejam benéficos à organização e ao grupo de indivíduos. Esta confiança provoca a cooperação, não sendo necessário que as empresas criem contratos formais visto que ela emerge como resultado das relações interpessoais (Fukuyama, 1996, citado por Andrade, Estivaleta, Costa, Faller & Costa, 2018).

Neste sentido, é necessário que as instituições valorizem os indivíduos que manifestam dedicação, responsabilidade, sentimentos de lealdade e comprometimento com a organização.

## **1.4 Impacto da Felicidade no Trabalho e no Desempenho dos Colaboradores**

A felicidade organizacional tem vindo a ser alvo de vários estudos, principalmente no ramo da gestão, para verificar a relação que esta tem na motivação e no desempenho das funções dos colaboradores.

Relativamente ao estudo realizado por Maio (2016) este concluiu que a felicidade tinha uma relação com a satisfação e motivação dos colaboradores e, além do mais, quanto mais elevada fosse a felicidade organizacional maior e melhor era o seu desempenho profissional. Outro estudo, que comprovou a correlação positiva do desempenho profissional com a felicidade foi o de Bento (2020), que também concluiu que um ambiente favorável no trabalho promove a felicidade dos colaboradores, pois na sua discussão de resultados ele concluiu que:

a felicidade se relaciona com o desempenho no que toca ao desempenho das tarefas do cargo e com os comportamentos de cidadania que beneficiam os colegas de trabalho e, por meio disso, contribuem indiretamente para a organização (p.41).

Bento (2020), menciona nas suas conclusões várias estratégias de gestão para promover e cultivar o bem-estar dos colaboradores nas empresas e desta forma eliminar os variados problemas que surgem da falta da felicidade.

(...) sugere-se a aposta em iniciativas para a promoção da felicidade e diminuição do *burnout* com vista à felicidade no trabalho. Medidas que promovam um ambiente positivo e relações de trabalho agradáveis, a aposta na aprendizagem e no desenvolvimento profissional, desafiar os trabalhadores a alcançar metas, dar oportunidade aos colaboradores para trabalharem os seus pontos-forte e talentos são algumas medidas que

podem aumentar a felicidade no trabalho (Benuyenah & Pandya, 2020; Fisher, 2010; Stoia, 2015, citado por Bento, 2020, pp. 41-42).

Na mesma linha de pensamento, evidencia-se o estudo realizado por Toledo (2021) que refere que os colaboradores indicaram que há alguns fatores que podem contribuir para um desempenho de qualidade nomeadamente o salário, o reconhecimento por mérito, o ambiente organizacional e as boas condições de trabalho. Além disso, refere como fator preponderante a liderança que, de acordo com os entrevistados, poderá ter influência positiva no clima da empresa/organização, e poderá traduzir-se na felicidade dos colaboradores. Todavia, nem sempre os fatores são coincidentes, considerando que noutro estudo, as conclusões que a autora retira é que a remuneração pode ser um fator pouco importante se a organização mostrar confiança e reconhecimento, conseguindo equilíbrio no que diz respeito à vida pessoal e profissional dos empregados e, paralelamente, existir envolvimento e atenção por parte das chefias, admitindo que tal poderá seguramente tornar os profissionais mais felizes e motivados no exercício das suas funções (Campaniço, 2012).

Ressalta-se, igualmente, o trabalho de investigação de Feitor (2020), que estudou a felicidade dos enfermeiros e concluiu que os participantes do seu estudo tinham uma felicidade moderada porque trabalhavam num ambiente pouco favorável, em que o desgaste físico e psicológico estava muito presente e estavam insatisfeitos também com as condições de trabalho.

Segundo Maio (2016), a felicidade tem sido um objetivo que muitos trabalhadores querem atingir nos seus empregos e, por conseguinte, refere que as organizações devem explorar e refletir sobre esta temática e, em especial, na sua gestão no sentido de alcançarem excelentes resultados. Destaca, ainda, que as empresas/organizações que adotam técnicas de gestão mais humanistas acabam por promover a felicidade laboral, pelo que se encontram num nível mais competitivo e atingem resultados satisfatórios no que toca à eficiência.

Gramaxo (2013), no seu trabalho de investigação referente à felicidade nos docentes descreve vários pontos que propicia esta logística, especialmente a confiança, o respeito e o reconhecimento que a própria organização transmite aos funcionários gera o bem-estar dos próprios.

Importa, ainda, acrescentar que o desenvolvimento pessoal é importante para a felicidade organizacional porque pessoas felizes trazem melhorias à organização e ao próprio desempenho da função. A sustentabilidade da organização influencia a felicidade organizacional por originar segurança financeira, emocional e social. Acredita-se que contar com o apoio e o envolvimento das chefias ajuda ao desempenho profissional.

## **2. Metodologia de Investigação**

### **2.1 Objetivo do Estudo e Hipóteses de Investigação**

O estudo adotou um método de investigação quantitativo. Trata-se de uma metodologia que integra o paradigma positivista hipotético-dedutivo, pois permite “a identificação de dados, indicadores e tendências observáveis. Este tipo de investigação mostra-se geralmente apropriado quando existe a possibilidade de recolha de medidas quantificáveis de variáveis e inferências a partir de amostras de uma população” (Sousa & Batista, 2014, p. 53).

O objetivo principal deste estudo é abordar as implicações da felicidade organizacional, de forma a compreender a sua importância para as organizações.

O presente estudo pretende responder aos seguintes objetivos específicos:

**OE<sub>1</sub>:** Compreender se os trabalhadores se sentem felizes nas organizações.

**OE<sub>2</sub>:** Identificar os fatores que os inquiridos consideram como promotores da felicidade e do sucesso do trabalhador na instituição, tendo em conta as variáveis sexo, faixa etária e anos de experiência.

**OE<sub>3</sub>:** Analisar a relação dos colaboradores felizes com a sua produtividade.

Para o estudo da felicidade organizacional, foi necessário construir as hipóteses de investigação. Ao falar de hipóteses, adotou-se a ideia de Creswell (2007):

são previsões que o pesquisador faz sobre a relação entre as variáveis. São estimativas numéricas de valores da população baseados em dados coletados em amostras. O teste de hipóteses emprega procedimentos estatísticos nos quais o investigador faz inferências sobre a população a partir de uma amostra de estudo. As hipóteses geralmente são usadas em experimentos nos quais os investigadores comparam grupos (p.120).

Deste modo, estabeleceram-se as seguintes hipóteses de investigação (H):

**H<sub>1</sub>:** Existem diferenças por sexo relativamente à Felicidade Organizacional dos colaboradores.

**H<sub>2</sub>:** Existem diferenças por faixa etária relativamente à Felicidade Organizacional dos colaboradores.

**H<sub>3</sub>:** Existem diferenças por experiência profissional relativamente à Felicidade Organizacional.

## 2.2 Instrumentos de Recolha dos Dados

Tendo em conta os objetivos, referidos anteriormente, desta investigação e consoante a análise realizada na revisão da literatura, considerou-se que o instrumento mais adequado seria o inquérito por questionário (Anexo A), que foi disponibilizado aos colaboradores em versão papel. É de referir que os mesmos não foram entregues pela autora do estudo, mas sim pelos diretores das organizações sociais, de forma aleatória aos colaboradores.

A distribuição dos questionários foi realizada em junho e recolhidos em julho de 2022.

O questionário é composto por 28 perguntas e foi estruturado em duas partes. A primeira parte do inquérito integra questões sociodemográficas, pretendendo caracterizar os participantes, nomeadamente pela faixa etária, sexo e anos de experiência. A segunda parte contempla questões em modo de afirmação, sobre a felicidade organizacional e as suas oito dimensões, de forma a encontrar respostas às hipóteses de investigação. A dimensão *ambiente e clima organizacional* referem-se as questões 1 e 2; a dimensão *comunicação organizacional* as questões 3 e 12; a dimensão *perceção do suporte organizacional* as questões 5, 6, 7, 8, 9, 11; a dimensão *comprometimento organizacional* as questões 12, 15, 21 e a 22; a dimensão *liderança* as questões 14, 16, 17, 18, 19 e 20; a dimensão *felicidade do trabalhador na organização* as questões 23 e 24, e, por fim, a dimensão *produtividade* a questão 25. Nesta segunda parte do questionário, utilizou-se uma escala de resposta do tipo da escala de *Likert*, em que existem cinco níveis: 1. discordo totalmente, 2. discordo, 3. indiferente, 4. concordo e 5. concordo totalmente, permitindo que cada participante respondesse conforme o que considerava correto face à sua perspetiva.

O questionário utilizado neste estudo teve por base instrumentos de recolha de dados já testados e utilizados por Campaniço (2012) e Bento (2020), embora neste caso com adaptações ao estudo em apreço. Importa sublinhar que se cumpriram todos os pressupostos éticos, destacando o sigilo e consentimento informado.

De modo a avaliar a fiabilidade da escala de *Likert* utilizada no instrumento de recolha de dados, utilizou-se o cálculo do Alfa de *Cronbach*. Nesse sentido, importa referir que

A fiabilidade é uma medida e refere a capacidade de esta ser consistente. Se um instrumento de medida dá sempre os mesmos resultados (dados) quando aplicado a alvos estruturalmente iguais, podemos confiar no significado da medida e dizer que a medida é fiável. Dizemo-lo, porém, com maior ou menor grau de certeza porque toda a medida é sujeita a erro. Assim a fiabilidade que podemos observar nos nossos dados é uma estimativa, e não um “dado” (Maroco & Garcia- Marques, 2006, p. 66).

Pretendeu-se a avaliar a fiabilidade às perguntas da segunda parte do questionário porque é nesta parte que os participantes tiveram de responder com base na escala de *Likert*.

Tabela 1: Análise da fiabilidade.

Alfa de <i>Cronbach</i>	Nº de itens
,913	25

Fonte: Elaboração própria.

Relativamente ao valor do Alfa de *Cronbach* é de 0,913, o que significa que a fiabilidade da escala utilizada no questionário é elevada.

## 2.3 Definição da Amostra

O contexto do estudo foi a cidade de Bragança, em que de acordo com a página da União das Instituições Particulares de Solidariedade Social do Distrito de Bragança (<https://uipssdb.pt/uniao/associadas/>) existem 31 Instituições Particulares de Solidariedade Social (IPSS). Todavia, nesta investigação optou-se por eleger, apenas, seis instituições sociais. Esta eleição, teve em conta a sua dimensão (maior número de trabalhadores), bem como a resposta quase imediata à solicitação para participar no estudo. O procedimento de amostragem foi de não probabilístico, por conveniência, que segundo Sousa e Batista (2014) é considerada uma amostragem que ocorre quando a participação do estudo é voluntária ou os elementos da amostra foram escolhidos por conveniência. Participaram neste estudo 93 inquiridos, mas no total das seis instituições inquiridas existiam 228 colaboradores.

## 2.4 Tratamento dos Dados

A análise dos dados recolhidos foi realizada com recurso ao *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS). Através do programa foi realizado o tratamento dos dados, recorrendo à

estatística descritiva e inferencial, nomeadamente, através de uma análise descritiva exploratória, que possibilitou entender e explorar alguma informação sobre as variáveis em análise, com a obtenção de frequências absolutas.

Na primeira etapa, com o objetivo de caracterizar e descrever a amostra em estudo, foi realizada uma a caracterização sociodemográfica sobre as variáveis, sexo, idade e anos de experiência dos indivíduos envolvidos no estudo.

Após essa etapa, foi realizada uma análise descritiva às dimensões em estudo, que são o ambiente e clima organizacional, comunicação organizacional, percepção do suporte organizacional, felicidade em relação às funções laborais, comprometimento organizacional, liderança, felicidade do trabalhador e produtividade, de maneira a entender onde incidiram as respostas dos inquiridos.

Numa outra etapa, para conhecer a existência de diferenças e a relação das variáveis recorreu-se à avaliação da relação das variáveis (sexo, idade e anos de experiência) com as dimensões (ambiente e clima organizacional, comunicação organizacional, percepção do suporte organizacional, felicidade em relação às funções laborais, comprometimento organizacional, liderança, felicidade do trabalhador e produtividade).

Para validação da hipótese, foi realizada uma análise inferencial, onde por meio de dois testes, foram testadas. O primeiro foi o Teste de *Mann-Whitney U*, para avaliar a diferença do variável sexo com a felicidade organizacional, e o segundo foi o Teste de *Kruskal-Wallis* para a variável faixa etária e anos de experiência.

O teste de *Mann-Whitney U* é um teste não paramétrico que é indicado para a comparação de dois grupos distintos, de forma a se verificar se pertencem ou não à mesma população. O teste de *Kruskal-Wallis*, também é um teste não paramétrico, sendo utilizado para comparar três ou mais amostras independentes de tamanhos iguais ou diferentes.

Foram escolhidos estes testes não paramétricos porque houve violação da aplicação dos testes paramétricos.

É de salientar que alguns dados estão arredondados a duas décimas.

## **3. Análise dos Resultados**

### **3.1 Caracterização da Amostra**

A amostra é constituída por 93 colaboradores que desenvolvem a sua função nas organizações sociais da cidade de Bragança, nomeadamente em IPSS (Instituições Particulares de Solidariedade Social), destes, 76 são do sexo feminino e 17 do masculino. A nível da faixa etária, existem 15 que estão entre os 18-30 anos e 23 colaboradores que tem entre 31-40 anos. De referir que entre as idades 41-50 responderam 41, 51-60 são 12 e entre os 61 ou mais anos responderam 2 participantes.

Em relação aos anos de experiência, 24,7% referiram ter entre 11-15 anos de experiência; 23,7% mencionaram ter 1-5 anos; 21,5% referiram ter entre 16-20 anos; 18,3% mencionaram ter mais de 20 anos de experiência; e 11,8% referiram desempenhar funções entre os 6-10 anos.

Tabela 2: Caracterização sociodemográfica.

<b>Variáveis</b>		<b>n</b>	<b>%</b>
<b>Sexo</b>	Feminino	76	81,7
	Masculino	17	18,3
	Total	93	100
<b>Faixa etária</b>	18-30	15	16,1
	31-40	23	24,7
	41-50	41	44,1
	51-60	12	12,9
	61 ou mais	2	2,2
	Total	93	100
<b>Anos de experiência</b>	1-5	22	23,7
	6-10	11	11,8
	11-15	23	24,7
	16-20	20	21,5
	>20	17	18,3
	Total	93	100

Fonte: Elaboração própria.

### 3.2 Análise descritiva

De forma a analisar mais explicitamente as tendências dos dados, foi realizada uma análise descritiva em relação às dimensões.

De sublinhar que na Tabela 3 e até à 10, é apresentada uma análise detalhada sobre as questões presentes no questionário, podendo observando-se as respostas dos participantes.

Importa referir, ainda, que na tabela seguinte se encontra a análise da dimensão ambiente e clima organizacional.

Tabela 3: Análise descritiva da dimensão Ambiente e clima organizacional.

	Discordo Totalmente	Discordo	Indiferente	Concordo	Concordo Totalmente	Total	Média	Desvio Padrão
<b>Q1: “Tenho um bom ambiente de trabalho”</b>	1	1	16	53	22	93	4,01	,74
	1,1%	1,1%	17,2%	57%	23,7%	100%		
<b>Q2:” Existe um bom espírito de equipa na organização”</b>	1	4	21	47	20	93	3,87	,84
	1,1%	4,3%	22,6%	50,5%	21,5%	100%		

Fonte: Elaboração própria.

Relativamente à dimensão ambiente e clima organizacional, verificou-se que a maior parte dos participantes afirmaram que tinham um bom ambiente no trabalho (57%), e 50,5% assinalaram a opção concordo, pelo que significa existir um bom espírito de equipa na organização. A média mais elevada é na Questão 1: “Tenho um bom ambiente de trabalho” de 4,01 e um desvio padrão de 0,74, já a Questão 2: “Existe um bom espírito de equipa na organização” apresenta uma média mais baixa (3,87), mas um desvio-padrão mais elevado (0,84).

Relativamente à Tabela 4 pode observar-se a análise da dimensão comunicação organizacional.

Tabela 4: Análise descritiva da dimensão Comunicação organizacional.

	Discordo Totalmente	Discordo	Indiferente	Concordo	Concordo Totalmente	Total	Média	Desvio Padrão
<b>Q3: “A comunicação na organização é clara e objetiva.”</b>	2	4	34	42	11	93	3,60	,84
	2,2%	4,3%	36,6%	45,2%	11,8%	100%		
<b>Q13: “A direção dá a conhecer a todos os colaboradores os objetivos da organização.”</b>	2	10	23	40	18	93	3,67	,98
	2,2%	10,8%	24,7%	43%	19,4%	100%		

Fonte: Elaboração própria.

Quanto à dimensão Comunicação organizacional, verificou-se que a maior parte da amostra na respondeu no item 3 (indiferente) e no 4 (concordo). Na Questão: “A comunicação na organização é clara e objetiva.”, responderam “concordo” 45,2% (n=42) e 36,6% (n=34) responderam que era “indiferente”. A média da questão é de 3,60 e um desvio padrão de 0,84. E a Questão “A direção dá a conhecer a todos os colaboradores os objetivos da organização”, a maior parte respondeu “concordo”, o que equivale a 43%, uma média de 3,67 e um desvio-padrão 0,98.

Na Tabela 5 observa-se a análise da dimensão percepção do suporte organizacional.

Tabela 5: Análise descritiva da dimensão Percepção do suporte organizacional.

		Discordo Totalmente	Discordo	Indiferente	Concordo	Concordo Totalmente	Total	Média	Desvio Padrão
<b>Q5:</b> “Sou reconhecido(a) pelo mérito.”	“Sou	1	12	27	39	14	93	3,57	,94
		1,1%	12,9%	29%	41,9%	15,1%	100%		
<b>Q6:</b> “A organização mostra confiança no meu trabalho”	“A	0	2	17	58	16	93	3,95	,67
			2,2%	18,3%	62,4%	17,2%	100%		
<b>Q7:</b> “A organização permite o meu desenvolvimento a nível pessoal e profissional.”	“A	1	10	24	41	17	93	3,68	,93
		1,1%	10,8%	25,8%	44,1%	18,3%	100%		
<b>Q8:</b> “Estou satisfeito(a) com o meu salário.”	“Estou	10	16	36	27	4	93	2,99	1,04
		10,8%	17,2%	38,7%	29%	4,3%	100%		

Tabela 5: Análise descritiva da dimensão Percepção do suporte organizacional (cont.).

Q9: “Sinto me sempre recompensado pelo meu trabalho na organização.”	2	19	30	31	11	93	3,32	1,00
	2,2%	20,4%	32,3%	33,3%	11,8%	100%		
Q11: “A organização dá-me estabilidade e segurança.”	1	4	21	50	17	93	3,83	,81
	1,1%	4,3%	22,6%	53,8%	18,3%	100%		

Fonte: Elaboração própria.

A dimensão percepção do suporte organizacional, tinha seis questões para entender se os trabalhadores são apoiados pela instituição. Quanto às questões, conferiu-se que a maior parte dos participantes responderam “concordo”. Questão 5: “Sou reconhecido(a) pelo mérito.”, 41,9% (n=39), questão 6: “A organização mostra confiança no meu trabalho” 62,4% (=58), questão 7: “A organização permite o meu desenvolvimento a nível pessoal e profissional.” 44,1 (=41), questão 9 “Sinto me sempre recompensado pelo meu trabalho na organização” 33,3% (n=31), questão 11: “A organização dá-me estabilidade e segurança.” 53,8% (n=50). Na questão “Estou satisfeito(a) com o meu salário” 38,7% (n=36). A média mais elevada foi na questão 6 de 3,9462, o desvio padrão na questão 8 1,0372.

Na seguinte tabela apresenta-se a análise descritiva da dimensão felicidade em relação às funções laborais.

Tabela 6: Análise descritiva da dimensão Felicidade em relação às funções laborais.

	Discordo Totalmente	Discordo	Indiferente	Concordo	Concordo Totalmente	Total	Média	Desvio Padrão
Q10: “Sinto-me bem a desempenhar as minhas funções”	0	2	9	54	28	93	4,16	,68
		2,2%	9,7%	58,1%	30,1%	100%		

Fonte: Elaboração própria.

A dimensão Felicidade em relação às funções laborais, os participantes responderam “concordo” com uma percentagem de 58,1% (n=28), ou seja, a maior parte dos inquiridos confirmou que se sentem bem a desempenhar as suas funções na instituição. A média é de 4,1613 e o desvio padrão 0,68032.

Na Tabela 7 encontra-se a análise referente à dimensão comprometimento organizacional.

Tabela 7: Análise descritiva da dimensão Comprometimento organizacional.

		Discordo Totalmente	Discordo	Indiferente	Concordo	Concordo Totalmente	Total	Média	Desvio Padrão
<b>Q12</b>	<b>“Todos os colaboradores conhecem e partilham a visão da organização.”</b>	2	8	34	43	6	93	3,46	,83
		2,2%	8,6%	36,6%	46,2%	6,5%	100%		
<b>Q15</b>	<b>“Sinto-me envolvido(a) com os valores da instituição”</b>	1	5	12	55	20	93	3,9462	,81
		1,1%	5,4%	12,9%	59,1%	21,5%	100%		
<b>Q21:</b>	<b>“Procuro atingir os meus objetivos para que a empresa/instituição possa alcançar as suas metas e resultados”</b>			12	37	44	93	4,3441	,70
				12,9%	39,8%	47,3%	100%		
<b>Q22:</b>	<b>“Os meus objetivos estão alinhados com os da organização”</b>		4	15	52	22	93	3,99	,76
			4,3%	16,1%	55,9%	23,7%	100%		

Fonte: Elaboração própria.

Quanto ao fator Comprometimento organizacional, a questão 12 “Todos os colaboradores conhecem e partilham a visão da organização”, obteve maior resposta nos itens “indiferente” (36,6%, n=34) e “concordo” (46,2%, n=43); questão 15 “Sinto-me envolvido(a) com os valores da instituição” a maioria das respostas incidiu no “concordo” (59,1%, n=55); questão 21 “Procuro atingir os meus objetivos para que a empresa/instituição possa alcançar as suas metas e resultados”, verificou-se que o maior número de respostas dadas foi na opção “concordo” (39,8%, n=37) e “concordo totalmente” (47,3%, n=44); questão 22 “Os meus objetivos estão alinhados com os da organização” verificou-se que a maioria dos inquiridos optaram pelo “concordo” (55,9%, n=52).

Assim, a maior média é na questão 2, sendo de 4,34 e em relação ao maior desvio padrão é na questão 12 de 0,82.

Na Tabela 8 é feita a análise relativamente à dimensão liderança.

Tabela 8: Análise descritiva da dimensão Liderança.

	Discordo Totalmente	Discordo	Indiferente	Concordo	Concordo Totalmente	Total	Média	Desvio Padrão
Q14: “Existe uma proximidade adequada entre a direção e os restantes trabalhadores”	2 2,2%	8 8,6%	22 23,7%	46 49,5%	15 16,5%	93 100%	3,69	,92
Q16: “A organização para a qual trabalho considera a opinião dos trabalhadores no que diz respeito aos assuntos relacionados com a profissão.”	3 3,2%	8 8,6%	30 32,3%	43 46,2%	9 9,7%	93 100%	3,50	,90
Q17: “Tenho o apoio que necessito da direção.”	1 1,1%	5 5,4%	29 31,2%	41 44,1%	17 18,3%	93 100%	3,73	,86
Q18: “A liderança motiva-me cada vez mais a desempenhar a minha função de forma mais produtiva.”	1 1,1%	8 8,6%	25 26,9%	46 49,5%	13 14%	93 100%	3,67	,86
Q19: “Sinto que o meu líder é inspirador”	3 3,2%	7 7,5%	22 23,7%	43 46,2%	18 19,4%	93 100%	3,71	,97
Q20: “Sempre que necessário tenho o apoio do meu responsável direto.”	1 1,1%	2 2,2%	18 19,4%	40 43%	32 34,4%	93 100%	4,08	,85

Fonte: Elaboração própria.

Em relação ao indicador liderança o item mais respondido pelos inquiridos foi o item 4 “concordo”. A questão 14 “Existe uma proximidade adequada entre a direção e os restantes trabalhadores” 49,5% (n=46); questão 16 “A organização para a qual trabalho considera a opinião dos trabalhadores no que diz respeito aos assuntos relacionados com a profissão.” 46,2% (n=43); questão 17 “Tenho o apoio que necessito da direção.” 44,1%(n=41); questão 18 “A liderança motiva-me cada vez mais a desempenhar a minha função de forma mais produtiva.” 44,5% (n=46); questão 19 “Sinto que o meu líder é inspirador” 46,2% (n=43); questão 20 “Sempre que necessário tenho o apoio do meu responsável direto.” 43% (n=40).

Como se pode observar a média mais elevada foi na questão 20 e foi de 4,08, e o desvio padrão na questão 19 de 0,97.

Na Tabela 9 apresenta-se a análise da dimensão felicidade do trabalhador na organização.

Tabela 9: Análise descritiva da dimensão Felicidade do trabalhador na organização.

	Discordo Totalmente	Discordo	Indiferente	Concordo	Concordo Totalmente	Total	Média	Desvio Padrão
<b>Q23: “Sinto me feliz quando trabalho nesta organização.”</b>		3	20	49	21	93	3,95	,76
		3,2%	21,5%	52,7%	22,6%	100%		
<b>Q24: “Sinto que o meu estado emocional me afeta a nível produtivo.”</b>	1	1	30	34	27	93	3,91	,87
	1,1%	1,1%	32,3%	36,6%	29%	100%		

Fonte: Elaboração própria.

Em relação à dimensão Felicidade do trabalhador na organização na questão 23 “Sinto me feliz quando trabalho nesta organização” a maioria referiu “concordo” (52,7%, n=49), ou seja, indicam que se sentem felizes a trabalhar na instituição; quanto à questão 24 “Sinto que o meu estado emocional me afeta a nível produtivo” responderam 30 (32,3%) participantes que era “indiferente” e 34 (36,6%) afirmaram que “concordo” que o estado emocional pode afetar o seu desempenho. A média mais elevada foi na questão 23, sendo de 3,95.

Na tabela seguinte apresenta-se a análise relativamente à dimensão produtividade.

Tabela 10: Análise descritiva da dimensão Produtividade.

	Indiferente	Concordo	Concordo Totalmente	Total	Média	Desvio Padrão
<b>Q25: “A felicidade nas organizações pode ser um fator que tenha grande impacto na produtividade e no sucesso da instituição.”</b>	5	28	60	93	4,59	,59
	5,4%	30,1%	64,5%	100%		

Fonte: Elaboração própria.

No fator produtividade a maior parte dos inquiridos (64,5%, n=60) responderam “concordo totalmente” que a produtividade pode ser influenciada pela felicidade nas organizações. A média foi de 4,59 e um desvio padrão de 0,59.

Na tabela seguinte foi realizada uma análise descritiva da felicidade organizacional, de forma a avaliar se os participantes do estudo se consideraram felizes no seu trabalho.

Tabela 11: Análise descritiva da felicidade organizacional.

	Média	Desvio-padrão
<b>Felicidade Organizacional</b>	3,80	0,60

Fonte: Elaboração própria.

Quanto à avaliação da felicidade organizacional, verifica-se que variou entre um mínimo de 2,04 e um máximo de 5 pontos, sendo que a média foi de 3,80 (DP=0,60).

Nas tabelas 12, 13 e 14, são realizadas as médias das dimensões referentes às variáveis sexo, faixa etária e idade.

Na Tabela 12 podem observar-se as médias referentes à variável sexo.

Tabela 12: Médias das dimensões por sexo.

		Ambiente e clima organizacional	Comunicação organizacional	Percepção do suporte organizacional	Felicidade em relação às funções laborais	Comprometimento organizacional	Liderança	Felicidade do trabalhador	Produtividade
<b>Feminino</b>	Média	3,87	3,61	3,51	4,16	3,91	3,67	3,93	<b>4,59</b>
	Desvio padrão	0,73	1,03	0,73	0,71	0,63	0,79	0,65	0,61
<b>Masculino</b>	Média	4,26	3,94	3,78	4,18	4,03	4,00	3,94	<b>4,59</b>
	Desvio padrão	0,59	0,66	0,48	0,53	0,37	0,39	0,58	0,51

Fonte: Elaboração própria.

Analisando a tabela 12, constata-se que a dimensão que apresenta uma média ponderada mais elevada (4,59), tanto no sexo feminino como masculino, é a dimensão Produtividade. A que apresenta a média ponderada mais baixa (3,51 e 3,78) é a dimensão Percepção do suporte organizacional.

Na Tabela 13 apresentam-se as médias das dimensões em relação à faixa etária dos colaboradores.

Tabela 13: Médias das dimensões por faixa etária.

		Ambiente e clima organizacional	Comunicação organizacional	Percepção do suporte organizacional	Felicidade em relação às funções laborais	Comprometimento organizacional	Liderança	Felicidade do trabalhador	Produtividade
<b>18-30</b>	Média	4,17	4,20	3,81	4,20	4,17	4,09	4,13	<b>4,53</b>
	Desvio padrão	,59	,68	,67	,68	,55	,71	,61	,52
<b>31-40</b>	Média	4,09	3,74	3,58	4,13	4,02	3,76	4,13	<b>4,78</b>
	Desvio padrão	,69	,96	,73	,81	,52	,77	,57	,52

Tabela 13: Médias das dimensões por faixa etária (cont.).

<b>41-50</b>	Média	3,91	3,63	3,57	4,09	3,83	3,69	3,74	<b>4,54</b>
	Desvio padrão	,67	1,04	,68	,66	,66	,76	,64	,64
<b>51-60</b>	Média	3,30	3,08	3,15	4,42	3,89	3,36	3,96	<b>4,58</b>
	Desvio padrão	,89	,90	,66	,51	,52	,51	,66	,67
<b>61 ou mais</b>	Média	<b>4,00</b>	3,00	3,50	<b>4,00</b>	3,63	3,58	3,75	<b>4,00</b>
	Desvio padrão	,00	,00	,71	,00	,53	,59	,35	,00

Fonte: Elaboração própria.

Analisando a Tabela 13, verifica-se que a dimensão que apresenta uma média ponderada mais elevada, na maioria das faixas etárias, é a dimensão Produtividade. Na faixa etária de 61 anos ou mais, as dimensões que apresentam maior média ponderada são o Ambiente e Clima Organizacional, a Felicidade em relação às funções Laborais e a Produtividade. A dimensão que apresenta uma média ponderada mais baixa, nas faixas etárias dos 18-30, 31-40 e 41-50 anos, é a Percepção do Suporte Organizacional. Nas faixas etárias dos 51-60 anos e dos 61 ou mais anos, a dimensão mais baixa é a Comunicação Organizacional.

Na Tabela 14 encontram-se as médias das dimensões por anos de experiência.

Tabela 14: Médias das dimensões por anos de experiência.

		Ambiente e clima organizacional	Comunicação organizacional	Percepção do suporte organizacional	Felicidade em relação às funções laborais	Comprometimento organizacional	Liderança	Felicidade do trabalhador	Produtividade
<b>1-5</b>	Média	3,95	4,23	3,78	4,27	4,22	4,08	4,04	4,64
	Desvio padrão	,89	,87	,72	,70	,52	,69	,57	,49
<b>6-10</b>	Média	4,14	3,73	3,79	4,27	4,07	3,77	4,22	4,91
	Desvio padrão	,67	,90	,52	,47	,40	,64	,75	,30
<b>11-15</b>	Média	4,04	3,78	3,47	4,09	3,85	3,75	3,85	4,52
	Desvio padrão	,70	,85	,63	,73	,58	,71	,59	,66

Tabela 14: Médias das dimensões por anos de experiência (cont.).

<b>16-20</b>	<b>Média</b>	<b>3,82</b>	<b>3,15</b>	<b>3,33</b>	<b>3,90</b>	<b>3,65</b>	<b>3,40</b>	<b>3,68</b>	<b>4,45</b>
	Desvio padrão	,545	,99	,76	,72	,69	,81	,65	,69
<b>&gt;20</b>	<b>Média</b>	<b>3,79</b>	<b>3,35</b>	<b>3,50</b>	<b>4,35</b>	<b>3,93</b>	<b>3,60</b>	<b>4,00</b>	<b>4,59</b>
	Desvio padrão	,73	,99	,72	,61	,54	,69	,59	,62

Fonte: Elaboração própria.

Analisando a tabela 14, verifica-se que a dimensão que apresenta uma média ponderada mais elevada, em todos os intervalos de anos de experiência, é a dimensão Produtividade. Nos intervalos de 1-5 e de 11-15 anos de experiência, a dimensão que apresenta a média ponderada mais baixa (3,78 e 3,47, respetivamente), é a Perceção do suporte organizacional. Já nos intervalos de 6-10, de 16-20 e mais de 20 anos de experiência, a dimensão que apresenta a média ponderada mais baixa é a Comunicação Organizacional.

### 3.3 Felicidade Organizacional: Um Estudo no Contexto das Organizações Sociais

Nas tabelas 15, 16 e 17 são apresentados os dados relativamente à diferença das variáveis sociodemográficas em relação à Felicidade Organizacional.

**H<sub>1</sub>:** Existem diferenças por sexo relativamente à Felicidade Organizacional dos colaboradores.

Tabela 15: Diferença relativamente à variável sociodemográfica sexo e a felicidade organizacional.

<b>Sexo</b>	
Teste de <i>Mann-Whitney U</i>	
<b>Felicidade Organizacional</b>	0,137

Fonte: Elaboração própria.

A hipótese 1 foi testada através do teste não paramétrico Teste de *Mann Whitney*, onde se obteve o *p-value* de 0,137, o valor dado pelo teste mostra que é superior ao nível de significância de 0,05. Isto mostra que a hipótese não é válida pois no presente estudo não se verificou que existem diferenças estatisticamente significativas relativamente ao sexo.

**H<sub>2</sub>:** Existem diferenças por faixa etária relativamente à Felicidade Organizacional dos colaboradores.

Tabela 16: Diferenças da variável sociodemográfica idade e a felicidade organizacional.

<b>Faixa etária</b>	
Teste de <i>Kruskal-Wallis</i>	
<b>Felicidade Organizacional</b>	0,106

Fonte: Elaboração própria.

Quanto à variável faixa etária, também não se verificam diferenças estatisticamente significativas, constatando-se que a hipótese não foi aceite, pois o *p-value* foi de 0,106 superior ao nível de significância.

**H<sub>3</sub>:** Existem diferenças por experiência profissional relativamente à Felicidade Organizacional.

Tabela 17: Diferenças entre a variável sociodemográfica anos de experiência e a felicidade organizacional.

<b>Anos de Experiência</b>	
Teste de <i>Kruskal-Wallis</i>	
<b>Felicidade organizacional</b>	0,142

Fonte: Elaboração própria.

No que concerne à Felicidade Organizacional e os anos de experiência, os resultados sugerem não existirem diferenças estatisticamente significativas  $p=0,142$ .

### 3.3.1 Discussão dos resultados

Após a apresentação dos resultados obtidos, emerge o espaço para se refletir a discussão e a análise mais detalhada dos resultados obtidos e confrontar os mesmos com estudos anteriormente realizados sobre a mesma temática.

Na atualidade, as organizações que se destacam no mercado competitivo organizacional, estão cada vez mais a adotar técnicas de gestão que visam integrar características comportamentais que visam promover a felicidade no trabalho, reconhecendo a sua importância para o desenvolvimento humano e organizacional (Maio, 2016).

Participaram neste estudo 93 colaboradores que desenvolvem funções nas organizações sociais da cidade de Bragança. A amostra era predominantemente do sexo feminino.

Quanto à faixa etária a moda situou-se na classe etária 41-50 anos. Já relativamente aos anos de experiência, a moda situou-se entre os 11-15 anos.

Importa ainda referir que o valor médio para a felicidade organizacional foi de 3,80 numa escala de 5 pontos o que revela que os colaboradores de organizações sociais se consideram felizes no trabalho. No estudo desenvolvido por Bento (2020), junto de farmacêuticos, constatou que os mesmos se consideravam felizes no trabalho. Também Campaniço (2012) concluiu que a os profissionais que desempenham funções não operárias, diretores e não diretores é “quase feliz” ou “moderadamente feliz”. Este autor teve em conta que são realmente felizes a partir de uma média de 4 e atendendo a que o estudo foi efetuado a partir de uma escala de Likert de 1 a 5. Paralelamente, Maio (2016), no estudo desenvolvido junto de pessoas ativas profissionalmente, concluíram que a maioria dos inquiridos estava feliz com as condições que possuíam nos seus locais de trabalho.

A dimensão que apresentou uma média ponderada mais elevada, em função do sexo, faixa etária e anos de experiência, foi a produtividade. Manter a felicidade no local de trabalho pode aumentar a produtividade dos funcionários. De acordo com Rego e Cunha (2008), funcionários felizes são funcionários produtivos. Por outro lado, a infelicidade no local de trabalho reduz a produtividade (Fereidouni et al., 2013). De igual modo, Chaudhry e Shah (2011) acrescentam que o aumentar da felicidade no local de trabalho é um desafio para maximizar a produtividade organizacional.

Na análise da consistência interna foi obtido o valor de alfa de *Cronbach* de 0,913 o que significa, segundo Marôco (2014) uma fiabilidade elevada da escala utilizada para medir as variáveis da Felicidade na Organização.

Em relação ao resultado que anteriormente se referiu, da hipótese 1, constata-se que vai ao encontro dos resultados do estudo de Pereira (2014), desenvolvido junto de docentes do ISCTE-IUL e cujo objetivo era avaliar o nível de felicidade no local de trabalho dos mesmos, tendo concluído que o sexo dos docentes não influenciava a felicidade no local de trabalho. Outros estudos, como o de Bento (2020), de Silva e Cameira (2015) e o de Vara e Queirós (2009) obtiveram resultados semelhantes.

Quanto à variável faixa etária, o teste utilizado rejeitou a hipótese pois não se verificam diferenças estatisticamente significativas. Estes resultados vão ao encontro do que se tem verificado na investigação, nomeadamente nos estudos de Bento (2020) e de Pereira (2014). Resultados contrários foram obtidos por Pereira (2014), em que considerando um nível de confiança de 93% constatou que a idade influencia o nível de felicidade no local de trabalho dos docentes.

Relativamente à variável experiência profissional não se confirmou a hipótese. Resultados similares foram ao encontro dos estudos desenvolvidos por Bento (2020) e Pereira (2014).

Tabela 18: Síntese dos resultados obtidos.

Objetivos Específicos e Hipóteses de Resultado Investigação	Resultado
<b>OE<sub>1</sub>:</b> Compreender se os trabalhadores se sentem felizes nas organizações.	Os colaboradores sentem-se felizes na organização onde trabalham, pois numa escala de 1 a 5, a felicidade organizacional obteve uma média de 3,80 (Tabela 11)
<b>OE<sub>2</sub>:</b> Identificar os fatores que os inquiridos consideram como promotores da felicidade e do sucesso do trabalhador na instituição, tendo em conta as variáveis sexo, faixa etária e anos de experiência.	As dimensões que os inquiridos consideraram mais relevantes foram o ambiente e o clima organizacional; felicidade em relação às funções laborais, o comprometimento organizacional e a produtividade (Tabelas 12, 13 e 14).
<b>OE<sub>3</sub>:</b> Analisar a relação dos colaboradores felizes com a sua produtividade.	Os participantes identificaram que a felicidade organizacional pode ter um grande impacto na produtividade e no sucesso da instituição (Tabela 10)
<b>H<sub>1</sub>:</b> Existem diferenças por sexo relativamente à Felicidade Organizacional dos colaboradores.	Não validada
<b>H<sub>2</sub>:</b> Existem diferenças por faixa etária relativamente à Felicidade Organizacional dos colaboradores.	Não validada

Fonte: Elaboração própria.

## **Conclusões, Limitações e Futuras Linhas de Investigação**

Atualmente, o mercado de trabalho muda a uma velocidade impactante. Os colaboradores cada vez mais são exigentes e requerem condições de trabalho mais favoráveis.

O conceito de felicidade surge como uma estratégia de gestão, em que é priorizado o bem-estar do trabalhador face ao seu desempenho e, conseqüentemente, repercute-se no sucesso da organização. Como é sabido, a felicidade encontra-se interligada com a satisfação, com a alegria do indivíduo e com o reconhecimento social, entre outros aspetos que se sublinharam. Assim, cabe ao gestor estar atento e desenvolver estratégias que minimizem situações de conflitos e problemas como o absentismo laboral que podem emergir por insatisfação ou *burnout*.

Os objetivos e as metas organizacionais só se conseguem alcançar através do capital humano que possui uma instituição. E como afirma Ferreira (2017), as pessoas são parceiras de negócio, porquanto é importante que os gestores proporcionem condições congruentes com o que na atualidade se considera necessário para a eficiência das organizações, facultando aos seus

colaboradores um ambiente que permita o desenvolvimento das suas aptidões e competências profissionais.

Este estudo pretendeu abordar as implicações da felicidade organizacional, de forma a compreender a importância da mesma nas organizações de cariz social. Espera-se que, de algum modo, tenha proporcionado aos colaboradores inquiridos a compreensão efetiva, bem como a reflexão sobre alguns aspetos das organizações onde exercem, diariamente, as suas funções profissionais.

Com este propósito, foi desenvolvido o inquérito por questionário, aplicado nas organizações sociais da cidade de Bragança, nomeadamente nas IPSS. A amostra foi constituída por 93 participantes das seguintes instituições: Entre Famílias, Santo Condestável, Reaprender a Viver, Centro Social da Obra *Kolping*, Casa do Trabalho e Cáritas Diocesana de Bragança. Destes 93, 81,7% (n=76) eram do sexo feminino e 18,3% (n=17) do sexo masculino. A faixa etária dos inquiridos era maioritariamente entre os 41- 50 anos (44,1%). Os participantes tinham entre 11 e 15 anos de experiência profissional.

A partir dos dados recolhidos foi possível constatar que os colaboradores apresentam um grau de felicidade organizacional de 3,80, o que relevou que os inquiridos se consideram felizes no local de trabalho.

A dimensão que apresentou a média mais elevada nas três variáveis (sexo, faixa etária e anos de experiência) foi a produtividade, o que permitiu concluir que a felicidade no trabalho pode afetar a produtividade dos trabalhadores.

Quanto às hipóteses formuladas nesta investigação constatou-se que não existem diferenças significativas em nenhuma variável sociodemográfica em relação com a felicidade organizacional. Desta forma, é de realçar que apesar das hipóteses nenhum delas ter sido validada, o estudo alcançou os objetivos gerais e específicos.

A principal limitação encontrada foi o tamanho da amostra, pois seria importante que tivesse outra dimensão face à a quantidade de IPSS que existem em Bragança. Reconhece-se que este facto impossibilitou a generalização dos resultados. Como foi referido, a participação dos inquiridos era voluntária e algumas organizações não responderam ao email enviado para solicitação da colaboração e, mesmo nas organizações que acederam à participação, nem todos os trabalhadores estiveram disponíveis para responder ao questionário

Relativamente a futuras linhas de investigação propõe-se a repetição do estudo, utilizando o mesmo instrumento de recolha de dados, mas abrangendo um maior número de organizações sociais da cidade de Bragança. Contudo, entende-se que seria pertinente incluir outras regiões, o que possibilitaria comparar diferentes amostras.

## Referências Bibliográficas

- Achor, S. (2021). *A Vantagem do Cérebro Feliz*. Lisboa: Editora Presença.
- Alves, L., Rodrigues, H., Gómez, I., & Matos, F. (2016). Felicidade e Redes nas Empresas: Aplicação no Norte de Portugal e Galiza (Espanha). *International Journal of Knowledge Engineering and Management*, 5(11), 28-50. Obtido de <https://ciencia.iscte-iul.pt/publications/felicidade-e-redes-nas-empresas-aplicacao-no-norte-de-portugal-e-galiza-espanha/44989>
- Andrade, M. (2013). *O Poder Económico da Felicidade Organizacional*. Tese de Mestrado, Universidade Portucalense, Porto.
- Assis, W., Teixeira, F., & Dias, F. (2015). Relação Entre o Valor Adicionado Distribuído aos Empregados e o Índice de Felicidade no Trabalho das Empresas Listadas no Guia Você S/A 2013: um Estudo Exploratório. *Simpósio de Excelência Em Gestão e Tecnologia*.
- Azevedo, S. (2019). *Determinantes e Efeitos da Satisfação no Trabalho – uma análise empírica*. Tese de Mestrado, Universidade dos Açores: Faculdade de Economia e Gestão, Ponta Delgada.
- Bento, D. (2020). *A Felicidade no trabalho. Um estudo no setor farmacêutico*. Tese de Mestrado, Instituto Politécnico de Coimbra: Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Coimbra, Coimbra.
- Brito, A., & Bastos, A. (2001). O Schema de 'trabalhador comprometido' e gestão do comprometimento: um estudo entre gestores de uma organização petroquímica. *Organizações & Sociedades*, 8, pp. 1-24. doi:<https://doi.org/10.1590/S1984-92302001000300011>
- Cammarosano, M. (2014). *Gestão do clima Organizacional*. Rio de Janeiro: Universidade Estácio de Sá. Obtido de [https://www.academia.edu/32997441/Gest%C3%A3o\\_do\\_Clima\\_Organizacional](https://www.academia.edu/32997441/Gest%C3%A3o_do_Clima_Organizacional)
- Campanço, E. (2012). *Felicidade Organizacional – Proposta de Escala de Medida para as Organizações em Portugal*. Tese de Mestrado, Universidade Atlântica, Barcarena.
- Carvalho, L., Bernardo, M., Sousa, I., & Negas, M. (2015). *Gestão das Organizações: Uma Abordagem Integrada e Prospetiva* (2ª ed.). Lisboa: Sílabo.
- Ceribeli, H., & Barbosa, R. (2019). Análise da Relação entre Suporte Organizacional Percebido, Exaustão e Comprometimento Organizacional. *Reuna*, 24(3). doi:<http://dx.doi.org/10.21714/2179-8834/2019v24n3p1-19>
- Chiavenato, I. (2002). *Recursos Humanos*. São Paulo: Atlas.
- Chiavenato, I. (2014). *Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. São Paulo: Manole.

- Costa, E., & Oliveira, T. (2020). Comunicação organizacional: uma ferramenta estratégica de compatibilização de interesses. *Revista Alterjor*, 22(2), pp. 397-409. doi: <https://doi.org/10.11606/issn.2176-1507.v22i2p397-409>
- Creswell, J. (2007). *Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto*. Porto Alegre: Artmed.
- Cruz, N. (2014). *O Clima Organizacional como Ferramenta de Gestão de Recursos Humanos na Hotelaria Algarvia*. Tese de Mestrado, Universidade do Algarve, Faro.
- Cunha, M., Rego, A., Cunha, R., Cabral-Cardoso, C., & Neves, P. (2014). *Manual de Comportamento Organizacional e Gestão*. . Lisboa: Editora RH.
- Devesa, L. (2016). *"A importância da comunicação no contexto organizacional"-A comunicação organizacional como ferramenta de desenvolvimento e eficácia de uma organização*. Tese de Mestrado, Instituto Politécnico de Setúbal, Setúbal . Obtido de <http://hdl.handle.net/10400.26/17915>
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a or a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34-43. doi:<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. doi:<https://doi.org/10.1038/s41562-018-0307-6>
- Feitor, S. (2020). *Felicidade no trabalho e eventos potencialmente traumáticos: um estudo com enfermeiros Açorianos*. Tese de Mestrado, Escola Superior de Enfermagem do Porto, Porto. Obtido de <http://hdl.handle.net/10400.26/36080>
- Fernandes, C., Siqueira, M., & Vieira, A. (2014). Impacto da Percepção de Suporte Organizacional sobre o Comprometimento Organizacional afetivo: O papel moderador da Liderança. *Revista Pensamento Contemporânea em Administração*, 8(4), 140-162. doi:<http://dx.doi.org/10.12712/rpca.v8i4.396>
- Ferraz, R., Tavares, H., & Zilberman, M. (2007). Felicidade: uma revisão. *Archives of Clinical Psychiatry*, 34, pp. 234-242. doi:<https://doi.org/10.1590/S0101-60832007000500005>
- Ferreira, P. (2017). *Clima organizacional e qualidade de vida no trabalho*. Rio de Janeiro: LTC.
- Fisher, C. (2010). Happiness at Work. *International Journal of Management Reviews*, 12, 384-412. doi:10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x
- Gramaxo, P. (2013). *A felicidade organizacional dos docentes mais felizes na função que desempenham do que na organização onde trabalham*. Tese de Mestrado, Universidade Nova de Lisboa, Lisboa.
- Gutierrez, L., Arruda, C., Sales, T., Mathias, M., & Coelho, R. (2014). A importância da liderança nas Organizações. *Revista Faipe*, 4(2). Obtido de <https://revistafaipe.com.br/index.php/RFAIPE/article/view/43>

- Horn, J., Taris, T., Schaufeli, W., & Schreurs, P. (2004). The structure of occupational well-being: A study among Dutch teachers. *Journal Of Occupational and Organizational Psychology*, 77, pp. 365-375. Obtido de <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/212.pdf>
- Ivan, M., & Terra, L. (2017). A Influência da Liderança na Dinâmica Organizacional. *Caderno Profissional de Administração – UNIMEP*, 7(137-159). Obtido de <https://www.cadtecempa.com.br/ojs/index.php/httpwwwcadtecmpacombrojsindexphp/article/view/154>
- Kunsch, M. (2006). Comunicação organizacional: conceitos e dimensões dos estudos e das práticas. Em M. Marchiori, *Faces da cultura e da comunicação organizacional* (pp. 167-190). São Caetano do Sul: Difusão. Obtido de <http://professor.pucgoias.edu.br/SiteDocente/admin/arquivosUpload/11868/material/Comunica%C3%A7%C3%A3o%20organizacional%20conceitos%20e%20dimens%C3%B5es%20dos%20estudos%20e%20das%20pr%C3%A1ticas.pdf>
- Lacombe, F. (2011). *Recursos humanos: princípios e tendências*. São Paulo: Saraiva.
- Leal, A., Netto, A., & Barbosa, I. (2019). Eficiência na comunicação organizacional. *Race-Revista de Administração do Cesmac*, 3, 124-141. doi:<https://doi.org/10.3131/race.v3i0.932>
- Lins, F., Santos, J., Filho, J., & Carmo, E. (s.d.). Cultura e clima organizacional: influência na qualidade de vida no trabalho. *RevistaVOX Metropolitana*. doi:10.48097/2674-8673.2021n5p04
- Lira, M., & Silva, V. (2015). Motivação intrínseca vs. motivação extrínseca: A aplicação da Escala WPI no contexto do setor público português. *Revista de Gestão, Finanças e Contabilidade*, 5(4), pp. 171-195. doi:<http://dx.doi.org/10.18028/2238-5320/rgfc.v5n4p171-195>
- Lisboa, J., Coelho, A., Coelho, F., & Almeida, F. (2011). *Introdução à Gestão de Organizações*. Porto: Uniarte Gráfica, S.A.
- Lopes, M., Palma, P., Bártole-Ribeiro, R., & Cunha, M. (2011). *Psicologia Aplicada*. Lisboa: Editora RH.
- Ludeña, A., Tobar-Pesántez, L., & Aumada Tello, E. (2019). Una aproximación a la felicidad. *Revista Espacios*, 40(37), 20. Obtido de [https://www.researchgate.net/publication/336881819\\_Una\\_aproximacion\\_a\\_la\\_felicidad\\_la\\_boral\\_desde\\_el\\_punto\\_de\\_vista\\_de\\_la\\_sociologia\\_Approach\\_to\\_work\\_happiness\\_from\\_the\\_point\\_of\\_view\\_of\\_sociology\\_Contentido](https://www.researchgate.net/publication/336881819_Una_aproximacion_a_la_felicidad_la_boral_desde_el_punto_de_vista_de_la_sociologia_Approach_to_work_happiness_from_the_point_of_view_of_sociology_Contentido)
- Maior, T. (2016). *A Felicidade no Trabalho: O impacto na gestão das organizações*. Tese de Mestrado, Instituto Superior de Gestão, Lisboa.
- Marqueze, E., & Moreno, C. (2005). Satisfação no trabalho – uma breve revisão. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, pp. 69-79. doi:<https://doi.org/10.1590/S0303-76572005000200007>

- Maroco, J., & Garcia-Marques, T. (2006). Qual a fiabilidade do alfa de Cronbach? Questões antigas e soluções modernas? *Laboratório de Psicologia*, 65-90. Obtido de <http://hdl.handle.net/10400.12/133>
- Morelos-Gómez, J., & Fontalvo-Herrera, T. (2014). Análisis de los factores determinantes de la cultura organizacional en el ambiente empresarial. *Entramado*, 10, 96-105. Obtido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=265431574006>
- Mota, j., kzam, s., silva, a., & pereira, d. (2021). A satisfação no ambiente de trabalho e sua influência na qualidade de atendimento ao cliente. *Revista Ceuma Perspectivas*, 38, pp. 176-199. doi:<https://doi.org/10.24863/rccp.v38i2.492>
- Neto, M., Cantermi, B., & Lizote, S. (2021). Revisão Bibliográfica: Relação entre Cultura Organizacional e Liderança. *Id on Line: Revista Multidisciplinar e de Psicologia*, 15(57), 1-18. doi:10.14295/online.v15i57.3177
- Oliveira, M. (2010). *Comportamento organizacional para gestão de pessoas: como agem as empresas e seus gestores*. São Paulo: Sraiva.
- Paula, V., & Nogueira, G. (2016). A importância da área de gestão de pessoas, para o sucesso da organização. In *INOVARSE-XII Congresso Nacional de Excelência em Gestão & III INOVARSE- Rresponsabilidade social aplicada.*, 29. Obtido de <https://www.studocu.com/pt-br/document/universidade-federal-de-itajuba/organizacao-industrial-e-administracao/artigo-para-leitura/17498531>
- Pérez, A., Milian, A., Cabrera, P., & Victoria, I. (2017). Desarrollo organizacional, cultura organizacional y clima organizacional. Una aproximación conceptual. *INFODIR*, 13(24), 86-99. Obtido de <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=70797>
- Puusa, A., & Tolvanen, U. (2006). Organizational Identity and Trust. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 11(2), 29-33. Obtido de <http://ejbo.jyu.fi>
- Ribeiro, J., & Bastos, A. (2010). Comprometimento e Justiça Organizacional: Um Estudo de suas Relações com Recompensas Assimétricas. *Psicologia Ciência e Profissão*, 30(1), 4-21. doi:<https://doi.org/10.1590/S1414-98932010000100002>
- Ryan, R., & Deci, E. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141-166. doi:<https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>
- Santos, L., Torres, T., Andrade, J., Silva, F., Santana, R., Chaves, R., & Silva, A. (2021). A relevância do clima organizacional nas organizações. *Research, Society and Development*, 10(4), pp. 1-8. doi:<https://doi.org/10.33448/rsd-v10i4.13147>
- Schultz, G. (2016). *Introdução à gestão de organizações*. Porto Alegre: Editora da UFRGS.
- Silva, J., Aquino, D., & Junior, F. (2020). A influência do ambiente organizacional na satisfação dos colaboradores de uma concessionária de veículos na cidade de Pau dos Ferros/RN. Obtido

- de <https://conad.adm.br/2019/wp-content/uploads/2020/09/155-169-a-influencia-do-ambiente-organizacional-na-satisfacaao-dos-colaboradores-de-uma-concessionaria-de-veiculos-na-cidade-de-pau-dos-ferros-rn.pdf>
- Silva, I., Soeiro, L., & Oliveira, E. (2021). Comunicação organizacional: um estudo de caso na faculdade municipal do espírito santo. *Revista Administração de Empresas Unicuritiba*, 2(24), 479-511. Obtido de <http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/admrevista/article/view/4833>
- Silva, P., Nunes, S., & Andrade, D. (2018). Estilo do líder e comprometimento dos liderados: associando construtos em busca de possíveis relações. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 21(2), 291-311. doi:10.7819/rbgn.v21i2.3975
- Soares, C., Gomes, D., Mendonça, D., & Paixão, H. (2021). O estresse e seus impactos no ambiente organizacional. *Anais dos Cursos de Pós-Graduação Lato Sensu da Universidade Evangélica de Goiás-UniEVANGÉLICA*, 5, pp. 28-54. Obtido de <http://anais.unievangelica.edu.br/index.php/latosensu/article/view/6547>
- Sousa, M., & Baptista, C. (2014). *Como Fazer Investigação, Dissertações, Teses e Relatórios*. Lisboa: PACTOR- edições de Ciências Sociais. Forenses e da Educação.
- Tamayo, A., & Paschoal, T. (2003). A Relação da Motivação para o Trabalho com as Metas do Trabalhador. *Revista de Administração Contemporânea*, 7(4), 33-54. doi:<https://doi.org/10.1590/S1415-65552003000400003>
- Teixeira, S. (1998). *Gestão das Organizações*. Lisboa: McGraw-Hill.
- Toledo, A. (2021). *Identificação de Fatores que Contribuem para a Felicidade no Trabalho e Para o Clima Organizacional em uma cooperativa: Estudo de Caso de Uma Cooperativa de Trabalho Médico Unimed em Amparo-SP-Brasil*. Tese de Mestrado, Universidade Autónoma de Lisboa, Lisboa.
- Vardaman, J., Allen, D., Otondo, R., Hancock, J., Shore, L., & Rogers, B. (2016). Social comparisons and organizational support: Implications for commitment and retention. *Human relations*, 69(7), 1483-1505. doi:<https://doi.org/10.1177/0018726715619687>
- Vargas, M., & Castillo, L. (2019). Consistencia entre el enfoque de liderazgo y los estilos de liderar: clave para la transformación y el cambio. *Pensamiento y gestión*, 46, 187-221. doi:<http://dx.doi.org/10.14482/pege.46.3801>
- Vergara, S. (2016). *Gestão de pessoas*. São Paulo: Atlas.
- Waterman, A., Schwartz, S., & Conti, R. (2008). Journal of Happiness Studies. *The implications of two conceptions of happiness (hedonic enjoyment and eudaimonia) for the understanding of intrinsic motivation*, 9, pp. 41-79. doi:DOI 10.1007/s10902-006-9020-7

- Zalewska, A. (1999). Job Satisfaction and Importance of Work Aspects Related to Predominant Values and Reactivity. *International journal of occupational safety and ergonomics*, 5(4), 485-511. doi:10.1080/10803548.1999.11076434
- Zonatto, V., Silva, A., & Gonçalves, M. (2018). Influência da Motivação para o Trabalho no Comprometimento Organizacional. *Revista de Administração IMED*, 8, 169-190. doi:<https://doi.org/10.18256/2237-7956.2018.v8i1.2180>

# Anexos

## Anexo A Inquérito por questionário



### Inquérito por questionário

#### Felicidade organizacional - Um estudo no contexto das organizações sociais

O presente questionário enquadra-se num estudo académico, realizado no Instituto Politécnico de Bragança no âmbito de uma Dissertação de Mestrado em Gestão das Organizações, no ramo de Gestão de Empresas, sendo um requisito exigido para a obtenção do grau de Mestre.

A temática é a *Felicidade no Trabalho*, no contexto das organizações sociais, e este questionário visa analisar os fatores que influenciam a felicidade dos colaboradores e quais as suas implicações para a instituição.

É solicitado aos inquiridos, que respondam com o máximo de rigor e de sinceridade, de modo que os resultados sejam credíveis e rigorosos. Não existem respostas certas nem erradas e o que importa é, apenas, conseguir obter uma opinião pessoal, honesta e objetiva.

O questionário é anónimo e os dados obtidos são confidenciais e, apenas, serão utilizados para efeitos de investigação académica.

O preenchimento demora entre 5 a 10 minutos. Obrigada pela sua colaboração.

Nota: A introdução deste questionário é suficiente para um consentimento informado?

Sim

Não

#### 1º parte

Responda, colocando um **X** sobre o quadro que melhor corresponde à alternativa em que se situa.

#### Género

Feminino

Masculino

#### Idade

18-30

31-40

41-50

51-60

61 ou mais

**Anos de experiência**

- 1-5
- 6-10
- 11-15
- 16-20
- >20

**2º Parte**

Pense na organização e nas funções que desempenha.

Numa escala entre 1 (discordo totalmente) e 5 (concordo totalmente), responda, assinalando com uma (X), ao item que mais se adequa com as afirmações que se seguem.

Perguntas	Respostas				
	1	2	3	4	5
1. Tenho um bom ambiente de trabalho.					
2. Existe um bom espírito de equipa na organização.					
3. A comunicação na organização clara e objetiva.					
4. A organização gere devidamente os conflitos.					
5. Sou reconhecido(a) pelo meu mérito.					
6. A organização mostra confiança no meu trabalho.					
7. A organização permite o meu desenvolvimento a nível pessoal e profissional.					
8. Estou satisfeito(a) com o meu salário.					
9. Sinto-me sempre recompensado pelo meu trabalho na organização.					
10. Sinto-me bem a desempenhar as minhas funções.					
11. A organização dá-me estabilidade e segurança.					
12. Todos os colaboradores conhecem e partilham a visão da organização.					
13. A direção dá a conhecer a todos os colaboradores os objetivos da organização.					
14. Existe uma proximidade adequada entre a direção e os restantes trabalhadores.					
15. Sinto-me envolvido(a) com os valores da instituição.					
16. A organização para a qual trabalho considera a opinião dos trabalhadores no que diz respeito aos assuntos relacionados com a profissão.					

17. Tenho o apoio que necessito da direção.					
18. A liderança motiva-me cada vez mais a desempenhar a minha função de forma mais produtiva.					
19. Sinto que o meu líder é inspirador.					
20. Sempre que necessário tenho o apoio do meu responsável direto.					
21. Procuo atingir os meus objetivos para que a empresa/instituição possa alcançar as suas metas e resultados.					
22. Os meus objetivos estão alinhados com a da organização.					
23. Sinto me feliz quando trabalho nesta organização.					
24. Sinto que o meu estado emocional me afeta a nível produtivo.					
25. A felicidade nas organizações pode ser um fator que tenha grande impacto na produtividade dos colaboradores e no sucesso da instituição.					

Adaptado de Campaniço (2012) e Bento (2020)