

ALÉM DA RACIONALIDADE ANALÍTICA: SEGURANÇA PSICOLÓGICA, INTUIÇÃO E FELICIDADE NO TRABALHO ENTRE CONTADORES DE PEQUENAS E MÉDIAS EMPRESAS

Suzete Antonieta Lizote – lizotel@univali.br – UNIVALI – Universidade do Vale do Itajaí
Nilvane Boehm Manthey – nilvanemant@gmail.com – UNIVALI – Universidade do Vale do Itajaí
Carolina Furtado Matos – profacarolinafmatos@gmail.com – UFC – Universidade Federal do Ceará
Verivaldo Alves de Freitas – verivaldofreitas@gmail.com – UFC – Universidade Federal do Ceará

Resumo: O estudo teve como objetivo analisar a relação entre segurança psicológica, intuição e felicidade no trabalho entre contadores atuantes em pequenas e médias empresas. A pesquisa adotou abordagem quantitativa, de caráter explicativo, com coleta de dados por meio de *survey* aplicado a 204 profissionais, utilizando escalas validadas e análise por modelagem de equações estruturais. Os resultados indicaram que a segurança psicológica exerce papel mediador relevante na relação entre o uso da intuição e a felicidade no trabalho, evidenciando que ambientes organizacionais seguros favorecem a expressão de julgamentos intuitivos e promovem maior bem-estar. Verificou-se que, em contextos com baixa segurança psicológica, a intuição pode ser inibida ou gerar tensão emocional. Como contribuição, o estudo avança ao integrar processos cognitivos, condições psicológicas e bem-estar em um modelo explicativo aplicado à contabilidade, além de oferecer subsídios práticos para a promoção de ambientes organizacionais mais saudáveis, seguros e sustentáveis.

Palavras-chave: Segurança psicológica. Intuição. Felicidade no trabalho.

1 Introdução

O trabalho tem se caracterizado por níveis crescentes de complexidade, incerteza e exigência cognitiva, especialmente em profissões intensivas em conhecimento e responsabilidade técnica (Edmondson & Lei, 2014). Essas transformações ampliam a necessidade de julgamento profissional, tomada de decisão sob ambiguidade e integração de múltiplas fontes de informação, tornando insuficientes abordagens estritamente analíticas para lidar com os desafios organizacionais atuais (Hodgkinson & Sadler-Smith, 2018). Nesse cenário, o presente estudo foi desenvolvido com contadores atuantes em pequenas e médias empresas (PMEs), considerando as especificidades desse contexto profissional.

Estudos indicam que contadores de PMEs frequentemente acumulam múltiplas funções, operam em estruturas organizacionais menos formalizadas e lidam com recursos limitados, o que intensifica a exposição a riscos técnicos, regulatórios e reputacionais (Blackburn, Hart & Wainwright, 2013). Essas características tornam o trabalho contábil em PMEs particularmente dependente de julgamento profissional e de tomada de decisão em contextos de incerteza.

Ambientes caracterizados por complexidade e ambiguidade, profissionais recorrem não apenas à análise racional formal, mas também a processos cognitivos intuitivos baseados em experiência acumulada, reconhecimento de padrões e integração holística de informações (Jung, 1971; Sadler-Smith, 2015). A intuição tem sido definida como um julgamento rápido, não consciente e frequentemente afetivamente carregado, que emerge da interação entre cognição e emoção (Hodgkinson & Sadler-Smith, 2018; Pretz & Totz, 2014).

Apesar de sua relevância funcional, a expressão da intuição no ambiente de trabalho envolve riscos interpessoais, uma vez que julgamentos intuitivos nem sempre podem ser plenamente

justificados por argumentos analíticos ou normas formais (Sadler-Smith, 2015). Estudos indicam que, em contextos organizacionais caracterizados por controle excessivo e baixa tolerância ao erro, profissionais tendem a suprimir julgamentos intuitivos por receio de críticas, punições ou perda de credibilidade profissional (Detert & Burris, 2007).

Pesquisas em comportamento organizacional têm evidenciado crescente interesse pela felicidade no trabalho, compreendida como um estado psicológico positivo e relativamente duradouro, que integra dimensões hedônicas e eudaimônicas, como satisfação, engajamento, propósito e realização (Warr, 2007; Ramirez-Garcia et al., 2019). Kun e Gadanez, (2022) reforçam que a felicidade no trabalho não apenas reflete emoções positivas, mas também resulta da interação entre fatores individuais e contextuais, incluindo reconhecimento, relações interpessoais e condições organizacionais. Além disso, Donaldson et al., (2023) pontuam que a qualidade das interações, o clima emocional e a liderança influenciam diretamente a construção da felicidade no trabalho, destacando o papel das emoções e do contexto relacional na experiência de bem-estar.

Apesar desses avanços, ainda são limitados os estudos que investigam os mecanismos psicológicos que conectam processos decisórios individuais, como o uso da intuição, a estados subjetivos de bem-estar no contexto profissional (Hodgkinson & Sadler-Smith, 2018). Essa lacuna torna-se ainda mais evidente em profissões técnicas, como a contabilidade, nas quais decisões equivocadas podem gerar consequências legais e reputacionais significativas (Mitchell et al., 2000).

Nesse cenário, a segurança psicológica busca compreender como indivíduos se expressam, aprendem e se engajam no trabalho. Definida como a percepção de que o ambiente é seguro para a assunção de riscos interpessoais, ela reduz o medo de avaliação negativa, de erro e punição, favorecendo a expressão autêntica de ideias, dúvidas e julgamentos profissionais (Kahn, 1990; Edmondson, 1999). Revisões sistemáticas indicam que a segurança psicológica está positivamente associada à aprendizagem, ao comportamento de voz, ao engajamento e ao bem-estar no trabalho (Frazier et al., 2017; Newman et al., 2017), além de contribuir para a construção de ambientes emocionalmente positivos e propícios à felicidade no trabalho.

Apesar da consolidação teórica dos construtos de segurança psicológica, intuição e felicidade no trabalho, ainda há uma lacuna relevante quanto à compreensão integrada dessas variáveis no contexto de contadores que atuam em PMEs. Em particular, permanece pouco explorado o papel da segurança psicológica como mecanismo mediador na relação entre o uso da intuição e a felicidade no trabalho desses profissionais.

Diante dessa lacuna, o presente estudo tem como objetivo analisar as relações entre segurança psicológica, intuição e felicidade no trabalho entre contadores de pequenas e médias empresas. Para isso, propõe-se e testa-se um modelo teórico no qual a segurança psicológica é considerada como variável mediadora na relação entre a intuição e a felicidade no contexto profissional. Com base nesse modelo, são formuladas quatro hipóteses de pesquisa, visando examinar tanto os efeitos diretos entre os construtos quanto o papel mediador da segurança psicológica.

Ao integrar literatura de comportamento organizacional, tomada de decisão e bem-estar no trabalho, este estudo contribui teoricamente ao articular processos cognitivos individuais, contextos psicológicos organizacionais e estados subjetivos de felicidade em um modelo explicativo coerente, aplicado ao contexto da contabilidade em PMEs. Do ponto de vista prático, os resultados oferecem subsídios para gestores e organizações contábeis interessadas em promover ambientes de trabalho mais seguros, saudáveis e favoráveis ao desempenho sustentável.

2 Referencial Teórico

2.1 Segurança Psicológica e Felicidade no Trabalho

A segurança psicológica tem sido reconhecida como um elemento importante para o funcionamento saudável de indivíduos e equipes em contextos organizacionais marcados por interdependência, complexidade e risco inerente ao erro (Kahn, 1990; Edmondson, 1999; Edmondson & Lei, 2014; Newman et al., 2017). Nesses ambientes, caracterizados por elevada exposição interpessoal e necessidade de julgamento profissional, a percepção de segurança torna-se fundamental para a qualidade das experiências no trabalho.

O construto refere-se à crença compartilhada de que o ambiente é seguro para a assunção de riscos interpessoais, permitindo que os indivíduos expressem ideias, dúvidas e erros sem medo de punição ou constrangimento (Kahn, 1990; Edmondson, 1999). Mais do que a ausência de conflitos, trata-se da forma como as pessoas interpretam as consequências sociais de se manifestarem no ambiente organizacional.

Kahn (1990) destaca a segurança psicológica como condição essencial para o engajamento, ao permitir que os indivíduos utilizem seu “eu pleno” no trabalho, reduzindo comportamentos defensivos. Edmondson (1999) amplia essa visão ao situá-la no nível coletivo, demonstrando que equipes com maior segurança psicológica apresentam maior aprendizagem, ao tratarem erros como oportunidades de melhoria. Esse aspecto é relevante em contextos de alta responsabilidade técnica, nos quais a segurança psicológica favorece o aprendizado contínuo e a melhoria do desempenho (Edmondson & Lei, 2014; Baer & Frese, 2003).

A segurança psicológica, conforme destacado por Frazier et al., (2017) e Newman et al. (2017) está positivamente associada a resultados como aprendizagem, comportamento de voz, criatividade, engajamento e bem-estar no trabalho, além de reduzir estados emocionais negativos, como ansiedade e medo de avaliação.

A felicidade no trabalho, por sua vez, é compreendida como um estado psicológico positivo que integra dimensões hedônicas (afetos positivos e satisfação) e eudaimônicas (realização, sentido e engajamento) (Warr, 2007; Ramirez-Garcia et al., 2019). Trata-se de um estado relativamente duradouro que favorece o desempenho e o envolvimento contínuo com o trabalho.

A segurança psicológica pode ser entendida como um antecedente da felicidade no trabalho, ao reduzir a necessidade de autoproteção e liberar recursos cognitivos e emocionais para o engajamento e a realização profissional (Kahn, 1990; Edmondson & Lei, 2014; Newman et al., 2017; Frazier et al., 2017). Esse mecanismo é importante em situações que exigem julgamento e tomada de decisão sob incerteza, nos quais a segurança psicológica se associa positivamente à satisfação, ao bem-estar subjetivo e a estados afetivos positivos (Edmondson & Lei, 2014; Silva et al., 2022).

Assim, ao promover um clima baseado em confiança, respeito e abertura à aprendizagem, a segurança psicológica favorece a vivência do trabalho como fonte de realização e sentido. Diante disso, propõe-se que: *H1: A segurança psicológica influencia direta e positivamente a felicidade no trabalho.*

2.2 Segurança Psicológica e Intuição

A intuição tem sido reconhecida nas organizações como um processo cognitivo legítimo na tomada de decisão, especialmente em contextos complexos e incertos. Trata-se de julgamentos rápidos, automáticos e não conscientes, baseados na experiência acumulada e em padrões internalizados (Jung, 1971; Sadler-Smith, 2015; Hodgkinson & Sadler-Smith, 2018).

Entretanto, a manifestação da intuição no ambiente de trabalho não depende apenas de fatores individuais, sendo fortemente influenciada pelo contexto social e psicológico no qual o

indivíduo está inserido. Em particular, a percepção de riscos interpessoais pode inibir a expressão de ideias ainda não formalizadas ou plenamente justificadas do ponto de vista racional (Edmondson, 1999; Edmondson & Lei, 2014).

Nesse sentido, a segurança psicológica se configura como uma condição antecedente relevante para a manifestação da intuição. Ambientes com baixa segurança psicológica tendem a estimular comportamentos defensivos, silêncio organizacional e conformidade excessiva, levando à supressão de julgamentos intuitivos por receio de críticas ou perda de credibilidade (Morrison & Milliken, 2000; Detert & Burris, 2007). Como consequência, há uma predominância de decisões estritamente analíticas, mesmo quando a complexidade das situações demanda integração holística de informações.

Por outro lado, em ambientes psicologicamente seguros, os indivíduos percebem que podem expressar ideias, questionamentos e opiniões sem medo de retaliação, favorecendo a externalização de processos cognitivos não lineares, como a intuição (Edmondson, 1999; Newman et al., 2017).

As diferentes dimensões da intuição, holística, inferencial e afetiva, também dependem desse ambiente relacional. A intuição holística, baseada na integração simultânea de múltiplas informações, exige segurança para expressar percepções ainda não estruturadas (Pretz & Totz, 2014). A intuição inferencial, fundamentada em padrões experienciais, requer confiança no julgamento individual e aceitação organizacional de decisões não estritamente formais (Sadler-Smith, 2015; Hodgkinson & Sadler-Smith, 2018). Já a intuição afetiva depende de contextos em que as emoções sejam reconhecidas como parte legítima do processo decisório (Pretz & Totz, 2014).

Além disso, a segurança psicológica favorece comportamentos de voz, aprendizagem e compartilhamento de conhecimento, mecanismos que sustentam o uso e o desenvolvimento da intuição no trabalho (Detert & Burris, 2007; Frazier et al., 2017). Ao reduzir o medo de avaliação negativa, esse contexto promove maior fluidez cognitiva e abertura perceptiva, condições essenciais para o funcionamento dos processos intuitivos (Edmondson & Lei, 2014; Silva et al., 2022). Dessa forma, a segurança psicológica não apenas permite a expressão da intuição, mas também potencializa sua qualidade e aplicação no ambiente organizacional.

Diante desses argumentos teóricos e evidências empíricas, propõe-se que: *H2: A percepção de segurança psicológica favorece a manifestação e o uso da intuição (em suas dimensões holística, afetiva e inferencial) no ambiente de trabalho*

2.3 Intuição e Felicidade no Trabalho

Diferentemente de abordagens puramente analíticas, a intuição envolve julgamentos que emergem de processos automáticos, não conscientes e holísticos, frequentemente baseados em experiência acumulada, reconhecimento de padrões e integração simultânea de múltiplas informações (Jung, 1971; Sadler-Smith, 2015; Hodgkinson & Sadler-Smith, 2018).

No contexto profissional, o uso da intuição está diretamente associado à *expertise* e ao desenvolvimento de competências ao longo do tempo. Estudos indicam que, à medida que os indivíduos acumulam experiência em um domínio específico, processos decisórios inicialmente analíticos tornam-se progressivamente automatizados, assumindo a forma de intuições inferenciais rápidas e eficazes (Sadler-Smith, 2015; Hodgkinson & Sadler-Smith, 2018). Esse processo contribui para maior fluidez cognitiva, sensação de domínio da tarefa e eficiência na tomada de decisão.

A literatura sobre felicidade no trabalho sugere que experiências de competência, autonomia e realização pessoal são componentes centrais da dimensão eudaimônica do bem-estar no contexto organizacional (Warr, 2007; Ramirez-Garcia et al., 2019). Quando os indivíduos

percebem que conseguem lidar com desafios profissionais de forma eficaz, utilizando não apenas regras formais, mas também seu julgamento experiencial, tendem a vivenciar maior senso de realização, engajamento e significado no trabalho.

O uso da intuição pode ser compreendido como um mecanismo psicológico que sustenta experiências de felicidade no trabalho, especialmente em ocupações intensivas em conhecimento e julgamento profissional. A possibilidade de confiar em percepções intuitivas, sejam elas holísticas, inferenciais ou afetivos, contribui para o sentimento de autonomia decisória, fortalecendo a autoeficácia e a identidade profissional (Pretz & Totz, 2014; Sadler-Smith, 2015). Esses fatores estão consistentemente associados a níveis mais elevados de bem-estar psicológico e satisfação no trabalho.

Além disso, a intuição está intrinsecamente relacionada a estados emocionais positivos e à integração entre cognição e emoção no processo decisório. Downey, Papageorgiou e Stough, (2006) destacam que o uso adaptativo das emoções na tomada de decisão pode levar a melhor desempenho e a experiências subjetivas mais positivas no trabalho.. A intuição afetiva, permite que os indivíduos utilizem sinais emocionais como fontes legítimas de informação, reduzindo conflitos internos e aumentando a congruência entre decisões, valores pessoais e identidade profissional (Pretz & Totz, 2014).

No campo do empreendedorismo e das profissões que demandam julgamento sob incerteza, o uso da intuição está associado à sensação de fluidez, confiança e coerência interna na tomada de decisão, fatores que contribuem para níveis mais elevados de bem-estar e satisfação com o trabalho (Koudstaal, Sloof & Van Praag, 2019; Manesh et al., 2022). Quando os indivíduos conseguem integrar sua experiência, emoções e percepção holística da situação, o trabalho tende a ser vivenciado como menos fragmentado e mais alinhado ao sentido pessoal de realização (Nunes & Silva, 2024)

Ramirez-Garcia et al. (2019) apontam que a felicidade no trabalho deve ser compreendida como um estado psicológico que favorece não apenas o bem-estar individual, mas também a eficiência e a sustentabilidade do desempenho profissional. Desta forma, o uso da intuição pode ser visto como um recurso cognitivo que reduz a sobrecarga analítica, aumenta a agilidade decisória e fortalece a percepção de eficácia pessoal, contribuindo para estados afetivos positivos e para a experiência de realização eudaimônica no trabalho.

Assim, ao permitir que os indivíduos utilizem plenamente seus conhecimentos tácitos, experiências acumuladas e respostas emocionais adaptativas, a intuição contribui para a construção de experiências de trabalho mais significativas, engajadoras e satisfatórias.

Diante desses argumentos teóricos e evidências empíricas, propõe-se que: *H3: O uso da intuição no ambiente de trabalho está positivamente associado aos níveis de felicidade no trabalho.*

2.4 O Papel Mediador da Intuição na Relação entre Segurança Psicológica e Felicidade no Trabalho

A intuição é reconhecida como um recurso cognitivo relevante em contextos profissionais complexos, ambíguos e intensivos em conhecimento, porém seu uso não ocorre sem custos psicológicos. A expressão de julgamentos intuitivos envolve incerteza e exposição interpessoal, podendo gerar ansiedade e autocensura, especialmente em ambientes organizacionais marcados por forte normatividade e controle (Sadler-Smith, 2015; Hodgkinson & Sadler-Smith, 2018).

Nesses contextos, a intuição não garante, por si só, experiências positivas no trabalho. Quando expressa em ambientes psicologicamente inseguros, pode gerar tensão e conflito interno, uma vez que o indivíduo percebe desalinhamento entre seu julgamento experiencial e as

expectativas organizacionais (Morrison & Milliken, 2000; Edmondson & Lei, 2014). Assim, a relação entre intuição e felicidade no trabalho depende das condições psicológicas e relacionais em que ocorre.

A segurança psicológica, nesse sentido, desempenha papel central ao criar um ambiente no qual os indivíduos podem expressar seu “eu pleno” sem medo de consequências negativas, reduzindo comportamentos defensivos e favorecendo a integração entre cognição, emoção e ação (Kahn, 1990). Edmondson (1999) e Edmondson e Lei (2014) reforçam que, em contextos psicologicamente seguros, a assunção de riscos interpessoais, como compartilhar ideias intuitivas, é percebida como legítima, permitindo que a intuição seja incorporada ao processo decisório.

Do ponto de vista do bem-estar, a segurança psicológica reduz estados emocionais negativos e favorece experiências de engajamento, realização e sentido no trabalho (Frazier et al., 2017; Newman et al., 2017). Nesses ambientes, a intuição deixa de ser percebida como risco e passa a constituir um recurso que contribui para a autonomia, a percepção de competência e a coerência interna, elementos da felicidade no trabalho (Warr, 2007; Ramirez-Garcia et al., 2019).

Além disso, a segurança psicológica atua como um mecanismo que conecta processos cognitivos e estados afetivos, ao reduzir a inibição cognitiva e o medo do erro, criando condições para que a intuição seja expressa e utilizada de forma construtiva (Edmondson & Lei, 2014; Silva et al., 2022). Assim, quando o indivíduo consegue integrar seus julgamentos intuitivos ao processo decisório, experimenta maior sensação de autoeficácia, autenticidade e alinhamento com suas atividades, o que contribui para a felicidade no trabalho.

Dessa forma, argumenta-se que a intuição atua como um mecanismo mediador na relação entre segurança psicológica e felicidade no trabalho, na medida em que traduz o suporte do ambiente em experiências subjetivas positivas. Em contextos psicologicamente seguros, a intuição pode ser expressa e utilizada, promovendo engajamento e realização; em contextos inseguros, tende a ser suprimida, comprometendo o bem-estar.

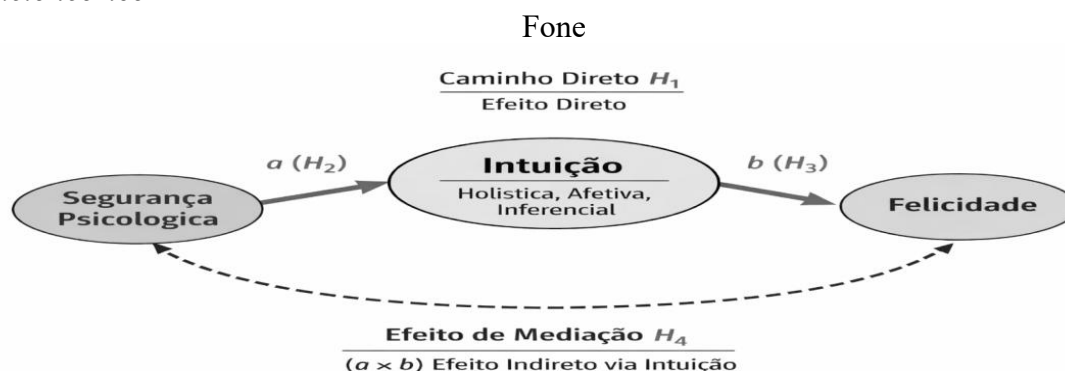
Diante desses argumentos teóricos, propõe-se que: *H4: A intuição medeia a relação entre segurança psicológica e felicidade no trabalho.*

2.5 Modelo Teórico

Considerando os argumentos mencionados, se apresenta na Figura 1 o modelo sugerido e testado neste estudo, com base no desenho teórico que envolve efeitos diretos e indiretos.

Figura 1

Modelo teórico



Fonte: Dados da pesquisa.

O modelo estabelece, em primeiro lugar, um efeito direto de segurança psicológica sobre a felicidade (H_1). Em seguida, postula-se que a segurança psicológica influencia positivamente na intuição configurando o caminho a (H_2). Por sua vez, tais dimensões intuitivas impactam a felicidade no trabalho, caracterizando o caminho b (H_3). Por fim, o modelo prevê um efeito indireto (H_4), no qual a segurança psicológica afeta a felicidade no trabalho por intermédio da intuição, representado pelo produto dos coeficientes ($a \times b$). Dessa forma, a intuição atua como variável mediadora, explicando parcialmente o mecanismo psicológico subjacente à relação entre segurança psicológica e felicidade no trabalho.

3 Procedimentos Metodológicos

Este estudo caracterizou-se como uma pesquisa quantitativa, de natureza explicativa, com corte transversal, adotando o método *survey*. Esse delineamento é adequado para examinar relações causais entre construtos latentes e testar modelos teóricos envolvendo efeitos diretos e indiretos, conforme as hipóteses propostas. A abordagem quantitativa permite analisar padrões de associação entre segurança psicológica, intuição e felicidade no trabalho, bem como avaliar o papel mediador da intuição segurança psicológica nessa relação.

Antes da coleta de dados, realizou-se um pré-teste com a participação de cinco contadores e três docentes especialistas nas áreas de gestão organizacional e comportamento no trabalho, com o intuito de verificar a clareza, pertinência e adequação dos instrumentos utilizados.

A população da pesquisa foi composta por contadores que atuam em organizações contábeis de pequeno e médio porte. A seleção desse segmento justifica-se pela sua relevância econômica e social, uma vez que essas organizações estão presentes em diversos setores produtivos, prestando serviços a diferentes tipos de empresas. O critério para definir o porte foi o número de funcionários, tendo como base a classificação do Sebrae, o qual determina: Microempresas (ME) até 9 empregados; Empresa de Pequeno Porte (EPP) de 10 a 49 empregados; Empresa de médio Porte de 50 a 99 empregados e grandes empresas 100 ou mais empregados.

A amostra caracterizou-se como não probabilística. Para a definição do tamanho mínimo necessário, utilizou-se o *software* G*Power 3.1.9.4, em conformidade com as recomendações de Hair Jr. et al. (2019). Foram considerados os seguintes parâmetros: tamanho de efeito médio ($f^2 = 0,15$), nível de significância de 5% ($\alpha = 0,05$) e poder estatístico de 80% (0,80), o que indicou uma amostra mínima de 148 participantes. Com a obtenção de 204 questionários válidos, conclui-se que o critério amostral foi plenamente atendido, assegurando a adequação estatística para as análises propostas.

A coleta de dados foi realizada por meio da aplicação de questionário estruturado, composto questões fechadas, no período de setembro a outubro de 2025. O instrumento foi disponibilizado de forma *online*, por meio da plataforma *Google Forms*, sendo encaminhado aos participantes pela secretaria do Conselho Regional de Contabilidade de Santa Catarina (CRC/SC). Ressalta-se que, no convite à participação, foi explicitamente solicitado que respondessem à pesquisa apenas contadores que atuam com pequenas e médias empresas. A participação foi voluntária e condicionada à concordância com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, garantindo o anonimato e a confidencialidade das informações fornecidas. O instrumento de coleta de dados foi composto por escalas previamente validadas na literatura, a saber: (a) segurança psicológica, mensurada por meio da escala likert de 5 pontos desenvolvida por Edmondson (1999), amplamente utilizada em estudos organizacionais para avaliar a percepção de segurança interpessoal no ambiente de trabalho; (b) intuição, avaliada com base na escala likert de 7 pontos proposta por Pretz e Totz (2014), que contempla três dimensões distintas: intuição holística, inferencial e afetiva; e (c) felicidade no trabalho,

mensurada a partir da abordagem proposta por Ramirez-Garcia et al. (2019), que abrange fatores individuais e fatores ambientais, mensurados em uma escala likert de 7 pontos.

Os dados foram analisados por meio de técnicas de estatística multivariada, utilizando Modelagem de Equações Estruturais (SEM) baseada em covariância, com o estimador Máxima Verossimilhança (ML). Esse método é apropriado quando os constructos são definidos teoricamente (modelo confirmatório), o objetivo é testar hipóteses causais e a amostra é ≥ 200 observações, o que atende recomendações comuns para SEM.

Inicialmente, foram calculadas estatísticas descritivas e correlações entre as variáveis observadas. Posteriormente, foi estimado o modelo de mensuração com todos os itens da escala. Em seguida foi realizada a sua validação para ajuste do modelo, com a análise das cargas fatoriais dos indicadores associados a cada construto latente. De acordo com Hair Jr. et al. (2019), cargas fatoriais inferiores a 0,50 indicam que o item apresenta baixa representatividade do construto latente, podendo comprometer a validade convergente da escala.

Após a avaliação das cargas fatoriais e a remoção dos itens com cargas ($<0,50$), o modelo ajustado de mensuração foi reestimado. Com base nas cargas fatoriais padronizadas, foi realizado o teste confiabilidade (Alpha de Conbrach); a Validade Convergente (AVE) e o Ajuste do modelo. Em seguida, a Matriz de Correlação entre os construtos latentes foi então obtida com base nesse modelo ajustado, sendo utilizada para e o teste da Validade Discriminante, conforme o critério de Fornell e Larcker (1981).

Para testar o modelo teórico conforme demonstrado na Figura 1, realizou-se uma análise de modelagem de equações estruturais, também com o auxílio do *software* Stata. Considerando que havia itens negativos, antes dos testes, foram invertidos esses valores para que todos os itens do questionário se apresentassem de modo assertivo e alinhados dentro do seu construto e, conseqüentemente, a interpretação dos resultados não fosse distorcida. O uso da modelagem de equações estruturais buscou analisar as relações existentes e o ajustamento do modelo proposto na pesquisa. Foram utilizadas as medidas de ajustes indicadas por Hair et al. (2005, 2019) para avaliar o modelo teórico proposto.

Por fim, foi estimado o modelo estrutural (hipóteses), permitindo testar os efeitos diretos propostos nas hipóteses H1, H2 e H3, bem como o efeito mediador da intuição na relação entre segurança psicológica e felicidade no trabalho (H4). A significância dos efeitos foi avaliada por meio de procedimentos estatísticos adequados ao modelo estimado.

4 Análise dos Resultados

4.1 Análise Descritiva

Inicialmente, são apresentados os dados sociodemográficos da amostra composta por 204 contadores, conforme exposto na Tabela 1.

Tabela 1

Característica da amostra (n = 204)

<u>Idade</u>	<u>%</u>	<u>Nível de cargo</u>	<u>%</u>	<u>Formato trabalho</u>	<u>%</u>
20 anos ou menos	0,5	Controladoria	14,2	Híbrido	18,1
21 – 30 anos	22,1	Contábil	30,9	Presencial	76,5
31 – 40 anos	35,3	Financeiro	9,3	Teletrabalho	5,4
41 – 50 anos	28,4	Fiscal	14,7	Tempo de trabalho	%
51 – 60 anos	12,7	Perícia	1,5	Menos de 1 ano	1,5
61 anos ou mais	1,0	Pessoal	11,2	1 – 5 anos	39,2
Gênero	%	Planejamento tributário	2,9	6 – 10 anos	26,0
Masculino	45,6	Societário	6,4	11 – 15 anos	22,5

Feminino 54,4 Outros 8,8 16 anos ou mais 10,8

Observa-se que a maioria da amostra é composta por mulheres (111) equivalente a 54,4% e os homens representam 45,6%, o que equivale a 93. Em termos etários, se verifica uma concentração de profissionais na faixa entre 31 e 50 anos, que juntos representam 63,7% da amostra, indicando um perfil predominantemente adulto e com experiência profissional consolidada. Quanto ao gênero, há um leve predomínio de participantes do sexo feminino (54,4%) em relação ao masculino (45,6%). No que tange à área de atuação, a função contábil (30,9%) é a mais frequente, seguida pelas áreas fiscal (14,7%) e controladoria (14,2%), evidenciando a diversidade de atividades desempenhadas por esses profissionais.

Predomina amplamente o formato de trabalho presencial (76,5%), enquanto modalidades como híbrido (18,1%) e teletrabalho (5,4%) são menos expressivas. Por fim, em relação ao tempo de atuação profissional, a maioria dos respondentes possui entre 1 e 10 anos de experiência (65,2%), com destaque para o intervalo de 1 a 5 anos (39,2%), o que sugere uma amostra composta por profissionais em fase de consolidação da carreira, mas já com razoável vivência prática. Posteriormente foi realizada a análise descritiva e carga fatorial dos itens analisados, conforme se evidencia na Tabela 2.

Tabela 2

Análise descritiva dos itens do questionário

Fatores	Itens	Carga Fatorial	Média	Desvio-padrão
Segurança psicológica 0.6800*	Q1: Na minha equipe, quando alguém comete um erro é comum que isso seja usado contra ela no futuro.	0.4844	4.1372	1.2479
	Q2: É fácil discutir problemas ou questões específicas na minha equipe.	0.6794	3.5637	1.2792
	Q3: Na minha equipe as pessoas são rejeitadas por serem diferentes.	0.3669	4.4901	1.0433
	Q4: Assumir riscos é completamente seguro na minha equipe.	0.5108	3.0637	1.2907
	Q5: É difícil pedir ajuda aos membros da minha equipe. **	0.6229	3.8039	1.2830
	Q6: Membros da minha equipe respeitam e valorizam as contribuições uns dos outros.	0.5527	3.8970	1.1593
Intuição 0.8823*	Q1: Costumo usar meu coração como guia para as minhas ações.	0.4666	4.6862	1.5535
	Q2: Geralmente não dependo dos meus sentimentos para me ajudar a tomar decisões.**	0.5149	4.5049	1.5167
	Q3: Prefiro seguir minha cabeça do que meu coração.**	0.8210	4.7059	1.5447
	Q4: Raramente confio na minha intuição na minha área de especialização.**	0.9201	5.3627	1.9082
	Q5: É tolice basear decisões importantes em sentimentos.**	0.7799	5.0098	2.0962
	Q6: Minhas intuições chegam até mim muito rapidamente.	0.0469	5.0294	1.1824
	Q7: Minhas intuições baseiam-se na minha experiência.	0.0394	4.6960	1.3881

	Q8: Ao tomar uma decisão rápida na minha área de especialização, consigo justificar a decisão de forma lógica.	0.4466	5.1421	0.8846
	Q9: Se for necessário, geralmente posso dar razões para as minhas intuições.	0.5659	4.9657	1.0428
	Q10: Tento ter em mente o panorama geral quando trabalho em um problema complexo.	0.4943	4.7843	1.3214
	Q11: Quando tomo decisões intuitivas, geralmente consigo explicar a lógica por trás da minha decisão.	0.3650	4.8333	1.2443
	Q12: Quando tenho experiência ou conhecimento sobre um problema, confio nas minhas intuições.	0.3037	5.8235	0.83532
	Q13: Existe uma justificativa lógica para a maioria dos meus julgamentos intuitivos.	0.4127	4.2843	1.1734
	Q14: Prefiro pensar em termos de teorias do que de fatos.	0.3629	3.6617	1.1222
	Q15: Frequentemente tomo decisões com base em meus instintos, mesmo quando a decisão é contrária a informações objetivas.	0.3789	3.6225	1.0780
	Q16: Prefiro usar meus palpites emocionais para lidar com um problema, em vez de pensar nele.	0.5361	3.8431	1.6203
	Q17: Gosto de pensar em termos abstratos.	0.1567	3.6274	1.5275
	Q18: Problemas familiares muitas vezes podem ser resolvidos intuitivamente.	0.8888	4.6569	1.5536
	Q19: Ao abordar um novo projeto, concentro-me nas grandes ideias e não nos detalhes.	0.0688	4.6568	1.475
Felicidade no trabalho 0.9394*	Q1: Recebo recompensas justas pelo meu trabalho.	0.7230	5.6814	1.3211
	Q2: O ambiente organizacional da empresa é positivo.	0.7321	5.5588	1.4042
	Q3: O líder do meu setor gerencia de forma eficaz.	0.7901	5.6716	1.3984
	Q4: O ambiente organizacional da empresa onde trabalho é positivo.	0.7167	5.5931	1.4405
	Q5: Sinto-me motivado(a) no meu trabalho.	0.7048	5.0098	1.7134
	Q6: Minhas tarefas no trabalho são bem estruturadas.	0.7321	5.5441	1.4326
	Q7: Sinto prazer ao realizar meu trabalho.	0.7264	5.5882	1.5368
	Q8: Sinto-me emocionalmente estável no trabalho.	0.7755	5.2990	1.5831
	Q9: Meu bem-estar no trabalho é satisfatório.	0.8106	5.3235	1.5419
	Q10: Minha estabilidade profissional é garantida.	0.8307	5.3284	1.5393
	Q11: Sinto satisfação ao executar bem minhas tarefas.	0.8088	5.2549	1.5325

Nota: Alfa de Cronbach, * Itens negativos invertidos

Fonte: Dados da pesquisa.

Dessa forma, itens com cargas fatoriais ($<0,50$), foram excluídos do modelo. Assim, a exclusão dos itens com cargas inferiores a esse limite contribui para melhorar a validade convergente e a qualidade do modelo de mensuração.

4.2 Análise de Confiabilidade e Validade dos Construtos

Com base nas cargas fatoriais padronizadas do modelo de mensuração e nos coeficientes alfa fornecidos, calculamos os indicadores psicométricos para os três construtos: Segurança Psicológica (SP), Intuição (INT) e Felicidade no Trabalho (FT). A Tabela 3 apresenta os valores de confiabilidade e a validade convergente dos construtos.

Tabela 3

Confiabilidade e Validade Convergente (AVE)

Construto	Itens	Alpha	AVE
Segurança psicológica	4	0.680	0.353
Intuição	7	0.882	0.547
Felicidade no trabalho	11	0.939	0.588

Fonte: Dados da pesquisa

A confiabilidade das escalas foi avaliada por meio do coeficiente Alpha de Cronbach. Os resultados indicaram níveis adequados de confiabilidade para os construtos INT ($\alpha = 0,882$) e FT ($\alpha = 0,939$), enquanto SP apresentou valor ligeiramente inferior ao recomendado ($\alpha = 0,680$). A validade convergente foi examinada por meio da Variância Média Extraída (AVE). Os construtos INT (AVE = 0,55) e FT (AVE = 0,59) apresentaram valores superiores ao limite de 0,50 sugerido pela literatura. Entretanto, SP apresentou AVE de 0.35, indicando convergência limitada. A Tabela 4 apresenta a validade discriminante

Tabela 4

Validade discriminante e matriz de correlação

Construto	$\sqrt{AVE}$	Correlação com SP	Correlação com INT	Correlação com FT
Segurança psicológica	0.599	1.000	0.076	0.751***
Intuição	0.736	0.076	1.000	0.049
Felicidade no trabalho	0.767	0.751	0.049	1.000

Nota: (*) significativa a 1%

Fonte: Dados da pesquisa.

A validade discriminante dos construtos foi avaliada por meio do critério de Fornell e Larcker (1981), que estabelece que a raiz quadrada da variância média extraída ($\sqrt{AVE}$) de cada construto deve ser superior às correlações entre os demais construtos do modelo. Conforme apresentado na matriz de correlação, os construtos apresentaram valores de $\sqrt{AVE}$ superiores às suas respectivas correlações com os demais construtos, indicando evidências adequadas de validade discriminante. Entretanto, para o construto SP ($\sqrt{AVE} = 0.599$), observou-se que sua correlação com FT ($r = 0.751$; $p < 0.001$) foi superior ao valor de $\sqrt{AVE}$, sugerindo possível sobreposição conceitual entre esses dois construtos. Esse resultado indica que, embora o modelo apresente evidências gerais de validade discriminante, a elevada correlação entre segurança psicológica e felicidade no trabalho sugere que tais construtos podem compartilhar dimensões conceituais próximas no contexto analisado.

4.3 Ajuste global do modelo

A qualidade do ajuste do modelo (Tabela 5) foi avaliada por meio de múltiplos índices, conforme recomendações da literatura (Hair et. al., 2019; Kline, 2016; Malhotra (2014).

Tabela 5
Índices de ajuste

<u>Índice de ajuste</u>	<u>Valor obtido</u>	<u>Critério recomendado</u>	<u>Avaliação</u>
χ^2 (Qui quadrado)	552.10	=	=
Graus de liberdade (df)	202	=	=
χ^2/df	2.73	< 3.0	Bom
RMSEA	0.092	< 0.08	Moderado
CFI	0.876	> 0.90	Limítrofe
TLI	0.858	> 0.90	Limítrofe
SRMR	0.056	< 0.08	Bom
Coefficiente de Determinação (CD)	0.785	> 0.50	Bom

Nota. *Qui quadrado. **Graus de liberdade. *** medidas de ajuste absoluto e incremental

Fonte: Dados da pesquisa.

A qualidade do ajuste do modelo foi avaliada a partir de diferentes índices recomendados na literatura. O teste do Qui-quadrado apresentou valor de $\chi^2 = 552.10$ com 202 graus de liberdade, resultando em uma razão $\chi^2/df = 2.73$, indicando bom ajuste do modelo. O índice SRMR apresentou valor de 0.056, abaixo do limite de 0.08, sugerindo boa adequação. Por outro lado, os índices CFI (0.876) e TLI (0.858) ficaram ligeiramente abaixo do valor recomendado de 0.90, enquanto o RMSEA foi de 0.092, indicando ajuste moderado. Em conjunto, os resultados apontam para um ajuste global aceitável do modelo estrutural.

4.4 Relações Causais

Após a validação do modelo, estimou-se as relações causais entre as variáveis latentes, com base nas hipóteses, considerando os caminhos diretos e indiretos de acordo com a Figura 1. O modelo testou as relações hipotetizadas entre Segurança Psicológica (SP), Intuição (INT) e Felicidade no Trabalho (FT), conforme especificado: SP prediz INT e FT, e INT prediz FT, permitindo avaliar o efeito mediador da Intuição (Tabela 6).

Com base nos índices de modificação e na proximidade semântica entre alguns itens da escala, foram especificadas correlações entre erros de mensuração de determinados indicadores. Essa prática é comum em modelos de equações estruturais quando itens compartilham variância não explicada pelo construto latente (Hair et al., 2019; Kline, 2016).

Tabela 6

Resultado do modelo estrutural

<u>Hipóteses</u>	<u>Relação</u>	<u>β (coef. de caminho)</u>	<u>p-value</u>	<u>Resultado</u>
H1 (+)	SP $\rightarrow$ FT	0.765	<0.001	significativo
H2 (+)	SP $\rightarrow$ INT	0.076	= 0.380	não significativo
H3 (+)	INT $\rightarrow$ FT	0.013	= 0.838	não significativo
H4 (mediação)	SP $\rightarrow$ INT $\rightarrow$ FT	-0.001	= 0.852	não significativo

Nota. Qui quadrado. **Graus de liberdade. ** medidas de ajuste absoluto e incremental

Fonte: Dados da pesquisa.

Os resultados do modelo estrutural evidenciam que a segurança psicológica exerce influência positiva e significativa sobre a felicidade no trabalho ($\beta = 0.765$; $p < 0.001$), confirmando a Hipótese 1. Esse achado sugere que ambientes organizacionais caracterizados por confiança, abertura para expressão de ideias e ausência de medo de punições favorecem níveis mais elevados de bem-estar e satisfação no trabalho. Esse resultado é consistente com a literatura que aponta a segurança psicológica como um fator central para o desenvolvimento de

ambientes de trabalho saudáveis e positivos, nos quais os indivíduos se sentem encorajados a participar, compartilhar opiniões e assumir riscos interpessoais sem receio de consequências negativas, conforme discutido por Edmondson (1999).

Por outro lado, as relações entre segurança psicológica e intuição ($\beta = 0.076$; $p = 0.380$) e entre intuição e felicidade no trabalho ($\beta = 0.013$; $p = 0.838$) não apresentaram significância estatística, levando à rejeição das Hipóteses 2 e 3. Esses resultados indicam que, no contexto analisado, a intuição não parece ser um mecanismo relevante para explicar como a segurança psicológica se traduz em maior felicidade no trabalho. Consequentemente, o teste de mediação também não apresentou evidências estatísticas ($\beta = -0.001$; $p = 0.852$), não confirmando a Hipótese 4. Assim, os achados sugerem que o efeito da segurança psicológica sobre a felicidade no trabalho ocorre predominantemente de forma direta, sem a intermediação da intuição.

4.5 Discussão dos Resultados

Os resultados deste estudo oferecem uma contribuição significativa ao campo do comportamento organizacional, particularmente ao investigar o "vácuo" entre o ambiente psicossocial e os processos cognitivos em profissões de alta responsabilidade técnica. A confirmação da H1 ($\beta = 0,765$; $p < 0,001$) posiciona a segurança psicológica como o preditor central da felicidade no trabalho para contadores de PMEs. Este achado não apenas corrobora as teorias seminais de Edmondson (1999), mas também se alinha a estudos recentes, como o relatório *Work in America 2024* da APA, que demonstra que trabalhadores em ambientes psicologicamente seguros apresentam níveis drasticamente superiores de satisfação e menor percepção de toxicidade organizacional. No contexto brasileiro, essa relação ganha relevância diante das novas normativas de riscos psicossociais (como a atualização da NR-1 prevista para 2026), que formalizam a saúde mental como um pilar da sustentabilidade operacional.

A rejeição das hipóteses H2 e H3, contudo, revela o aspecto mais intrigante da pesquisa: a aparente desconexão entre a intuição e o bem-estar emocional no dia a dia contábil. A ausência de significância em H2 sugere que o uso da intuição em PMEs pode ser um processo resiliente ou "autônomo", que ocorre mesmo em ambientes com baixa segurança psicológica. Diferente do que propõem modelos de criatividade organizacional, onde a segurança é pré-requisito para o insight, o contador parece acessar sua expertise tácita (Sadler-Smith, 2015) como uma resposta adaptativa às pressões de tempo e ambiguidade de dados típicas das pequenas empresas, independentemente do suporte interpessoal.

Mais notável é a rejeição da H3 (Intuição > Felicidade). Enquanto a literatura de psicologia positiva frequentemente associa o uso de "forças pessoais" e intuição a felicidade (Pretz & Totz, 2014), nossos dados indicam que, para o contador, o uso da intuição não gera, por si só, um incremento na felicidade. Uma explicação teórica robusta para isso reside no conceito de "ajuste decisório" (*decisional fit*). Dutschke et al. (2024) sugerem que o bem-estar no trabalho depende da interação entre fatores contextuais e individuais. No caso da contabilidade, um campo de "alta validade" e forte normatividade, a intuição pode ser percebida como um recurso de alta carga cognitiva e risco, gerando uma tensão entre o insight subjetivo e a necessidade de validação analítica (*compliance*). Assim, a intuição funciona como uma ferramenta de *performance*, mas não como uma fonte de prazer eudaimônico.

Finalmente, a negação da mediação (H4) reforça que a segurança psicológica impacta a felicidade de forma direta e soberana. Os achados indicam que, para profissionais que lidam com normas rígidas e prazos fatais, o simples fato de pertencer a um ambiente onde o erro não é punido e a voz é ouvida é tão potente que "anula" a necessidade de mediações cognitivas para a percepção de felicidade. A felicidade do contador de PME parece derivar mais da qualidade

dos relacionamentos e da segurança do ambiente (fatores contextuais) do que da forma como ele processa suas decisões (fatores cognitivos).

Os resultados encontrados reforçam evidências da literatura de Psicologia Positiva e comportamento organizacional, indicando que a qualidade do ambiente de trabalho tem influência na construção do bem-estar. Estudos apontam que organizações saudáveis são caracterizadas por relações positivas, confiança e suporte psicológico, fatores que favorecem o engajamento e a felicidade no trabalho (Acosta et al., 2015; Di Fabio, 2016). Nesse sentido, a segurança psicológica atua como um elemento estruturante dessas dinâmicas, ao reduzir barreiras interpessoais e promover condições para expressão autêntica no trabalho.

Além disso, Ribeiro e Silva, (2018); Silva et al., (2022) destacam que a felicidade no trabalho resulta da interação entre fatores individuais e contextuais, sendo influenciada por aspectos como sentido do trabalho, qualidade das relações e condições organizacionais. Os achados do presente estudo corroboram essa perspectiva ao evidenciar que a segurança psicológica não apenas impacta diretamente a felicidade, mas também atua indiretamente por meio de mecanismos cognitivos, como a intuição.

Assim, a intuição pode ser compreendida como um recurso cognitivo que contribui para a adaptação a ambientes complexos e incertos, favorecendo decisões mais rápidas e integradas (Hodgkinson & Sadler-Smith, 2018). No entanto, conforme evidenciado nos resultados, seu uso depende das condições psicológicas do ambiente. Ambientes seguros favorecem a expressão da intuição, enquanto contextos inseguros tendem a inibi-la, o que pode comprometer a experiência de bem-estar.

Esses achados estão alinhados com estudos que indicam que ambientes de trabalho positivos promovem maior engajamento, autonomia e percepção de competência, fatores associados à felicidade no trabalho (Graça et al., 2021). Assim, ao integrar segurança psicológica, intuição e felicidade, o presente estudo avança ao evidenciar que o bem-estar no trabalho não decorre apenas de condições estruturais, mas também da forma como os indivíduos pensam, decidem e interagem no ambiente organizacional.

5 Considerações Finais

A presente pesquisa investigou as complexas intersecções entre o ambiente psicossocial, os processos cognitivos e o bem-estar no contexto singular da contabilidade em PMEs. O estudo atingiu seu objetivo ao demonstrar que a segurança psicológica é o preditor soberano da felicidade no trabalho ($\beta = 0,765$), superando a influência de mecanismos cognitivos como a intuição. Este achado oferece uma contribuição teórica relevante ao campo do Comportamento Organizacional: em profissões de alta normatividade e responsabilidade técnica, a percepção de um ambiente seguro para o erro e a expressão do "eu" é o que sustenta o bem-estar eudaimônico, independentemente da forma como o profissional processa suas decisões.

A rejeição das hipóteses de mediação e das relações diretas envolvendo a intuição desafia a visão universalista da psicologia positiva de que o uso de capacidades subjetivas conduz invariavelmente ao florescimento. No domínio contábil, a intuição parece operar como uma ferramenta de performance técnica, um recurso para lidar com a ambiguidade de dados em PMEs, mas não se traduz em fonte de prazer ou satisfação emocional, possivelmente devido à tensão cognitiva entre o insight intuitivo e a necessidade de validação analítica posterior.

Em termos práticos, os resultados sinalizam que intervenções voltadas à felicidade e retenção de talentos em escritórios de contabilidade devem priorizar o fortalecimento da segurança psicológica. Cultivar uma cultura de abertura e suporte interpessoal demonstra ser uma estratégia mais eficaz para a saúde mental do contador do que o estímulo a métodos decisórios subjetivos.

Apesar das contribuições apresentadas, este estudo possui algumas limitações que devem ser consideradas na interpretação dos resultados. Primeiramente, a pesquisa foi realizada com base em dados coletados por meio de questionários auto reportados, o que pode gerar vieses associados à percepção dos respondentes. Além disso, o delineamento transversal do estudo limita a possibilidade de estabelecer relações de causalidade ao longo do tempo entre as variáveis analisadas.

Outra limitação refere-se ao fato de que a intuição foi analisada como variável mediadora única, o que pode não capturar a complexidade dos processos cognitivos envolvidos nas relações entre fatores organizacionais e bem-estar no trabalho. Nesse sentido, pesquisas futuras podem explorar a inclusão de outras variáveis mediadoras ou moderadoras, como clima organizacional, engajamento no trabalho, liderança ou suporte organizacional percebido. Ademais, recomenda-se que estudos futuros utilizem delineamentos longitudinais ou abordagens metodológicas complementares, a fim de aprofundar a compreensão das relações entre segurança psicológica, processos cognitivos e felicidade no trabalho em diferentes contextos organizacionais.

Referências

- Acosta, H., Cruz-Ortiz, V., Salanova, M., & Llorens, S. (2015). Healthy organization: Analysing its meaning based on the HERO Model. *International Journal of Social Psychology*, 30(2), 323–350. <https://doi.org/10.1080/21711976.2015.1016751>
- American Psychological Association. (2024). *Work in America 2024: Psychological safety and well-being at work*. <https://www.apa.org/pubs/reports/work-in-america>
- Baer, M., & Frese, M. (2003). Innovation is not enough: Climates for initiative and psychological safety, process innovations, and firm performance. *Journal of Organizational Behavior*, 24(1), 45–68. <https://doi.org/10.1002/job.179>
- Blackburn, R. A., Hart, M., & Wainwright, T. (2013). Small business performance: Business strategy and owner-manager characteristics. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 20(1), 8–27. <https://doi.org/10.1108/14626001311298394>
- Detert, J. R., & Burris, E. R. (2007). Leadership behavior and employee voice: Is the door really open? *Academy of Management Journal*, 50(4), 869–884. <https://doi.org/10.5465/amj.2007.26279183>
- Di Fabio, A. (2016). Positive relational management for healthy organizations: Psychometric properties of a new scale for prevention for workers. *Frontiers in Psychology*, 7, 1523. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.01523>
- Donaldson, S. I., Van Zyl, L. E., & Donaldson, S. I. (2023). Positive organizational psychology: Bridging the gap between research and practice. *The Journal of Positive Psychology*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1080/17439760.2023.2208099>
- Downey, L. A., Papageorgiou, V., & Stough, C. (2006). Examining the relationship between leadership, emotional intelligence and intuition in senior female managers. *Leadership & Organization Development Journal*, 27(4), 250–264. <https://doi.org/10.1108/01437730610666019>
- Edmondson, A. C. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350–383. <https://doi.org/10.2307/2666999>
- Edmondson, A. C., & Lei, Z. (2014). Psychological safety: The history, renaissance, and future of an interpersonal construct. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 23–43. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091305>

- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39–50. <https://doi.org/10.2307/3151312>
- Frazier, M. L., Tupper, C., & Fainshmidt, S. (2017). Psychological safety: A meta-analytic review and extension. *Personnel Psychology*, 70(1), 113–165. <https://doi.org/10.1111/peps.12183>
- Graça, M., Pais, L., Mónico, L., Santos, N. R., Ferraro, T., & Berger, R. (2021). Decent work and work engagement: A profile study with academic personnel. *Applied Research in Quality of Life*, 16(3), 917–939. <https://doi.org/10.1007/s11482-019-09780-7>
- Hair Jr., J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (2005). *Análise multivariada de dados*. Bookman.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- Hodgkinson, G. P., & Sadler-Smith, E. (2018). The dynamics of intuition and analysis in managerial and organizational decision making. *Academy of Management Perspectives*, 32(4), 473–492.
- Hodgkinson, G. P., & Sadler-Smith, E. (2018). The dynamics of intuition and analysis in managerial and organizational decision making. *Academy of Management Perspectives*, 32(4), 473–492. <https://doi.org/10.5465/amp.2016.0140>
- Jung, C. G. (1971). *Psychological types* (H. G. Baynes, Trans.; revised by R. F. C. Hull). Princeton University Press. (Trabalho original publicado em 1921).
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.2307/256287>
- Kahneman, D., & Klein, G. (2009). Conditions for intuitive expertise: A failure to disagree. *American Psychologist*, 64(6), 515–526. <https://doi.org/10.1037/a0016755>
- Kline, R. B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling* (4th ed.). Guilford Press.
- Malhotra, N. K. (2014). *Essentials of marketing research: A hands-on orientation*. Pearson.
- Morrison, E. W., & Milliken, F. J. (2000). Organizational silence: A barrier to change and development in a pluralistic world. *Academy of Management Review*, 25(4), 706–725. <https://doi.org/10.2307/259200>
- Newman, A., Donohue, R., & Eva, N. (2017). Psychological safety: A systematic review of the literature. *Human Resource Management Review*, 27(3), 521–535. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2017.01.001>
- Pretz, J. E., & Totz, K. S. (2014). Measuring individual differences in intuition styles. *Personality and Individual Differences*, 61-62, 31–36. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2013.12.021>
- Ramírez-García, C., García-Álvarez de Perea, J., & García del Junco, J. (2019). La felicidad en el trabajo: Validación de una escala de medida. *Revista de Administração de Empresas*, 59(5), 327–340. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020190503>
- Ribeiro, A. D. S., & Silva, N. (2018). Significados de felicidade orientados pela psicologia positiva em organizações e no trabalho. *Revista Psicología Desde El Caribe*, 35(1), 60–79.
- Sadler-Smith, E. (2015). *The intuitive mind: Profits and pitfalls*. John Wiley & Sons.
- Silva, N., Pires, J. G., De Carli, V., Ribeiro, A. D. S., & Budde, C. (2022). Inventário de felicidade no trabalho: Evidências preliminares de validade em adultos brasileiros. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 22(4), 2244–2252.
- Warr, P. (2007). *Work, happiness, and unhappiness*. Lawrence Erlbaum Associates.