

Fatores determinantes que impactam na felicidade no trabalho: Via Survey

Lucas Alves de Souza (UNESP BAURU) *Lucas.a.souza@unesp.br*
Gladys Dorotea Cacsire Barriga (UNESP BAURU) *Gladys.barriga@unesp.br*

Resumo

Esse artigo estudou os fatores determinantes que influenciam na felicidade no trabalho em uma organização brasileira do setor de alimentos. Estudos analisando fatores individuais, demonstram lacunas de estudos com abrangência em mais de um fator e suas relações. Para suprir a lacuna, realizamos uma revisão da literatura, identificando os principais fatores e analisamos em uma indústria, via survey explicativa, através do Modelo de Regressão Multinomial Logístico Ordinal (MRMLO). Identificamos como determinantes o Estilo de Liderança, Realização/Expressividade, Traumas, Salário, Tempo de Empresa e Metas Pessoais, impactando no desempenho da organização. Dessa forma, torna-se relevante estudar as dinâmicas envolvidas desses fatores no cenário estudado e em outros segmentos, para assim fornecer dados que direcionem as políticas de gestão organizacional.

Palavras-Chaves: *Felicidade; Trabalho; Fatores; Industria*

1. Introdução

Pesquisadores definiram de formas diferentes a felicidade (Diener et al , 2002), sendo as duas principais vertentes divididas entre a abordagem hedônica, que define a felicidade como a abundância de sentimentos agradáveis, e a eudaimônica que está voltada a virtudes, auto aceitação e propósitos (Ryan & Deci, 2001).

Essas duas abordagens tem direcionado os estudos no âmbito do trabalho, apesar de ser constatada na revisão sistemática realizada por Fisher (2010) que o tema foi subestimado e abordado apenas como “satisfação no trabalho”, Pantaleão & Veiga (2019) observaram um aumento considerável de estudos na última década, buscando conceituar essa satisfação como Bem Estar ou Felicidade no trabalho, e apesar de não apresentar definições unânimes, traz em

sua maioria referências a experiências de aspectos afetivos, aspectos cognitivos e aspectos organizacionais.

Independente da abordagem, diversos autores como Li & Ma (2018), Peiró et al (2019), Guerci et al (2019), Ramirez-Garcia et al (2019) e Salas-Vallina et al (2020), comprovaram a importância da felicidade dos trabalhadores para o sucesso e diferenciação de mercado de qualquer organização, devido sua relação com o nível de Desempenho (Peiró et al, 2019; Guerci et al, 2020), indicadores de Clima Organizacional e outros fatores (Li & Ma, 2018).

Em qualquer organização, de qualquer setor, a melhora nos índices de Felicidade e o entendimento de seus fatores determinantes, significaria um aumento de produtividade, algo que contribuiria para o crescimento da economia de qualquer país (Basinska & Rozkwitalska, 2020).

Especificamente na indústria de alimentos e bebidas, que segundo dados da ABIA (2020), é atualmente a maior do Brasil, representando 9,6% do PIB (Produto Interno Bruto), além do segundo lugar no cenário internacional de exportações, distribuindo para cerca de 180 países, essa contribuição beneficiaria uma boa parcela da população local, além de beneficiar os países para os quais seus produtos são exportados.

A população mundial tem crescido exponencialmente, sendo um desafio à indústria de alimentos acompanhar esse crescimento sem identificar e utilizar estratégias para aumentar sua produtividade, especificamente a de produção de proteína animal, a qual faz parte da dieta de quase todas as culturas, (Zidaric et al, 2020).

Nesse contexto, torna-se indispensável para a organização estudada, que está inserida nesse segmento, estudar e entender os fatores determinantes da felicidade de seus colaboradores, para que possa através de suas políticas internas, melhorar o nível de felicidade de seus colaboradores e consequentemente sua produtividade.

Os estudos recentes trouxeram diversos fatores e variáveis, mensurando seus impactos através de várias metodologias, buscando validar um fator ou variável de forma isolada.

Uma questão não respondida pela literatura é, entre os fatores determinantes validados pela literatura, qual possui o maior impacto? Qual seria o resultado ao analisar conjuntamente os fatores encontrados nos últimos estudos?

Esse trabalho tem o objetivo de preencher essa lacuna, realizando uma revisão dos estudos recentes e de maiores impactos, onde após encontrar e definir essas variáveis, aplicaremos uma Survey em uma indústria de alimentos, e utilizaremos o MRMLQ como instrumento de validação dos fatores determinantes que possuem maior impacto nos níveis de felicidade.

2. Felicidade no Trabalho

Um dos primeiros pesquisadores a definir e estudar o bem estar no trabalho, Warr (1987), apresenta sua definição como um estado positivo de cinco dimensões, onde basicamente uma pessoa vivencia emoções e humores positivos, possuindo interesse pelo ambiente e atividades desenvolvidas, nas quais possui um grau de resistência interna e capacidades para lidar com os problemas do dia a dia de forma contínua e integrada, sendo essa teoria predominantemente representada por aspectos da felicidade hedônica.

Riff (1989) contesta esse trabalho através de sua pesquisa, na qual apresenta uma nova teoria, baseada na teoria de felicidade eudaimônica, trazendo fatores como Auto Aceitação, Relações positivas, Autonomia, Controle do ambiente, Propósito e Crescimento Pessoal.

Após esses dois trabalhos, outras definições surgiram derivadas dessas duas principais abordagens, como as pesquisas de Ryan e Deci (2000) que acrescentam os fatores Vitalidade, Saúde Mental e Expressividade, Vans Horns et al (2004), apresentando os fatores motivacionais, comportamentais, cognitivos e psicossomáticos, além de outros estudos apresentados na revisão bibliográfica realizada por Fisher (2010), concluindo que nas últimas duas décadas a Felicidade no Trabalho era definida de forma geral como satisfação no trabalho, mas na última década evoluiu para uma abordagem mais completa, envolvendo mais do que a satisfação, mas também o envolvimento, satisfação e comprometimento organizacional.

Em um dos principais estudos, Pascoal & Tamayo (2008), propõe uma definição, onde o bem estar é definido como um estado de prevalência de emoções positivas no trabalho, no qual o indivíduo sente que expressa todas as suas capacidades, avançando e atingindo os objetivos definidos para sua vida.

Nos estudos realizados no período de 2007 a 2014, com foco nos estudos da felicidade no trabalho, apesar de não apresentar uma definição unanime, observa-se a tendência de aproximar sua definição aos constructos de felicidade, baseando-se na psicologia positiva, apresentando

como principais variáveis os aspectos laborais, características organizacionais, afetos positivos, variáveis cognitivas subjetivas, como traços de personalidades e propósitos, além de outras variáveis de contexto. (Pantaleão & Veiga, 2019)

As pesquisas recentes têm abordado o assunto de forma quantitativa, buscando em diversos estudos confirmar a sua aderência, em diversas áreas de atuação, apresentando como determinantes os fatores relacionados aos Afetos Positivos e Negativos (Cheschin, 2020/ Jaworek et AL, 2020/Rastogi, 2020/ Weziak-Bialowolska, 2020), Estilos de Liderança (Salas-Vallina et al , 2020/ Harolds, 2020/Artz et al, 2020/Der Kinderen, 2020/Frone & Blais, 2020/Berrezueta et al, 2020), Expressividade (Raab, 2020/ Kun, 2020/Brunoro et al, 2020/Rastogi, 2020) e Características Sócio Demográfico (Hvalic-Touzery,2020/Zaghini et al, 2020), além de outras características ligadas as condições de trabalho (Al Suwaid, 2020/ Hvalic-Touzery, 2020/ Zaghini, 2020)

O Estilo de Liderança, segundo Salas-Vallina et al (2020), Harolds (2020), Artz et al (2020), Der Kinderen (2020), Frone & Blais (2020), Berrezueta et al (2020), é muito estudado na literatura, sendo definido e apresentado com características diversas, mas observa-se na literatura que a liderança ética e justa, está relacionada com altos níveis de felicidade no trabalho, apresentando-se em 3 estilos, definidos por Chiavenato (2000) como Autocrática, onde o líder busca o controle absoluto, Democrática, onde a liderança é compartilhada e o Situacional onde o líder flexibiliza seu estilo de acordo com o nível de maturidade da equipe.

Os afetos foram definidos por diversos autores como Cheschin, 2020; Jaworek et al, 2020; Rastogi, 2020; Weziak-Bialowolska, 2020, Paschoal & Tamayo (2008) e envolvem diversos sentimentos que podem ser vivenciados no contexto organizacional, de forma positiva (Alegria, entusiasmo, Empolgação, Tranquilidade, Orgulho) ou Negativa (Estresse, Tristeza, Tédio, Nervoso, Impaciência, Frustrações e Traumas).

Hvalic-Touzery (2020) e Zaghini et al (2020) definem que características demográficas envolvem sexo, idade, remuneração, função, sendo evidenciados como determinantes para a felicidade no trabalho em alguns trabalhos.

A expressividade, segundo Paschoal & Tamayo (2008), envolve pontos cognitivos, de realização, reconhecimento, comprometimento, e está diretamente ligada aos pontos centrais da felicidade.

3. Metodologia

Utilizaremos como metodologia a aplicação de uma Survey explicativa, seguindo Forza (2002), envolvendo a Identificação da questão de pesquisa, Elaboração de um instrumento, Definição da equipe, amostra, Coleta, Tabulação e Análise dos Dados.

Inicialmente realizamos uma revisão sistemática da literatura, onde identificamos que apesar de diversas estudos analisando os fatores determinantes, existia a lacuna de um trabalho que analisasse conjuntamente esses resultados, e verificasse em uma população quais entre os determinantes encontrados na literatura possui o maior impacto nos níveis de felicidade no trabalho.

Com base nos trabalhos de De Andrade Melo (2004), Paschoal e Tamayo (2008), Fisher (2010) e Pantaleão & Veiga (2019), elaboramos um instrumento de medição, que reúne os conceitos da felicidade Hedônica e Eudaimônica, conceitos da Escala de Avaliação de Estilo de Liderança, e os principais fatores determinantes validados nos últimos estudos da área, tendo como variável resposta o nível de felicidade medido na escala Likert, definido por Dalmoro (2013) como uma escala psicométrica, habitualmente utilizada em experimentos similares e elaborada por Rensis Likert, onde consultamos a percepção dos entrevistados em relação ao seu nível de Felicidade (Y) em relação a algumas afirmações, em escala ordinal, crescente, de 1 a 5, sendo distribuídos da seguinte forma: infeliz(1), pouco infeliz (2), indiferente (3), feliz (4), muito feliz (5).

Definimos como equipe de aplicação um dos autores desse trabalho, que possui autorização de acesso em uma indústria Multinacional, do segmento alimentício e com 3500 colaboradores, distribuídos em turnos, onde definimos um plano amostral de 271 selecionados proporcionalmente para representarem todos setores, turnos, funções e características da população original.

A coleta de dados foi realizada por entrevistas semiestruturadas e aplicação de um questionário presencial, objetivando analisar o impacto das variáveis nos níveis de felicidade, sendo

consultado sobre afetos positivos e negativos, questionando sobre a intensidade em que sentem esses afetos no ambiente de trabalho.

Também consultamos a percepção em relação a expressividade, reconhecimento, e condições para a realização de suas metas pessoais. Todas essas variáveis foram analisadas de acordo com a escala ordinal, crescente, de 1 a 5 onde 1 representa a menor intensidade.

Identificamos o nível de satisfação com o trabalho, gosto do que faz, e perfil de liderança, ambos mensurados na mesma escala, além de identificar as características pessoais e demográficas definidas anteriormente.

A ocorrência de traumas foi analisada de forma dicotômica, identificando a relação da sua ocorrência com os níveis de Felicidade. O Estilo de liderança do gestor imediato foi mensurado de forma categórica.

Após a coleta de dados, tabulamos em uma planilha, e analisamos no Software Estatístico R GUI, utilizando técnicas descritivas e de padronização dos dados, para posterior análises utilizando o MRMLMO apresentado e definido por Agresti (2000)

3.1 Regressão Multinomial Ordinal

Seguindo Agresti (2000) introduzimos o MRLMO para modelar os dados. Suponha que uma amostra aleatória de tamanho n é sorteada de uma população dividida em k grupos (níveis de felicidade), onde π_j é a probabilidade do indivíduo pertencer ao grupo j ($j=1,...,k$) e seja a variável aleatória Y_j , que conta o número de indivíduos do grupo j então o vetor aleatório $Y=(Y_1,...,Y_k)$ tem função de probabilidade conjunta dada pelas equações especificadas abaixo.

Figura 1 Equações – Probabilidades Conjunta

$$f(y_1, \dots, y_k) = \frac{n!}{y_1! \dots y_k!} \pi_1^{y_1} \dots \pi_k^{y_k}, \pi_j \in (0,1),$$

$$\sum_{j=1}^k y_j = n \sum_{j=1}^k \pi_j = n$$

$$\sum_{j=1}^k \pi_j = 1 \sum_{j=1}^k \pi_j = 1.$$

Fonte: Elaborado pelo Autor

Em nosso estudo a variável resposta (Y) é multi categórica ou politômica de 5 categorias ordinais de ordem crescente ao nível de felicidade, sendo o nível 5 o de maior felicidade. O modelo de regressão multinomial logístico ordinal (MRMLO) utilizada para avaliar que fatores (covariáveis) influenciam nos níveis de felicidades, relacionamos as covariáveis as probabilidades acumuladas nos níveis de felicidade. Ou seja, $\beta^t = (\beta_1, \beta_2 \dots \dots, \beta_p)$.

A probabilidade acumulada depende de $\beta^t = (\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_p)$ o vetor de parâmetros e $\mathbf{x} = (x_1, x_2, \dots, x_p)^t$, o vetor de covariáveis ou preditores de $p = 17$ componentes. Assim MRMLO resulta ao considerar que $\text{logit}(P[y \leq j|x]) = \log \left(\frac{P[y \leq j|x]}{P[y > j|x]} \right) = \alpha_j + \mathbf{x}^t \boldsymbol{\beta}$, $j = 1, \dots, k-1$.

Resultando em probabilidades acumuladas de $P[y \leq j|x] = \left(\frac{\exp(\alpha_j + \mathbf{x}^t \boldsymbol{\beta})}{1 + \exp(\alpha_j + \mathbf{x}^t \boldsymbol{\beta})} \right)$ $j = 1, \dots, k-1$

Podendo-se calcular as probabilidades de cada grupo, conforme abaixo.

Figura 2 Equações – Probabilidades de cada grupo

$$\pi_j(x) = P[y \leq j|x] - P[y \leq j-1|x], j = 2, \dots, k-1,$$

$$\pi_1(x) = P[Y < 1|x] \pi_1(x) = P[Y < 1|x]$$

$$\pi_k(x) = 1 - \sum_{i=1}^k \pi_i(x) \pi_k(x) = 1 - \sum_{i=1}^k \pi_i(x).$$

Fonte: Elaborado pelo Autor

O MRMLO é denominado de o modelo de razão de chances proporcionais ("Proportional Odds"), neste modelo as interpretações dos coeficientes de regressão é simples e é em termos do logaritmo da razão de chances das probabilidades acumuladas para diferentes níveis de covariáveis.

O procedimento de inferência ao respeito dos parâmetros do MRLMO é baseado na teoria da verossimilhança (Agresti, 2000), a qual está implementado no Software R Development Core Team (2009).

4. Resultados

A variável resposta do estudo, foi definida como “nível de felicidade”, mensurada em cinco níveis ordinais, cujo objetivo foi avaliar fatores ou variáveis que influenciam na felicidade do grupo, e para isso, foram considerados as covariáveis definidas na metodologia desse trabalho

Em relação a demografia, a amostra possui predominantemente a funções operacionais, definidos na empresa como Operadores de Produção e/ou Operador de Máquinas e Equipamentos (93%), com salário mediano de R\$1500,00, média de 5 anos de empresa, Sexo

masculino (69%), com idade entre 29 a 32 anos, Solteiros (52%) e agrupados em 6 Departamentos com características heterogêneas.

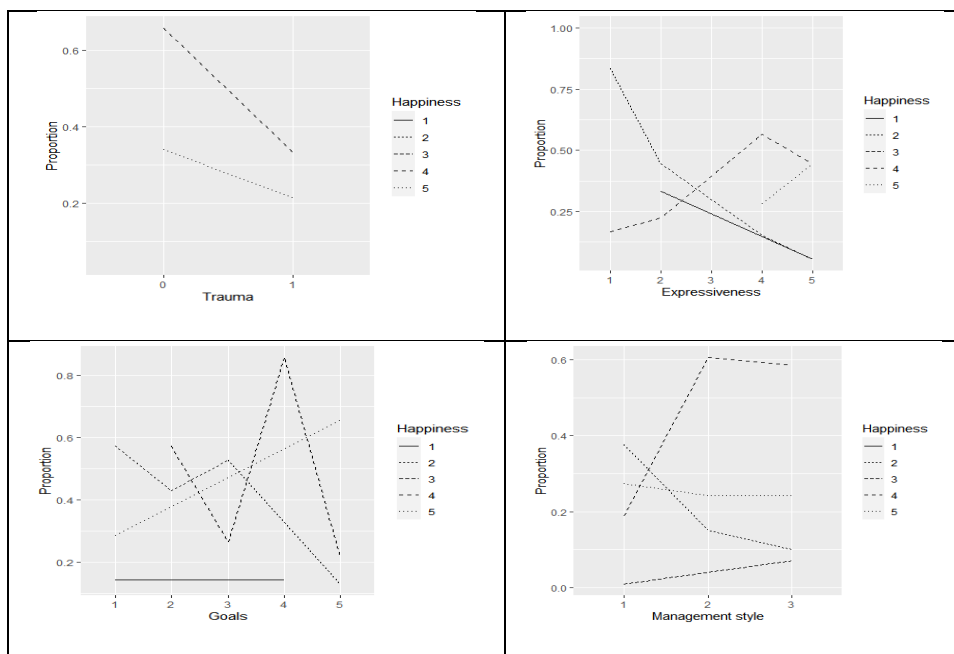
Os Afetos positivos apresentaram predominantemente níveis de concordâncias positivos (66%), com resultados superiores aos afetos negativos (57%), demonstrando que os colaboradores vivenciam emoções positivas no trabalho em maior intensidade do que emoções negativas.

A expressividade demonstrou níveis de concordância positivas em boa parte da amostra (75%), porém o sentimento de reconhecimento demonstrou o inverso, com baixas concordâncias (38%). Quando questionados sobre os objetivos pessoais, gosto pelo que faz e satisfação com o gestor, as tendências positivas se mantiveram.

Os estilos de liderança demonstraram uma distribuição igualitária e forte relação com o nível de Felicidade percebido, assim como as ocorrências de traumas, que foram identificadas em 31% da população.

As variáveis com maior impacto nos níveis de felicidade, foram a Ocorrência de Traumas, Expressividade, Objetivos e Metas pessoais e Estilo Gerencial, os quais estão evidentes nas figuras 4.1.

Figura 3 Relação dos níveis de felicidade com os fatores



Fonte: Elaborado pelo Autor

Inicialmente com os dados coletados apresentamos uma análise descritiva. Figura 4.1 mostra a relação da proporção dos níveis de felicidade com algumas covariáveis, onde observamos que proporção dos nível de felicidade são diferente para as covariáveis: trauma, expressividade,

metas e estilo gerencial. Funcionários sem trauma são mais felizes que funcionários com trauma. Também a expressividade apresenta-se como um destaque, onde uma quantidade considerável apresenta percepção acima da média de expressividade (68%), apesar de observamos um extremo, pois poucos apresentarem valores médio-indiferentes (4%) e o restante estar atrelado ao nível mais baixo de percepção, sendo o mesmo cenário, em proporções diferentes apresentado no item que avalia a percepção em relação a Metas Pessoais. Finalmente observamos também que os estilos gerenciais influenciam no nível de felicidade.

Com a finalidade de verificar que fatores influenciam significativamente a probabilidade dos níveis de felicidade o modelo de regressão multinomial logístico ordinal MRMLLO apresentada na Subseção 3.1 foi ajustado considerando as 17 covariáveis, ou seja, consideramos o vetor de covariáveis $x=(x_1,...,x_{17})$ em (3.2). O método Stepwise (Agresti, 2000) foi utilizado para a seleção dos fatores mais importantes. Na Tabela 4.1 apresenta-se as estimativas de máxima verossimilhança dos coeficientes de MRMLLO dos fatores que influenciam de forma significativa nas probabilidades acumulativas, onde observamos que o salário, o tempo de empresa, a expressividade, as metas pessoais, o estilo gerencial e ocorrência de traumas impactam de forma significativa na probabilidade acumulada dos níveis de felicidade dos funcionários da empresa.

A Tabela 4.1 mostra que as estimativas de máxima verossimilhança dos coeficientes de regressão são negativos os quais indicam que a probabilidade acumulada que começa com o infeliz na escala da felicidade aumenta à medida que o salário aumenta e é maior para os funcionários com algum trauma como mostra a Figura 4.2, resultados semelhantes são obtidos para os outros fatores.

Tabela 1. Estimate of Regression Coefficients in The Regression Logistic Ordinal Multinomial

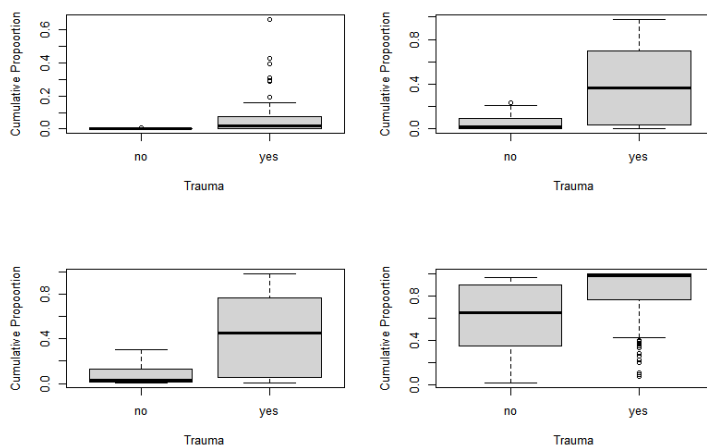
Parameter	Estimate	Standard Error	p-value
α_1	5.220	1.073	0.000
α_2	8.555	1.119	0.000
α_3	8.899	1.131	0.000
α_4	12.921	1.327	0.000
β_{Salary}	-0.683	0.223	0.002
β_{Time}	-0.099	0.043	0.022
β_{Trauma}	-1.209	0.432	0.006
$\beta_{Expressividade\ 2}$	-0.246	0.615	0.689
$\beta_{Expressividade\ 3}$	-2.129	0.944	0.024
$\beta_{Expressividade\ 4}$	-5.581	0.759	0.000
$\beta_{Expressividade\ 5}$	-4.662	0.707	0.000
$\beta_{Metas\ 2}$	-4.665	0.785	0.000
	-2.984	0.752	

$\beta_{\text{Metas 3}}$	-1.987	0.527	0.000
$\beta_{\text{Metas 4}}$	-5.658	0.688	0.000
$\beta_{\text{Metas 5}}$			0.000
$\beta_{\text{Gerencial-Democrático}}$	-1.705	0.433	0.000
$\beta_{\text{Gerencial-Situacional}}$	-0.595	0.375	0.112

Fonte: Elaborado pelo Autor

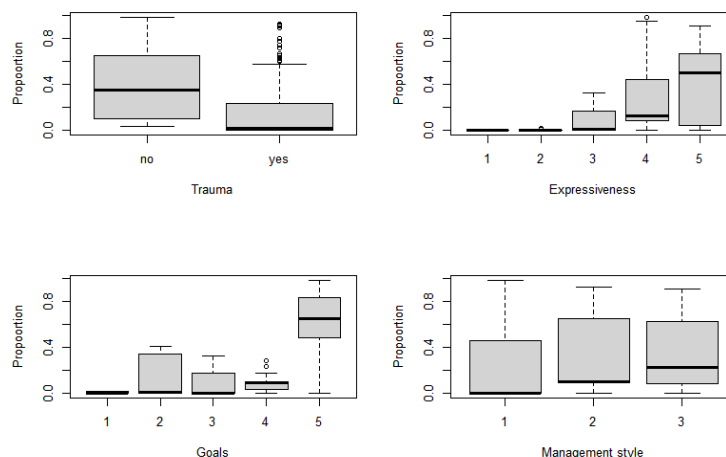
Também com as estimativas de máxima verossimilhança, estimamos as probabilidades dos níveis para os funcionários com os níveis de covariáveis significativos, na Figura 4.3 apresentamos a estimativa da probabilidade de funcionários serem muito feliz estratificado pelas covariáveis trauma, expressividade, metas e estilo gerencial, onde observamos que funcionários sem traumas são muito mais feliz que funcionários com alguma trauma, também os colaboradores que realizam atividades que expressam totalmente suas habilidades e atingem totalmente a suas metas gerenciais são muito mais felizes em média comparados com os outros funcionários. Finalmente observamos que estilo gerencial também influencia na probabilidade de funcionários que são muitos felizes.

Figura 4 Probabilidade Acumulada estimada dos níveis de Felicidade por Trauma



Fonte: Elaborado pelo Autor

Figura 5 Probabilidade estimada dos funcionários Muito Felizes, por Trauma, Expressividade, Metas e Estilos gerenciais



Fonte: Elaborado pelo Autor

5 Discussões

Dessa forma, observamos que os resultados da presente pesquisa contribuem com o que o estudo de Fisher (2010) apresenta, de que os fatores estão relacionados com os atributos da organização, e em específico com o estilo gerencial, o que foi observado também no estudo de De Andrade Melo (2004) e Salas-Vallina et al (2020).

Já na pesquisa de Paschoal & Tamayo (2008) conhecemos uma escala mista, que considera fatores internos e externos, considerando que a Felicidade no Trabalho, é uma relação entre a ocorrência de Afetos Positivos, Expressividade no Trabalho e Afetos Negativos, o que observamos com o resultado da pesquisa aplicada, onde a expressividade apresentou resultados relevantes em razão da proporção de felicidade apresentada, assim como a ocorrência de traumas, que se enquadra nos afetos negativos e o estilo gerencial adequado, que gera afetos positivos nos colaboradores.

Em relação à pesquisa de Siqueira & Padovam (2008), constatamos que alguns pontos relacionados a atributos da organização foram confirmados nos resultados do modelo, assim como a pesquisa de Ramirez-Garcia (2019) que corrobora o fator de Metas Pessoais em relação à proporção de Felicidade.

Independente da abordagem utilizada, Hedônica ou Eudaimônica, ou da origem dos fatores (Internas ao individuo ou pertencentes aos atributos da organização) ao serem analisadas conjuntamente nesse trabalho, diferente do que apresenta o estudo de Ramirez-Garcia (2019), apresentam-se com resultados equivalentes e complementares, pois juntos contribuem com o nível de felicidade apresentado.

Observamos que ao analisarmos de forma conjunta, obtemos melhores resultados, portanto tornando relevante para as organizações realizarem a gestão de forma conjunta, para obter melhores resultados e contribuir positivamente no nível de felicidade dos colaboradores.

Os resultados encontrados contribuem com diversos artigos inclusos na revisão, publicados no ano de 2020, (Salas-Vallina et al , 2020/ Harolds, 2020/Artz et AL, 2020/Der Kinderen, 2020/Frone & Blais, 2020/Berrezueta et AL, 2020/Cheschin, 2020/ Jaworek et AL, 2020/Rastogi, 2020/ Weziak-Bialowolska, 2020/Hvalic-Touzery,2020/Zaghini et al, 2020/Raab, 2020/ Kun, 2020/Brunoro et al, 2020/Rastogi, 2020/Al Suwaid, 2020/ Hvalic-Touzery, 2020/ Zaghini, 2020), pois complementa seus resultados, através das análise explicativas fornecidas pela metodologia utilizada.

Tornando-se relevante o presente estudo, dado os resultados encontrados no trabalho de Castellanos-Redondo, S et al (2020), onde validou-se a Felicidade no Trabalho como preditora da Felicidade individual, podendo-se afirmar que os avanços no entendimento da felicidade no contexto laboral, pode trazer benefícios que ultrapassam as organizações e impactam em toda a sociedade.

6 Considerações Finais

Dessa forma, ao analisarmos todas as pesquisas referenciadas, e o resultado dessas, podemos concluir que ambos os modelos fazem sentido e apresentam resultados consistentes, mas que diferente do que é apresentado em outros trabalhos, um resultado não exclui o resultado da pesquisa anterior, na verdade são complementares, e consequentemente nos levam a validar um modelo no quais todos esses fatores devem ser considerados, e por ser algo subjetivo, medidos de forma imparcial, para posteriormente validar quais são determinantes ou não, para o cenário considerado.

Porém, podemos observar um fator comum a todos os resultados encontrados, e verificado diretamente nessa pesquisa, que é a influência da liderança, especificamente e diretamente o estilo predominante do gestor, para que os colaboradores apresentem maiores níveis de felicidade.

Indiretamente, observamos nos fatores determinantes encontrados nessa pesquisa, “Ocorrência de Traumas” e “Expressividade”, que são itens que estão sob a responsabilidade da liderança, pois os estilos Situacionais e Democráticos, em sua definição são estilos que em sua forma de



abordar os colaboradores e situações no ambiente de trabalho, garantem maior expressividade, e menor ocorrência de traumas.

Com isso, o líder personifica a organização, tendo a responsabilidade de gerar o envolvimento, compromisso afetivo e a motivação em seus liderados, tendo autonomia para tratar conflitos, que estão relacionados aos afetos negativos vivenciados no ambiente do trabalho, e conferir aos seus liderados o reconhecimento e condições dignas de trabalho relacionadas aos afetos positivos e expressividade.

Os líderes, que possuem estilo gerencial Democrático e Situacional, entendem suas responsabilidades frente aos outros fatores, os tratam de maneira adequada e apresentam maiores proporções de colaboradores felizes, em contrapartida o estilo autocrático que apresenta maior proporção de baixos níveis de felicidades.

Dessa forma, um caminho para aumentar a felicidade do grupo estudado, seria identificar corretamente o estilo predominante de cada gestor, e trabalhar em seu desenvolvimento, para que entenda a relação da sua forma de gerir com a felicidade de sua equipe e consequentemente com o resultado. Além de criar mecanismos que garantam que os demais fatores sejam monitorados, como indicadores, e seus desvios tratados para minimizar seu impacto na felicidade geral da organização.

A pesquisa realizada oferece a literatura atual, uma importante contribuição, apresentando uma nova metodologia para analisar os fatores, gerando implicações práticas no direcionamento de como as organizações poderia realizar e direcionar suas políticas, de forma que alcance o objetivo de elevar o nível de felicidade de seus colaboradores.

Para futuras pesquisas, sugerimos o estudo detalhado das dinâmicas envolvidas nas ocorrências dos fatores encontrados, e também realizar a análise em outros cenários ou segmentos, buscando entender como as organizações têm gerido esses fatores, e quais ações tem aplicado para melhorar o nível de Felicidade. Também seria relevante a realização de uma pesquisa – ação, para junto com uma organização testar e avaliar políticas de gestão organizacional observando de forma longitudinal os resultados alcançados com as ações realizadas.

REFERÊNCIAS

ABIA, ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DA INDÚSTRIA DE ALIMENTOS E BEBIDAS. **Relatório Anual de Resultados**, 2019. Disponível em: <<https://abia.org.br/numeros-setor>>. Acesso em: 12 out. 2020.



AGRESTI, A. **Categorical Data Analysis**. 3 ed. New York: Editora John Wiley, 2013.

AL SUWAIDI, Essa Yousuf Majid; AL-SHAMI, Samer Ali; AKMAL, Suriati. **Applying Structural Equation Model to develop A New Model of Happiness at the Workplace in Promoting Employee Happiness in Public Organization**. International Journal of Nonlinear Analysis and Applications, v. 11, p. 311-320, 2020.

ARTZ, Benjamin; GOODALL, Amanda H.; OSWALD, Andrew J. **How Common Are Bad Bosses?**. Industrial Relations: a journal of economy and society, v. 59, n. 1, p. 3-39, 2020.

BASINSKA, Beata A.; ROZKWITALSKA, Malgorzata. **Psychological capital and happiness at work: The mediating role of employee thriving in multinational corporations**. Current Psychology, p. 1-14, 2020.

BERREZUETA, Roberto Aguilar et al. **An integrative neutrosophic model focused on personality (inmfp) for the adequate management of the level of work stress**. Neutrosophic Sets and Systems, p. 24, 2020.

BRUNORO, Claudio M. et al. **Defining the meaning of “sustainable work” from activity-centered ergonomics and psychodynamics of Work's perspectives**. Applied Ergonomics, v. 89, p. 103209, 2020.

CHESHIN, Arik. **The impact of non-normative displays of emotion in the workplace: How inappropriateness shapes the interpersonal outcomes of emotional displays**. Frontiers in Psychology, v. 11, 2020.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos**. 6 Edição. São Paulo: Editora Atlas SA, 2000.

DALMORO, Marlon; VIEIRA, Kelmara Mendes. **Dilemas na construção de escalas Tipo Likert: o número de itens e a disposição influenciam nos resultados**. Revista gestão organizacional, v. 6, n. 3, 2013.

DE ANDRADE MELO, Eleuní Antonio. **Escala de avaliação do estilo gerencial (EAEG): desenvolvimento e validação**. Revista Psicologia: organizações e trabalho, v. 4, n. 2, p. 31-62, 2004.

DER KINDEREN, Susan et al. **Facilitating Eudaimonic Well-Being in Mental Health Care Organizations: The Role of Servant Leadership and Workplace Civility Climate**. International Journal of Environmental Research and Public Health, v. 17, n. 4, p. 1173, 2020.

DIENER, E.; LUCAS, R.; OISHI, S. **Subjective well-being: the science of happiness and life satisfaction**. In. C.R. Snyder & S.J.Lopez (Eds). The handbook of positive psychology. New York: Oxford University Press, p.63-73, 2002.

FISHER, C. D. Happiness at Work. International Journal of Management Reviews, v. 12, p. 384-412, 2010.

FRONE, Michael R.; BLAIS, Ann-Renee. **Organizational Downsizing, Work Conditions, and Employee Outcomes: Identifying Targets for Workplace Intervention among Survivors**. International journal of environmental research and public health, v. 17, n. 3, p. 719, 2020.

GUERCI, Marco; HAUFF, Sven; GILARDI, Silvia. **High performance work practices and their associations with health, happiness and relational well-being: are there any tradeoffs?**. The International Journal of Human Resource Management, p. 1-31, 2019.

GIL, T.M.L. **Níveis de Felicidade segundo as perspectivas hedônica, eudaimônica e satisfação com a vida em estudantes universitários**. Dissertação (Mestrado) - Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias Escola de Psicologia e Ciências da Vida. Lisboa, 2014.



HAROLDS, Jay A. **Quality and safety in healthcare, part LV: leadership to prevent burnout and increase joy**. Clinical Nuclear Medicine, v. 45, n. 2, p. 123-124, 2020.

HVALIČ-TOUZERY, Simona et al. **Measuring individual and work-related correlates of employees' well-being with a short form of the psychological general well-being index: A pilot validation study in Slovenia**. Human Systems Management, n. Preprint, p. 1-11, 2020.

JAWOREK, Magdalena Anna; MAREK, Tadeusz; KARWOWSKI, Waldemar. **The scale of Work-Related Affective Feelings (WORAF)**. Applied ergonomics, v. 82, p. 102945, 2020.

KUBOVY, M. **On the pleasures of the mind**. See Kahneman et al, v.54, p.134, 1999.

KUN, Agota; GADANECZ, Peter. **Workplace happiness, well-being and their relationship with psychological capital: A study of Hungarian Teachers**. Current Psychology, p. 1-15, 2019.

LEWIS, W.A. **A teoria do Desenvolvimento Econômico**, 1. Ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1960

LI, L; MA, L. **A Study on the Influence of Job Exclusion on the Well-Being of the New Generation of Employees**. In: **2018 International Symposium on Social Science and Management Innovation (SSMI 2018)**. Atlantis Press, 2019.

MARIANO, E. B. **Progresso e Desenvolvimento Humano: Teorias e Indicadores de riqueza, qualidade de vida, felicidade e desigualdade**, 1.ed. Rio de Janeiro: Alta Books, 2019

MONTGOMERY, D.C; RUNGER, G.C. **Estatística aplicada e Probabilidade para Engenheiros**. 4 ed. Rio de Janeiro: LTC, 2009.

NAVARRO, V. **Development and quality of live: a critique of Amartya Sen's "Development as Freedom"**. International Journal of Health Services, v. 30, n. 4, p. 661-674, 2000.

PANTALEÃO, Patrícia de Fátima; VEIGA, Heila Maria da Silva. **BEM - ESTAR NO TRABALHO: REVISÃO SISTEMÁTICA DA LITERATURA NACIONAL NA ULTIMA DÉCADA**. HOLOS, [S.l.], v. 5, p. 1-24, dez. 2019. ISSN 1807-1600. Disponível em: <<http://www2.ifrn.edu.br/ojs/index.php/HOLOS/article/view/7570>>. Acesso em: 12 out. 2020. doi:<https://doi.org/10.15628/holos.2019.7570>.

PASCHOAL, T.; TAMAYO, A. **Construção e validação da Escala de bem-estar no trabalho**. Avaliação Psicológica, v. 7, n. 1, p. 11-22, 2008

PASCHOAL, T.; TORRES, C.V; PORTO, J.B. **Felicidade no trabalho: Relação com suporte organizacional e suporte social**. Rev. Administração Contemporânea, v.14, p.1054-1072, 2010.

PEIRÓ, José M.; KOZUSZNIK, Malgorzata W.; SORIANO, Aida. **From Happiness Orientations to Work Performance: The Mediating Role of Hedonic and Eudaimonic Experiences**. International Journal of Environmental Research and Public Health, v. 16, n. 24, p. 5002, 2019.

R DEVELOPMENT CORE TEAM (2009). **R: A language and environment for statistical computing**

RAAB, Roman. **Workplace perception and job satisfaction of older workers**. Journal of Happiness Studies, v. 21, n. 3, p. 943-963, 2020.



RAMIREZ-GARCIA, Carolina; PEREA, Juan García-Álvarez de; JUNCO, Julio Garcia-Del. **Happiness at work: Measurement scale validation**. Revista de Administração de Empresas, v. 59, n. 5, p. 327-340, 2019.

RASTOGI, Mansi. **A psychometric validation of the happiness at workplace scale**. Industrial and Commercial Training, 2019.

RIFF, C. D. (1989). **Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of Psychological well-being**. Journal of Personality and Social Psychology, 57, 1069-1081.

ROBINSON, D.N. **Aristotles's Psychology**. 1999

ROCHA SOBRINHO, F.; PORTO, J. B. **Bem-estar no trabalho: um estudo sobre suas relações com clima social, coping e variáveis demográficas**. Rev. Administração Contemporânea, v.16, p. 253-270, 2012.

RYAN, R.; DECI, E. **On Happiness and Human Potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being**. Annual Review of Psychology, v.52, p 141-166, 2001.

SALAS-VALLINA, Andrés; SIMONE, Cristina; FERNÁNDEZ-GUERRERO, Rafael. **The human side of leadership: Inspirational leadership effects on follower characteristics and happiness at work (HAW)**. Journal of Business Research, v. 107, p. 162-171, 2020.

SALLES-COSTA, R. et al . **Associação entre fatores sócio-demográficos e prática de atividade física de lazer no Estudo Pró-Saúde**. Cad. Saúde Pública, Rio de Janeiro , v. 19, n. 4, p. 1095-1105, Aug. 2003

SANT'ANNA, L.L.; PASCHOAL, T.; GOSENDO, E.E. M. **Bem-estar no trabalho: relações com estilos de liderança e suporte para ascensão, promoção e salários**. Rev Adm Contemp, v. 16, n. 5, p. 744-764, 2012.

SANTOS, G.B; CEBALLOS, A.G.C. **Bem-estar no Trabalho: Estudo de Revisão**. Rev Psicologia em Estudo, v.18, n.2, p.247-255, 2013

SCHUMPETER, J. A. **A teoria do Desenvolvimento Econômico: Uma investigação sobre lucros, capital, crédito, juro e ciclo econômico**. São Paulo: Nova Cultural, 1977

SEN, A. **Desenvolvimento como Liberdade**. 1.ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2001. Cap.1 e 2.

SIQUEIRA, M. M. M.; PADOVAN, A. R. P. **Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho**. Psicologia: Teoria e Pesquisa, v. 24, n. 2, p. 201-209, 2008.

SORAGGI, F.; PASCHOAL, T. **Relação entre bem-estar no trabalho, valores pessoais e oportunidades de alcance de valores pessoais no trabalho**. Rev. Estudos e pesquisas em psicologia, v.11, p. 614-632, 2011.

VAN HORN, J. E., TARIS, T. W., SCHAUFELI, W. B. & SCHEURS, P. J. G. (2004). **The structure of occupational well-being: a study among Dutch teachers**. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 77, 365-375.

WARR, P. B. (1987). **Work, unemployment and mental health**. Oxford: Clarendon Press.

WEZIAK-BIALOWOLSKA, Dorota et al. **Well-being in life and well-being at work: Which comes first? Evidence from a longitudinal study**. Frontiers in Public Health, v. 8, p. 103, 2020.

ZAGHINI, Francesco et al. **The influence of work context and organizational well-being on psychophysical health of healthcare providers**. La Medicina del Lavoro, v. 111, n. 4, p. 306-320, 2020.



XII SIMPÓSIO DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO

“A contribuição da Engenharia de Produção para alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU.”

Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, Brasil – 24 a 26 de Maio de 2024.

ZIDARIC, T.; MILOJEVIC, M.; VAJDA, J.; VIHAR, B. et al. **Cultured Meat: Meat Industry Hand in Hand with Biomedical Production Methods**. Food Engineering Reviews, p. 22. Article; Early Access.2020