

FELICIDADE NO TRABALHO: UMA REVISÃO SISTEMÁTICA DA LITERATURA

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

Resumo

Esse artigo revisou sistematicamente a literatura sobre a felicidade no trabalho, analisando temas relevantes, metodologias e suas contribuições. Com enfoque nos fatores determinantes identificados, como objetivo secundário a esse trabalho buscou-se consolidar os principais fatores evidenciados nos últimos trabalhos, assim como as principais ferramentas estatísticas e metodológicas utilizadas. Utilizamos a plataforma Web Of Science (WoS) como base de dados dessa revisão, para oferecer menor viés as pesquisas, considerando apenas artigos indexados. Identificamos os principais fatores estudados nos últimos anos, principais metodologias e os principais resultados das últimas revisões sobre o tema. Os últimos estudos focaram predominantemente nos fatores de forma isolada, com a Felicidade como variável resposta utilizando setores de serviços em detrimento a setores industriais. Identificou-se lacunas para a busca pela homogeneidade, e a consolidação dos fatores determinantes em uma única pesquisa nos setores industriais. Os estudos demonstraram a evolução de novos países, com destaque para Espanha, Brasil, Índia e China, estudando a Felicidade no Trabalho com temas como engajamento, performance e bem-estar. As metodologias que inicialmente eram predominante Surveys, tem cedido espaço a outras ferramentas, como equações estruturais e modelos de regressões. Assim, o estudo pode identificar lacunas e oportunidades do aprofundamento em novas metodologias, bem como sua aplicação em diferentes cenários para melhor entendimento da Felicidade no Trabalho, seus fatores, ambiente de Trabalho e os antecessores relacionados a Felicidade individual, podendo contribuir para o desenvolvimento da sociedade e das organizações, direcionando novas políticas de Recursos Humanos e Gestão de Pessoas.

Palavras-Chaves: *Felicidade no trabalho; Fatores Determinantes; Metodologia; Ferramentas Estatística; Felicidade Individual*

1. Introdução

Ao longo do tempo, observamos diversas teorias que buscaram conceituar a felicidade, inicialmente como plenitude, uma benção divina, e posteriormente como um estado ausente de carências e necessidades e finalmente com a introdução ao iluminismo, colocada como um direito ao indivíduo e como objetivo para a sociedade. (Ryan & Deci, 2001)

Definida de formas diferentes, a felicidade apresenta 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 (Diener et al, 2002).

Essas abordagens tem direcionado os estudos no âmbito do trabalho, constatando 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, 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).

Um ponto a destacar, é a falta de convergência entre eles, apesar de apresentarem excelentes resultados, não encontramos na literatura, trabalhos que busquem aproximar as definições, constructos, e fatores determinantes encontrados (Fischer, 2010).

Esse trabalho tem como objetivo revisar sistematicamente os últimos estudos realizados, suas principais contribuições, principais Fatores e Variáveis estudadas, definições sobre o tema e metodologias utilizadas, buscando trazer uma homogeneidade e consolidação dos resultados e avanços encontrados.

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 afetos positivos, interesse pelo ambiente e atividades desenvolvidas, nas quais possui um grau de resistência interna e capacidades para lidar com os problemas 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.

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 seus objetivos.

Nos estudos entre 2007 a 2014, apesar de não apresentar uma definição unânime, observa-se 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 dos últimos anos 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), Estilos de Liderança (Salas-Vallina et al , 2020/ Harolds, 2020), Expressividade (Raab, 2020/ Kun, 2020) e Características Sócio Demográfico (Hvalic-

Touzery, 2020/Zaghini et al, 2020), além de outras características ligadas as condições de trabalho (Al Suwaid, 2020/ Zaghini, 2020)

O Estilo de Liderança, segundo Salas-Vallina et al (2020), é um dos tópicos mais estudado na literatura, sendo definido de diversas formas, e apresentando características diversas, mas pode-se observar na literatura que a liderança ética, justa, está relacionada com altos níveis de felicidade no trabalho, apresentando-se em 3 estilos principais, definidos por Chiavenato (2000) como Autocrática, onde o líder busca o controle absoluto do grupo, Democrática, onde a liderança é compartilhada com o grupo 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 tais como Cheschin, 2020; Jaworek et al, 2020; Rastogi, 2020 e envolvem diversos sentimentos que podem ser vivenciados no contexto organizacional, de forma positiva ou Negativa.

As características demográficas envolvem pontos como sexo, idade, remuneração, função desempenhada, segundo Hvalic-Touzery (2020) e Zaghini et al (2020) tem sido apontada em alguns trabalhos como fatores determinantes para a felicidade no trabalho.

A expressividade, apresentada por Raab (2020) e Kun (2020), envolve pontos cognitivos, de sentimento de realização, reconhecimento, comprometimento organizacional, e está diretamente ligada aos pontos centrais da felicidade.

Ambos os fatores apresentados acima, demonstram em diversas pesquisas valores significativos, sendo confirmado através de ferramentas estatísticas como Análise Fatorial Confirmatória, Teste de Hipóteses, mas não se encontrou na literatura um estudo que analisa de forma conjunta todos os fatores determinantes já apresentados, sendo o objetivo do trabalho aprofundar as análises dos trabalhos publicados relacionados ao tema, e organizá-los sistematicamente.

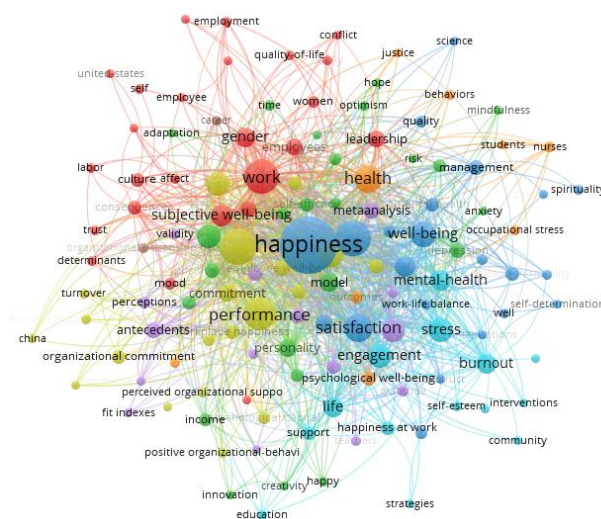
3. Metodologia

Iniciamos as pesquisas dos trabalhos relacionados a felicidade no trabalho, analisando as bases de dados disponíveis, e optamos por utilizar a Web Of Science (WoS), reconhecido como o maior banco de dados, resumos e citações, os quais foram revisados por pares, de forma independente e imparcial (Sender et al, 2021).

Segundo Mongeon e Paul-hus (2016) o uso de uma única base oferece menor viés, e o WoS demonstrou altos índices de consistências.

Inicialmente, pesquisamos de forma combinada os termos “Happiness”, “Work”, “Workplace”, “Well-Being”, porém foram apresentados milhares de resultados, sendo que muitos deles não estavam relacionados ao tema de pesquisa (Felicidade no Trabalho) e traziam muitos trabalhos relacionados apenas a felicidade geral.

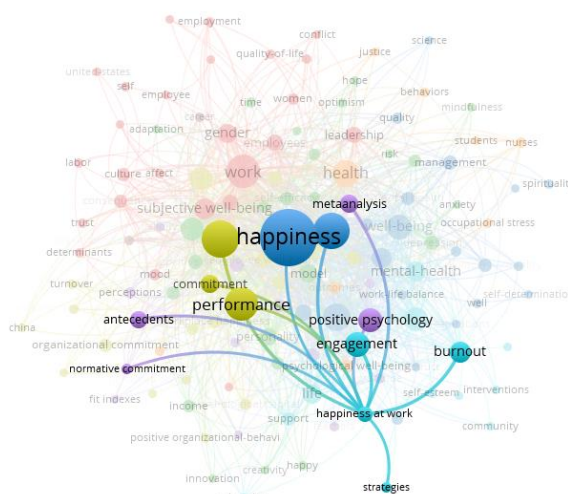
Figura 1 Rede de Palavras Chaves



Fonte: Elaborado pelo autor na plataforma VosView(2024)

Após analisar os resultados, um cluster destacou-se por conter palavras específicas a conceituação de felicidade no trabalho, conforme podemos observar na Figura abaixo.

Figura 2 Cluster de Palavras Chaves : Felicidade Individual



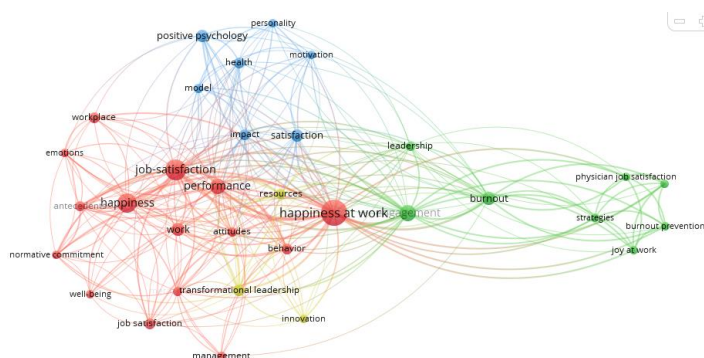
Fonte: Elaborado pelo autor na plataforma VosView(2024)

A partir do mapa apresentado na Figura 2, identificamos que os principais termos relacionados a Felicidade no trabalho, são: Performance, Satisfação no Trabalho, Locais de Trabalho (Workplace), engajamento e Psicologia Positiva.

Junto com esses termos, e o termo principal “Happiness at work”, realizamos uma nova busca na mesma base de dados (WoS), filtrando encontrando 103 trabalhos.

Com essa nova base de dados, reanalisamos a ocorrência de palavras chaves, agrupando-as de acordo com a sua coocorrências, como podemos observar abaixo.

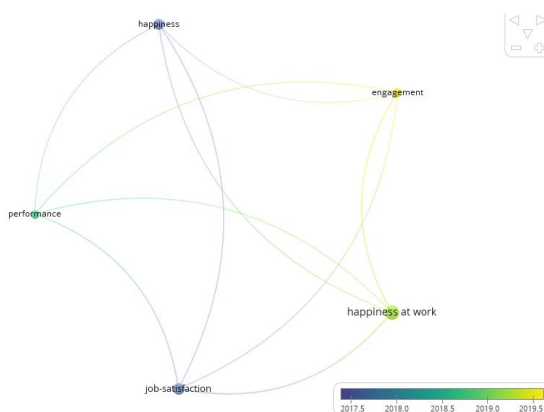
Figura 3 Cluster de Palavras Chaves: Felicidade no Trabalho



Fonte: Elaborado pelo autor na plataforma VosView(2024)

Para reduzir para um grupo menor de palavras, reanalisamos a ocorrência das mesmas, considerando dessa vez a frequência de repetições e coocorrências, em razão dos anos de publicação. Observamos na figura abaixo que inicialmente (2017) as pesquisas utilizavam apenas a palavra-chave “Happiness” em conjunto com “Job-satisfaction”, evoluindo para a palavra “Happiness at Work” em conjunto com engajamento e performance/produtividade nos últimos anos (2019)

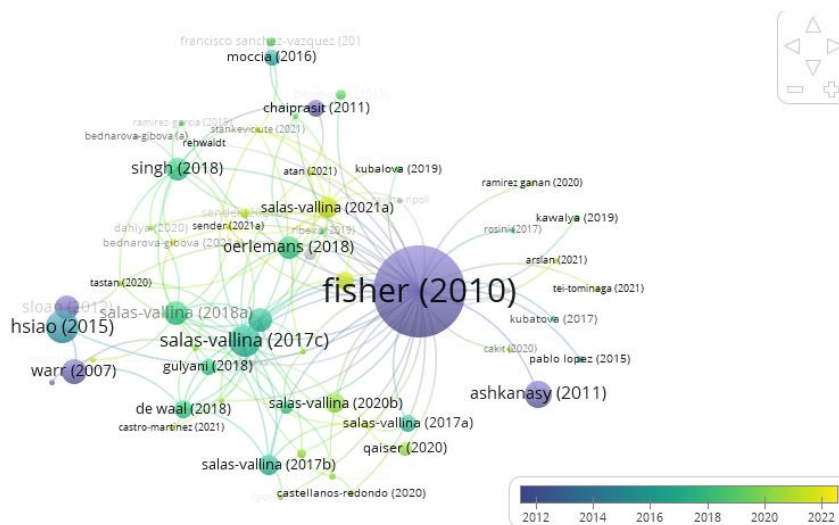
Figura 4 Cluster de Palavras Chaves: Evolução dos últimos anos



Fonte: Elaborado pelo autor na plataforma VosView(2024)

Desses trabalhos, realizamos a análise dos principais autores, de forma qualitativa (Número de Citações) e quantitativas (Número de Publicações), sendo possível observar que nos últimos anos autores como Salas-Vallina tem despontado nos dois quesitos, e que Fischer permanece com seus trabalhos, em destaque uma revisão sistemática realizada em 2010 como principal fonte de referência, sendo citado pela maioria dos demais pesquisadores, inclusive Salas-Vallina.

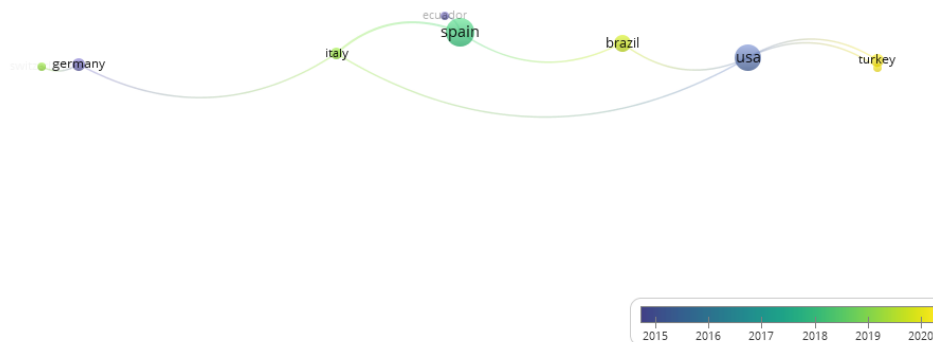
Figura 5 Principais Autores



Fonte: Elaborado pelo autor na plataforma VosView(2024)

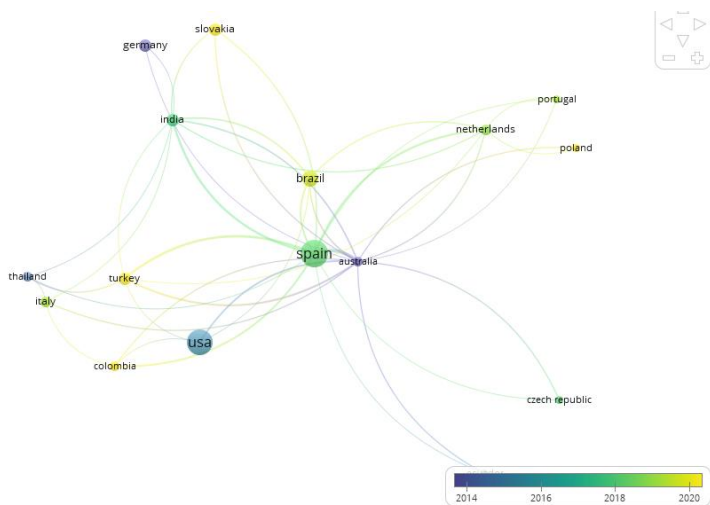
Os principais trabalhos analisados, quanto a sua origem, inicialmente em 2015 os principais estudos estavam concentrados nos EUA, evoluindo no período de 2016 a 2019 para a Espanha, e tem despontado no Brasil (2020)

Figura 6 Principais Países: Autoria



Fonte: Elaborado pelo autor na plataforma VosView(2024)

Figura 7 Principais países: Citações

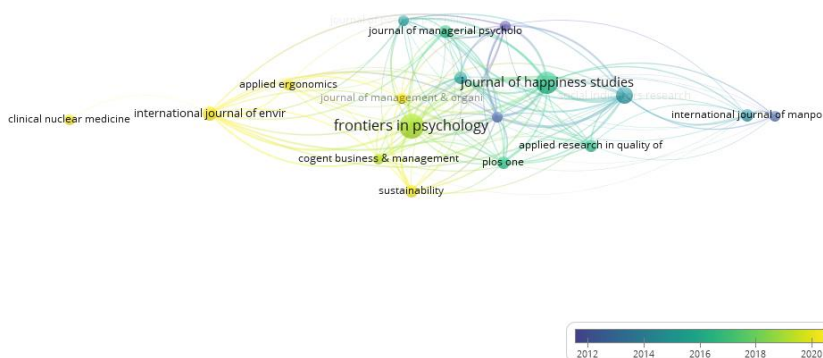


Fonte: Elaborado pelo autor na plataforma VosView(2024)

Nos últimos 4 anos, as principais pesquisas com resultados bibliométricos superiores em referências e situações, trouxeram a luz novos pesquisadores com atuação na Índia, China e Alemanha, os quais utilizam como referência os trabalhos citados anteriormente e predominantes da Espanha e Estados Unidos.

Em relação as principais revistas, observamos que inicialmente eram publicados em revistas de filosofia, evoluindo para revistas de psicologia no período de 2016 a 2018, quando inclusive foi fundado o Journal Of Happiness Studies, por um grupo de psicólogos, e atualmente tem sido observados em diversos grupos de revistas de áreas como Medicina, Sustentabilidade, Ergonomia e Gestão. O que tem demonstrado a diversificação e multidisciplinaridade do tema nos últimos anos.

Figura 8 Principais Revistas



Fonte: Elaborado pelo autor na plataforma VosView(2024)

A partir dessas definições, realizamos a análise dos títulos e resumos dos 103 trabalhos, delimitando para análise 87 trabalhos, os quais realizamos a leitura dos resumos, metodologias e resultados, sendo os mesmos sintetizados nos resultados desse artigo

4. Resultados

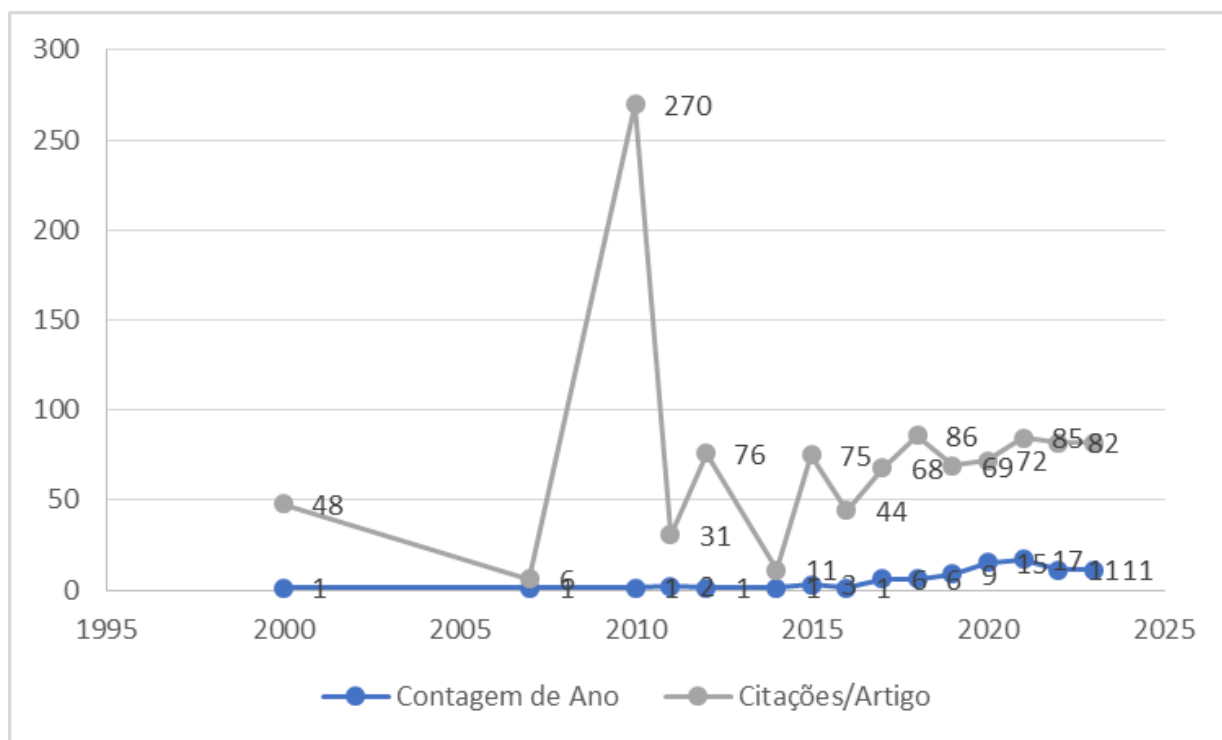
4.1 Análises Bibliométricas

A Felicidade no trabalho não é um assunto novo, porém nos últimos anos têm sido evidenciadas em estudos significativos, com novas metodologias, buscando determinar seus fatores, de forma qualitativa e quantitativa.

Podemos observar na Figura 9, o número de artigos significativos publicados ao longo dos últimos anos, onde podemos observar sua importância, dado a evolução do número de citações desses trabalhos e pela distribuição em revistas de diversos segmentos, de forma multidisciplinar, conforme evidenciado na Figura 10.

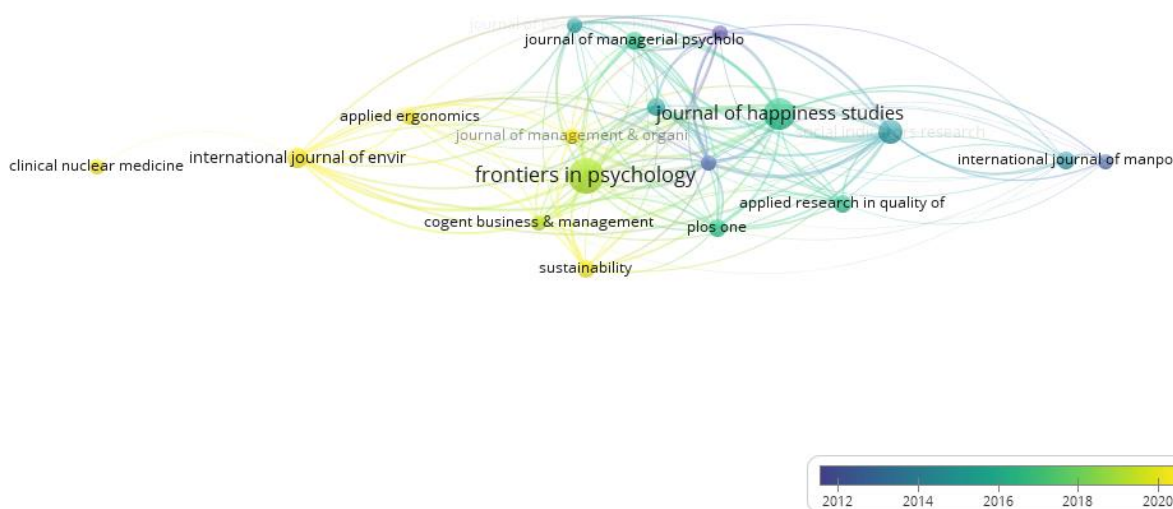
Na figura 11 podemos observar os principais autores da área, pela quantidade de trabalhos publicados com mais de 100 citações, destacando-se o pesquisador Salas – Vallina.

Figura 9 Principais Publicações x Anos



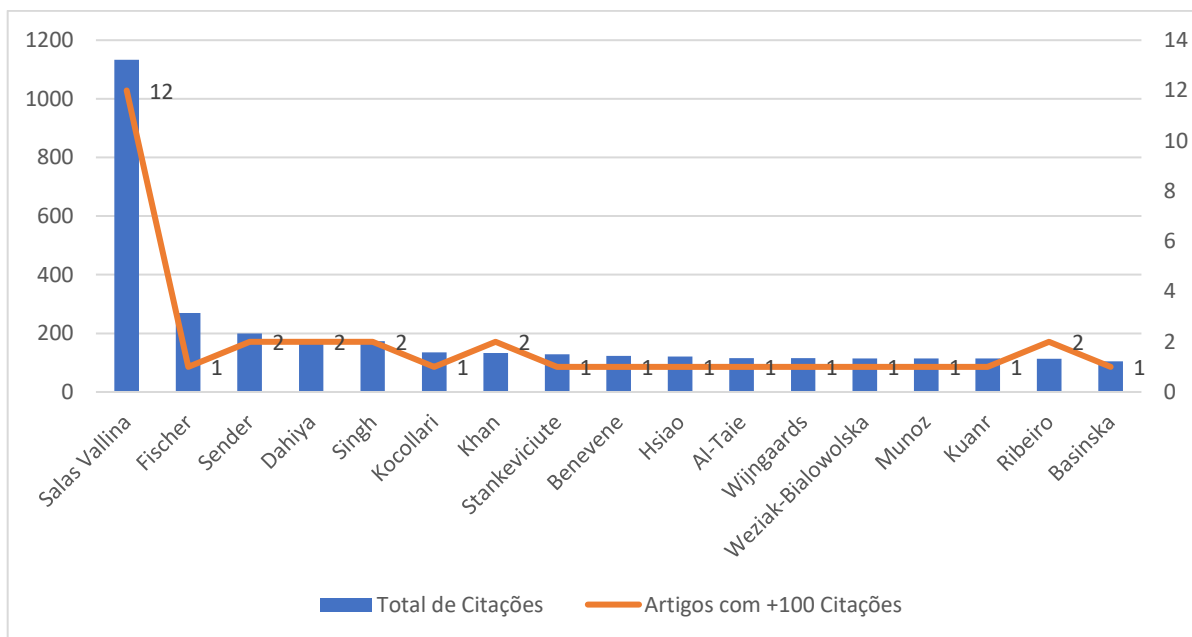
Fonte: Elaborado pelo Autor

Figura 10 Principais revistas



Fonte: Elaborado pelo Autor

Figura 11 Artigos Mais citados



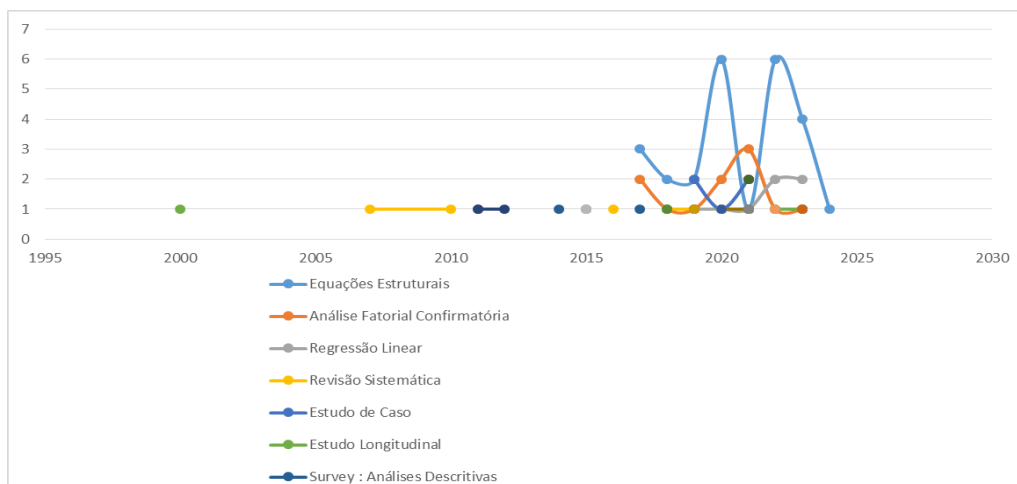
Fonte: Elaborado pelo Autor

4.2 Métodos de Pesquisas utilizados

Nas metodologias, observamos nos últimos cinco anos um destaque crescente para trabalhos utilizando Equações Estruturais, Análises Fatoriais e Modelos de Regressão, seguidos de Revisão Sistemáticas, que mantém sua relevância ao longo dos últimos anos. A diversidade de indicadores e constructos existentes, tem levado os pesquisadores a buscarem simplificar os

resultados unificando índices ou até mesmo buscando explicações entre eles, que possam embasar e reforçar os constructos existentes. Seguido dessa metodologia, desponta os Surveys e estudos de casos longitudinais, todos com o objetivo de entender e verificar de forma empírica os resultados encontrados na literatura.

Figura 12 Principais Metodologias



Fonte: Elaborado pelo Autor

Tabela 1 Total de Artigos por Metodologia

Métodos de pesquisa	Artigos
Equações Estruturais	25
Análise Fatorial Confirmatória	12
Regressão linear	7
Pesquisa: Análise Descritiva	7
Revisão sistemática	6
Pesquisa: Regressão Logística Multivariável	6
Estudo de caso	5
Estudo longitudinal	5
Análise Bibliométrica	2
Análise Fatorial Exploratória	2
Análise Estatística	2
Análise de regressão	1
Análise de Regressão - Preditores	1
Múltiplas análises de regressão	1
Laboratório de Julgamento e Avaliação de Tomada de Decisões (D	1
Estudo Qualitativo	1
Regressão Não Linear	1
Regressão Parcial de Mínimos Quadrados	1
Teste de Hipóteses	1

Fonte: Elaborado pelo Autor

4.3 Fatores Mediadores e Principais Variáveis

Identificamos na revisão realizada que as principais variáveis estudadas nos últimos anos, foram agrupadas e estudadas de formas heterogêneas, sendo apresentadas por diversos autores e divididas entre fatores Organizacionais, Pessoais, de Liderança e Felicidade Individual.

Abaixo consolidamos as variáveis apresentadas, agrupamentos por fatores segundo a revisão realizada, suas definições e respectivas contribuições dos pesquisadores.

Tabela 2 Fatores e suas Variáveis

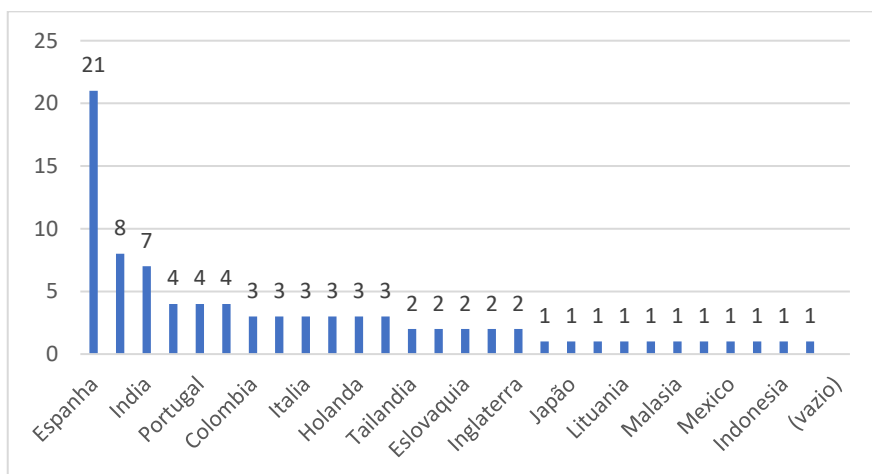
Fatores	Definição	Variáveis	Autores
Fatores Organizacionais	Variáveis que estão sob controle da organização	Condições de Trabalho, Comprometimento/Apoio Organizacional, Ocorrência de Traumas, Comunicação, Cultura, Inovação, Performance/Desempenho, Práticas de Diversidade	Al-shami, SA; et al (2023), Al-Taie, M (2023), Atan, A et al (2021), Barbosa, B et al (2023), Bednarova-Gibova, K (2021), Buaklee, P et al (2017), Callea, A et al (2022), Castro-Martinez, A e (2021), Chaiprasit, K e (2011), Chamani, S et al (2023), Dahiya, R e (2021), de Waal, A (2018), Demo, G et al (2022), Firmino, TT e (2021), Fisher, CD (2010), Gil-Florez, A et al (2022), Goel, P e Singh, A (2023), Guertin, R et al (2023), Gulyani, G e (2018), Ho, HCY et al (2023), Hsiao, JPH et al (2015), Khan, N et al (2022), Kocollari, U et al (2023), Lorenz, T et al (2023), Mroueh, M e (2020), Mu, HL et al (2023), Munoz, PAE e (2021), Qaiser, S et al (2020), Ravina-Ripoll, R et al (2021), Rehwaldt, R e (2021), Ribeiro, ADS e (2020), Ribeiro, MIB et al (2019), Rosini, AM et al (2017), Salas-Vallina, A (Diversos), Singh, A e Banerji, R (2022), Sloan, MM (2012), Tandler, N et al (2020), Wijngaards, I et al (2019), Zhao, WX et al (2022)
Fatores Pessoais	Méritos ou Atributos herdados pelos indivíduos que podem prevenir, causar ou serem gerados pela Felicidade no Trabalho	Afetos Positivos e Negativos, Gostar do que faz, Objetivos e Metas Pessoais, Características Sócio-demográficas, Motivação, Auto-Estima, Gênero, Fatores Psicológicos, Traços de Personalidade	Al-Taie, M (2023), Ashkanasy, NM (2011), Atan, A et al (2021), Benevene, P et al (2019), Callea, A et al (2022), Chaiprasit, K e (2011), Chamani, S et al (2023), Dahiya, R (2020), Dahiya, R e (2021), Fisher, CD (2010), Garcia, JV e (2014), Gil-Florez, A et al (2022), Henderson, SJ (2000), Ho, HCY et al (2023), Hsiao, JPH et al (2015), Kawalya, C et al (2019), Kuanr, A et al (2022), Lorenz, T et al (2023), Oerlemans, WGM e (2018), Paschoal, T et al (2015), Prieto-Diez, F et al (2022), Salas-Vallina, A (Diversos), Singh, A e Banerji, R (2022), Stankeviciute, Z et al (2021), Zhao, WX et al (2022)
Fatores de Felicidade	Dimensões que envolvem a Felicidade de um indivíduo podendo ser de origem Hdônica ou Eudaimônica	Felicidade Eudaimônica, Felicidade Hedônica, Felicidade no Trabalho e suas variáveis (Fatores Organizacionais, Fatores Pessoais e Liderança)	Fisher, CD (2010), Lopez, JP e (2015), Moccia, S (2016), Munoz, PAE e (2021), Prieto-Diez, F et al (2022), Ramirez-Garcia, C et al (2019), Salas-Vallina, A (2020), Sanchez-Vazquez, JF e (2019), Sender, G et al (2021), Singh, S e (2018), Toledo, M et al (2022), Turan, N (2019), Velasquez, NRP e (2019), Warr, P (2007), Weziak-Bialowolska, D et al (2020), Zhao, WX et al (2022)
Fatores de Liderança	Estilos de liderança e práticas de suporte adotados pelos indivíduos que personificam a organização	Estilo de liderança, Apoio do Gestor, Expressividade e Reconhecimento	Demo, G et al (2022), Dahiya, R e (2021), Chaiprasit, K e (2011), Fisher, CD (2010), Ganani, AER et al (2020), Gonçalves, T e Curado, C (2023), Gulyani, G e (2018), Harolds, JA (2020), Hauff, S et al (2022), Khan, HGA et al (2023), Khan, N et al (2022), Ruparel, N et al (2022), Ryoko, RA e (2020), Salas-Vallina, A e (2017), Salas-Vallina, A (Diversos), Semedo, AS et al (2019), Tei-tominaga, M e (2021), Fisher, CD (2010)

Fonte: Elaborado pelo Autor

4.4 Contextos Nacionais e Setores Estudados

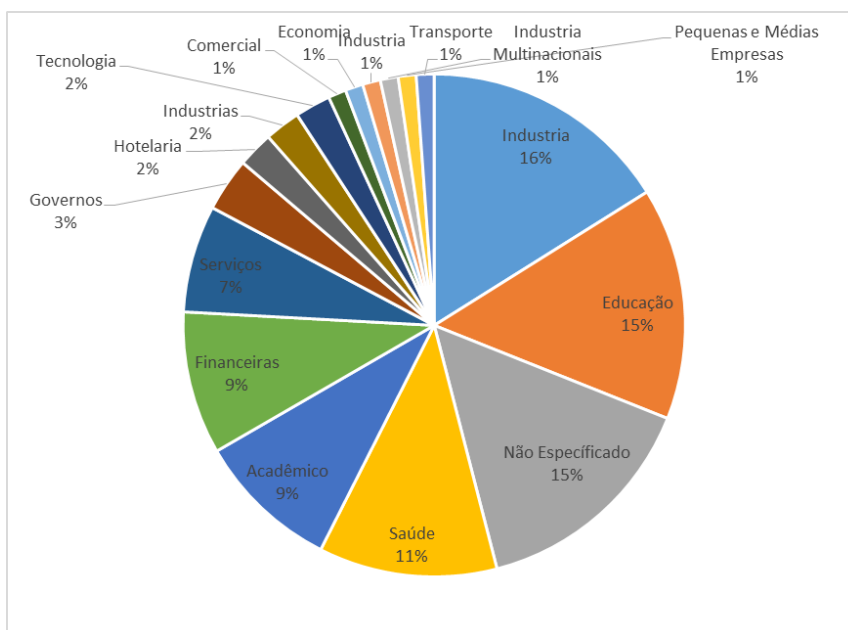
Observa-se nos trabalhos uma maior concentração na Europa, despontando países como Espanha, seguidos de autores Brasileiros que buscaram estudar, validar e conceituar o tema sob diversas metodologias. Apesar de ainda possuírem maiores destaques, observa-se nos últimos 5 anos que a Índia tem despontado entre os trabalhos mais citados e publicado trabalhos mais relevantes, porém ainda não atingiu os resultados históricos de Espanha.

Figura 13 Nacionalidades



Fonte: Elaborado pelo Autor

Figura 14 Setores Estudados



Fonte: Elaborado pelo Autor

4.5 Principais Contribuições e Foco das pesquisas

Abaixo resumimos as principais contribuições de cada pesquisador, considerando somente os mais relevantes, os quais possuem mais do que 100 citações nos últimos anos, impactando diretamente na construção da literatura atual disponível sobre Felicidade no Trabalho, escalas e instrumentos de medição, bem como fatores e variáveis determinantes utilizadas como mediadores em segmentos e países diversos.

Tabela 3 Contribuições Estudos Relevantes

Autores	Principais Contribuições	Ano	Citações
Fisher, CD (2010)	Principal trabalho da área, com grande abrangência de estudos em segmentos diferentes, com metodologias diversas, trazendo uma grande convergência entre os temas e oferecendo maior clareza sobre as lacunas, sendo o trabalho mais citado dos últimos anos, sendo citados pelos principais trabalhos até hoje	2010	270
Kocollari, U et al (2023)	Validou o impacto da Responsabilidade social nos níveis de Felicidade no trabalho	2023	135
Salas-Vallina, A et al (2017)	Validou a importância e influência dos estilos de liderança nos níveis observados de Felicidade no trabalho	2017	130
Stankeviciute, Z et al (2021)	Validou os níveis de inseguranças e afetos negativos como mediadores para os níveis de felicidade no trabalho	2021	129
Salas-Vallina, A et al (2018)	Revisão Sistemática sobre a Felicidade no trabalho, e trabalhadores com altos níveis de Felicidade	2018	126
Benevene, P et al (2019)	Validou a Felicidade no trabalho como preditor para a Felicidade individual	2019	123
Sender, G et al (2021)	Desenvolvimento de um aplicativo para mensurar os níveis de felicidade no trabalho	2021	122
Hsiao, JPH et al (2015)	Validação de uma nova escala com características demográficas e desempenho como mediadores da Felicidade no Trabalho	2015	121
Salas-Vallina, A et al (2020)	Validou a importância e influência dos estilos de liderança nos níveis observados de Felicidade no trabalho	2020	119
Al-Taie, M (2023)	Validou conjuntamente os Fatores Organizacionais, Pessoais, Performance e Gênero como mediadores da Felicidade no trabalho	2023	115
Wijngaards, I et al (2019)	Validou a importância dos momentos de pausas e apoio social dos colegas para os melhores níveis de felicidade	2019	115
Kuanr, A et al (2022)	Validou a Felicidade no trabalho como preditor para a Felicidade individual e resultados de Performance	2022	114
Munoz, PAE e (2021)	Revisão Sistemática, trazendo as principais nacionalidades, temas e revistas utilizadas	2021	114
Weziak-Bialowolska, D et al (2020)	Validou a Felicidade no trabalho como preditor para a Felicidade individual	2020	114
Salas-Vallina, A et al (2020)	Validou a importância e influência dos estilos de liderança nos níveis observados de Felicidade no trabalho	2020	110
Salas-Vallina, A e (2021)	Validação de uma nova escala reduzida, validada estatisticamente para mensurar níveis de felicidade	2021	107
Basinska, BA e (2021)	Validou que o capital psicológico não possui moderação com os níveis de felicidade	2021	105
Salas-Vallina, A et al (2021)	Validou a importância e influência dos estilos de liderança nos níveis observados de Felicidade no trabalho	2021	100

Fonte: Elaborado pelo Autor

5. Discussões

Os resultados mostram que apesar do tema não ser tão recente, estudos relevantes continuam a serem publicados nas últimas décadas, apresentando estudos com até 270 citações, entre outros publicados nos últimos 5 anos, que somam mais de 80 artigos, com mais de 6.000 citações, os quais estão no corpo e nas referências desse trabalho.

Em todos, podemos verificar a relevância do tema, que utilizando várias metodologias validaram o impacto da Felicidade no Trabalho em diversos países, setores da economia com contribuições significativas (War, 2007; Fischer, 2010; Moccia, 2016; Salas-Vallina, 2018; Sanchez-Vasquez, 2019; Velasquez, 2019; Sender, 2021 e Munoz, 2021)

Em relação a metodologia, na década anterior, os estudos limitaram-se a Estudos de Casos e Análises Fatoriais, conforme demonstrado na revisão realizada por Fischer (2010), porém observou-se uma evolução significativa de métodos mais complexos, utilizando Modelos de Regressão e Equações Estruturais (Munoz, 2021), porém observou-se ainda a lacuna de estudos e métodos que possam analisar conjuntamente os fatores determinantes apresentados nos demais estudos, relacionando e unificando os resultados, que ainda carecem de uma maior convergência, sendo evidenciado essas lacunas nos estudos de Fischer (2010) e permanecendo nas últimas revisões e análises bibliométricas recentes (Munoz, 2021; Sender, 2021).

Quanto aos setores estudados, observamos uma prevalência dos setores de serviços, educação e saúde, em detrimento aos setores industriais e de agroindústrias, com apenas 16%. O que demonstra uma importante lacuna, visto a relevância desse setor que possui uma parcela considerável da economia da maioria dos países (Basinska, 2021).

Recomenda-se para futuros trabalhos uma análise conjunta dos principais fatores determinantes, sendo que esse estudo poderia trazer uma importante contribuição, ao analisar quais fatores determinantes encontrados na literatura possui maior poder de mediação e influência nos níveis de Felicidade no trabalho, visto que muitos foram apresentados como determinantes, mas não encontramos trabalhos que os analisassem conjuntamente (Benevene et al, 2019; Demo et al, 2022 e Al-Taie, 2023).

Outra importante recomendação, seriam estudos longitudinais que oferecessem a oportunidade de testar o impacto de ações e políticas organizacionais e seus impactos nos níveis de felicidade, através de uma pesquisa-ação, o que poderia validar as análises de forma prática e trazer importantes contribuições para as organizações e sociedade (Henderson, 2000; Oerlemans, 2018; Weziak-Bialowolska et al, 2020; Hauff et al, 2022; Ho et al, 2023).

Os detalhes que embasam essas discussões, recomendações e análises estão disponíveis nos resultados desse trabalho.

6. Considerações Finais

O presente estudo teve como objetivo identificar e sistematizar os artigos que abordam a Felicidade no Trabalho e seus fatores determinantes. Para tanto, selecionamos entre os artigos publicados nas últimas décadas, 103 trabalhos, sendo selecionado ao final 87 artigos, através de análises de Título, Palavras Chaves e Resumos, além da sua relevância (Artigos com altos índices de citações).

O resultado desse trabalho, fornece o estado da arte do tema estudado, preenchendo uma importante lacuna de trazer uma convergência de estudos diversos, consolidando em um único trabalho os principais resultados, contribuições, regiões e países estudados, metodologias utilizadas, variáveis e fatores analisados bem como determinantes com maiores impactos evidenciados em cenários diversos.

Além disso, o presente estudo fornece insights importantes, que podem direcionar e orientar futuras práticas de gestão organizacionais, liderança e gestão de pessoas.

Outra contribuição importante são as lacunas evidenciadas nos estudos analisados, e que ainda continuam sem respostas na literatura, que podem consolidar e direcionar futuros trabalhos relacionados a Felicidade no Trabalho.

Até onde sabemos, esse é o primeiro artigo relacionado a Felicidade no trabalho a realizar a consolidação dos estudos mais relevantes e conceituados, agrupando os fatores e variáveis, principais contribuições e metodologias como evidenciado nos resultados deste trabalho, além das recomendações apresentadas na discussão de trabalho, onde cada uma pode ser considerada uma oportunidade de estudos futuros.

REFERÊNCIAS

Al-shami, S. A., Al Mamun, A., & Rashid, N. (n.d.). Happiness at workplace on innovative work behaviour and organisation citizenship behaviour through moderating effect of innovative behaviour. *Heliyon*. 2023; 9: e15614. [PubMed Abstract](#) | [Publisher Full Text](#) | [Free Full Text](#).

Al-Taie, M. (2023). Antecedents of happiness at work: The moderating role of gender. *Cogent Business & Management*, 10(3), 2283927.



- Arslan, Y., & Polat, S. (2021). Do diversity perspectives affect happiness at work? A study of teachers in Turkey. *International Journal of Educational Management*, 35(3), 621–639.
- Ashkanasy, N. M. (2011). International happiness: A multilevel perspective. *Academy of Management Perspectives*, 25(1), 23–29.
- Atan, A., Ozgit, H., & Silman, F. (2021). Happiness at work and motivation for a sustainable workforce: evidence from female hotel employees. *Sustainability*, 13(14), 7778.
- Barbosa, B., Marques, I., & Santos, C. A. (2023). THE MULTIDIMENSIONAL OUTCOMES OF HAPPINESS AT WORK WHEN THERE IS NO EXPLICIT STRATEGY: THE VIEWS OF B2C EMPLOYEES. *International Journal of Business and Society*, 24(1), 237–253.
- Basinska, B. A., & Rozkwitalska, M. (2022). Psychological capital and happiness at work: The mediating role of employee thriving in multinational corporations. *Current Psychology*, 41(2), 549–562.
- Bednárová-Gibová, K. (2021). Organizational ergonomics of translation as a powerful predictor of translators' happiness at work? *Perspectives*, 29(3), 391–406.
- Bednárová-Gibová, K. (2022). How happy are legal translators at their work? Further findings from a cognitive–affective enquiry. *Translation Studies*, 15(1), 1–20.
- Benevene, P., De Stasio, S., Fiorilli, C., Buonomo, I., Ragni, B., Briegas, J. J. M., & Barni, D. (2019). Effect of teachers' happiness on teachers' health. The mediating role of happiness at work. *Frontiers in Psychology*, 10, 2449.
- Buaklee, P., Fongkaew, W., Turale, S., Akkadechanunt, T., & Sansiriphun, N. (2017). Unveiling the experiences of happiness at work through narrative inquiry: Advance practice nurses' perspectives. *Pacific Rim International Journal of Nursing Research*, 21(3), 206–219.
- Callea, A., Caracuzzo, E., Costanzi, M., & Urbini, F. (2022). Promoting flow at work through proactive personality: A sequential mediation model with evidence from Italian employees. *Sustainability*, 14(5), 2477.
- Castellanos-Redondo, S., Nevado-Peña, D., & Yáñez-Araque, B. (2020). Ethics and happiness at work in the Spanish financial sector. *Sustainability*, 12(21), 9268.
- Castro-Martínez, A., & Díaz-Morilla, P. (n.d.). Internal communication as a strategic area for innovation through change management and organizational happiness.
- Chaiprasit, K., & Santidhiraku, O. (2011). Happiness at work of employees in small and medium-sized enterprises, Thailand. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 25, 189–200.
- Chamani, S., Safaeizadeh, F., & Xodabande, I. (2023). Investigating the relationship between language teachers' occupational self-efficacy, satisfaction and meaning at work, and their subjective wellbeing. *Frontiers in Psychology*, 14.
- Dahiya, R. (2020). Does virtue in the organisation affect happiness of employees? *International Journal of Indian Culture and Business Management*, 21(4), 459–477.



- Dahiya, R., & Raghuvanshi, J. (2021). Happiness at work: a multi-criteria decision-making approach. *Journal of Indian Business Research*, 13(4), 459–482.
- de Waal, A. (2018). Increasing organisational attractiveness: The role of the HPO and happiness at work frameworks. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 5(2), 124–141.
- Demo, G., Coura, K., Fogaça, N., Costa, A. C., Scussel, F., & Montezano, L. (2022). How are leadership, virtues, HRM practices, and citizenship related in organizations? testing of mediation models in the light of positive organizational studies. *Sustainability*, 14(3), 1508.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384–412.
- Ramírez-Gañán, A. E., Orozco-Quintero, D., & Garzón-Castrillón, M. A. (2020). MANAGEMENT OF HAPPINESS, SUBJECTIVE WELFARE AND LABOR SATISFACTION. *Dimensión Empresarial*, 18(2), 118–138.
- García, J. V., & García, M. E. V. (2014). LEARNING TO BE HAPPY AT WORK. IATED.
- Gil-Flórez, A., Llorens, S., Acosta-Antognoni, H., & Salanova, M. (2022). Basic Psychological Needs at Work: Their Relationship with Psychological Well-Being and Healthy Organisational Outcomes with a Gender Perspective. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(5), 3103.
- Goel, P., & Singh, A. (2024). The mediating role of organisational learning capabilities between workplace happiness and organisational citizenship behaviour. *Journal of Workplace Learning*, 36(1), 59–76.
- Gonçalves, T., & Curado, C. (2023). The role of ethical leadership and social networks in the promotion of workplace happiness and quality of care: A cross-sectional study. *The International Journal of Health Planning and Management*.
- Guertin, R., Malo, M., & Gilbert, M.-H. (2023). Switching Off Automatic Pilot to Promote Well-Being and Performance in the Workplace: The Role of Mindfulness and Basic Psychological Needs Satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 14, 1277416.
- Gulyani, G., & Sharma, T. (2018). Total rewards components and work happiness in new ventures: The mediating role of work engagement (Vol. 6). Emerald Publishing Limited.
- Harolds, J. A. (2020). Quality and safety in healthcare, part LV: leadership to prevent burnout and increase joy. *Clinical Nuclear Medicine*, 45(2), 123–124.
- Hauff, S., Krick, A., Klebe, L., & Felfe, J. (2022). High-Performance Work Practices and Employee Wellbeing—Does Health-Oriented Leadership Make a Difference? *Frontiers in Psychology*, 13, 833028.
- Henderson, S. J. (2000). “Follow your bliss”: A process for career happiness. *Journal of Counseling & Development*, 78(3), 305–315.
- Ho, H. C. Y., Hou, W. K., Poon, K.-T., Leung, A. N. M., & Kwan, J. L. Y. (2023). Being virtuous together: A one-year prospective study on organizational virtuousness, well-being, and organizational commitment. *Applied Research in Quality of Life*, 18(1), 521–542.



Hsiao, J. P.-H., Jaw, C., Huan, T.-C., & Woodside, A. G. (2015). Applying complexity theory to solve hospitality contrarian case conundrums: Illuminating happy-low and unhappy-high performing frontline service employees. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(4), 608–647.

Ali Khan, H. G., Khan, M. A., Ali, M. I., Khattak, S. I., Shujaat, S., & Alam, B. F. (2023). Trust, performance and level of happiness of healthcare employees in the presence of authentic leadership. *Work*, 74(1), 111–118.

Kocollari, U., Cavicchioli, M., & Demaria, F. (2023). The 5 E (lements) of employee-centric corporate social responsibility and their stimulus on happiness at work: An empirical investigation. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*.

Kuanr, A., Lyngdoh, T., Guda, S., & Pradhan, D. (2022). Think Happy Be Happy: Salesperson's Personal Happiness and Flourishing. *IIM Kozhikode Society & Management Review*, 22779752221111599.

Pablo Lopez, J., & Fierro, I. (2015). Determinants of Managers' Happiness: A Research Carried Out in the Pharmacies of the Difare Group in Ecuador. *REVISTA UNIVERSIDAD EMPRESA*, 17(29), 181–211.

Lorenz, T., Ho, J., Beyer, M., & Hagitte, L. (2023). Measuring PERMA+ 4: validation of the German version of the Positive Functioning at Work Scale. *Frontiers in Psychology*, 14.

Moccia, S. (2016). HAPPINESS AT WORK. *Papeles Del Psicólogo*, 37(2).

Mu, H.-L., Xu, J., & Chen, S. (2023). The impact of corporate social responsibility types on happiness management: a stakeholder theory perspective. *Management Decision*.

Erazo, P., & Riaño, M. (2021). Relationship between happiness at work and job performance: a bibliometric analysis, evolution and trends. *Revista Virtual Universidad Católica Del Norte*. Núm. 64 (2021).

Oerlemans, W. G. M., & Bakker, A. B. (2018). Motivating job characteristics and happiness at work: A multilevel perspective. *Journal of Applied Psychology*, 103(11), 1230.

Paschoal, T., Álvaro, J.-L., & Barreiros-Porto, J. (2015). The moderating effect of personal values in the relationship between working conditions and wellbeing/El efecto moderador de los valores personales en la relación entre condiciones de trabajo y bienestar. *Revista de Psicología Social*, 30(1), 89–121.



Prieto-Díez, F., Postigo, Á., Cuesta, M., & Muñiz, J. (2022). Work engagement: organizational attribute or personality trait? *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 38(2), 85–92.

Qaiser, S., Abid, G., Arya, B., & Farooqi, S. (2020). Nourishing the bliss: Antecedents and mechanism of happiness at work. *Total Quality Management & Business Excellence*, 31(15–16), 1669–1683.

Ramirez-Garcia, C., Perea, J. G.-Á. de, & Junco, J. G.-D. (2019). Happiness at work: Measurement scale validation. *Revista de Administração de Empresas*, 59, 327–340.

Ravina-Ripoll, R., Romero-Rodríguez, L. M., & Ahumada-Tello, E. (2021). Workplace happiness as a trinomial of organizational climate, academic satisfaction and organizational engagement. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 22(3), 474–490.

Ribeiro, M., Caldeira, S., Nunes, E., & Vieira, M. (2021). A commentary on spiritual leadership and workplace spirituality in nursing management. *Journal of Nursing Management*, 29(3), 602–605.

Rosini, A. M., da Silva, O. R., Guevara, A. J. H., de Rezende Júnior, J. L., Lopes, S. O., & Barbosa, T. da S. S. (2017). Correlation Between Corporate Governance and the Best Companies to Work in Brazil. *INNOVATION AND MANAGEMENT*.

Ruparel, N., Choubisa, R., & Seth, H. (2022). Imagining positive workplaces: extrapolating relationships between job crafting, mental toughness and authentic happiness in millennial employees. *Management Research Review*, 45(5), 599–618.

Salas-Vallina, Andrés. (2020). Towards a sustainable leader-follower relationship: Constructive dissensus, organizational virtuousness and happiness at work (HAW). *Sustainability*, 12(17), 7087.

Salas-Vallina, Andres, & Alegre, J. (2018). Unselfish leaders? Understanding the role of altruistic leadership and organizational learning on happiness at work (HAW). *Leadership & Organization Development Journal*, 39(5), 633–649.

Salas-Vallina, Andrés, & Alegre, J. (2021). Happiness at work: Developing a shorter measure. *Journal of Management & Organization*, 27(3), 460–480.

Salas-Vallina, Andres, Alegre, J., & Fernandez, R. (2017). Happiness at work and organisational citizenship behaviour: is organisational learning a missing link? *International Journal of Manpower*, 38(3), 470–488.

Salas-Vallina, Andrés, Alegre, J., & Guerrero, R. F. (2018). Happiness at work in knowledge-intensive contexts: Opening the research agenda. *European Research on Management and Business Economics*, 24(3), 149–159.

Salas-Vallina, Andrés, Simone, C., & Fernández-Guerrero, R. (2020). The human side of leadership: Inspirational leadership effects on follower characteristics and happiness at work (HAW). *Journal of Business Research*, 107, 162–171.

Salas-Vallina, A., Alegre, J., & López-Cabrales, Á. (2021). The challenge of increasing employees' well-being and performance: How human resource management practices and engaging leadership work together toward reaching this goal. *Human Resource Management*, 60(3), 333–347.

Sánchez-Vázquez, J. F., & Sánchez-Ordóñez, R. (2019). " Happiness Management»: Review of scientific literature in the framework of happiness at work. *Retos, Revista de Ciencias Administrativas y Económicas*, 9(18).

Semedo, A. S., Coelho, A., & Ribeiro, N. (2019). Authentic leadership, happiness at work and affective commitment: An empirical study in Cape Verde. *European Business Review*, 31(3), 337–351.

Sender, G., Carvalho, F., & Guedes, G. (2021). The happy level: A new approach to measure happiness at work using mixed methods. *International Journal of Qualitative Methods*, 20, 16094069211002413.

Singh, A., & Banerji, R. (2022). Happiness at work, organization citizenship behaviour and workplace diversity: a study on Indian private sector bank employees. *Industrial and Commercial Training*, 54(3), 460–475.

Singh, S., & Aggarwal, Y. (2018). Happiness at work scale: Construction and psychometric validation of a measure using mixed method approach. *Journal of Happiness Studies*, 19, 1439–1463.



- Sloan, M. M. (2012). Controlling anger and happiness at work: An examination of gender differences. *Gender, Work & Organization*, 19(4), 370–391.
- Tandler, N., Krauss, A., & Proyer, R. T. (2020). Authentic happiness at work: Self-and peer-rated orientations to happiness, work satisfaction, and stress coping. *Frontiers in Psychology*, 1931.
- Toledo, M., Charles-Leija, H., Castro, C. G., Guerrero, I., & Ballesteros-Valdés, R. (2022). The IWH-BEAT Questionnaire Validation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(6), 3559.
- Nuray, T. (2019). Factors Affecting Happiness of a Public University Staff: Case of Qualitative Research. *Journal of Economy Culture and Society*, (60), 187–205.
- Porras Velásquez, N. R., & Parra D’aleman, L. C. (2019). La felicidad en el trabajo: entre el placer y el sentido. *Equidad y Desarrollo*, 1(34), 181–197.
- Warr, P. (2007). Searching for happiness at work. *The Psychologist*.
- Weziak-Bialowolska, D., Bialowolski, P., Sacco, P. L., VanderWeele, T. J., & McNeely, E. (2020). Well-being in life and well-being at work: Which comes first? Evidence from a longitudinal study. *Frontiers in Public Health*, 8, 103.
- Wijngaards, I., Hendriks, M., & Burger, M. J. (2019). Steering towards happiness: An experience sampling study on the determinants of happiness of truck drivers. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 128, 131–148.
- Zhao, W.-X., Shao, L., Zhan, M., & Peng, M. Y.-P. (2022). How do determiners of job performance matter during COVID-19? The conservation of resource theory. *Frontiers in Psychology*, 12, 774552.