

Validação da Versão Reduzida do Inventário de Felicidade no Trabalho

Validation of the Short Version of the Happiness at Work Inventory

Andresa Darosci Silva Ribeiro¹, Saúl Neves de Jesus², João Nuno Ribeiro Viseu³,
Narbal Silva⁴ e Joana Conduto Vieira dos Santos⁵

Resumo

A felicidade é um estado psicológico socialmente construído, onde ser feliz é sentir emoções positivas no aqui e agora, mas que tenha sentido e propósito a longo prazo. Ao considerar a centralidade do trabalho na vida das pessoas, é importante compreender os aspetos valorizados para a construção da felicidade no trabalho. O objetivo deste estudo foi o de validar a versão reduzida do Inventário de Felicidade no Trabalho (IFT) utilizando uma amostra de 814 participantes brasileiros. Para a versão reduzida, a amostra foi dividida, de forma aleatória, em duas subamostras. A primeira utilizada para uma análise fatorial exploratória, para testar a estrutura fatorial original, que resultou em um modelo unidimensional com 25 itens, e a segunda para a análise fatorial confirmatória. Os resultados permitiram concluir que a versão reduzida do IFT possui boas propriedades psicométricas, sendo viável para a realização de futuras pesquisas com trabalhadores.

Palavras-chave: felicidade no trabalho, inventário, inventário de felicidade no trabalho, psicologia positiva

Abstract

Happiness is a socially constructed psychological state, where being happy is feeling positive emotions in the here and now, but with long-term meaning and purpose. When considering the centrality of work in people's lives, it is paramount to understand the valued aspects of building happiness at work. This study aimed to validate the short version of the Happiness at Work Inventory (HWI) using a sample of 814 Brazilian participants. For the short version, the sample was randomly divided into two subsamples. The first was used for exploratory factor analysis to test the original factor structure, resulting in a unidimensional model with 25 items. The second subsample was used for the confirmatory factor analysis. The results indicate that the short version of the HWI has good psychometric properties and is viable for future research with workers.

Keywords: happiness at work, inventory, happiness at work inventory, positive psychology

¹Psicóloga. Pós-Doutoramento pela Universidade do Algarve (UAlg). Faculdade de Ciências Humanas e Sociais - Campus de Gambelas, Edifício 1 - 8005-139 - Faro, Portugal. Pesquisadora no Laboratório de Psicologia Positiva nas Organizações e no Trabalho/LAPPOT na Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC/Brasil). Tel.: +55 48 98834-6246. E-mail: andresa.darosci@gmail.com

²Psicólogo e Doutor em Psicologia. Professor Catedrático da Universidade do Algarve (UAlg). Centro Universitário de Investigação em Psicologia (CUIP-UAlg). Faculdade de Ciências Humanas e Sociais - Campus de Gambelas, Edifício 1 - 8005-139 Faro, Portugal. Tel.: +351 965 053 506. E-mail: snjesus@ualg.pt

³Psicólogo e Doutor em Psicologia. Professor Auxiliar da Universidade de Évora (UE). Investigador do Centro de Investigação em Educação e Psicologia da Universidade de Évora (CIEP-UE). Universidade de Évora. Departamento de Psicologia - Universidade de Évora - Colégio Pedro da Fonseca. PITE (Parque Industrial e Tecnológico de Évora). Rua da Barba Rala - 7000 Évora, Portugal. Tel.: +351 961 482 781. E-mail: joao.viseu@uevora.pt

⁴Psicólogo e Doutor em Engenharia e Gestão do Conhecimento. Professor Titular do Departamento de Psicologia e do Programa de Pós-Graduação em Psicologia (PPGP) da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Supervisor do Laboratório de Psicologia Positiva nas Organizações e no Trabalho/LAPPOT. Diretor Executivo da Pró-Reitoria de Extensão da UFSC. Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Universidade Federal de Santa Catarina - Pró-Reitoria de Extensão - Prédio da Reitoria II - 3. andar - Florianópolis/SC, Brasil. Tel.: +55 48 99111-3214. E-mail: narbal.silva@ufsc.br

⁵Psicóloga e Doutora em Psicologia. Professora Auxiliar da Universidade do Algarve (UAlg). Centro de Investigação em Psicologia (CIP_UAlg). Universidade do Algarve (UAlg). Faculdade de Ciências Humanas e Sociais Campus de Gambelas, edifício 1 - 8005-139 Faro, Portugal. Tel.: +351 967 733 867. E-mail: jcsantos@ualg.pt

Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación – e Avaliação Psicológica. RIDEP · N°73 · Vol. 3 · 37-51 · 2024

ISSN: 1135-3848 print /2183-6051online

This work is licensed under CC BY-NC 4.0. To view a copy of this license, visit <http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

Introdução

A procura pela felicidade é uma constante na história humana. Desde os filósofos gregos têm-se formulado concepções com o objetivo de compreender a felicidade (Ribeiro & Silva, 2018). Segundo os gregos, a felicidade era uma virtude (Novo, 2005; Schoch, 2006). Os registros históricos indicam que as preocupações sobre o que faz a vida valer a pena e como melhorá-la têm sido alvo central da atenção humana (Aristóteles, 1991; Diener, 1984; Silva et al., 2022a, 2022b; Silva et al., 2023).

O termo “Psicologia Positiva” foi referido pela primeira vez em 1954, pelo psicólogo humanista Abraham Maslow, precursor do termo nos seus estudos sobre motivação e personalidade (Snyder & Lopez, 2009) e, mais adiante, foi difundido e consolidado por Martin Seligman. A partir de 1998, nos Estados Unidos da América, o psicólogo Martin Seligman utilizou e legitimou o termo Psicologia Positiva para tratar dos aspectos positivos que envolvem a vida do ser humano (Scorsolini-Comin et al., 2013; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Ao se tornar presidente da Associação Americana de Psicologia (APA), indagou sobre a necessidade de se fazer uma ciência com o propósito de melhorar a qualidade de vida, precaver patologias e incentivou o avanço das pesquisas focadas nas potencialidades humanas, visando o florescimento do ser humano e da comunidade em geral.

Seligman (2002) contribuiu para disseminar a concepção da Psicologia Positiva no seu livro “Felicidade Autêntica” e, em seguida, num estudo realizado sobre virtudes e forças de caráter (Peterson & Seligman, 2004). Diferentes autores, como Linley et al. (2006), consideraram que a Psicologia Positiva foi iniciada pela Psicologia Humanista com a finalidade de estudar as capacidades e as potencialidades humanas. O movimento humanista influenciou a Psicologia Positiva e é reconhecido como a terceira força da Psicologia em contraponto ao comportamentalismo e a psicanálise (Holanda, 2014; Ribeiro, 2019; Silva et al., 2018). Os estudiosos humanistas defendiam uma Psicologia capaz de considerar o ser humano na sua singularidade e totalidade (Gomes et al., 2004).

Em termos gerais, as bases da Psicologia Positiva estão integradas com concepções da

Psicologia Humanista sobre a ênfase na pessoa em pleno funcionamento e o estudo de indivíduos saudáveis (Maslow, 1954; Rogers, 2003). Para Maslow, a felicidade é passível de ser alcançada e ocorre através da autorrealização (Oliveira et al., 2018). Em termos de ilustração, pode destacar-se também o papel do psiquiatra austríaco Viktor Frankl (2005, 2008), ao considerar a felicidade como uma consequência de uma vida com sentido, propósito e razão para viver.

Seligman e os outros pesquisadores observaram que, até ao final do século XX, a psicologia clínica tinha se concentrado quase exclusivamente nos aspectos patológicos que envolvem os seres humanos, por exemplo, no tratamento de doenças mentais. O foco na fraqueza não era encontrado apenas na psicologia clínica, pois na área organizacional o estresse no trabalho tinha uma tendência ao polo negativo e de adoecimento laboral (López-Núñez et al., 2018). Com o surgimento da Psicologia Positiva, enquanto área de conhecimento e campo de atuação, vislumbrou-se focar os aspectos positivos da condição existencial dos seres humanos, os quais se encontram pautados por experiências subjetivas positivas (que produzem emoções positivas), as características individuais e as virtudes cívicas, que levam à felicidade dos seres humanos (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000; Seligman, 2002). Desta forma, Seligman e Csikszentmihalyi (2000) sugeriram uma nova perspectiva a partir da visão mais positiva, de modo a equilibrar os estudos em Psicologia. Esta visão contrapõe as perspetivas iniciais, nas quais a preocupação maior foi a de se investigar os aspectos patológicos do ser humano, em vez de valorizar as suas virtudes e potencialidades (Ribeiro, 2019). As publicações e textos tratavam mais sobre o sofrimento do que sobre a alegria (Myers & Diener, 1995).

Com o avanço científico das pesquisas em Psicologia Positiva a partir do final da década de 1990, houve um aumento do interesse no lado positivo da vida organizacional, nomeadamente o bem-estar, a satisfação no trabalho, as experiências positivas e a felicidade no trabalho (Seligman, 2002). De entre os fenómenos estudados pela Psicologia Positiva encontra-se, portanto, a felicidade. Nas últimas décadas, o interesse em estudos e pesquisas sobre a felicidade, a partir dos

preceitos da Psicologia Positiva, tem contribuído, não só para a criação de estratégias e de intervenções visando a melhoria da vida pessoal, mas em diversos aspetos da vida profissional (Farsen et al., 2018; Galvão et al., 2019; Galvão et al., 2020; Helliwell et al., 2017; Hills & Argyle, 2002; Maio, 2016; Mamedes, 2009; McKee, 2017; Ribeiro, 2019; Ribeiro et al., 2017; Ribeiro & Silva, 2018; Ribeiro & Silva, 2020; Satuf & Reis, 2017; Silva et al., 2020a, 2020b; Silva et al., 2022a, 2022b; Silva et al., 2023). No que se refere à felicidade no trabalho, os conhecimentos construídos pela Psicologia Positiva podem levar a uma melhor compreensão sobre quais são os aspectos essenciais para a construção de um ambiente laboral mais saudável e humanizado.

A concepção adotada neste estudo, é que ser feliz é desfrutar o presente, ou seja, sentir emoções positivas no aqui e agora, mas que tenha sentido e propósito a longo prazo, sendo esta concepção compartilhada por Ben-Shahar (2007), Dolan (2015), Ribeiro (2019), Ribeiro e Silva (2018), Silva et al. (2017), Silva et al. (2022a, 2022b) e Silva et al. (2023). Os autores referidos consideraram a felicidade como a intersecção de duas perspectivas tradicionais, a hedónica e a eudaimónica, as considerando como complementares.

A perspectiva hedónica, concebe o bem-estar como experiência cumulativa de afetos no trabalho e a felicidade fomentada pela busca de prazer imediato (Huta & Ryan, 2010; Ryan & Deci, 2001). Enquanto a visão eudaimónica está relacionada às experiências de realização pessoal e de expressão do potencial do ser humano. Pesquisadores, coerentes com a visão de Aristóteles, compreendem que a felicidade e o bem-estar não são sinónimos, ou seja, uma vida eudaimónica vai além do prazer imediato (Farsen et al., 2018; Ribeiro et al., 2017; Ribeiro & Silva, 2018; Silva et al., 2017; Snyder & Lopez, 2009). A pessoa feliz desfruta de emoções positivas ao mesmo tempo que vê propósito em sua vida (Ben-Shahar, 2007; Dolan, 2015). Entende-se que a felicidade supõe experimentar prazer nas diversas circunstâncias da vida (hedonismo), sempre revestidos de propósitos relevantes que conferem sentido à vida (eudaimonismo) (Silva et al., 2022b; Silva et al., 2023).

Cabe ressaltar o aspecto do bem-estar psicológico como indicador de saúde mental

destacado por Warr (1987), que compreende a saúde mental como multifatorial, constituída por cinco componentes básicos sendo eles: bem-estar afetivo, a competência pessoal, a aspiração, a autonomia e o funcionamento integrado. O autor considera que o bem-estar no trabalho está no equilíbrio que o ambiente sócio-laboral pode proporcionar ao trabalhador, envolvendo aspectos que incluem os recursos financeiros, a segurança física, a posição social valorizada em função do trabalho que exerce, o controle das atividades, a oportunidade para desenvolver competências, os resultados alcançados para o progresso social, a variedade das tarefas desempenhadas, a clareza e a compreensão do ambiente de trabalho e a oportunidade para estabelecer relações sociais.

A felicidade é construída pelo ser humano a partir das suas características individuais e pelo contexto social em que se insere (Veenhoven, 1984). Assim, admite-se que tanto as dimensões pessoais como as sociais exercem influência sobre a felicidade das pessoas. O estudo das relações entre o trabalho e a felicidade não é recente. O trabalho ocupa uma posição central na vida social, tanto pela utilidade económica, como pela constituição da identidade e fonte de autoestima (Meaning of Work International Research Team [MOW], 1984; Ribeiro, 2019; Tolfo & Piccinini, 2007). Assim, o trabalho é uma das dimensões estruturantes na vida das pessoas, seja pela sua função instrumental (de sustento e económica), seja enquanto fator de realização pessoal e de sentido e significado. Ao fazer parte da vida das pessoas, torna-se importante ser feliz no que se faz, perceber que há sentido e que este sentido atinja um propósito maior.

A importância de se avaliar a felicidade no trabalho

A pandemia causada pela COVID-19 provocou uma grande instabilidade económica e laboral a nível mundial. O desafio colocado à força de trabalho a nível global pela COVID-19 não teve precedentes, devido ao seu impacto na sobrevivência das pessoas e das organizações. As relações e os processos laborais têm vindo a modificar-se num ritmo acelerado, onde as pessoas estão confrontadas com alterações ao modelo tradicional de trabalho. A jornada de trabalho apenas no espaço físico da organização, no formato presencial, já não constitui a única modalidade para

se trabalhar. Hoje já é possível ter-se diferentes localizações em que o trabalho pode ser realizado, por exemplo, em casa, *coworking* ou até mesmo alternando localizações em formato híbrido (espaço físico da empresa e *home office*).

O teletrabalho é um tipo específico de modelo de trabalho flexível que denota um trabalho sem limites espaciais ou temporais fixos (Soga et al., 2022), podendo ser classificado uma vez por semana ou em tempo integral (Wojcak et al., 2016). Por um lado, o trabalho à distância é muitas vezes apreciado e bem-vindo pelas organizações e pelos seus trabalhadores devido à sua autonomia e flexibilidade percebidas, que têm sido argumentadas como potenciadoras do desempenho dos trabalhadores (Kelliher & Anderson, 2010) e do seu bem-estar (Sharma et al., 2020). No entanto, o trabalho à distância implica frequentemente uma transformação parcial ou total da cultura e das práticas organizacionais, incluindo infraestruturas e intervenções tecnológicas adequadas. Nesse sentido, antes da implementação, há a necessidade de acordo prévio das diretrizes que deverão ser seguidas pelos trabalhadores que vão aderir ao teletrabalho e seus superiores imediatos (Leite & Lemos, 2021). Ao se evidenciar as diferentes modalidades de trabalho (presencial ou não), torna-se relevante avançar as pesquisas científicas para compreender se há diferença na satisfação e felicidade no trabalho.

A tecnologia e até mesmo a pandemia causada pela COVID-19 aceleraram essas mudanças, ao ponto do modelo *home office* ser melhor aceite, quer por trabalhadores quer por chefias, e se tornar mais habitual. Para aqueles que se encontram em teletrabalho existem desafios que trazem vantagens e desvantagens. Por consequência, houve um acúmulo de responsabilidades laborais e da rotina dos lares ao ocupar o mesmo espaço. Além disso, acresce a insegurança pelo medo de perder seus empregos e o temor de não conseguir assumir compromissos financeiros para manter o adequado sustento familiar (Silva et al., 2020a).

Os aspectos acima destacados evidenciam a importância de compreender quais os fatores essenciais e que são valorizados pelos trabalhadores para a criação de um trabalho mais feliz. Afinal, os seres humanos tiveram que redesenhar o “como” e a “forma” de trabalhar. Pesquisas e estudos são conhecidos, como por

exemplo, do *Great Place to Work* (Bush, 2018), procurando identificar quais são os fatores praticados pelas organizações e que são valorizados pelos trabalhadores, com o objetivo de se criar um bom lugar para se trabalhar.

Algumas perguntas são importantes para refletir: Um bom lugar para se trabalhar tem o mesmo significado de estar feliz no trabalho? O que faz o ser humano considerar que é feliz no trabalho? É possível realizar um trabalho com sentido e propósito ou o importante apenas é o quanto de dinheiro que recebe como pagamento? Será possível trabalhar remotamente ou presencialmente, mantendo relações saudáveis e positivas com os clientes e colegas de trabalho? Ou ainda, será aceitável negociar um horário de trabalho, com maior flexibilidade, ou até mesmo testar a eficácia da redução da jornada semanal de quatro dias?

A respeito da quantidade de dias trabalhados por semana, tem-se evidenciado um aumento crescente de pesquisas científicas para compreender qual o impacto na eficiência organizacional e satisfação de vida dos trabalhadores (Deery et al., 2017; Veal, 2022). O estudo publicado por Deery et al. (2017) indicou que a satisfação com as horas de trabalho reduzidas foi associada a um menor absentismo. A relevância destas pesquisas trouxe à tona questões como a importância da quantidade de horas trabalhadas *versus* a eficiência e produtividade no trabalho, pois questiona-se: um trabalhador que trabalha cinco dias por semana é necessariamente mais produtivo e eficaz do que um trabalhador que trabalha intensamente quatro dias? De que forma a quantidade de dias e horas trabalhadas impacta na felicidade do trabalhador? Outro aspecto importante que deve se levar em conta, é o perfil geracional dos trabalhadores que buscam alinhar o sentido e propósito do trabalho (Silva et al., 2022b).

Mesmo antes da pandemia de COVID-19, já havia um interesse global em compreender os aspectos que envolvem a felicidade no trabalho como os resultados das pesquisas publicadas anualmente pelo *World Happiness Report* (WHR). O primeiro WHR foi publicado em abril de 2012, com apoio da Organização das Nações Unidas (ONU) no encontro sobre felicidade e bem-estar. A felicidade tem sido considerada como um

indicador importante para o progresso social e as políticas públicas. Helliwell et al. (2012, 2017) destacaram que os resultados alcançados no relatório podem ser utilizados para encorajar os empregadores a melhorarem a qualidade dos empregos. Por sua vez, sugeriram que a promoção da felicidade e do bem-estar podem possibilitar ganhos na produtividade e no desempenho organizacional.

Instrumentos e pesquisas foram desenvolvidos visando compreender os aspectos que envolvem a construção da felicidade no trabalho e fenômenos relacionados. O artigo publicado por Gaspar et al. (2022), teve como objetivo a construção e validação de um instrumento transcultural de avaliação dos ambientes de trabalho saudáveis denominado Ecossistemas dos Ambientes de Trabalho Saudáveis (EATS), tendo por base o modelo conceitual *Healthy Workplaces* proposto pela Organização Mundial de Saúde e Modelo Ecológico Bronfenbrenner (2005). Já o estudo realizado por Galvão et al. (2020), teve o propósito de validar uma medida que identifica possíveis dimensões da felicidade, tendo como ponto de partida o *Oxford Happiness Questionnaire*. Outras publicações foram identificadas como a Exploração Psicométrica da Versão Portuguesa do *Oxford Happiness Questionnaire* na população Angolana e posterior comparação com a população portuguesa (Mamedes, 2009). A felicidade no trabalho e reflexo na gestão das organizações foi objeto de estudo de Maio (2016) e de um estudo comparativo entre portugueses e brasileiros sobre a satisfação laboral e felicidade desenvolvido por Satuf e Reis (2017). No Brasil, pesquisadores do Laboratório de Psicologia Positiva nas Organizações e Trabalho (LAPPOT), na Universidade Federal de Santa Catarina, desenvolveram um inventário que visa mensurar a Felicidade no Trabalho, cuja sigla utilizada é IFT, contendo três grandes dimensões: a transcendental, a psicossocial (pilar relacional e pessoal) e a material de existência (Silva et al., 2022a; Silva et al., 2023) sendo este inventário o objeto de pesquisa deste artigo. Estas dimensões envolvem aspectos, por exemplo, que consideram o sentido e o propósito do trabalho, o estabelecimento de relacionamentos interpessoais saudáveis, com significado e que sejam gratificantes, bem como aspectos que envolvem as condições de trabalho

para a realização das tarefas, a progressão na carreira, os cuidados com a ergonomia, a carga de trabalho, a oportunidade para se desenvolver e colocar seus conhecimentos em prática (Ribeiro, et al., 2021; Silva et al., 2022a, 2022b; Waldinger, 2015; Waldinger & Schulz, 2023).

Neste artigo, pretendeu-se analisar as características psicométricas do IFT para a construção de uma versão reduzida a fim de poder ser criada uma versão unidimensional que corresponda à conceptualização predominante nos estudos sobre felicidade no trabalho (Silva et al., 2022a) e que permita realizar mais facilmente investigações da relação entre a felicidade no trabalho e outras variáveis, como a satisfação com a vida (Diener et al., 1985; Jesus et al., in press), satisfação profissional (Lima et al., 1995) e a felicidade (Pais-Ribeiro, 2012).

Método

Participantes

Através de uma técnica de amostragem não-probabilística, por conveniência, foi utilizada uma amostragem brasileira composta por 814 trabalhadores. Foram definidos como critérios de inclusão para participar neste estudo: estar em situação laboral ativa de pelo menos um ano, ser residentes no território nacional brasileiro e ter 18 anos ou mais anos de idade. Seguidamente, a amostra inicial ($N=814$) foi dividida em duas subamostras com igual número de participantes ($n=407$), de forma aleatória. Cada uma destas amostras serviu um fim específico, a primeira, designada por subamostra 1, possibilitou a realização de uma análise fatorial exploratória (AFE), e a segunda, designada por subamostra 2, permitiu a condução de uma análise fatorial confirmatória (AFC). Na Tabela 1 encontra-se a caracterização das suas subamostras consideradas para este estudo.

Instrumentos

A felicidade no trabalho foi aferida através do Inventário de Felicidade no Trabalho (IFT; Silva et al., 2022a). Este instrumento foi composto por 57 itens (e.g., Meu ambiente físico de trabalho é confortável.) e a opção de resposta organizada numa escala de *Likert* de cinco pontos (*1-Discordo totalmente; 5-Concordo totalmente*). De acordo

Tabela 1. Caracterização das Subamostras

Característica	Subamostra 1 (%)	Subamostra 2 (%)
Gênero		
Masculino	31.3	69.5
Feminino	68.7	30.5
Idade		
18-27 anos	7.9	11.0
28-37 anos	30.2	28.5
38-47 anos	32.9	36.9
48-57 anos	22.4	17.7
58 ou + anos	6.6	5.9
Estado civil		
Solteiro(a)	30	29.2
Casado(a)	52.1	58.2
Separado(a) / Divorciado (a)	12.0	8.3
Viúvo(a) / Outro	5.9	4.3
Nível de escolaridade		
Pré-Licenciatura ou Outra	21.4	17.3
Licenciatura	50.1	47.2
Formação Pós-Graduada	28.5	35.5
Média diária de horas trabalhadas por dia		
Menos de 8 horas	35.8	24.8
8 horas	39.7	42.3
Mais de 8 horas	24.5	32.9
Jornada de trabalho somente na modalidade presencial		
Sim	52.8	40.3
Não	47.2	59.7

com o IFT, foram distinguidas três dimensões: (a) transcendental (28 itens; e.g., O trabalho que faço tem sentido para mim); (b) psicossocial (17 itens; e.g., Posso contar com os meus colegas de trabalho para desempenhar as minhas atividades); e (c) material de existência (12 itens; e.g., Meu ambiente físico de trabalho é adequado às funções que exerço). No estudo de desenvolvimento preliminar do IFT, realizado com adultos trabalhadores brasileiros, foram obtidos valores de consistência interna, avaliados a partir do coeficiente alfa de Cronbach, superiores a .70 (Silva et al., 2022a).

Foi também construído um questionário sociodemográfico com perguntas relativas ao gênero, idade, estado civil, nível de escolaridade mais elevado, média de horas diária trabalhadas e se o trabalhador desempenhava as suas funções unicamente no espaço físico da organização de forma presencial ou não.

Procedimento de recolha de dados

Os dados foram recolhidos por meio de uma plataforma *online*. Foram definidos como critérios de inclusão para participar neste estudo, à data da resposta ao protocolo de investigação os participantes deveriam estar em situação laboral ativa de pelo menos um ano, ser residentes no território nacional brasileiro e ter 18 anos ou mais anos de idade.

Os participantes foram informados de que poderiam interromper a sua participação no estudo a qualquer momento, sem prejuízo para nenhuma das partes. Além disso, os respondentes foram igualmente informados de que não existiam quaisquer riscos associados à participação, quer para a saúde física quer para a saúde mental, e de que não haveria lugar ao pagamento de qualquer compensação pela resposta ao protocolo. Esta investigação seguiu um método quantitativo e adotou um *design* de investigação transversal, ou seja, os dados foram recolhidos uma única vez no tempo. Por fim, seguiu-se uma técnica de amostragem não-probabilística, por conveniência da equipa de investigação.

Procedimento de análise de dados

Num primeiro momento foi realizada uma análise de *missing values*, caso fossem identificados valores em falta, eles seriam substituídos pelos valores de média de cada indicador (i.e., item). Este procedimento é um dos recomendados por Hill e Hill (2008) para lidar com *missing values*.

A AFE foi conduzida pelo método de análise em componentes principais e com recurso a uma rotação de tipo ortogonal, neste caso, uma rotação Varimax. A seleção deste tipo de rotação possibilita a obtenção, após a realização da AFE, de fatores independentes (Field, 2018). Para a

construção da versão reduzida do IFT, foi colocada uma restrição à execução da AFE, a obtenção de uma estrutura unifatorial, i.e., uma estrutura com um único fator. Além disso, foi definido um *cut-off* de .71 para as cargas fatoriais dos itens. De acordo com Matsunaga (2010), um *cut-off* de .40 para as cargas fatoriais dos indicadores (i.e., itens) é passível de crítica e pode ser encarado como uma limitação, defendendo-se que se devem manter os itens com cargas fatoriais entre .60-.70. Com base na classificação de Comrey e Lee (1992), (a) excelente (>.71); (b) muito bom (>.63); (c) bom (>.55); (d) aceitável (>.45); e (e) pobre (>.32), decidiu-se somente pela manutenção dos indicadores que apresentassem uma carga fatorial superior a .71, i.e., classificada como excelente. Estudos anteriores (e.g., Pocinho et al., 2020) também apresentaram valores de *cut-off* para as cargas fatoriais dos itens superiores a .40. A adequação da amostra para a execução de uma AFE foi testada por meio do teste Kaiser-Meyer-Olkin (KMO). Segundo Kaiser e Rice (1974), este teste deve obter um resultado igual ou superior a .70 ($KMO \geq .70$) para que uma amostra seja considerada adequada para este procedimento estatístico. Field (2018) propôs uma classificação para os valores de KMO, que varia entre o inaceitável (<.50), miserável ($\geq .50$), medíocre ($\geq .60$), mediano ($\geq .70$), meritório ($\geq .80$) e excelente ($\geq .90$). Por sua vez, o teste de esfericidade de Bartlett foi empregue para comparar os valores das matrizes de identidade e de correlação, devendo-se obter valores estatisticamente significativos ($p < .05$). Por fim, foi testada a consistência interna da estrutura fatorial obtida, recorrendo-se, para tal, ao coeficiente alfa de Cronbach, tendo sido definido um *cut-off* de .70 (Field, 2018). A classificação do valor obtido para este coeficiente baseou-se na proposta de Sharma (1996), excelente ($\alpha > .90$), muito bom (α entre .80 e .90), adequado (α entre .70 e .80) e pobre ($\alpha < .50$). Os procedimentos estatísticos supracitados foram conduzidos com o uso do *software Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versão 20.

Em seguida, foi realizada uma AFC. A primeira etapa desta análise foi a avaliação da distribuição normal multivariada. Na literatura existe uma discórdia quanto aos valores de assimetria ($|sk|$) e de curtose ($|ku|$) que indicam um respeito por este pressuposto, porém, para o

método de máxima verossimilhança, valores de $|sk|$ e $|ku|$ de dois e sete, respectivamente, apontam para a existência de uma distribuição normal multivariada (Curran et al., 1996).

O modelo obtido na AFE foi testado, quanto ao seu ajustamento, na AFC. Para tal, foram definidos um conjunto de índices de ajustamento: (a) teste de qui-quadrado de bondade do ajustamento (χ^2), deve obter-se um $p > .05$, contudo, é possível que surjam valores de $p < .05$ em estudos com vários participantes (Anderson & Gerbing, 1982); (b) *Goodness of Fit Index* (GFI), um bom ajustamento ocorre para valores entre .90 e .95 e um ajustamento muito bom ocorre com valores superiores a .95 (Marôco, 2021); (c) *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA), um ajuste aceitável ocorre para valores entre .05 e .10 e um ajuste bom ocorre para valores inferiores a .05 (Marôco, 2021); (d) *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR), um ajustamento aceitável ocorre para valores entre .05 e .08 e um bom ajustamento ocorre para valores menores que .05 (Hu & Bentler, 1999); (e) *Comparative Fit Index* (CFI), *Normed Fit Index* (NFI) e *Relative Fit Index* (RFI), todos considerados como índices de ajustamento incrementais, cuja classificação varia entre bom, para valores entre .90 e .95, e muito bom, para valores superiores a .95 (Marôco, 2021); e, por fim, (f) χ^2/df , um ajuste aceitável ocorre para valores iguais ou inferiores a cinco e um ajuste muito bom ocorre para valores iguais ou inferiores a dois (Marôco, 2021). Além destes índices, foi também calculado um intervalo de confiança de 90% para o índice RMSEA (IC90%RMSEA) (Marôco, 2021). Os procedimentos estatísticos anteriores foram efetuados utilizando o *software Analysis of Moment Structures* (AMOS) versão 20.

A validade foi aferida de duas formas, fatorial e convergente. Existe evidência de validade fatorial quando as cargas fatoriais padronizadas dos indicadores apresentam um valor igual ou superior a .50 e são estatisticamente significativas ($p < .05$) (Marôco, 2021). Relativamente à validade convergente, foi empregue o coeficiente *Average Variance Extracted* (AVE), é expectável que se atinjam valores iguais ou superiores a .50 ($AVE \geq .50$; Bagozzi & Yi, 1988). Em último lugar, a fiabilidade foi testada com recurso a dois coeficientes, alfa de Cronbach e *Composite Reliability* (CR), segundo a classificação de

Sharma (1996), devem obter-se valores iguais ou superiores a .70.

De forma a analisar-se o efeito das variáveis sociodemográficas na felicidade do trabalho foram ainda realizadas análises de regressão e de comparação de médias (*t-test*).

Resultados

Análise Fatorial Exploratória

A AFE, realizada através do método de componentes principais e com recurso a uma rotação Varimax, apresentou uma estrutura unifatorial que explicava 45.770% da variância total. O valor do teste KMO foi de .968, valor classificado como excelente de acordo com Field (2018), e o teste de Bartlett obteve um resultado estatisticamente significativo ($p < .001$). Uma vez que se procurou criar uma versão reduzida do IFT, foi definido que as cargas fatoriais dos indicadores (i.e., dos itens) deveriam ser iguais ou superiores a .71. Dos 57 itens iniciais, apenas 25 cumpriram com esta restrição. O coeficiente alfa de Cronbach, calculado com a solução final obtida pela AFE, i.e., estrutura unifatorial composta por 25 itens, alcançou um valor de .971. Segundo a classificação de Sharma (1996), este resultado pode ser classificado como excelente.

Análise Fatorial Confirmatória

Para a realização da AFC foi utilizada a estrutura fatorial obtida na AFE. Relativamente ao pressuposto de distribuição normal multivariada, observou-se que os valores de assimetria e de curtose respeitavam os valores de *cut-off* definidos pela literatura. Logo, foi possível realizar a AFC recorrendo ao método de máxima verosimilhança.

Ajustamento Global do Modelo

O modelo inicial obtido não apresentava um ajustamento adequado, uma vez que os resultados dos índices de ajustamento não estavam de acordo com o *cut-off* definido pela literatura: $\chi^2=2004.575$ ($p < .05$), GFI=.650, RMSEA=.124, IC90%RMSEA=[.119-.130], SRMR=.069, CFI=.794, NFI=.769, RFI=.748 e $\chi^2/df=7.289$.

Para resolver esta situação, examinaram-se as cargas fatoriais padronizadas dos indicadores

(i.e., itens) e os índices de modificação. A partir dessa avaliação, foram removidos alguns itens que estavam a prejudicar a qualidade do modelo e foram estabelecidas oito covariâncias entre os erros de medida de alguns itens. As covariâncias criadas foram estatisticamente significativas ($p < .001$). Após a realização destes procedimentos, foi possível obter um modelo devidamente ajustado: $\chi^2=338.861$ ($p < .05$), GFI=.901, RMSEA=.079, IC90%RMSEA=[.070-.088], SRMR=.037, CFI=.952, NFI=.935, RFI=.919 e $\chi^2/df=3.530$. O ajustamento obtido variou entre o aceitável e o muito bom.

Avaliação do Modelo de Medida

Na Tabela 2 encontra-se um resumo da avaliação do modelo de medida. Como se pode observar, existe evidência de validade fatorial, uma vez que as cargas fatoriais padronizadas dos indicadores (i.e., itens) são superiores a .50 e estatisticamente significativas ($p < .05$), de validade convergente ($AVE \geq .50$) e de fiabilidade ($\alpha \geq .70$ e $CR \geq .70$).

Avaliação da influência das variáveis sociodemográficas

Na Tabela 3 encontra-se a Análise Regressão do Efeito variáveis sociodemográficas na Felicidade no Trabalho. Pode-se visualizar que as variáveis Idade e Trabalho Presencial ou Híbrido se destacaram de forma positiva porque em ambos o *p-value* se apresenta respectivamente .001 e .030. No entanto, o *p-value* para o sexo (.552), estado civil (.525) e média de horas de trabalho (.803) não são estatisticamente significativos.

Na Tabela 4 encontra-se a Análise Diferença Médias (*t-test*) - Efeito do género e do tipo de trabalho na Felicidade no Trabalho. Como se pode verificar, no que diz respeito ao efeito da variável sociodemográfica não se observam diferenças estatisticamente significativas. No que respeita ao tipo de trabalho, há uma média superior no trabalho híbrido ($M=4.12$), quando comparado com o trabalho presencial ($M=3.99$), ainda que não seja significativa ($p = .061$).

Tabela 2. Avaliação da Validades Fatorial e Convergente e Fidelidade do IFT

	Cargas fatoriais padronizadas*	α e CR	AVE
Inventário de Felicidade no Trabalho (IFT)			
Itens		.956;.956	.576
1. Os relacionamentos que tenho no ambiente de trabalho proporcionam-me satisfação.	.672		
2. O ambiente físico de trabalho proporciona-me satisfação.	.654		
3. No meu trabalho, tenho oportunidades de tornar-me aquilo que desejo ser.	.855		
4. Eu recebo opiniões construtivas no meu ambiente de trabalho.	.680		
5. A organização onde eu trabalho contribui para que eu me torne um ser humano melhor.	.815		
6. Existe transparência no relacionamento entre colegas.	.666		
7. A organização em que trabalho contribui para que eu consiga cumprir os meus deveres profissionais.	.675		
8. O trabalho que faço proporciona-me realização profissional.	.830		
9. No meu trabalho, sinto que tenho perspectivas de crescer como ser humano e profissionalmente.	.830		
10. A minha organização fornece-me apoio para que eu desenvolva novos conhecimentos através do meu trabalho.	.748		
11. Eu confio no meu chefe imediato.	.656		
12. A organização incentiva que eu tome decisões referentes ao meu trabalho.	.757		
13. Sinto orgulho do meu trabalho.	.749		
14. Sinto que sou feliz no meu trabalho.	.874		
15. Sinto que tenho possibilidade de usar os meus conhecimentos na organização em que trabalho.	.783		
16. Sinto-me motivado para realizar o meu trabalho.	.840		

Nota. *=valor estatisticamente significativo para $p < .05$; α =Coeficiente alfa de Cronbach; CR=coeficiente *Composite Reliability*; AVE=coeficiente *Average Variance Extracted*.

Tabela 3. Análise Regressão – Efeito variáveis sociodemográficas na Felicidade no Trabalho

Preditores	β	t	p	r^2/p
Sexo	.021	.595	.552	$r^2=3\%$
Idade	.146	3.914	<.001	$p < .001$
Estado Civil	-.023	-.636	.525	
Nível de Escolaridade	-.032	-.897	.370	
Média de horas de trabalho	-.009	-.250	.803	
Trabalho Presencial ou Híbrido	.077	2.170	.030	

Tabela 4. Análise Diferença Médias (t test) – Efeito do género e do tipo de trabalho na Felicidade no Trabalho

Preditores	Média	DP	p
Género			
Feminino	4.04	.732	.545
Masculino	4.11	.703	
Tipo de Trabalho			
Presencial	3.99	.761	.061
Híbrido	4.12	.685	

Discussão

O objetivo do presente estudo consistiu em validar a versão reduzida do Inventário de Felicidade no Trabalho (IFT). Neste estudo realizou-se uma AFE e AFC para a construção da versão reduzida do IFT, que foi desenvolvida no Brasil por Silva et al. (2022a). O estudo mostrou-se importante, pois o inventário apresentou características psicométricas consideradas como adequadas para mensurar a felicidade no trabalho.

A versão do IFT utilizada tinha 57 itens. Após a AFE, para a construção da versão reduzida, se obteve uma estrutura unifatorial composta por 25 itens, alcançando-se um valor de consistência interna de .971, valor classificado como excelente

de acordo com a literatura (Sharma, 1996). Os resultados obtidos confirmaram a confiabilidade do IFT, pois a versão reduzida manteve uma consistência interna adequada, apesar de ter sido realizada a adaptação ao retirar 32 itens. A AFE possibilitou verificar que o modelo unifatorial representa cerca de 45.770% da variância total. A confirmação deste modelo, a partir de um ajustamento adequado, permitiu verificar que, com a extração de 32 itens, foram estabelecidas oito covariâncias, o que levou a um ajustamento que variou entre o aceitável e o muito bom, o que denota resultados adequados para a sua aceitação.

Este número menor de itens para a versão reduzida justifica-se, pois só foram considerados os itens com cargas fatoriais acima de .71 na AFE, ou

seja, avaliados como excelentes (Matsunaga, 2010). Além disso, o propósito de criar uma versão reduzida de mais fácil aplicação em contexto profissional, permitirá a realização de estudos futuros de relação da felicidade no trabalho com outras variáveis.

Os resultados verificados nesta investigação em relação à influência das variáveis sociodemográficas permitiram identificar que o sexo não interferiu na felicidade sendo uma variável indiferente. Resultados semelhantes podem ser encontrados em estudos que avaliaram que homens e mulheres não apresentam diferenças significativas em termos de felicidade, tanto no âmbito geral quanto no trabalho (Rodrigues & Silva, 2010; Silva et al., 2023; Wilks & Neto, 2013).

Dois aspectos podem-se destacar, o papel do fator idade, observou-se que quanto maior a idade, mais feliz é o trabalhador. Um aspecto relevante que foi identificado em uma pesquisa realizada por Ribeiro (2019) é o fator maturidade. Pôde-se identificar que quanto maior a idade, maior a relação com a felicidade eudaimônica, ou seja, a felicidade está revestida de propósito e significados positivos relacionados ao “ser” e não ao “ter”. O estudo de Harvard (Waldinger, 2015; Waldinger & Schulz, 2023), aponta essa tendência, onde as pessoas quando mais jovens, associam a felicidade com características hedônicas. Porém, ao longo da vida, vão modificando sua compreensão do que é felicidade, associando com a eudaimonia.

Em particular, no caso da influência do tipo de trabalho, verificámos que aqueles que apenas trabalham presencialmente ($M=3.99$) apresentam menor índice de felicidade comparativamente aqueles que apresentam um regime de trabalho híbrido. Apesar do trabalho híbrido ($M=4.12$) ter indicado que o trabalhador tende a ser mais feliz, não se obteve uma diferença significativa entre os grupos. O que se pode apurar é que os dados sociodemográficos impactam em 3% na felicidade dos trabalhadores.

Estes resultados tornam-se relevantes, pois um dos impactos da pandemia foi o aumento de trabalhadores que estão aderindo ao teletrabalho. Sendo este um fenómeno atual, a distinção de quem trabalha apenas no local presencialmente, com quem trabalha no formato híbrido e totalmente em teletrabalho pode ser um fator relevante a ser

aprofundado em futuras investigações. Alguns estudos (e.g., Selvi & Madhavkumar, 2023) apontam que a felicidade no trabalho tem um impacto positivo na retenção dos trabalhadores. Assim, futuros estudos serão necessários, para melhor conhecer-se a relação entre o modelo de trabalho (presencial, remoto ou híbrido) e a felicidade no trabalho, bem como identificar qual o modelo mais eficaz para engajar, atrair e reter trabalhadores qualificados, uma vez que influencia a intenção do trabalhador de ficar ou deixar o seu emprego.

Cabe destacar que, a adequação da forma de redação do inventário de origem brasileira respeitou a cultura e linguística utilizada em Portugal. Isto se faz necessário para melhor compreensão dos participantes na recolha de dados. Assim sendo, o IFT apresenta características psicométricas adequadas, o que poderá ser utilizado em futuras pesquisas visando mensurar a felicidade no trabalho para a língua portuguesa contendo os 25 itens.

Um instrumento que visa mensurar a felicidade no trabalho contribui para o exercício do trabalho do Psicólogo Organizacional e todos envolvidos nos processos de gestão de pessoas (Silva et al., 2022a, 2022b). Espera-se que, quando ocorrer a coleta de dados junto aos trabalhadores portugueses (com utilização da versão reduzida do IFT), se obtenham dados para se pensar em estratégias e intervenções para se construir um ambiente saudável, onde as pessoas que ali trabalham floresçam, obtenham satisfação no trabalho e sejam felizes. Os aspectos que envolvem as relações sociais, autorrealização, sentido e propósito estão imbricados nos resultados obtidos e os envolvidos na tomada de decisão referente às pessoas terão dados, que facultarão evidências científicas que irão facilitar o processo de decisão.

É aconselhável a utilização de outros instrumentos com natureza psicométrica validados para analisar a fidedignidade do IFT (versão reduzida). Sugere-se proceder à validação cruzada com amostras visando a confiabilidade de que as propriedades psicométricas se mantêm adequadas.

O que se espera com esta versão reduzida do IFT é contribuir com o avanço social e científico ao mensurar a felicidade no trabalho. Ainda no futuro próximo, testar o ajustamento do modelo ao realizar um estudo comparativo entre população

brasileira e portuguesa. Portanto, o presente estudo visa ampliar o conhecimento sobre a felicidade no trabalho a partir das concepções da Psicologia Positiva e contribuir para organizações cada vez mais saudáveis e humanizadas.

Referências

- Anderson, J., & Gerbing, D. (1982). Some methods for respecifying measurement models to obtain unidimensional construct measurement. *Journal of Marketing Research*, 19(4), 453-460. <https://doi.org/10.2307/3151719>
- Aristóteles (1991). *Ética a Nicômaco*. Nova Cultural. (Trabalho original publicado em: [335 a.C. a 323 a.C.]).
- Bagozzi, R., & Yi, Y. (1988). On the evaluation of structural equation models. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 16(1), 74-94. <https://doi.org/10.1007/BF02723327>
- Ben-Shahar, T. (2007). *Happier: Learn the secrets to daily joy and lasting fulfillment*. McGraw-Hill.
- Bronfenbrenner, U. (2005). *Making human beings human: Bioecological perspectives on human development*. Sage Publications.
- Bush, M. C. (2018). *A great place to work for all: Better for business, better for people, better for the world*. Berrett-Koehler Publishers.
- Comrey, A., & Lee, H. (1992). *A first course in factor analysis* (2.^a ed.). Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Curran, P., West, S., & Finch, J. (1996). The robustness of test statistics to nonnormality and specification error in confirmatory factor analysis. *Psychological Methods*, 1(1), 16-29. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.1.1.16>
- Deery, S., Walsh, J., Zatzick, C. D., & Hayes, A. F. (2017) Exploring the relationship between compressed work hours satisfaction and absenteeism in front-line service work, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(1), 42-52, <https://doi.org/10.1080/1359432X.2016.1197907>
- Diener, E. (1984). Subjective Well-Being. *Psychological Bulletin*, 95, 542-575. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13
- Dolan, P. (2015). *Felicidade construída: Como encontrar prazer e propósito no dia a dia*. Objetiva.
- Farsen, T. C., Boehs, S. de T. M., Ribeiro, A. D. S. R., Biavati, V. de P., & Silva, N. (2018). Qualidade de vida, bem-estar e felicidade no trabalho: Sinônimos ou conceitos que se diferenciam? *Revista Interação em Psicologia*, 22, 31-40. <https://doi.org/10.5380/psi.v22i1.48288>
- Field, A. (2018). *Discovering statistics using IBM SPSS Statistics* (5.^a ed.). SAGE.
- Frankl, V. E. (2005). *Um sentido para a vida: Psicoterapia e humanismo*. Ideias e Letras. (Trabalho original publicado em: [1978]).
- Frankl, V. E. (2008). *Em busca de sentido: um psicólogo no campo de concentração*. (25.^a ed.). Vozes. (Trabalho original publicado em: [1977]).
- Galvão, A., Jesus, S. N., & Pinheiro, M. (2019). *As dimensões da felicidade evidenciadas na versão Portuguesa do Oxford Happiness Questionnaire*. <https://bibliotecadigital.ipb.pt/handle/10198/21591?locale=en>.
- Galvão, A. M., Jesus, S. N., Pinheiro, M., & Viseu, J. (2020). The dimensions of happiness within the Oxford Happiness Questionnaire: Developing a valid multidimensional measurement instrument for a Portuguese sample. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 2, 465-478. <https://doi.org/10.17060/ijodaep.2020.n1.v2.1871>
- Gaspar, T., Correia, M., Machado, M. do C., Xavier, M., Guedes, F. B., Pais-Ribeiro, J., & Matos, M. G. (2022). Ecosistemas dos Ambientes de Trabalho Saudáveis (EATS): Instrumento de Avaliação dos Healthy Workplaces. *Revista Psicologia, Saúde & Doenças*. 23(1), 252-268. <https://doi.org/10.15309/22psd230124>
- Gomes, W., Holanda, A. F., & Gauer, G. (2004). Primórdios da Psicologia humanista no Brasil.

- In M. Massami (Org.). *História da Psicologia no Brasil do Século XX* (pp. 87-104). E.P.U..
- Helliwell, J., Layard, R., & Sachs, J. (2012). *World Happiness Report 2012*. The Earth Institute of the University of Columbia.
- Helliwell, J., Layard, R., & Sachs, J. (2017). *World happiness report 2017*. The Earth Institute of the University of Columbia.
- Hill, M., & Hill, A. (2008). *Investigação por questionário* (2.^a Ed.). Edições Sílabo.
- Hills, P., & Argyle, M. (2002). The Oxford Happiness Questionnaire: A compact scale for the measurement of psychological well-being. *Personality and Individual Differences, 33*(7), 1071-082.
[https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(01\)00213-6](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(01)00213-6)
- Holanda, A. F. (2014). *Fenomenologia e humanismo: Reflexões necessárias*. Editora Juruá.
- Hu, L., & Bentler, P. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal, 6*(1), 1-55.
<https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Huta, V., & Ryan, R. M. (2010). Pursuing pleasure or virtue: The differential and overlapping well-being benefits of hedonic and eudaimonic motives. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being, 11*(6), 735-762.
<https://doi.org/10.1007/s10902-009-9171-4>
- Jesus, S. N., Viseu, J., Iacob, V., & Guerreiro, M. (in press). Análise fatorial confirmatória da Escala de Satisfação Holística com a Vida. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación - e Avaliação Psicológica*.
- Kaiser, H., & Rice, J. (1974). Little Jiffy, Mark IV. *Educational and Psychological Measurement, 34*(1), 111-117.
<https://doi.org/10.1177/001316447403400115>
- Kelliher, C., & Anderson, D. (2010). Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work. *Human Relations, 63*(1), 83-106.
<https://doi.org/10.1177/0018726709349199>
- Leite, A. L., & Lemos, D. da C. (2021). Gestão de pessoas e o teletrabalho: Desafios e possibilidades. *Revista do Serviço Público, 72*(2), 330-359.
<https://doi.org/10.21874/rsp.v72i2.4987>
- Lima, M. L., Monteiro, M. B., & Vala, J. (1995). A satisfação organizacional: Confronto de modelos. In J. Vala, M. B. Monteiro, L. Lima & A. Caetano (Orgs). *Psicologia Social das Organizações: Estudos em empresas portuguesas* (2^a ed., pp. 101-122). Celta Editora.
- Linley, P. A., Joseph, S., Harrington, S., & Wood, A. M. (2006). Positive psychology: Past, present, and (possible) future. *The Journal of Positive Psychology, 1*(1), 3-16.
<https://doi.org/10.1080/17439760500372796>
- López-Núñez, M. I. Jesus, S. N. de, Viseu, J. N. R., & Santana-Cárdenas, S. (2018). Capital psicológico de los trabajadores en España. Análisis Factorial Confirmatorio del PCQ-12. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación - e Avaliação Psicológica, 48*(3), 67-79. <https://doi.org/10.21865/RIDEP48.3.06>
- Maior, T. L. (2016). *Felicidade no trabalho: O impacto na gestão das organizações*. [Dissertação de Mestrado não publicada]. Instituto Superior de Gestão. https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/15221/1/ISG_Tiago_Leite_Maior.pdf
- Mamedes, A. K. P. (2009). *Exploração psicométrica da versão portuguesa do Oxford Happiness Questionnaire na população Angolana e posterior comparação com a população portuguesa* [Dissertação de Mestrado não publicada]. Instituto Superior de Psicologia Aplicada.
<https://repositorio.ispa.pt/bitstream/10400.12/4380/1/13216.pdf>
- Marôco, J. (2021). *Análise de equações estruturais: Fundamentos teóricos, software & aplicações* (3.^a ed.). ReportNumber.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. Harper.
- Matsunaga, M. (2010). How to factor-analyze your data right: Do's, don'ts, and how-to's. *International Journal of Psychological Research, 3*(1), 97-110.
<https://doi.org/10.21500/20112084.854>
- McKee, A. (2017). *How to be happy at work: the power of purpose, hope, and friendship*. Harvard Business Review Press.

- Meaning of Work International Research Team - MOW (1987). *The meaning of work*. Academic Press.
- Myers, D. G., & Diener, E. (1995). Who is happy? *Psychological Science*, 6(1), 10-19. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.1995.tb00298.x>
- Novo, R. F. (2005). Bem-estar e psicologia: Conceitos e propostas de avaliação. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación – e Avaliação Psicológica*, 20(2), 183-203.
- Oliveira, E. P. Merino, M. D., Privado, J., & Almeida, L. S. (2018). Escala de Funcionamento Psicológico Positivo: Adaptação e estudos iniciais de validação em universitários Portugueses. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación – e Avaliação Psicológica*, 48(3), 151-162. <https://doi.org/10.21865/RIDEP48.3.13>
- Pais-Ribeiro, J. L. (2012). Validação transcultural da Escala de Felicidade Subjectiva de Lyubomirsky e Lepper. *Psicologia, Saúde e Doenças*, 13(2), 157-168. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=36225171003>
- Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification*. Oxford University Press and American Psychological Association.
- Pocinho, M., Garcês, S., Jesus, S. N., Viseu, J., & Miguel-Tobal, J. (2020). *Revista PSICOLOGIA*, 34(1), 345-353. <https://doi.org/10.17575/psicologia.v34i1.1681>
- Ribeiro, A. D. S. (2019). Sentido e significado de felicidade no trabalho para professores de uma instituição de ensino privada e sem fins lucrativos [Tese de Doutorado não publicada]. Universidade Federal de Santa Catarina.
- Ribeiro, A. D. S., Boehs, S. de T. M., Farsen, T.C., & Biavati, V. de P. (2017) Felicidade, bem-estar e qualidade de vida no trabalho. In S. de T. M. Boehs & N. Silva (Orgs.), *Psicologia positiva nas organizações e no trabalho: Conceitos fundamentais e sentidos aplicados* (pp.156-171). Editora Vetor.
- Ribeiro, A. D. S., Budde, C., & Silva, N. (2021). A felicidade em trabalhadores com longevidade saudável. In M. H. Antunes, S. de T. M Boehs, & A. B. Costa. *Trabalho, maturidade e aposentadoria: Estudos e intervenções* (pp. 101-118). Editora Vetor.
- Ribeiro, A. D. S., & Silva, N. (2018). Significados de felicidade orientados pela psicologia positiva em organizações e no trabalho. *Psicología desde el Caribe*, 35(1), 60-80. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-417X2018000100060&lng=en&tlng=pt
- Ribeiro, A. D. S., & Silva, N. (2020). Sentido e significado de felicidade no trabalho para professores. *Navus: Revista de Gestão e Tecnologia*, 10, 1-19. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7774834.pdf>
- Rodrigues, A., & Silva, J. A. (2010). O papel das características sociodemográficas na felicidade. *Psico-USF*, 15(1), 113-123. <https://doi.org/10.1590/S1413-82712010000100012>
- Rogers, C. R. (2003). *Terapia centrada no cliente*. EdiUAL-Editora da Universidade Autónoma de Lisboa.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141-166. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>
- Satuf, C., & Reis, I. P. dos. (2017). Satisfação laboral e felicidade: Um estudo comparativo entre portugueses e brasileiros. *Revista Psicologia: Organizações & Trabalho (rPOT)*, 17(4), 201-209. <https://doi.org/10.17652/rpot/2017.4.13876>
- Schoch, R. (2006). *The secrets of happiness: Three thousand years of searching for the good life*. Profile Books.
- Scorsolini-Comin, F., Fontaine, A. M. G. V. Koller, S. H., & Santos, M. A. dos (2013). Da felicidade autêntica ao bem-estar: A psicologia positiva em florescimento. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 26(4), 663-670. <https://doi.org/10.1590/S0102-79722013000400006>
- Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. Free Press.

- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>
- Selvi, R. S., & Madhavkumar, V. (2023). The Mediating Effect of Happiness at Workplace on the relationship between hybrid work model and employee retention in IT Industry. *International Journal of Industrial Management*, 17(1), 40-49. <https://doi.org/10.15282/ijim.17.1.2023.9212>
- Sharma, A., Adhikary, A., & Borah, S. B. (2020). Covid-19' s impact on supply chain decisions: Strategic insights from NASDAQ 100 firms using Twitter data. *Journal of Business Research*, 117, 443-449. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.05.035>
- Sharma, S. (1996). *Applied multivariate techniques*. John Wiley and Sons, Inc.
- Silva, N., Boehs, S. de T. M., Muller, J. M., Ribeiro, A. D. S., & Freire, G. S. P. (2020a). Mental health, COVID-19 and social distancing: Contributions of positive psychology to work and other living spaces. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 25(3), 294-302. <https://doi.org/10.22491/1678-4669.20200030>
- Silva, N., Budde, C., & Ribeiro, A. D. S. (2020b). Ainda temos coisas importantes por fazer. Em N. Silva, & L. P. Damo (Orgs.) *Vidas que mudaram: contribuições da Psicologia Positiva para situações de isolamento e de distanciamento social* (pp. 131-146). Editora da Universidade Federal de Santa Catarina.
- Silva, N., Costa, A. B., & Budde, C. (2018). As bases conceituais e epistemológicas da Psicologia Positiva. In N. Silva & T. C. Farsen (Orgs), *Qualidades psicológicas positivas nas organizações: Desenvolvimento, mensuração e gestão*, (pp.19-36). Editora Vetor.
- Silva, N., Pires, J., De Carli, V., Ribeiro, A. D. S., & Budde, C. (2022a). Inventário de Felicidade no Trabalho: Evidências preliminares de validade em adultos brasileiros. *Revista Psicologia: Organizações & Trabalho (rPOT)*, 22(4), 2244-2252. <https://doi.org/10.5935/rpot/2022.4.24191>
- Silva, N., Pires, J., De Carli, V., Ribeiro, A. D. S., & Budde, C. (2023). Inventário de Felicidade no Trabalho: Evidência de validade de critério. *Psicologia e Saúde em Debate*, 9(1), 164-177. <https://doi.org/10.22289/2446-922X.V9N1A11>
- Silva, N., Ribeiro, A. D. S., Budde, C., & Damo, L. P. (2022b). *Felicidade, espiritualidade e prosperidade nas organizações: Das ideias às práticas fundamentais*. Editora Vetor.
- Silva, N., Ribeiro, A. D. S., Budde, C., & Tolfo, S. R. (2017). Estado del arte, descubrimientos y acciones efectivas referentes a la construcción de la felicidad en las contemporáneas. In E. R. Pérez (Org.), *Entre lo disciplinar y lo profesional: Panorama y experiencias en psicología organizacional y del trabajo en Iberoamérica* (pp.123-141). Programa Editorial Universidad del Valle.
- Snyder, C. R., & Lopez, S. J. (2009). *Psicologia Positiva: uma abordagem científica e prática das qualidades humanas*. Artmed. (Trabalho original publicado em: [2007]).
- Soga, L. R., Bolade-Ogunfodun, Y., Mariani, M., Nasr, R., & Laker, B. (2022). Unmasking the other face of flexible working practices: A systematic literature review. *Journal of Business Research*, 142, 648-662. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.01.024>
- Tolfo, S., & Piccinini, V. (2007). Sentidos e significados do trabalho: Explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. *Psicologia & Sociedade*, 19, 38-46. <https://doi.org/10.1590/S0102-71822007000400007>
- Veal, A. J. (2022). The 4-day work-week: The new leisure society?, *Leisure Studies*, 42(2), 172-187. <https://doi.org/10.1080/02614367.2022.2094997>
- Veenhoven, R. (1984). *Conditions of happiness*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-94-009-6432-7>
- Waldinger, R. (2015, december). What makes a good life? Lessons from the longest study on happiness [Video]. TED Conferences. https://www.ted.com/talks/robert_waldinger_what_makes_a_good_life_lessons_from_the_longest_study_on_happiness/no-comments
- Waldinger, R., & Schulz, M. (2023). *The good life: Lessons from the world's longest scientific study of happiness*. Simon & Schuster.

- Warr, P. (1987). *Work, unemployment, and mental health*. Oxford University Press.
- Wilks, D. C., & Neto, F. (2013). Workplace well-being, gender and age: Examining the 'Double Jeopardy' Effect. *Social Indicators Research*, *114*, 875-890.
<https://doi.org/10.1007/s11205-012-0177-7>
- Wojcak, E., Bajzikova, L., Sajgalikova, H., & Polakova, M. (2016). How to achieve sustainable efficiency with teleworkers: Leadership model in telework. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, *229*, 33-41.
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.111>