

Felicidade no trabalho, motivação e desempenho dos colaboradores

Dissertação de Mestrado

Mariana Sofia Elias Raposo

Mestrado em

Ciências Económicas e Empresariais



Felicidade no trabalho, motivação e desempenho dos colaboradores

Dissertação de Mestrado

Mariana Sofia Elias Raposo

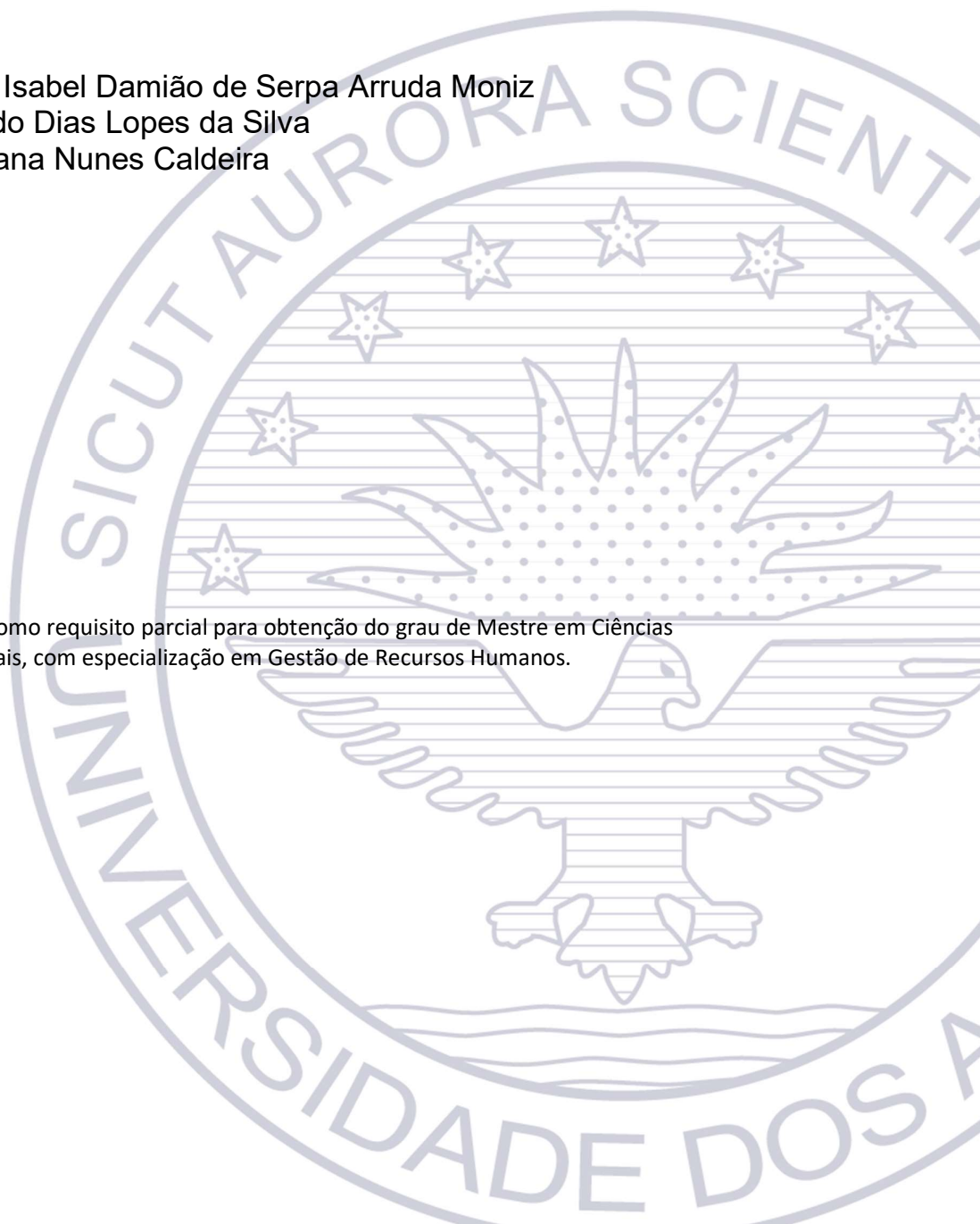
Orientadores

Prof.^a Doutora Ana Isabel Damião de Serpa Arruda Moniz

Prof. Doutor Osvaldo Dias Lopes da Silva

Prof.^a Doutora Suzana Nunes Caldeira

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Ciências Económicas e Empresariais, com especialização em Gestão de Recursos Humanos.



RESUMO

O tema da felicidade no trabalho é crucial no mundo empresarial. Colaboradores felizes tendem a ser mais produtivos, envolvidos e criativos. Além disso, apresentam geralmente melhor saúde física e mental, o que reduz o absentismo e os custos com a assistência médica. A felicidade no trabalho também contribui para um ambiente positivo e uma cultura organizacional forte, o que pode atrair e reter talentos. Este trabalho investiga a relação entre a felicidade no trabalho, a motivação e o desempenho dos colaboradores, averiguando a influência moderadora que algumas variáveis sociodemográficas poderão exercer nesta relação, particularmente a idade, as habilitações e o tempo de serviço. Utilizando uma abordagem quantitativa, o estudo recorreu a um questionário online, dirigido a indivíduos, com 18 ou mais anos, que se encontravam a trabalhar, de modo a recolher dados que permitissem testar as hipóteses de investigação. Obteve-se um total de 345 respostas, sendo 75 de homens e 270 de mulheres, cujas idades estão compreendidas entre os 19 e 69 anos e com uma média de 12 anos de serviço. Através dos resultados obtidos, verificou-se que o desempenho e a motivação influenciam a felicidade no trabalho. Dando resposta à questão geral de investigação formulada, concluiu-se que existe uma relação significativa entre a felicidade no trabalho, a motivação e o desempenho dos colaboradores.

Palavras-chave: desempenho dos colaboradores; felicidade no trabalho; motivação.

ABSTRACT

The topic of happiness at work is crucial in the business world. Happy employees tend to be more productive, involved, and creative. Furthermore, they generally have better physical and mental health, which reduces absenteeism and healthcare costs. Happiness at work also contributes to a positive environment and strong organizational culture, which can attract and retain talent. This work investigates the relationship between happiness at work and the motivation and performance of employees, investigating the moderating influence that some sociodemographic variables may have on this relationship, particularly age, qualifications and length of service. Using a quantitative approach, the study used an online questionnaire, aimed at individuals, aged 18 or over, who were working, to collect data that would allow testing the research hypotheses. A total of 345 responses were obtained, 75 from men and 270 from women, whose ages ranged from 19 to 69 years old and with an average of 12 years of service. Through the results obtained, it was found that performance and motivation influence happiness at work. Answering the general research question formulated, it was concluded that there is a strong significant relationship between happiness at work, motivation and performance of employees.

Keywords: employee performance; happiness at work; motivation.

AGRADECIMENTOS

Aos meus orientadores, Professores Doutores Ana Moniz, Osvaldo Silva e Suzana Caldeira, que sempre acreditaram em mim, agradeço a orientação exemplar pautada por um elevado e rigoroso nível científico, um interesse e disponibilidade permanente, uma visão crítica e oportuna, um empenho inexcedível e saudavelmente exigente, os quais contribuíram para enriquecer, com grande dedicação, passo por passo, todas as etapas subjacentes ao trabalho realizado.

À Dra. Brenda Jorge, agradeço todo o apoio, a partilha de saber, disponibilidade, pelas orientações, pelos conselhos, e, especialmente pela simplicidade com que sempre me tratou.

À minha querida madrinha, Sílvia Fernandes, pela recetividade e disponibilidade.

À minha irmã de coração, Nicole Narciso, pela amizade, partilha, companheirismo, apoio incondicional, agradeço a enorme compreensão, todos os conselhos preciosos e encorajamento naqueles momentos cruciais desta jornada, contribuindo para chegar ao fim deste percurso.

À minha estrelinha, Paulo, tenho de agradecer todo o apoio e motivação constante para a inscrição neste mestrado, acreditando sempre em mim.

Aos meus restantes amigos e amigas, que estiveram ao meu lado durante este percurso.

Por último, tendo consciência que, sem eles, nada disto seria possível, dirijo um agradecimento especial aos meus pais, irmão e à minha avó, por serem modelos de coragem, pelo seu apoio incondicional, incentivo, amizade e paciência demonstrados e total ajuda na superação dos obstáculos, que ao longo desta caminhada foram surgindo. A eles dedico este trabalho!

ÍNDICE

RESUMO	i
ABSTRACT	ii
AGRADECIMENTOS	iii
ÍNDICE.....	iv
LISTA DE TABELAS	v
LISTA DE FIGURAS	vi
CAPÍTULO I – INTRODUÇÃO.....	1
CAPÍTULO II – ENQUADRAMENTO TEÓRICO.....	3
2.1. Felicidade.....	3
2.1.1. Felicidade no trabalho	4
2.2 Motivação	6
2.2.1 Fatores da motivação.....	6
2.2.2 Consequências da motivação	8
2.3. Desempenho no trabalho	9
CAPÍTULO III – MÉTODO	11
3.1 Objetivos, questão de investigação e hipóteses a testar.....	11
3.2 Instrumentos.....	12
3.3 População e amostra	15
3.4 Procedimentos de recolha e análise de dados	16
3.5 Caracterização da amostra	17
CAPÍTULO IV – ANÁLISE DOS RESULTADOS	19
4.1 Felicidade no trabalho.....	19
4.2. Motivação no trabalho	21
4.3. Desempenho dos colaboradores.....	22
4.4 Avaliação do modelo proposto	23
CAPÍTULO V - CONCLUSÃO.....	29
Referências Bibliográficas.....	32
ANEXOS	37

LISTA DE TABELAS

Tabela 1. Avaliação dos construtos associados ao modelo de investigação

Tabela 2. *Fornell-Larcker criterion* – Validade discriminante

Tabela 3. Testagem da significância em relação às hipóteses de investigação H1 a H6

Tabela 4. Resultados da análise multigrupo: escolaridade

Tabela 5. Resultados da análise multigrupo: tempo de serviço

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Modelo de investigação desenvolvido

Figura 2. Caracterização da amostra (%)

Figura 3. Envolvimento laboral (%)

Figura 4. Satisfação laboral (%)

Figura 5. Comprometimento organizacional (%)

Figura 6. Motivação no trabalho (%)

Figura 7. Comprometimento organizacional (%)

Figura 8. Modelo de 1ª ordem do tipo refletivo-formativo

Figura 9. Exemplificativo do modelo PLS-SEM

CAPÍTULO I – INTRODUÇÃO

O mundo está em constante mudança e é no processo de adaptação que ocorre a evolução. O conceito de trabalho não é exceção e tem evoluído para se moldar às novas realidades. As organizações do passado contratavam colaboradores com determinados conhecimentos e competências técnicas para desempenhar uma determinada função. Eram simples recursos para atingir um fim, tal como uma máquina numa linha de produção. Atualmente, perante um mercado tão competitivo e com a necessidade premente de diferenciação, os colaboradores passaram a ser encarados como um dos ativos mais importantes para o sucesso de uma organização.

Por seu turno, do ponto de vista dos indivíduos, de um modo geral, todos ambicionam alcançar a felicidade nas suas vidas e, como o trabalho ocupa grande parte do seu tempo, é natural que a procurem também nesse contexto. Deste modo, o trabalho já não é visto apenas como uma forma de sustento ou como uma necessidade, mas, também, como uma forma de desenvolvimento profissional e pessoal, desafio, reconhecimento e bem-estar. Assim, a procura por organizações que oferecem boas condições de trabalho e que promovem a felicidade dos seus colaboradores tornou-se bastante elevada. Concomitantemente, a felicidade no trabalho tornou-se também num tema bastante importante e alvo de crescente investigação (Dutschke, 2013). A principal questão reside em perceber-se o que contribui para a felicidade no trabalho, para que as organizações consigam promover um ambiente de trabalho positivo e feliz.

Olhando para o que se passa no nosso país, podemos aludir a um estudo do INE (2020) que mediu o Índice de Bem-estar em Portugal (IBE), entre 2004 e 2019. Esse estudo analisou duas grandes dimensões – as Condições materiais de vida e a Qualidade de vida – tendo-se constatado que o IBE aumentou ao longo dos anos, sofrendo um aumento mais acentuado no ano de 2019. Portugal ocupa o 56º lugar no ranking de Felicidade Mundial, de acordo com o World Happiness Report, de 2022. Este nível de felicidade é medido com base no PIB, expectativa de vida saudável, apoio social, liberdade para fazer escolhas de vida, generosidade e perceção de corrupção (Helliwell, 2022). Nos primeiros lugares deste ranking encontram-se a Finlândia, a Dinamarca e a Islândia. Neste relatório, é possível verificar que, nos últimos dez anos, sentimentos como a preocupação, a tristeza e o *stress* têm estado cada vez mais presentes no dia a dia das pessoas, mas no ano de 2020 estes sentimentos aumentaram bastante, devido à pandemia mundial de

COVID-19. Com a pandemia, aumentou, também, de forma abrupta, o teletrabalho, que consiste em trabalhar fora das instalações físicas da organização com recurso à tecnologia (Parent-Lamarche, 2022). Por esta razão, o tema da felicidade no trabalho ganhou uma importância acrescida e as organizações começaram a investir um pouco mais da sua atenção e dos seus recursos para que os seus colaboradores se sentissem bem e felizes enquanto trabalham, ou seja, para melhorar a felicidade dos colaboradores no ambiente laboral.

A importância do tema da felicidade no trabalho aumentou quando se começaram a realizar mais estudos sobre os benefícios desta para o sucesso empresarial. Segundo esses estudos, colaboradores mais felizes têm uma maior produtividade, um melhor desempenho no trabalho, um maior autocontrolo e melhores relações interpessoais e desempenham as suas atividades com maior comprometimento, qualidade e criatividade (Gabini, 2018). Por conseguinte, organizações com colaboradores felizes acabam por ter maior produtividade, lucratividade e menor absentismo e rotatividade (Bento, 2021; Waltermann *et al.*, 2022).

Neste contexto, o propósito desta investigação é analisar as implicações da felicidade no trabalho na motivação e no desempenho dos colaboradores, averiguando a influência moderadora que algumas variáveis sociodemográficas poderão exercer nesta relação, particularmente a idade, as habilitações e o tempo de serviço. Assim, a questão geral de investigação formulada é: “Será que a felicidade no trabalho está relacionada com o desempenho e a motivação dos colaboradores?”.

O trabalho encontra-se organizado em cinco capítulos. O capítulo I apresenta a justificação da temática abordada, o propósito do estudo e a estrutura do trabalho. O capítulo II corresponde ao enquadramento teórico. O capítulo III respeita ao método da investigação, englobando a questão de investigação, os objetivos e as hipóteses a testar, os instrumentos, a população e a amostra e as técnicas estatísticas utilizadas na análise de dados. No IV capítulo procede-se à análise de dados e discussão de resultados, confrontando-os com as hipóteses elaboradas. Por último, no capítulo V, temos a conclusão, onde são efetuadas as considerações finais e apresentadas as limitações do estudo e sugestões para investigação futura.

CAPÍTULO II – ENQUADRAMENTO TEÓRICO

O enquadramento teórico destina-se a expor a informação obtida através da consulta e análise de bibliografia relevante para a compreensão da temática em estudo. No primeiro ponto aborda-se o conceito de felicidade e sua aplicação ao contexto organizacional. O segundo ponto dedica-se à motivação dos colaboradores e, o terceiro ao desempenho no trabalho.

2.1. Felicidade

O termo “felicidade” é utilizado com significados distintos. Por vezes, refere-se a aspetos afetivos do bem-estar em contraste com a satisfação com a vida (Haller & Hadler, 2006), outras vezes também é utilizado como sinónimo de satisfação com a vida (Veenhoven, 2012).

A felicidade pode ser compreendida como o bem-estar subjetivo que engloba a satisfação pessoal com a nossa vida em geral, tendo em consideração os aspetos relevantes para esta (Martin, 2008). A felicidade também é entendida como qualquer estado cognitivo ou afetivo positivo, incluindo emoções positivas, empenho e satisfação (Martin, 2008). De facto, enquanto para Diener, Oishi e Lucas (2003) o bem-estar subjetivo é diferente de pessoa para pessoa devido às diferenças individuais relevantes (como o nível cultural ou a personalidade), para Warr (2011), a personalidade, a genética, as características culturais ou as demográficas podem interferir na felicidade. Warr (2011) defende, ainda, que as características pessoais, num contexto mais abrangente, exploram os diferentes conjuntos de pessoas com as mesmas características.

A preocupação com a felicidade já vem do séc. XVIII, durante o Iluminismo, onde se apoiava que a existência humana era destinada ao gozo da vida e não ao serviço ao Rei, ou mesmo a Deus. Foi desde então que a felicidade foi vista como a satisfação das necessidades humanas (Galinha & Pais-Ribeiro, 2005).

Com o passar dos anos, no séc. XX, o princípio do Utilitarismo, fundado na ideia de que os comportamentos devem promover a felicidade das pessoas, contribui para uma reforma social onde é forçado o renascer do Estado de Providência, devido ao reconhecimento da debilitação social (pobreza, ausência de educação e formação e saúde

pública debilitada), isto de forma a desenvolver uma sociedade melhor para todos (Hemerijck, 2018).

2.1.1. Felicidade no trabalho

Segundo Maio (2016), o trabalho ocupa grande parte da vida dos indivíduos, sendo essencial que seja visto como uma alavanca para a felicidade humana e, para tal, é necessário que os colaboradores sejam reconhecidos e recompensados pelo trabalho que desempenham. O autor revela que a felicidade do colaborador se relaciona diretamente com o desempenho no trabalho, comprovando assim a importância da felicidade nas organizações. Também Wesarat *et al.* (2014) concluiu que a felicidade no trabalho contribui para o aumento da produtividade dos trabalhadores, e que, em contrapartida, os colaboradores menos felizes são também menos produtivos. Ainda, Sgroi (2015), que fez diversas experiências para verificar o aumento da produtividade através de choques de felicidade, concluiu que a felicidade no trabalho aumenta efetivamente a produtividade.

Para Bento (2021, p. 9) “não é o sucesso que promove a felicidade no trabalho, mas é a felicidade dos trabalhadores que determina o seu sucesso” e realça também que esta felicidade individual é um fator crítico para o sucesso global das organizações. A felicidade no trabalho origina assim diversos benefícios, tanto para as entidades empregadoras como para os colaboradores. Em resultado, estes últimos aumentam a sua produtividade e o seu desempenho no trabalho, têm um maior autocontrolo, melhores relações interpessoais, melhoram a sua saúde física e mental e aumentam, ainda, a sua esperança de vida (Gabini, 2018).

Para Chaiprasit e Santidhiraku (2011), a felicidade no trabalho existe quando os indivíduos desempenham as suas funções organizacionais sem sentirem que estão a trabalhar, uma vez que a satisfação com o que fazem é tão grande que sentem prazer em trabalhar e isto lhes proporciona emoções positivas. Estes autores referem que podem existir alguns fatores que influenciam esta sensação de felicidade nas organizações e destacam os seguintes cinco fatores:

- a motivação, que ocorre quando os indivíduos estão satisfeitos com o trabalho que lhes foi atribuído;

- os valores partilhados com a organização, ou seja, quando existe uma correspondência entre os valores e a cultura da organização com as ideologias dos colaboradores;
- as relações humanas, que ocorrem quando são criados vínculos afetivos com os colegas de trabalho e com a própria organização;
- a qualidade de vida no trabalho, que se baseia na relação harmoniosa entre o ambiente de trabalho, a humanização e a participação no trabalho. Um bom equilíbrio entre estes fatores proporciona um nível de eficiência elevado.
- a liderança, que se refere ao papel das chefias e à sua capacidade de motivar os seus subordinados, através da adoção de uma comunicação transparente e bidirecional.

A adoção do teletrabalho durante a pandemia de COVID-19, provocou alterações na satisfação e no bem-estar de alguns trabalhadores e entre as razões mencionadas surge o aumento da carga de trabalho, e conseqüentemente, o aumento do número de horas de trabalho fora do horário contratado (incluindo noites e fins-de-semana), assim como a distância social que afetou o espírito de equipa (Magnavita *et al.*, 2021). Por outro lado, muitos indivíduos reconheceram que o teletrabalho trouxe benefícios, como uma gestão mais fácil entre a vida pessoal e a vida profissional que, nestes casos, conduziu a um aumento da satisfação (Zandi *et al.*, 2022). A felicidade no trabalho, tornou-se ainda mais importante nesta fase pós-pandemia, deixando de ser uma opção e passando a ser uma necessidade nas organizações, de acordo com um artigo da Human Resources (2022). Alguns exemplos de ações proporcionadas pelas empresas, mencionados neste artigo são a criação de *lounges* ou outros espaços de lazer ou a disponibilização de fruta fresca e café à disposição para os colaboradores. A *Happiness Works* faz um estudo anual sobre as empresas mais felizes para se trabalhar em Portugal, e de acordo com o seu relatório de 2022, este foi o ano onde a felicidade atingiu o valor mais elevado nos últimos 11 anos (3,9 numa escala de 1 a 5) e isto pode dever-se tanto a fatores externos como o fim das restrições por causa do COVID-19 e o regresso à normalidade, ao crescimento económico verificado até agora, mas também se pode dever a fatores internos das organizações que vão desde a aposta em novos modelos de trabalho (híbrido ou remoto), maior cuidado das empresas em relação ao tema da felicidade, assim como a implementação de uma cultura de felicidade organizacional (EXAME, 2022).

2.2 Motivação

Linhares (2015) refere que a motivação é um tema importante e complicado. Segundo o autor, o conceito de motivação surge durante a segunda guerra mundial dando origem, posteriormente, a uma vasta literatura, nas mais diversas áreas. Contudo, dependendo da teoria abrangida, persistem fortes desacordos.

Pereira (2014) afirma que a motivação é o fator responsável pela intensidade e persistência que um indivíduo tem para alcançar uma determinada meta.

Silva (2014) aprofunda o tema da motivação na ótica do trabalhador, afirmando que a motivação é um conceito que traduz movimento, isto é, um impulso ou uma inspiração usada para atingir um determinado fim. A motivação dos trabalhadores pode assumir vários formatos e depender de vários fatores.

Tamayo e Paschoal (2003) salientam-se três componentes na motivação: o impulso, a direção e a persistência do comportamento e referem que o comportamento é provocado e guiado por metas pessoais, onde o indivíduo realiza um esforço para atingir um determinado objetivo. A motivação no trabalho manifesta-se, por exemplo, pela orientação do empregado para realizar com prontidão e precisão as suas tarefas e a persistir na sua execução até conseguir o resultado previsto ou esperado.

Freixo (2010) refere que a tarefa de motivar um indivíduo é bastante complexa, pois é necessário adaptar o esforço que é exigido às particularidades de cada um, sendo que, face às atitudes, aos comportamentos, aos objetivos, aos antecedentes e, em especial às necessidades que lhes são características, cada indivíduo é intrinsecamente diferente do outro.

2.2.1 Fatores da motivação

Para Sousa (2012), deverá existir um ambiente competitivo na instituição para melhorar o rendimento por parte dos colaboradores, pois existe uma necessidade de cada um se mostrar perante todas as situações e exibir todas as suas competências e valências, com o objetivo de desenvolver a sua carreira. Contudo, este autor também afirma que é necessário estar atento às rivalidades internas que possam surgir, pois os interesses individuais podem-se sobrepor aos interesses coletivos. Sendo assim, a organização deverá lançar uma competição saudável entre todos os membros, para que no final os

trabalhadores saiam dessa atividade motivados e a empresa ganhe um ambiente positivo entre todos os colaboradores.

Marqueze (2005) indica que foi encontrada uma relação positiva nas variáveis estabilidade no emprego, salário e benefícios, relacionamento com a organização e oportunidades de desenvolvimento profissional. Ainda acrescenta mais fatores, como relacionamento social no trabalho, relacionamento com carga física e mental do trabalho, ambiente físico do trabalho, rotina de trabalho (variedade/monotonia), desafios no trabalho, autonomia e oportunidade de desenvolvimento profissional.

Marqueze (2005), com base na teoria de Locke, identifica vários fatores causais de motivação no trabalho, relacionados com o ambiente de trabalho:

- Trabalho: onde o trabalhador se sente como mais um membro da equipa, com possibilidades de desenvolver o seu talento e habilidades, desempenhando assim trabalho mais capaz. Onde não haja conflito de papéis e interpessoal.
- Pagamento: onde os trabalhadores também têm em conta o fator equidade (comparação com os outros).
- Promoção: possibilidade de subir na carreira, sentem justiça e clareza.
- Reconhecimento: onde os trabalhadores são reconhecidos pelo seu trabalho e pelas suas conquistas, estas atividades podem ser feitas através de elogios ou até um anúncio público na empresa.
- Condições e ambiente de trabalho: onde os trabalhadores têm os recursos necessários para desenvolver o seu trabalho bem como as condições necessárias para o mesmo.
- Colegas e subordinados: relações de confiança, competência, colaboração e amizade.
- Supervisão: supervisores atenciosos, justos, competentes, que reconheçam e recompensem o bom desenvolvimento dos empregados
- Empresa/organização: Respeito pelos empregados e pelos seus valores, política de benefícios, pagamentos e também a competência da organização” (Martinez & Paraguay, 2003).

Santos (2020), realizou um estudo em Portugal em que pretendia perceber a relação entre a felicidade no trabalho e a motivação e a sua influência na produtividade. Conclui que “relativamente ao construto da felicidade e às dimensões avaliadas, é o envolvimento com

a chefia (e com a empresa) e o desenvolvimento pessoal e profissional que refletem uma maior felicidade dos trabalhadores” (p. 54). Já as dimensões que mais peso têm nos níveis de felicidade são o ambiente de trabalho, o reconhecimento, a confiança e a remuneração dos colaboradores. Por fim, foi possível verificar a influência da felicidade na motivação.

2.2.2 Consequências da motivação

Linhares (2015) afirma que uma organização que valorize o relacionamento entre colaboradores e gestores irá beneficiar em diversos níveis, por si só, a comunicação irá ser mais direta, o que leva à produtividade, reduz o absentismo, melhora a qualidade dos serviços/produtos, aumenta os níveis de inovação e reduz o número de greves. Estes fatores são essenciais para que uma instituição desenvolva o seu trabalho de uma forma eficiente e satisfatória para ambas as partes.

Para Pereira (2014), o compromisso com o trabalho tem implicações assinaláveis no desempenho dos colaboradores. Quando existe um elevado compromisso com o trabalho, os colaboradores sentem-se mais à vontade e com maior capacidade para explorarem todo o seu potencial no trabalho, o que comportará consequências positivas tanto para, e o colaborador e como para a empresa. Para Linhares (2015), se os colaboradores estiverem motivados, aumenta a probabilidade de realizarem um serviço de maior qualidade, o que consequentemente influenciará a retenção de clientes e potenciará uma verdadeira sustentabilidade.

Outra variável que pode levar a uma consequência positiva (caso seja do agrado do colaborador) é o salário, como refere Sousa (2012), afirmando que, quanto maior a remuneração, maior seria a produtividade, e que isso implicaria uma maior força no mercado, contribuindo para um aumento da quota de mercado por parte da empresa. Maior quota de mercado corresponde a maiores ganhos, melhores resultados e por consequência os salários aumentariam em resultado desse crescimento. Em todos os modelos de eficiência, salários mais elevados provocam um maior esforço por parte dos colaboradores, o que traduz uma maior produtividade, reconciliando assim os salários de eficiência com a maximização dos lucros.

Tecnicamente, quando o colaborador está satisfeito com o seu salário, poderá desenvolver de forma mais eficiente o seu trabalho, comprovando assim que a remuneração que obtém é justa, mas se o colaborador sentir que o salário não é justo, poderá mais facilmente desleixar-se com o trabalho, o que prejudicará a empresa e

também a si, pois não obtém os lucros necessários e, por si só, também não conseguirá ter um aumento na sua remuneração (Sousa, 2012).

2.3. Desempenho no trabalho

Alguns autores defendem que o desempenho dos indivíduos no trabalho pode ser influenciado pelas dimensões já apresentadas neste estudo – a felicidade no trabalho e a satisfação com o trabalho (Bento, 2021; Coutinho, 2014; Fisher, 2003; Gabini, 2018; Machado, 2017; Maio, 2016; Sgroi, 2015; Wesarat *et al.*, 2014). O desempenho dos colaboradores é crucial para a organização e, por isso, cada colaborador deve saber reconhecer as suas capacidades, de modo a desempenhar da melhor forma as tarefas que lhe são propostas (Johari *et al.*, 2018).

De acordo com Weiss e Merlo (2020) o desempenho individual sofre oscilações ao longo do tempo, devido a alterações afetivas e emocionais no indivíduo. Estes autores acreditam que “pelo menos 50% ou mais da variação no desempenho esteja dentro da pessoa” (p. 455) e que os recursos não são o único fator determinante para o estudo do desempenho no trabalho. Referem ainda que o recurso essencial ao desempenho dos colaboradores é o recurso limitado de atenção, pois “quando as pessoas concentram totalmente a sua atenção na tarefa, o desempenho é otimizado” (p. 457). Já um fator pessoal que influencia esta aplicação dos recursos na tarefa e no momento corretos é o estado afetivo e emocional do indivíduo naquele momento.

Machado (2017) refere que o desempenho é “a habilidade de se concretizar o potencial e criar resultados” (p. 13) que pode ser medido através da satisfação do cliente e que é bastante dinâmico, porque depende de um conjunto de variáveis de natureza interna, como por exemplo, as características individuais de cada pessoa (personalidade, capacidades intelectuais, autonomia) ou de natureza externa, como é caso do suporte que a empresa oferece na execução das próprias tarefas ou o suporte à aprendizagem.

Fisher (2003) quis avaliar a veracidade de que os funcionários mais felizes e mais satisfeitos com os seus trabalhos tinham também um maior desempenho na sua função, provando que, com base na sua amostra, uma pessoa que se sente feliz e satisfeita com as suas funções tende a ser também mais produtiva e competente no seu trabalho.

Coutinho (2014) decidiu estudar as implicações que a felicidade no trabalho tinha no valor da empresa e no indivíduo, comprovando que a felicidade no trabalho tem uma influência tanto na produtividade como na motivação do indivíduo.

CAPÍTULO III – MÉTODO

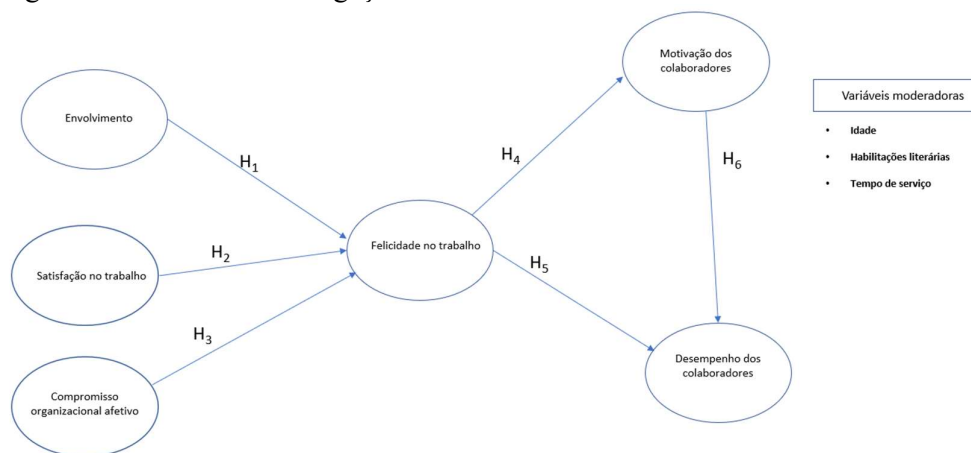
Neste capítulo apresenta-se a questão geral de investigação, os objetivos e hipóteses a testar, assim como os instrumentos utilizados, a descrição da população e amostra em estudo e as técnicas estatísticas utilizadas na análise de dados.

3.1 Objetivos, questão de investigação e hipóteses a testar

O propósito desta investigação é analisar as implicações da felicidade no trabalho, na motivação e no desempenho dos colaboradores, averiguando a influência moderadora que algumas variáveis sociodemográficas poderão exercer nesta relação, particularmente a idade, as habilitações e o tempo de serviço. Assim, a questão geral de investigação formulada é: “Será que a felicidade no trabalho está relacionada com o desempenho e a motivação dos colaboradores?”.

A figura 1 esquematiza o modelo de investigação desenvolvido para dar resposta a essa questão de partida.

Figura 1. Modelo de investigação desenvolvido



Com vista à consecução deste trabalho, apresentam-se as seguintes hipóteses de investigação:

Hipótese 1 – O envolvimento tem influência na felicidade no trabalho.

Hipótese 2 – A satisfação no trabalho tem influência na felicidade no trabalho.

Hipótese 3 – O compromisso organizacional afetivo tem influência na felicidade no trabalho.

Hipótese 4 – A felicidade no trabalho tem influência na motivação dos colaboradores.

Hipótese 5 – A felicidade no trabalho tem influência no desempenho dos colaboradores.

H6 – A motivação dos colaboradores tem influência no desempenho dos colaboradores.

Hipótese 7 – A motivação dos colaboradores tem um papel mediador entre a felicidade no trabalho e o desempenho dos colaboradores.

Hipótese 8 – A idade dos colaboradores tem um papel moderador nas hipóteses apresentadas (H1 a H6).

Hipótese 9 – A escolaridade (habilitações literárias) dos colaboradores tem um papel moderador nas hipóteses apresentadas (H1 a H6).

Hipótese 10 – O tempo de serviço tem um papel moderador nas hipóteses apresentadas (H1 a H6).

3.2 Instrumentos

Com base numa revisão de literatura, foi elaborado um questionário, intitulado “Felicidade no Trabalho: motivação e desempenho dos colaboradores”, que se encontra no Anexo A, composto por três partes:

Parte I – Referente à felicidade no trabalho.

Parte II – Referente à motivação no trabalho.

Parte III – Referente ao desempenho dos colaboradores.

Parte IV – Referente à caracterização sociodemográfica e profissional.

Na sua elaboração, foram utilizados quatro instrumentos: (i) a escala de felicidade no trabalho, de Salas-Vallina e Alegre (2018), (ii) a escala de motivação no trabalho, de

Santos (2020); (iii) a escala de desempenho dos colaboradores, de Castro (2021); e (iv) um conjunto de questões que permitiram fazer a caracterização sociodemográfica do inquirido, no que diz respeito à idade, sexo, estado civil e habilitações académicas.

Com base no modelo conceitual de Fisher (2010), a *Happiness at Work* (HAW), Salas-Vallina, Alegre e Fernández (2017) estruturaram uma escala de 31 itens para mensurar a felicidade no trabalho, que foi desenvolvida para identificar as diferentes dimensões da felicidade no contexto laboral e engloba três dimensões, nomeadamente, o envolvimento, a satisfação no trabalho e o comprometimento organizacional afetivo. Contudo, existe uma versão reduzida desta escala desenvolvida por Salas-Vallina e Alegre (2018), a *Short Happiness at Work* (SHAW), mantendo-se as suas propriedades psicométricas originais. Segundo os seus autores, a SHAW suporta essa pesquisa anterior sobre atitudes positivas e conserva a conceituação de Fisher (2010), uma vez que a SHAW compreende três dimensões que captam amplamente o modelo HAW, ao considerar:

- (i) a implicação afetiva e os sentimentos no trabalho;
- (ii) os julgamentos avaliativos do trabalho, como salário, supervisão e oportunidade de carreira;
- (iii) o sentimento de pertença à organização.

Os autores alegam que a escala reduzida SHAW pode ser usada para medir HAW, mantendo-se as propriedades estatísticas da escala original, argumentando, ainda, que esta nova escala de medição apresenta um alto potencial estatístico para captar amplamente atitudes positivas no trabalho, o que abre novas possibilidades de pesquisa.

As questões foram avaliadas utilizando uma escala de Likert de 5 pontos, variando de 1- Discordo totalmente a 5- Concordo totalmente:

- o envolvimento, isto é, um sentimento especial de energia e motivação relacionado com a capacidade de se emocionar e sentir paixão no trabalho.

Para esse efeito são apresentadas as seguintes afirmações:

1. No meu trabalho, sinto-me forte e vigoroso;
2. Estou entusiasmado com o meu trabalho;
3. Eu empolgo-me quando estou trabalhando.

- a satisfação no trabalho, sendo um conceito mais reativo que capta sentimentos sobre as condições de trabalho, como salário, oportunidades de carreira ou relacionamento com os pares.

Com esse propósito foram utilizadas as seguintes afirmações:

1. Estou satisfeito com a natureza do trabalho que realizo;
2. Estou satisfeito com o salário que recebe pelo meu trabalho;
3. Estou satisfeito com as oportunidades que existem na minha organização em termos de promoção de carreira.

- o comprometimento organizacional afetivo, possibilitando averiguar os sentimentos de afeto e pertencimento à organização.

Assim, foram utilizadas as seguintes afirmações:

1. Ficaria muito feliz em passar o resto da minha carreira nesta organização;
2. Sinto-me emocionalmente ligado a esta organização;
3. Sinto um forte sentimento de pertença à minha organização.

Foi utilizada a escala de motivação no trabalho de Santos (2020), composta por 7 questões, mensuradas numa escala de *Likert* de cinco pontos, variando de 1- discordo totalmente a 5- Concordo totalmente, procurando medir a motivação dos inquiridos no seu local de trabalho. Assim sendo, foram escolhidas seis das questões por serem consideradas fatores importantes que contribuem para a motivação, nomeadamente as seguintes afirmações:

1. Atualmente tenho um trabalho que me preenche e me satisfaz;
2. Na maioria dos dias acordo com vontade de ir trabalhar;
3. Quando estou a trabalhar, estou a maior parte do dia motivado(a) e/ou com energia;
4. Tenho orgulho de falar sobre o meu trabalho quando me perguntam o que faço;
5. Quando estou a trabalhar sinto-me útil e realizado(a);
6. Sinto-me feliz com a função que desempenho na organização onde trabalho.

No questionário foi ainda colocada uma questão que avalia de forma direta o nível de motivação, cuja escala de resposta se enquadra entre 1 (muito pouco motivado) e 5 (bastante motivado), assim como a questão: “Sente-se motivado no seu local de trabalho?”.

O desempenho dos colaboradores foi avaliado através do *Individual Work Performance Questionnaire*, um instrumento desenvolvido por Koopmans (2015), citado por Castro (2021), que, através de 18 itens, avalia três dimensões relacionadas com a *performance* laboral:

- (i) o desempenho da tarefa, que se refere á capacidade dos colaboradores para realizar as suas funções e contribui para aumentar a qualidade da produção de bens e/ ou serviços,
- (ii) o desempenho contextual, inclui os comportamentos de cidadania organizacional, pelo que é fundamental para promover um ambiente de trabalho agradável e harmonioso.
- (iii) o comportamento contraproducente, que se caracteriza pelas atitudes que prejudicam a satisfação dos colaboradores e a prosperidade da organização.

No instrumento original desta escala as questões eram respondidas através de uma escala de *Likert* de 10 pontos, em que 1 significava mau desempenho e 10 excelente desempenho. Com o objetivo de padronizar as opções de resposta, neste questionário optou-se por utilizar uma escala de sete pontos, cujos valores oscilam entre Nunca (1) e Sempre (7), consoante a frequência com que os comportamentos ocorrem.

3.3 População e amostra

O presente estudo teve como população-alvos indivíduos com 18 ou mais anos que detivessem um vínculo laboral, tendo sido garantido o anonimato e sigilo de todos os 345 inquiridos.

Antes de ser partilhado junto da potencial população alvo, o questionário (Anexo A) foi analisado e aprovado pela Comissão de Ética da Universidade dos Açores, sendo garantida a confidencialidade dos dados recolhidos.

Previamente ao preenchimento do questionário, cada participante foi informado sobre os objetivos do estudo, bem como sobre as instruções necessárias ao preenchimento do questionário, sendo, ainda, assegurada a confidencialidade das suas respostas. Foi ainda solicitado o seu consentimento informado de participação neste estudo, aonde foi explicado que a informação recolhida seria usada apenas para fins de investigação e que

a recusa ou desistência do preenchimento do questionário não implicaria a retenção de qualquer tipo de informação.

A recolha de dados realizou-se entre abril e junho de 2023.

3.4 Procedimentos de recolha e análise de dados

O questionário foi aplicado utilizando a plataforma Google Forms, sendo divulgado de abril a junho de 2023 na rede social do Facebook e enviado, via e-mail, a amigos e colegas de trabalho, bem como a entidades públicas e privadas,

Para a análise dos dados foram utilizadas técnicas de cariz exploratório e confirmatório, tendo em atenção às características associadas ao questionário utilizado e aos objetivos propostos no âmbito desta dissertação.

A análise exploratória dos dados abrangeu o uso de técnicas que possibilitaram a descrição das variáveis em estudo, recorrendo à informação proveniente de tabelas de frequências, gráficos e de indicadores numéricos. O tratamento e a análise dos dados ao nível exploratório foram realizados através do programa *Statistical Package for the Social Science* – SPSS (versão 29.0).

O método dos mínimos quadrados parciais baseados na variância designado por *Partial Least Squares - Structural Equation Modeling* (PLS-SEM), de acordo com Sarstedt *et al.* (2019), pode ser considerado como uma combinação de dois métodos multivariados amplamente conhecidos, a análise fatorial e a análise de regressão múltipla, tendo como principal objetivo explicar as relações entre múltiplas variáveis interdependentes. Este tipo de modelação incorpora quer variáveis latentes, também designadas de “construtos ou “fatores”, quer variáveis manifestas – também denominadas como “itens”, “indicadores” ou “variáveis observadas”, possibilitando, assim, a estimação de associações diretas, indiretas e totais.

O PLS-SEM foi utilizado de modo a estimar inter-relações que envolvem uma variedade de constructos e itens, e a averiguar o tipo de relações que se podem estabelecer entre esses constructos.

No PLS-SEM, em geral, são testados dois modelos:

- o modelo de mensuração que representa o teste de validação dos instrumentos utilizados, ou seja, se as variáveis utilizadas para mensurar os constructos são realmente válidas, distintas e fiáveis; e

- o modelo estrutural que representa as relações entre os construtos de acordo com as hipóteses em análise. Só faz sentido avaliar o modelo estrutural se o modelo de mensuração apresentar validade e fiabilidade satisfatórias (Hair *et al.*, 2012).

A análise com recurso ao PLS-SEM é desenvolvida através de seis etapas:

- 1) **Especificação do modelo estrutural:** representação da relação entre os construtos (variáveis latentes);
- 2) **Especificação dos modelos de medida:** relação entre os construtos e suas respectivas variáveis;
- 3) **Estimação do modelo:** executa-se o algoritmo PLS-SEM para estimar os parâmetros do modelo e os coeficientes de caminho (path coefficient) de forma a maximizar a variância dos construtos endógenos;
- 4) **Avaliação dos modelos de medida:** são avaliados critérios como a consistência interna (alfa de Cronbach e a confiabilidade composta (Composite Reliability)), validade convergente, variâncias médias extraídas (Average Variance Extracted - AVE) e validade discriminante (critério de Fornell-Larcker, cross loadings e Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT));
- 5) **Avaliação dos resultados do modelo estrutural:** com recurso à metodologia *bootstrapping*, um procedimento não-paramétrico utilizado com o intuito de testar a significância dos coeficientes de caminhos. No *bootstrapping* são criadas aleatoriamente subamostras com base nas observações retiradas da amostra original;
- 6) **Conclusão:** analisam-se os resultados obtidos e retiram as principais conclusões.

3.5 Caracterização da amostra

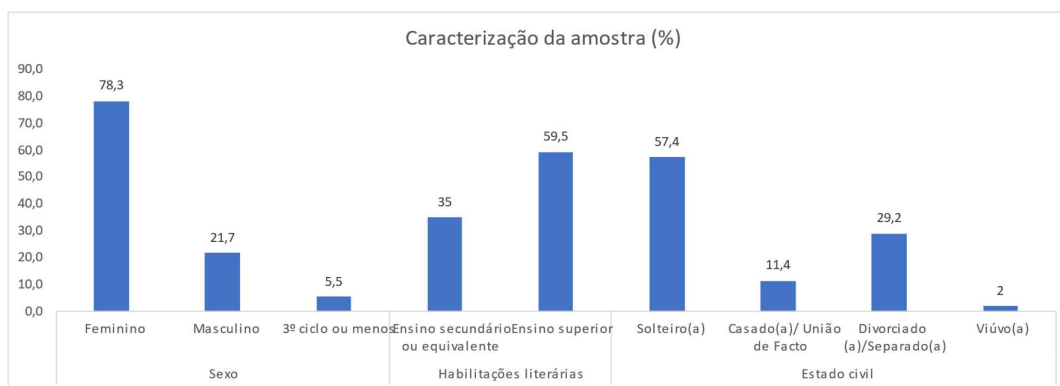
Com base na amostra obtida, resultante da participação de 345 indivíduos no estudo, foi possível proceder à respetiva caracterização, relativamente à idade, ao sexo, habilitações literárias, estado civil, remuneração mensal e tempo de serviço.

Os participantes, com idades compreendidas entre os 19 e os 69 anos (média=40,13 e desvio padrão=11,2), distribuem-se por ambos os sexos, sendo 270 (78,3%) do sexo feminino e 75 (21,7%) do sexo masculino.

No que concerne às habilitações académicas dos participantes, existe uma elevada percentagem que tem o ensino superior (59,1%), seguindo-se o ensino secundário ou equivalente (34,8%) e 3.º ciclo ou menos (5,5%).

A nível do estado civil, 57,1% dos participantes são solteiros, 29,0% são divorciados/separados, 11,3% vivem em união de facto/casados e 2,0% são viúvos (Figura 2).

Figura 2. Caracterização da amostra (%)



No que diz respeito à remuneração mensal (líquida), observou-se que 60,3% dos participantes recebem >2500€, 20,6% dos participantes recebem <800€ líquidos, cerca de 16,2% dos participantes recebem entre 1500€ a 2500€ e 2,3% dos participantes recebem entre 800€ a 1500€.

Constatou-se que o tempo de serviço na organização predominante pelos participantes com mais de 15 anos corresponde a cerca de 29,6%, seguindo-se para 27,2% destes de 0 a 3 anos, de 4 a 8 anos com 25,5% dos inquiridos e 16,2% destes revelam ter um tempo de serviço de 9 a 15 anos.

CAPÍTULO IV – ANÁLISE DOS RESULTADOS

Este capítulo, que se encontra dividido em quatro pontos, tem como principal objetivo apresentar os resultados mais relevantes do estudo, de cariz quantitativo, desenvolvido no âmbito desta dissertação, bem como a respetiva discussão, com recurso à análise estatística dos dados recolhidos.

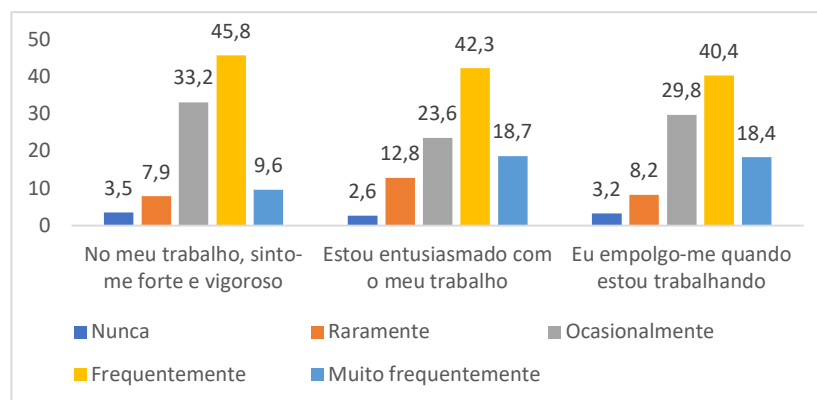
O primeiro ponto retrata a felicidade no trabalho, abordando os temas questionados do envolvimento laboral, satisfação laboral e comprometimento organizacional. No ponto seguinte, são analisadas todas as questões relacionadas com a motivação no trabalho, bem como a questão colocada “Sente-se motivado no seu local de trabalho?”. O ponto três diz respeito ao desempenho dos colaboradores. No ponto quatro é apresentada a avaliação do modelo de investigação, onde são testadas as principais hipóteses de investigação com recurso à metodologia PLS-SEM.

4.1 Felicidade no trabalho

A felicidade no trabalho engloba três grupos de questões referentes, nomeadamente, ao envolvimento laboral, à satisfação laboral e, por último, ao comprometimento organizacional.

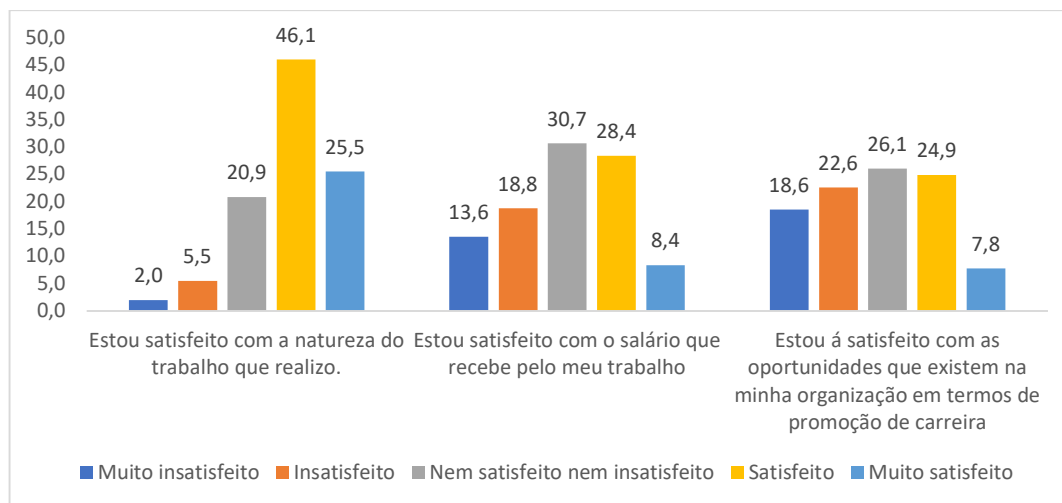
No que concerne ao envolvimento laboral, foram apresentadas três questões aos inquiridos. As três afirmações que apresentam maior concordância (somatório de frequentemente com muito frequentemente) são: no meu trabalho sinto-me forte e vigoroso (55,4%), estou entusiasmado com o meu trabalho (61%) e empolgo-me quando estou trabalhando (58,8%), conforme é apresentado na Figura 3.

Figura 3. Envolvimento laboral (%)



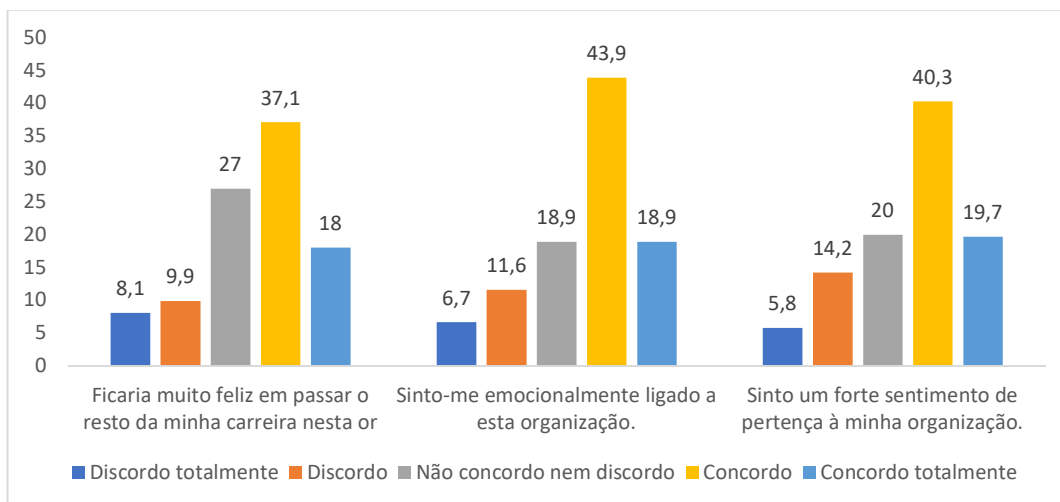
De entre as três afirmações referentes ao nível da satisfação laboral dos inquiridos, constatou-se que: 71,6% destes na totalidade estão satisfeitos (somatório de muito satisfeito com satisfeito) com a afirmação estou satisfeito com a natureza do trabalho que realizo; 30,7% dos inquiridos afirmam estar nem satisfeitos, nem insatisfeitos com a afirmação, estou satisfeito com o salário que recebo pelo meu trabalho; 26,1% dos inquiridos afirmam que não estão satisfeitos nem insatisfeitos com as oportunidades que existem na organização em termos de promoção e carreira, conforme é ilustrado na Figura 4.

Figura 4. Satisfação laboral (%)



No que concerne às três questões relativamente ao comprometimento organizacional constatou-se que: 37,1% dos inquiridos afirmam que concordam em que ficariam muito felizes em passar o resta da sua carreira nesta organização; 43,9% concordam se sentirem emocionalmente ligados a esta organização, e 40,3% concordam que sentem um forte sentimento de pertença á sua organização, como pode ser observado na Figura 5.

Figura 5. Comprometimento organizacional (%)

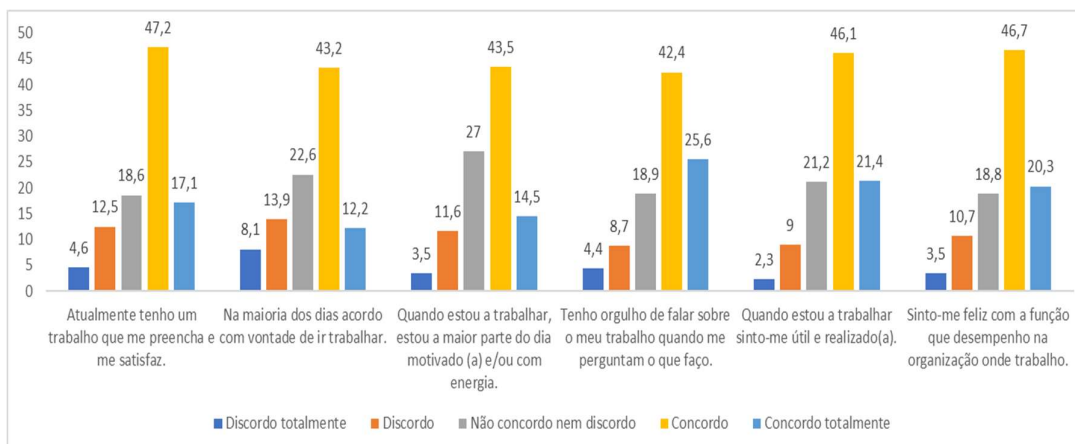


Em síntese, os inquiridos revelam a sua concordância no que concerne ao seu envolvimento laboral, comprometimento organizacional e na satisfação com o que trabalham. No âmbito da satisfação laboral é que enfatizar que os inquiridos manifestaram insatisfação no que refere ao salário que recebem e às oportunidades de promoção de carreira.

4.2. Motivação no trabalho

Foram analisadas seis questões referentes ao nível da motivação no trabalho. Constatou-se que 47,2% dos inquiridos concorda que atualmente tem um trabalho que o preencha e que o satisfaz; 43,2% concorda que na maioria dos dias acorda com vontade de ir trabalhar; 43,5% concorda que quando está a trabalhar está a maior parte do dia motivado e/ou com energia; 68% (somatório de concordo e concordo totalmente) afirmam que têm orgulho de falar sobre o seu trabalho quando lhes perguntam o que fazem; 46,1% concordam que quando estão a trabalhar sente-se úteis e realizados, e por fim, 67% (somatório de concordo e concordo totalmente) afirmam que sentem-se felizes com a função que desempenham na sua organização, conforme é apresentado na Figura 6.

Figura 6. Motivação no trabalho (%)

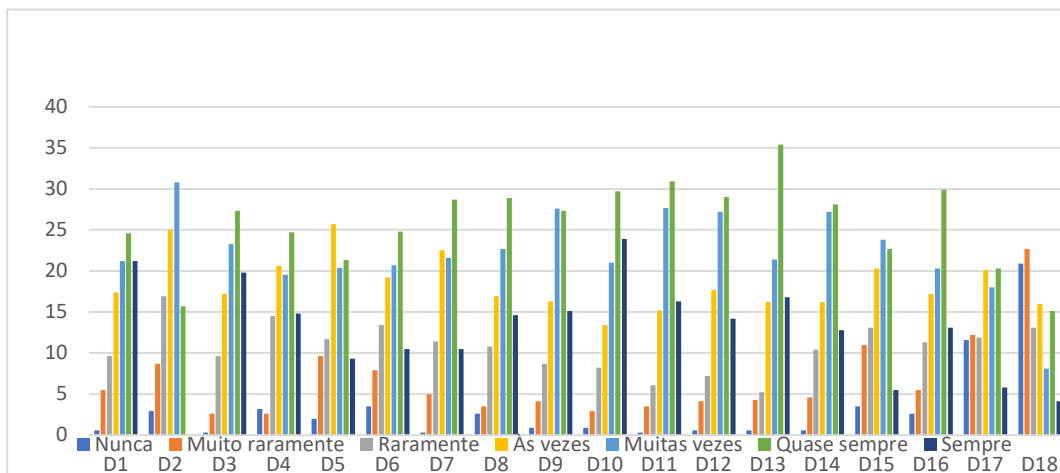


Em relação à questão colocada se os inquiridos sentiam-se motivados no seu local de trabalho, 38,3% afirmam que se sentem muito motivados.

4.3. Desempenho dos colaboradores

Foram apresentadas dezoito características aos inquiridos, com o objetivo de avaliar o desempenho dos colaboradores. Foi possível observar-se, com base na percentagem total de concordância, incluindo os inquiridos que responderam muitas vezes e quase sempre, que em quinze das afirmações essa percentagem é superior a 45%, conforme é apresentado na Figura 7, sendo de realçar, respetivamente que: 25,5% dos inquiridos às vezes só iniciam novas tarefas quando terminam as anteriores; e 22,6% dos inquiridos muito raramente reclamam sobre assuntos sem qualquer importância a nível profissional.

Figura 7. Comprometimento organizacional (%)



4.4 Avaliação do modelo proposto

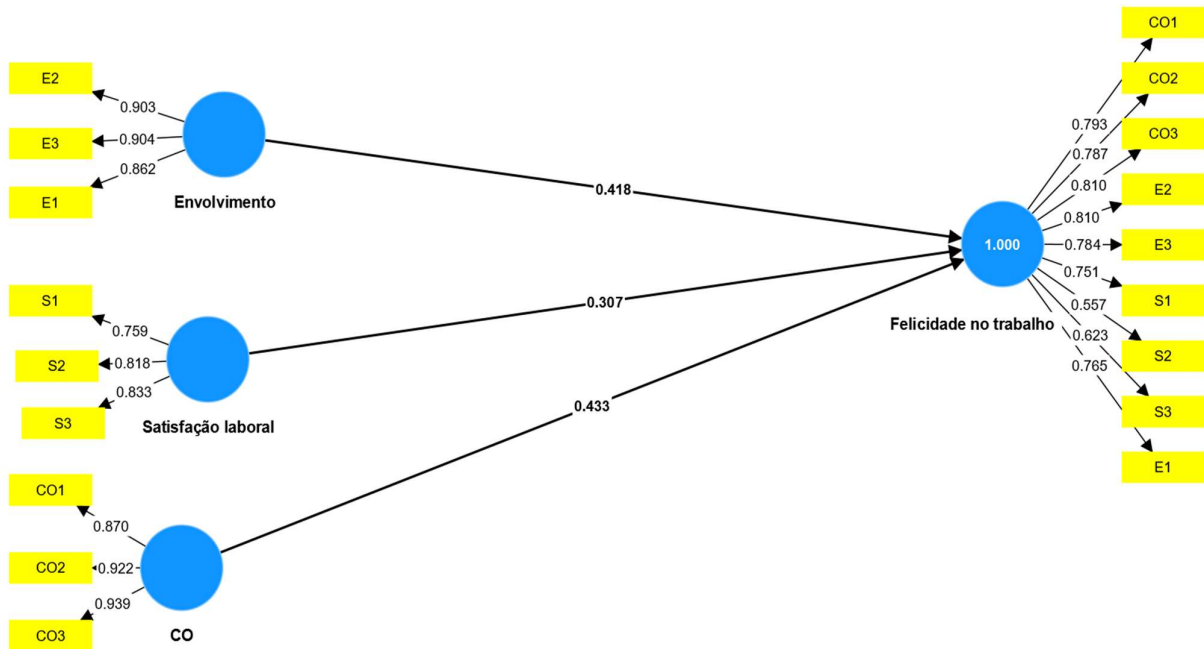
Com o propósito de avaliar as hipóteses de investigação definidas no âmbito desta dissertação, os dados foram posteriormente analisados com recurso à Modelação de Equações Estruturais, utilizando para esse efeito o algoritmo dos Mínimos Quadrados Parciais (PLS-SEM).

A avaliação do PLS-SEM é desenvolvida em duas etapas: (i) avaliação do modelo de mensuração (relações entre os indicadores e construtos) e (ii) avaliação do modelo estrutural (relações entre os construtos).

O modelo de mensuração foi avaliado em termos de: i) consistência interna (Alpha de Cronbach) e confiabilidade composta (Composite Reliability)); ii) validade convergente através da variância médias extraídas (Average Variance Extracted - AVE); e iii) validade discriminante (discriminant validity) com base nos critérios Fornell-Larcker, cross loadings e Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT), com base na Figura 1, apresentada na seção 3.1 do capítulo III, onde é apresentado um modelo do tipo refletivo-formativo e suportado por Sarstedt *et al.* (2019).

Assim, a avaliação dos resultados do PLS-SEM recorreu inicialmente a um modelo de 1º ordem, como é apresentado na Figura 8.

Figura 8. Modelo de 1ª ordem do tipo refletivo-formativo



Para avaliar a fiabilidade dos dados, foram avaliados os valores do coeficiente Alpha de Cronbach (α), fiabilidade composta (CR) e validades convergentes e discriminatórias do modelo de medida para garantir a validade geral dos dados.

Após serem retirados 3 itens do desempenho (D15, D17 e D18), com valores de *outer loadings* inferiores a 0.5, chegou-se ao modelo final PLS-SEM, que avalia as propriedades satisfatórias ao nível das validades convergente e discriminante. O Modelo Estrutural, por sua vez, avaliou-se através do coeficiente de determinação R^2 e com base nos resultados obtidos com recurso ao *Boostrapping*. Após a retirada dos três itens acima referidos, o modelo foi reavaliado, sendo os resultados apresentados na Tabela 1.

Tabela 1. Avaliação dos construtos associados ao modelo de investigação

Modelo	Construtos	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Average variance extracted (AVE)
1ª ordem	CO	0,896	0,897	0,829
1ª ordem	Envolvimento	0,869	0,870	0,792
1ª ordem	Satisfação laboral	0,730	0,730	0,646
2ª ordem	Felicidade no trabalho	0,825	0,835	0,740
2ª ordem	Motivação	0,931	0,932	0,743
2ª ordem	D (Desempenho)	0,940	0,950	0,552

Evidencia-se que todos os valores do coeficiente alfa de Cronbach foram superiores a 0.7, as pontuações de fiabilidade composta foram superiores a 0.7 e a validade convergente avaliada pela variação média extraída (AVE) para cada construto

foi superior a 0.5, indicando que todos os valores da fiabilidade e validade convergente são satisfatórios.

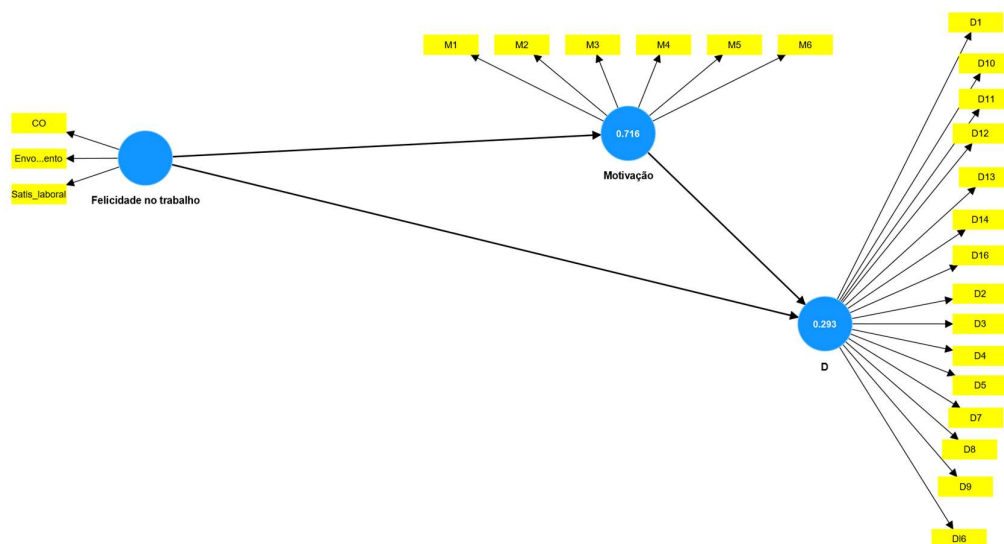
O modelo apresenta ainda uma validade discriminante apropriada, com recurso aos critérios de Fornell-Larcker (Fornell & Larcker, 1981), pois todos os pares de constructos apresentam valores inferiores a 0.9, como é ilustrado na Tabela 2.

Tabela 2. *Fornell-Larcker criterion* – Validade discriminante

Modelo 1ª ordem	CO	Envolvimento	Satisfação laboral
CO	0,911		
Envolvimento	0,634	0,890	
Satisfação laboral	0,576	0,623	0,804
Modelo 2ª ordem	D (Desempenho)	Felicidade no trabalho	Motivação
D (Desempenho)	0,743		
Felicidade no trabalho	0,530	0,860	
Motivação	0,506	0,846	0,862

A partir dos resultados apresentados na Figura 9 e nas Tabelas 1 e 2, constata-se que o modelo de medição cumpre todos os requisitos apropriados para se avançar para a avaliação das hipóteses de investigação a serem testadas.

Figura 9. Exemplificativo do modelo PLS-SEM



A variação explicada (R^2) entre os constructos varia entre 0.293 e 0.716, ajudando a suportar o poder preditivo no modelo de investigação. Com base nos resultados obtidos deste modelo, pode-se concluir que a motivação dos colaboradores é explicada em 71,6% pela felicidade no trabalho, enquanto o desempenho dos colaboradores é explicado em 29.3% pela sua motivação e pela sua felicidade no trabalho.

Com recurso ao procedimento *bootstrapping*, existente no PLS-SEM, foi testada a significância relativa as hipóteses de investigação, sendo apresentados os resultados referentes às hipóteses H1 a H6 na Tabela 3.

Como é possível verificar, nas hipóteses H1 a H5 evidencia-se um impacto positivo estatisticamente significativo entre os construtos em análise, enquanto na H6 a motivação dos colaboradores não revelou uma influência estatisticamente significativa no desempenho dos mesmos. Consta-se ainda que o construto motivação dos colaboradores não desempenha um papel mediador entre a felicidade no trabalho e o desempenho dos colaboradores, sendo a hipótese H7 rejeitada.

Tabela 3. Testagem da significância em relação às hipóteses de investigação H1 a H6

	Coefficiente (β)	P-values	Hipótese suportada
H1: O envolvimento tem influência na felicidade no trabalho	0,418	0,000	Sim
H2: A satisfação no trabalho tem influência na felicidade no trabalho	0,307	0,000	Sim
H3: O compromisso organizacional afetivo tem influência na felicidade no trabalho	0,433	0,000	Sim
H4: A felicidade no trabalho tem influência na motivação dos colaboradores	0,846	0,000	Sim
H5: A felicidade no trabalho tem influência no desempenho dos colaboradores	0,358	0,000	Sim
H6: A motivação dos colaboradores tem influência no desempenho dos colaboradores	0,203	0,078	Não
H7: A motivação dos colaboradores tem um papel mediador entre a felicidade no trabalho e o desempenho dos colaboradores	0,172	0,078	Não

Seguidamente vão ser testadas as hipóteses H8 a H10 com base na análise de multigrupo (MGA – Multigroup Analysis), que é um teste não paramétrico, recorrendo-se ao método *bootstrapping* (Henseler, Ringle & Sinkovics, 2009) para comparar cada uma das amostras estimadas de um grupo com outro. Assim, o objetivo é averiguar as seguintes hipóteses:

H8: A idade dos colaboradores tem um papel moderador nas hipóteses H4 a H6;

H9: A escolaridade (habilitações literárias) dos colaboradores tem um papel moderador nas hipóteses H4 a H6;

H10: O tempo de serviço tem um papel moderador nas hipóteses H4 a H6.

As variáveis moderadoras em estudo foram recodificadas em somente dois grupos, nomeadamente:

- a idade, em indivíduos com 40 anos ou menos (grupo 1) e em indivíduos com mais de 40 anos (grupo 2);
- as habilitações literárias, em indivíduos com o ensino secundário ou menos (grupo 1) e em indivíduos com ensino superior (grupo 2);
- no caso do tempo de serviço, o grupo 1 é constituído pelos indivíduos com 8 anos ou menos de serviço e o grupo 2 pelos indivíduos com mais de 8 anos de tempo de serviço.

Para averiguar se as variáveis de controlo (idade, habilitações literárias e tempo de serviço) têm um papel moderador nas hipóteses acima apresentadas (H8 a H10), foi utilizada a análise multigrupo. A variável de controlo idade não apresenta qualquer relação significativa nas hipóteses deste estudo (ver tabela no Anexo B). No que concerne à variável de controlo escolaridade, esta apresenta um valor significativo na relação entre a felicidade no trabalho e o desempenho dos colaboradores (p-value = 0,028).

Constata-se que essa relação tem o impacto mais forte nos indivíduos com habilitações do ensino secundário ou menos ($\beta = 0,506$), comparativamente aos indivíduos habilitados com o ensino superior ($\beta = 0,302$). A variável escolaridade apresenta também um valor significativo na relação entre a motivação e o desempenho dos colaboradores (p-value = 0,019). É ainda de referir que tem o impacto mais forte nos indivíduos com habilitações do ensino secundário ou menos ($\beta = 0,392$), comparativamente aos indivíduos habilitados com o ensino superior ($\beta = 0,178$), conforme pode ser observado na Tabela 4.

Tabela 4. Resultados da análise multigrupo: escolaridade

	p-value	β grupo 1	β grupo 2
H9a: Felicidade no trabalho -> Desempenho	0,028	0,506	0,302
H9b: Felicidade no trabalho -> Motivação	0,146	0,438	0,415
H9c: Motivação -> <i>Desempenho</i>	0,019	0,392	0,178

No que diz respeito à variável moderadora tempo de serviço, é de referir a existência de uma relação significativa entre a motivação e o desempenho dos colaboradores ($p\text{-value}=0,048$). O impacto é mais forte nos indivíduos com 8 anos ou menos de tempo de serviço ($\beta = 0,381$), comparativamente aos indivíduos com mais de 8 anos de tempo de serviço ($\beta =0,178$), conforme pode ser observado na Tabela 5.

Tabela 5. Resultados da análise multigrupo: tempo de serviço

	p-value	β grupo 1	β grupo 2
H10a: Felicidade no trabalho -> Desempenho	0,092	0,438	0,415
H10b: Felicidade no trabalho -> Motivação	0,111	0,488	0,396
H10c: Motivação -> <i>Desempenho</i>	0,048	0,381	0,211

Em síntese, a variável escolaridade revelou um papel moderador no caso das hipóteses H9a e H9c, enquanto a variável tempo de serviço revelou um papel moderador no caso da hipótese H10c (situações em que o p-value obtido foi inferior a 0,05).

CAPÍTULO V - CONCLUSÃO

Este trabalho de investigação teve como propósito perceber a relação entre a felicidade no trabalho e a motivação e o desempenho dos colaboradores, averiguando a influência moderadora que algumas variáveis sociodemográficas poderão exercer, particularmente a idade, as habilitações e o tempo de serviço.

Com base numa revisão de literatura sobre os principais conceitos e teorias subjacentes à temática em estudo, foi desenvolvido um modelo conceptual para dar suporte às hipóteses de investigação. A investigação adotou uma abordagem quantitativa, recorrendo-se a um questionário online, dirigido à população-alvo, indivíduos com 18 ou mais anos, que tivessem um vínculo laboral, para recolha de dados. Obteve-se um total de 345 respostas, sendo 75 de homens e 270 de mulheres, cujas idades estão compreendidas entre os 19 e 69 anos e com uma média de 12 anos de serviço.

Verificou-se que, de um modo geral, a maioria dos inquiridos indicaram sentirem-se entusiasmados no seu local de trabalho, demonstrando um alto envolvimento laboral. Além disso, a satisfação revelada com o seu trabalho é elevada, havendo menos satisfação em relação ao seu salário e às oportunidades de promoção.

No que toca à felicidade no trabalho, os resultados alcançados neste estudo vão ao encontro de outros trabalhos que se encontram na literatura.

De acordo com Maio (2016), a felicidade relaciona-se diretamente com o desempenho no trabalho. Também Wesarat *et al.* (2014) concluíram que a felicidade no trabalho contribui para o aumento da produtividade dos trabalhadores, e que, em contrapartida, os colaboradores menos felizes são também menos produtivos. Ainda Sgroi (2015), que fez diversas experiências para verificar o aumento da produtividade através de choques de felicidade, concluiu que a felicidade no trabalho aumenta efetivamente a produtividade.

Quanto ao comprometimento organizacional, muitos dos inquiridos expressam desejo de permanecer na instituição, sentindo-se emocionalmente ligados e pertencentes a ela. Segundo Gabini (2018), os colaboradores mais felizes têm uma maior produtividade, um melhor desempenho no trabalho, um maior autocontrolo e melhores relações interpessoais e desempenham as suas atividades com maior comprometimento, qualidade e criatividade.

Em relação à motivação no trabalho, os resultados revelam que uma parte significativa dos colaboradores se sente satisfeita com o seu trabalho, acordando com vontade de trabalhar na maioria dos dias e se sente motivada e com energia ao longo do dia. Além disso, a maioria dos inquiridos sente orgulho em falar sobre o seu trabalho, sentindo-se útil e realizado enquanto trabalha, o que vai ao encontro ao estudo de Fisher (2003). Segundo este autor uma pessoa que se sente feliz e satisfeita com as suas funções tende a ser também mais produtiva e competente no seu trabalho. Coutinho (2014) também comprovou que a felicidade no trabalho tem uma influência tanto na produtividade como na motivação do indivíduo.

Os fatores que influenciam a motivação no trabalho incluem não apenas aspetos relacionados com as condições de trabalho, relacionamento interpessoal e reconhecimento, mas também a perceção de equidade salarial e de oportunidades de crescimento na carreira.

No que concerne ao desempenho dos colaboradores, as características avaliadas indicam que a maioria dos colaboradores demonstram um bom desempenho, com altos níveis de iniciativa e com pouca reclamação sobre assuntos irrelevantes.

Para Almeida (1996), a satisfação depende das recompensas intrínsecas e extrínsecas, da equidade e do ambiente de trabalho. É neste contexto que a determinante motivação se torna relevante, visto depender da capacidade das empresas criarem condições para que os seus colaboradores se possam sentir motivados e terem, assim, um melhor desempenho.

Dos resultados obtidos, é ainda de destacar que a felicidade no trabalho explica 71,6% da motivação dos colaboradores, enquanto a motivação e a felicidade no trabalho, juntas, explicam 29,3% do desempenho dos colaboradores. Houve um impacto positivo significativo entre os construtos analisados, exceto para a relação entre motivação e desempenho, que não foi estatisticamente significativa.

Em suma, e dando resposta à questão geral de investigação formulada, conclui-se, neste estudo, que existe uma relação significativa entre a felicidade no trabalho, a motivação e o desempenho dos colaboradores.

Apesar da árdua e minuciosa pesquisa, é importante salientar algumas limitações e aspetos a melhorar no futuro. Uma das limitações prendeu-se com não ter sido delimitada uma população-alvo mais específica e o questionário ter sido realizado online,

o que não garante a devida aleatoriedade da amostra em estudo e a sua respetiva representatividade da população. Existiu alguma dificuldade em encontrar estudos sobre esta temática elaborados em Portugal, pois a maior parte dos trabalhos científicos são elaborados e publicados em língua inglesa, não sendo possível comparar os resultados obtidos com a abordagem utilizada nesta dissertação.

Investigação futura deverá aprofundar esta temática, que merece maior atenção. Novos estudos poderão abranger amostras mais diversificadas e maiores, testando indivíduos de outras organizações comparativamente, como, também, poderão englobar outras variáveis ao nível da gestão de conflitos e da satisfação no trabalho. Sugere-se que próximas investigações sejam complementadas com a utilização de outros métodos de recolha de dados, nomeadamente através de entrevista direta, de modo a aprofundar mais as questões e facilitar a comunicação e interação com os sujeitos em estudo. Seria também interessante avaliar a felicidade no trabalho por região e perceber quais são as zonas do país onde as empresas oferecem melhores condições de trabalho aos seus colaboradores e que consequentemente contribuam para aumentar a sua felicidade no trabalho.

Com os resultados deste estudo, acredita-se ter gerado contributos relevantes para a literatura e para as organizações, elucidando sobre os fatores que mais e menos influenciam a felicidade no trabalho. Este tipo de estudo, com um maior aprofundamento, será de grande relevância a nível da gestão de recursos humanos nas organizações, possibilitando conhecer ainda melhor as interligações entre esses construtos e a tomar as opções mais adequadas para ajudar a incrementar a felicidade dos colaboradores.

Referências Bibliográficas

- Almeida, F. (1996). *Avaliação de desempenho para Gestores*. McGraw-Hill.
- Bento, D. S. (2020). *A felicidade no trabalho: um estudo no setor farmacêutico* [Dissertação de Mestrado, Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Coimbra]. Repositório do Instituto Politécnico de Coimbra. <http://hdl.handle.net/10400.26/36484>
- Castro, S. S. S. (2021). *Impacto da liderança no desempenho dos colaboradores: o compromisso organizacional como mecanismo de mediação* [Dissertação de Mestrado, Instituto Superior de Gestão]. Repositório do Instituto Superior de Gestão. <http://hdl.handle.net/10400.26/39603>
- 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. doi: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.10.540>
- Coutinho, M. R. C. P. (2014). *A felicidade no trabalho: implicações no valor da empresa e no indivíduo* [Dissertação de Mestrado, Instituto Superior de Gestão, Lisboa]. Repositório do Instituto Superior de Gestão. <http://hdl.handle.net/10400.26/9413>
- Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2003). Personality, culture, and subjective wellbeing: emotional and cognitive evaluations of life. *Annual Review of Psychology*, 54, 403–425. doi: <http://doi.org/10.1146/annurev.psych.54.101601.145056>
- Dutschke, G. (2013). Factores condicionantes de felicidad organizacional. Estudio exploratorio de la realidad en Portugal. *Revista de Estudios Empresariales. Segunda época*, 1(2013), 21-43. doi: 10.17561
- EXAME. (2022). As empresas mais felizes de 2022 são.... Recuperado de <https://visao.sapo.pt/exame/2022-05-30-as-empresas-mais-felizes-de-2022-sao/>
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International journal of management reviews*, 12(4), 384-412. doi: <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>
- Fisher, C. D. (2003). Why do lay people believe that satisfaction and performance are correlated? Possible sources of a commonsense theory. *The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 24(6), 753-777. doi: <https://doi.org/10.1002/job.219>

- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18 (1), 39-50. <https://doi.org/10.1177/002224378101800104>
- Freixo, L. C. A. (2010). *Das fontes de satisfação no trabalho à satisfação organizacional: estudo em duas empresas do setor metalúrgico do norte do país* [Dissertação de Mestrado, Universidade Fernando Pessoa]. Repositório Institucional da Universidade Fernando Pessoa Porto. <http://hdl.handle.net/10284/2256>
- Gabini, S. (2018). Felicidad en el trabajo: Breve actualización desde la psicología positiva. *Revista de Psicología*, 14(27), 69-75.
- Galinha, I. C., & Pais-Ribeiro, J. L. (2005). História e evolução do conceito de bem-estar subjectivo. *Psicologia, Saúde & Doenças*, 6(2), 203-214. doi: <http://repositorio.ual.pt/handle/11144/1896>
- Hair, J. F. J., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P. & Ray, S. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R*. Springer.
- Haller, M., & Hadler, M. (2006). How social relations and structures can produce happiness and unhappiness: An international comparative analysis. *Social Public Policy*, 25(6), 810-827. doi: <http://doi.org/10.1080/13501763.2017.1401111~>
- Helliwell, J. F., Layard, R., Sachs, J. D., Neve, J.-E., Aknin, L. B., & Wang, S. (2022). *World Happiness Report 2022*. Sustainable Development Solutions Network. <https://worldhappiness.report/ed/2022/>
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sinkovics, R. R. (2009). The use of partial least squares path modeling in international marketing. In R. R. Sinkovics & P. N. Ghauri (Eds.), *Advances in International Marketing* (Vol. 20, pp. 277-320). Bingley: Emerald.
- Hemerijck, A. (2018). Social investment as a policy paradigm. *Journal of European Indicators Research*, 75(2), 169-216. doi: <http://doi.org/10.1007/s11205-004-6297-y>
- Human Resources (2022). A felicidade no local de trabalho é uma necessidade e não uma opção. Recuperado de https://hrportugal.sapo.pt/a-felicidade-no-local-de-trabalho-e-uma-necessidade-e-nao-uma-opcao/?utm_content=bufferaea96&utm_medium=social&utm_source=linkedin.com&utm_campaign=buffer
- INE (2020). Índice de Bem Estar - A generalidade dos domínios do Índice de Bem-estar apresentou uma evolução positiva entre 2014 e 2019. Recuperado de https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUE_Sdest_boui=415624870&DESTAQUESmodo=2

- Johari, J., Yean, T. F., Tan, Z. & Iwani, T. (2018). Autonomy, workload, work-life balance and job performance among teachers. *International Journal of Educational Management*, 32(1), 107-120. doi: 10.1108/IJEM-10-2016-0226
- Linhares, S. R. M. (2015). *Marketing interno e a sua influência na motivação dos colaboradores* [Dissertação de Mestrado, Universidade de Aveiro]. Repositório Institucional da Universidade de Aveiro.
- Machado, D. C. (2017). *Sistema de recompensas: contributo para a satisfação no trabalho* [Dissertação de Mestrado ISCTE Instituto Universitário de Lisboa]. Repositório do ISCTE. <http://hdl.handle.net/10071/15390>
- Magnavita, N., Tripepi, G., & Chiorri, C. (2021). Telecommuting, off-time work, and intrusive leadership in workers' well-being. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(7), 3330. doi: <https://doi.org/10.3390/ijerph18073330>
- Maio, T. L. (2016). *A felicidade no trabalho: O impacto na gestão das organizações* [Dissertação de Mestrado, Instituto Superior de Gestão]. Repositório do ISCTE. <http://hdl.handle.net/10071/15390>
- Martin, M. W. (2008). Paradoxes of happiness. *Journal of Happiness Studies*, 9(2), 171–184. doi: [10.1007/s10902-007-9056-3](https://doi.org/10.1007/s10902-007-9056-3)
- Martinez, C. M. & Paraguay, A. I. B. B. (2003). Satisfação e saúde no trabalho - aspetos conceituais e metodológicos. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 6, 59-78. doi: <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v6i0p59-78>
- Marqueze, E. C., & Moreno, C. R. C. (2005). Satisfação no trabalho – uma breve revisão. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 30(112), 69-79. doi: <https://doi.org/10.1590/S0303-76572005000200007>
- Parent-Lamarche, A. (2022). Teleworking, Work Engagement, and Intention to Quit during the COVID-19 Pandemic: Same Storm, Different Boats? *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3), 1267. doi: <https://doi.org/10.3390/ijerph19031267>
- Pereira, R. Z. (2014). *A produtividade como fator de motivação* [Dissertação de Mestrado, Universidade do Porto]. Repositório Aberto da Universidade do Porto. <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>
- Rastogi, M. (2019). A psychometric validation of the happiness at workplace scale. *Industrial and Commercial Training*, 52(1), 15-34. doi: [10.1108/ICT-04-2019-0034](https://doi.org/10.1108/ICT-04-2019-0034)

- Salas-Vallina, A., López-Cabrales, A., Alegre, J., & Fernández, R. (2017). On the road to happiness at work (HAW): Transformational leadership and organizational learning capability as drivers of HAW in a healthcare context. *Personnel Review*, 46(2), 314-338. doi:<https://doi.org/10.1108/PR-06-2015-0186>
- Salas-Vallina, A., Alegre, J. (2018). Happiness at work: Developing a shorter measure. *Journal of Management & Organization*, 27(3), 460-480. doi:<https://doi.org/10.1017/jmo.2018.24>
- Santos, D. E. P. (2020). *Felicidade no Trabalho: setor do calçado* [Dissertação de Mestrado, Universidade Lusíada Norte, Porto]. Repositório das Universidades Lusíada. <http://hdl.handle.net/11067/6026>
- Sarstedt, M., Hair, J. F., Cheah, J.-H., Becker, J.-M., & Ringle, C. M. (2019). How to specify, estimate, and validate higher-order models. *Australasian Marketing Journal*, 27(3), 197–211.
- Sgroi, D. (2015). Happiness and productivity: Understanding the happy-productive worker. *Social Market Foundation - CAGE Global Perspectives Series: Paper 4*, 2-20.
- Silva, E. M. F. (2014). *O Efeito do Controlo Comportamental na Motivação Intrínseca dos Trabalhadores* [Dissertação de Mestrado, Universidade do Porto]. Repositório Aberto da Universidade do Porto. <https://repositorio-aberto.up.pt/handle/10216/77398>
- Sousa, B. A. T. (2012). *Fatores que influenciam a produtividade dos trabalhadores* [Dissertação de Mestrado, Universidade de Aveiro]. Repositório Institucional da Universidade de Aveiro. <http://hdl.handle.net/10773/10453>
- Veenhoven, R. (2012). Cross-national differences in happiness: Cultural measurement bias or effect of culture? *International Journal of Wellbeing*, 2, 333–353. doi: 10.5502/ijw.v2.i4.4.
- Tamayo, A. & Paschoal, T. (2003). A relação da motivação para o trabalho com as metas do trabalhador. *Revista de Administração Contemporânea*, 7(4), 33-54. doi: 10.1590/S1415-65552003000400003
- Waltermann, M. E., Martins, M. I. M., & Gedrat, D. (2022). Felicidade e trabalho na percepção dos professores do ensino superior: revisão integrativa. *Perspectivas em Diálogo: Revista de Educação e Sociedade*, 9(19), 175-194. doi: <https://doi.org/10.55028/pdres.v9i19.13472>
- Warr, P. (2011). *Work, happiness, and unhappiness*. Psychology Press.

- Weiss, H. M., & Merlo, K. L. (2020). Affect, attention, and episodic performance. *Current Directions in Psychological Science*, 29(5), 453-459. doi: 10.1177/0963721420949496
- Wesarat, P., Sharif, M. Y., & Majid, A. H. (2014). A conceptual framework of happiness at the workplace. *Asian Social Science*, 11(2), 78-88. doi: 10.5539/ass.v11n2p78
- Zandi, S., Ahmadi, F., Cetrez, Ö. A., & Akhavan, S. (2022). Job satisfaction and challenges of working from home during the COVID-19 pandemic: A study in a Swedish academic setting. *Work*, 71(2), 357-370. doi: 10.3233/WOR-210442

ANEXOS

LISTA DE ANEXOS

Anexo A: Questionário

Anexo B: Tabela com resultados da análise multigrupo: idade

ANEXO A - Questionário

O presente questionário insere-se no âmbito de uma dissertação do Mestrado em Ciências Económicas e Empresariais, da Universidade dos Açores, e tem por objetivo analisar as implicações da felicidade no trabalho, na motivação e no desempenho dos colaboradores. O mesmo destina-se aos indivíduos com 18 anos ou mais e que se encontram a trabalhar.

A sua contribuição será anónima, sendo a informação recolhida usada apenas para fins de investigação. Durante o preenchimento e até à submissão do formulário pode, em qualquer momento, recusar a sua participação, ou interromper o seu preenchimento, sendo que nenhuma informação será guardada.

Grata pela sua colaboração! Se necessitar de mais informações ou esclarecimentos, poderá contactar-me através do contacto disponibilizado.

Mariana Raposo- 20172119@uac.pt

Termo de aceitação

- Compreendi as condições e objetivos do presente estudo e aceito participar.

Parte I- Felicidade no Trabalho

Leia cuidadosamente cada uma das afirmações que se seguem referentes ao seu envolvimento laboral, e assinale a opção que melhor representa a sua opinião: 1 corresponde a “Nunca”, 2 a “Raramente”, 3 a “Ocasionalmente”, 4 a “Frequentemente” e 5 a “Muito frequentemente”.

	1	2	3	4	5
No meu trabalho, sinto-me forte e vigoroso.					
Estou entusiasmado com o meu trabalho.					
Eu empolgo-me quando estou trabalhando.					

Leia cuidadosamente cada uma das afirmações que se seguem referentes à sua satisfação laboral, e assinale a opção que melhor representa a sua opinião: 1 corresponde a “Muito insatisfeito”, 2 a “Insatisfeito”, 3 a “Nem satisfeito nem insatisfeito”, 4 a “Satisfeito” e 5 a “Muito satisfeito”.

	1	2	3	4	5
Estou satisfeito com a natureza do trabalho que realizo.					
Estou satisfeito com o salário que recebe pelo meu trabalho.					
Estou satisfeito com as oportunidades que existem na minha organização em termos de promoção de carreira.					

Leia cuidadosamente cada uma das afirmações que se seguem referentes ao seu comprometimento organizacional e assinale a opção que melhor representa a sua opinião: 1 corresponde a “Discordo totalmente”, 2 a “Discordo”, 3 a “Não concordo nem discordo”, 4 a “Concordo” e 5 a “Concordo totalmente”.

	1	2	3	4	5
Ficaria muito feliz em passar o resto da minha carreira nesta organização.					
Sinto-me emocionalmente ligado a esta organização.					
Sinto um forte sentimento de pertença à minha organização.					

Parte II- Motivação no Trabalho

De acordo com a literatura, a motivação refere-se a uma “força interior” dos indivíduos que é responsável pelo nível, direção e persistência do esforço que este irá colocar em determinado trabalho e/ou tarefa. Assinale a opção que melhor representa a sua opinião: 1 corresponde a “Discordo totalmente”, 2 a “Discordo”, 3 a “Não concordo, nem discordo”, 4 a “Concordo” e 5 “Concordo totalmente”.

	1	2	3	4	5
Atualmente tenho um trabalho que me preenche e me satisfaz.					
Na maioria dos dias acordo com vontade de ir trabalhar.					
Quando estou a trabalhar, estou a maior parte do dia motivado (a) e/ou com energia.					
Tenho orgulho de falar sobre o meu trabalho quando me perguntam o que faço.					
Quando estou a trabalhar sinto-me útil e realizado(a).					
Sinto-me feliz com a função que desempenho na organização onde trabalho.					

Sente-se motivado no seu local de trabalho?

Bastante motivado	
Muito motivado	
Nem muito, nem pouco	
Pouco motivado	
Muito pouco motivado	

Parte III- Desempenho dos colaboradores

Leia cuidadosamente cada uma das afirmações que se seguem referentes à frequência com que os seguintes comportamentos ocorrem no seu desempenho laboral, e assinale a opção que melhor representa a sua opinião: 1 corresponde a “Nunca”, 2 a “Muito raramente”, 3 a “Raramente”, 4 a “Às vezes”, 5 “Muitas vezes”, 6 “Quase sempre” e 7 a “Sempre”.

	1	2	3	4	5	6	7
Sempre que é necessário assumo tarefas complexas.							
Mantenho os meus conhecimentos atualizados.							
Trabalho para manter as minhas capacidades profissionais atualizadas.							
Procuro constantemente novos desafios profissionais.							
Só início novas tarefas quando termino as anteriores.							
Assumo responsabilidades que vão além das minhas competências.							
Geralmente encontro soluções criativas para novos problemas.							
Participo ativamente nas reuniões de trabalho.							
Otimizo o meu planeamento diário.							
Planeio o meu trabalho para que seja sempre terminado dentro do prazo.							
Sei o que necessito para alcançar os resultados profissionais que pretendo.							
Consigo realizar adequadamente o meu trabalho em pouco tempo.							
Em contexto laboral, consigo separar os problemas principais dos problemas secundários.							
Numa situação no trabalho concentro-me sempre nos aspetos positivos.							
Quando estou a trabalhar perceciono que os problemas são maiores do que na realidade são.							
Converso com os colegas sobre os aspetos negativos do meu trabalho.							
Converso com pessoas de fora da organização sobre os aspetos negativos do meu trabalho.							
Reclamo sobre assuntos sem qualquer importância a nível profissional.							

Caraterização sociodemográfica

1. Sexo:

- Masculino
- Feminino

2. Idade (em anos): _____

3. Habilitações Literárias:

- 3º ciclo ou menos
- Ensino secundário ou equivalente
- Ensino superior

4. Estado civil:

- Solteiro(a)
- Casado(a)/ União de facto
- Divorciado (a)/Separado(a)
- Viúvo(a)

5. Remuneração mensal (líquida):

- < 800€ líquidos
- 800€ a 1500€
- 1500€ a 2500€
- >2500€

6. Tempo de serviço na organização onde trabalha (em anos): _____

ANEXO B - Tabela com resultados da análise multigrupo: idade

Tabela. Resultados da análise multigrupo: idade

	p-value	β grupo 1	β grupo 2
H8a: Felicidade no trabalho -> Desempenho	0,637	0,326	0,427
H8b: Felicidade no trabalho -> Motivação	0,592	0,837	0,556
H8c: Motivação -> <i>Desempenho</i>	0,862	0,173	0,212

UNIVERSIDADE DOS AÇORES
Faculdade de Economia e Gestão

Rua da Mãe de Deus
9500-321 Ponta Delgada
Açores, Portugal

Felicidade no trabalho, motivação e desempenho dos colaboradores

Mariana Sofia Elias Raposo



DM

2024