



Felicidade no Trabalho: Estudo em duas Entidades do setor Público

SANDRA MARGARIDA MENDES

Dissertação apresentada ao ISMT para Obtenção do Grau de Mestre em Gestão
de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional

Orientadora: Professora Doutora Rosa Monteiro

Coimbra, outubro de 2015

The evidence also shows that people who achieve good standards of well-being at work are likely to be more creative, more loyal, more productive, and provide better customer satisfaction than individuals with poor standards of well-being at work.
(Jeffrey, Mahony, Abdallah, & Michaelson, 2014)

Agradecimentos

Uma tese, para além dos objetivos académicos, tem toda uma cadeia de envolvimento que não pode deixar de ser lembrada. Assim, necessito expressar toda a minha gratidão.

À minha mãe, que me demonstrou sempre o seu apoio incondicional.

À minha filha por alguns momentos que tive ausente.

À minha Orientadora Professora Doutora Rosa Monteiro, pela disponibilidade, acompanhamento, competência, generosidade e paciência reveladas ao longo deste trabalho de investigação.

À Professora Doutora Fernanda Daniel, pela competência científica e generosidade demonstrada.

À Câmara Municipal e Agrupamento de Escolas da Região Centro, na figura do Sr. Presidente e da Sr.^a Diretora, que apoiam todas estas valorizações pessoais e profissionais.

Obrigada a todos os que responderam aos questionários.

Sem a ajuda de todos (familiares, amigos e colegas) não me seria possível realizar este trabalho de investigação.

Resumo

A felicidade tem emergido como problemática em diversos campos científicos, e em particular no domínio da gestão de recursos humanos, associada ao conceito de bem-estar no trabalho. Procurámos nesta investigação conhecer as perceções dos trabalhadores de duas entidades do setor público, a partir de um instrumento - *Happiness at work* - que avalia oito dimensões: ambiente interno, reconhecimento e confiança, desenvolvimento pessoal, remuneração, gostar do que faço, sustentabilidade e inovação, envolvimento com as chefias e a organização e, por fim, o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Trata-se de um estudo quantitativo, de natureza descritivo-correlacional, onde foram inquiridos 293 colaboradores.

Encontraram-se graus diferenciados de satisfação dos trabalhadores do Agrupamento e da Autarquia, tendo em conta a diferença de ambas as instituições. Previram-se e confirmaram-se piores resultados, e logo maiores índices de stresse, frustração e menos satisfação, nos profissionais do Agrupamento de Escolas. Isto porque quer a intensidade, quer as condições de trabalho e a degradação das condições laborais foi mais acentuada no domínio da educação. Um dos fatores que se revelou mais importante foi relativo às boas relações com as chefias, podendo estas contribuir para o nível global de satisfação, compensando a menor satisfação com as remunerações.

Palavras-chave: Felicidade no trabalho, Organizações, Bem-Estar, Autarquias, Agrupamentos de Escolas.

Abstract

Happiness has emerged as an issue in many scientific fields, particularly in the field of human resources management, linked to the concept of well-being at work. We sought in this investigation to know the perceptions of the two public sector entities workers. We've used an instrument - Happiness at work - that measures eight dimensions: internal environment, trust and confidence, personal development, compensation, enjoying the job, sustainability and innovation, involvement in the leadership and organization and, finally, work-personal life balance. It is a quantitative study, of descriptive and correlational nature, where 293 employees were surveyed.

We've found different degrees of satisfaction between municipality and school workers, taking into account the difference of both institutions. The group of school professionals presented worse outcomes, with higher levels of stress, frustration and less satisfaction. This is because either the intensity and the degradation of working conditions was more pronounced in the field of education. One of the factors that proved most important was the good relationships with managers, these may contribute to the overall level of satisfaction, offsetting the lower satisfaction with salaries.

Keywords: Happiness at work, Organizations, Well being, Municipalities, Schools.

Índice Geral

Introdução	7
Felicidade e bem-estar, dois conceitos para uma mesma medida	9
Bem-estar hedónico ou “sentir-se bem”	10
Bem-estar eudemónico ou “ter um sentido para a vida, realização”	10
Recursos pessoais na determinação do bem-estar no trabalho	14
Sistema organizacional na determinação do bem-estar no trabalho	16
Materiais e métodos	19
Caraterização sociodemográfica e profissional da amostra	21
Resultados	22
Conclusões	33
Limitações desta investigação	35
Contributos para futura investigação	35
Referências Bibliográficas	37
Apêndice 1 - Questionário	40
Apêndice 2 - Caraterização da amostra	44

Índice das Tabelas

Tabela 1. Consistência Interna da Escala	21
Tabela 2. Caracterização sociodemográfica da amostra em relação ao sexo, idade, estado civil, Habilitações Literárias, Categoria Profissional, Número de Filhos, Antiguidade e Função Atual	44
Tabela 3. (Estatísticas Descritivas) Dimensão 1. Qual é o seu grau de satisfação com...	22
Tabela 4. (Estatísticas Descritivas) Dimensão 2. Quanto do tempo que passa no trabalho... 1- nenhum tempo; 7- o tempo todo	23
Tabela 5. (Estatísticas Descritivas) Dimensão 3. Pense no trabalho que faz, no geral diria	23
Tabela 6. (Estatísticas Descritivas) Dimensão 4. Pensando na sua vida profissional em geral, diria que... 1-nada boa/bem; 7-extremamente boa/bem	24
Tabela 7. (Estatísticas Descritivas) Dimensão 5. De que forma é que as afirmações que se seguem se aplicam a si... 1- não se aplica nada; 7- aplica-se completamente	25
Tabela 8. (Estatísticas Descritivas) Dimensão 6. Em que medida... 1- nada; 7- muito	25
Tabela 9. (Estatísticas Descritivas) Dimensão 7. As Próximas questões são acerca da sua equipa ou grupo de pessoas com quem trabalha de forma mais próxima... 1- nada; 7- muito	26
Tabela 10. (Estatísticas Descritivas) Dimensão 8. Agora algumas questões acerca de si e da sua vida em geral... 1-nada; 7-extremamente	26
Tabela 11. Diferenças entre sexos	27
Tabela 12. Diferenças estatisticamente significativas entre sexos no Agrupamento (teste U de Mann-Whitney)	29
Tabela 13. Diferenças estatisticamente significativas entre sexos no Município (teste U de Mann-Whitney)	29
Tabela 14. Diferenças estatísticas significativas entre entidades.	30
Tabela 15. Correlações com variáveis sociodemográficas	32

Introdução

Nas últimas três décadas, os estudos científicos sobre a felicidade têm aumentado significativamente, vindo a ampliar-se o campo de estudo, quer por parte dos vários Estados nacionais e transnacionais, quer por parte da comunidade académica, especialmente nas áreas da Psicologia, da Economia, da Gestão e da Sociologia.

Os Estados reconhecem a necessidade de ir além dos indicadores macroeconómicos para compreender os impactos das políticas (especialmente das austeritárias) sobre a vida das pessoas. A *Commission on the Measurement of the Economic Performance and Social Progress* (2009), coordenada pelos prestigiados Joseph Stiglitz, Amartya Sen e Jean Paul Fitoussi, produziu um documento de referência para o desenvolvimento de novos indicadores estatísticos e avaliadores do bem-estar e qualidade de vida das pessoas e das famílias. A União Europeia, por exemplo, monitoriza a “felicidade” da sua população através do *European Social Survey* e do *European Quality of Life Survey*.

Em Portugal, o Instituto Nacional de Estatística (INE) lançou, em 2013, o Índice de Bem-Estar (IBE), que expõe duas vertentes determinantes - Condições materiais de vida das famílias e Qualidade de vida -, mediante declinações em três e sete domínios de análise, respetivamente: a) Bem-estar económico, vulnerabilidade económica, trabalho e remuneração; b) Saúde, balanço vida-trabalho, educação, conhecimento e competências, relações sociais e bem-estar subjetivo, participação cívica e governação, segurança pessoal, e ambiente.

No mundo académico, o interesse foi despoletado por economistas que evidenciaram o fato de o bem-estar e a felicidade estarem fortemente relacionados com o desenvolvimento económico (Cooper, 2010). Ideia reforçada, nos últimos anos, por economistas comportamentais (Layard, 2005; Stiglitz, 2008), e psicólogos (Diener et al., 1999; Huppert, 2005; Cooper et al., 2009; Cooper, 2010).

O interesse académico pela “felicidade” é paralelo ao movimento da psicologia positiva, que observou e analisou conceitos como resiliência, esperança, otimismo e outros semelhantes. De alguma forma, estes desenvolvimentos, justificam o fato de a maioria dos instrumentos de medição da “felicidade” recorrer a construtos psicológicos, ainda que esse pendor quantitativo tenha vindo a ser criticado (Delle Fave et al., 2011).

Podemos referir que na economia o estudo da felicidade é correlacionado com o desempenho económico dos países (*Happy Planet Index*, por exemplo). Os psicólogos

procuram medir a felicidade com um enfoque psicobiológico, e a sociologia interroga e procura os fatores comparativos da felicidade de país para país (Brites, 2011).

Mas o que é afinal a felicidade? Como a estudar e a medir?

Como conceito com profundas raízes filosóficas, congregando questionamentos antigos do ser humano, a conceptualização científica de felicidade está ainda na sua infância (Huppert & So, 2011), longe de consensos, embora muito centrada estrategicamente na ideia de que a melhor forma de estudá-la e medi-la é na perspectiva dos próprios sujeitos. Assim, a abordagem de estudo dominante é hoje a que associa o estudo da felicidade ao estudo do bem-estar subjetivo, efetivando o pressuposto epistemológico de que a melhor forma de estudo é compreender o que os sujeitos percebem por felicidade, tendo-se proposto o termo de bem-estar subjetivo, fazendo de cada pessoa a própria avaliadora da sua própria felicidade (Kesebir & Diener, 2008).

O que se salienta nas definições de felicidade é que esta é uma experiência subjetiva (Diener, 1994), pressupondo a presença relativa de emoções positivas e a relativa ausência de emoções negativas, e é um julgamento global, uma avaliação global das emoções que parece apresentar alguma estabilidade ao longo do tempo (Fisher, 2010).

Seja qual for a abordagem, a verdade é que se parece concluir que pessoas felizes têm melhores resultados na sua vida pessoal e profissional (Kesebir & Diener, 2008; Fisher, 2010) procurando responder ao “que faz as pessoas felizes” e porque é que umas são mais do que as outras, estabelece algumas respostas ou pistas de explicação importantes: - Existe algo no ambiente ou nas circunstâncias da pessoa que a torna feliz; algo dentro da pessoa predispõe a ser mais ou menos feliz; uma interação entre a pessoa e uma determinada situação cria felicidade; comportamentos voluntários têm impacto na felicidade.

O Centro para o Bem-estar, criado em 2001, por Nic Marks, lançou como questão fundadora a seguinte: “como seriam as políticas públicas se o bem-estar estivesse no centro dos seus objetivos?”. Também no domínio do trabalho e das organizações de trabalho podemos colocar uma questão parecida: “como seriam as políticas organizacionais e de gestão se tivessem o bem-estar dos trabalhadores como central nos seus objetivos?”.

Inspirada por estas questões, esta pesquisa pretendeu conhecer as perceções de felicidade e de bem-estar dos trabalhadores de duas organizações do setor público, uma Autarquia e um Agrupamento Escolar de uma localidade do interior centro de Portugal.

Tendo em conta o atual contexto de profundas alterações laborais, sob influência das medidas de austeridade e de cortes impostos às organizações e aos trabalhadores, sobretudo do setor público, sujeitos a precariedade e instabilidades várias, reduções salariais,

intensificação de horários e de cargas de trabalho, esta investigação explora as perceções dos trabalhadores do setor público, de dois ramos de atividade distintas - educação e poder local - , também no sentido de conhecer possíveis efeitos dessas mesmas alterações.

Usou-se um instrumento designado *happiness at work*, que foi desenvolvido pelo New Economics Foundation (NEF), uma organização do Reino Unido, ligada ao Centro para o Bem-Estar. O instrumento resulta de mais de 10 anos de investigação sobre como medir a felicidade e o bem-estar e integra questões originais com questões adaptadas de outros *surveys* como sejam o *European Social Survey*, o *European Working Conditions Survey* e o *UK Labour Force Survey* (Jeffrey et al., 2014).

Com esta investigação pretende-se um estudo comparativo entre as duas entidades envolvidas, de modo a sabermos se os seus colaboradores são ou não felizes na organização para a qual laboram. Os constructos alvo de estudo são a Felicidade Organizacional, pretendendo-se apurar quais as dimensões e variáveis que os profissionais julgam mais pertinentes, como se sentem face à sua produtividade e caraterizar a felicidade organizacional da Entidade para a qual desempenham as suas funções. Da aplicação de um questionário esperámos conhecer a felicidade organizacional e identificar a que dimensões as organizações deverão dar mais atenção para terem e manterem trabalhadores mais felizes.

Como hipótese 1, colocamos a de que será espetável que haja diferenças nos graus de satisfação dos trabalhadores do Agrupamento Escolar e da Autarquia, atendendo às diferenças de ambas as instituições. Tendo em conta os contextos organizacionais em comparação, prevê-se piores resultados, - e logo maiores índices de stresse, frustração e menos satisfação -, nos profissionais do agrupamento de escolas. Isto porque quer a intensidade, quer as condições de trabalho e a degradação das conjunturas laborais foi mais acentuada no domínio da educação. Por outro lado, a autarquia proporcionará melhores possibilidades para os seus trabalhadores cuidarem da sua saúde, fazerem atividade física, e conciliarem atividades, do que no agrupamento. Logo, o contexto organizacional influi mesmo este nível dos recursos pessoais.

Felicidade e bem-estar, dois conceitos para uma mesma medida

O conceito de bem-estar esteve durante muito tempo cooptado no domínio da psicologia e de outras ciências sociais, referindo-se apenas aos aspetos subjetivos da vida. Conceção e projeto do conceito muito influenciada pela designada corrente da psicologia

positiva. No âmbito dessa corrente, a “ciência do bem-estar” procura determinar os fatores que originam o sentimento de felicidade, satisfação, contentamento e realização com os vários aspetos da vida de uma pessoa (Jeffrey et al., 2014).

O bem-estar positivo tem sido associado a certas características como a competência, estabilidade emocional, envolvimento, significado, otimismo, emoção positiva, relações positivas, resiliência e autoestima (Huppert & So, 2011). No âmbito da corrente da psicologia positiva as pesquisas têm concetualizado a felicidade e o bem-estar através de dois conceitos, - o de bem-estar subjetivo ou hedónico e o de bem-estar psicológico ou eudemónico (Delle Fave, Bordar, Freire, Vella-Brodrick & Wissing, 2011).

Bem-estar hedónico ou “sentir-se bem”

É um conceito proposto por Diener (Diener et al., 1985; Diener, 2000; Pavot & Diener, 2008). A abordagem hedónica é exemplificada por pesquisas sobre o bem-estar subjetivo e é vista como tendo duas componentes correlacionadas:

1. julgamentos de satisfação com a vida, avaliados tanto globalmente como em domínios específicos (relacionamentos, saúde, trabalho e lazer);
2. equilíbrio afetivo ou predominância de sentimentos positivos e relativamente poucos ou raros sentimentos negativos (Fisher, 2010).

A medida mais conhecida desta dimensão é a *Satisfaction with Life Scale* (SWLS; Diener et al. 1985), que estuda a componente cognitiva do bem-estar subjetivo, na perspetiva hedónica.

Bem-estar eudemónico ou “ter um sentido para a vida, realização”

O conceito tem sido investigado, partindo-se da conceção de Aristóteles de eudemonia. A abordagem centraliza-se nas dimensões subjetivas e psicológicas, em vez de se centralizar nas condições objetivas de bem-estar. Nessa medida concebe felicidade como compreendendo o sentido, o autodesenvolvimento e o crescimento pessoal - a nível individual -, e o compromisso social com valores e objetivos partilhados - a nível social.

Estes últimos podem variar de sociedade para sociedade, mas a procura de um sentido para a vida, para as relações e atividades é algo que está sempre presente nos sujeitos (Delle Fave et al., 2011). A abordagem eudemónica contrasta com a abordagem hedónica (sentimentos agradáveis) propondo que uma vida feliz ou uma “boa” vida consiste em fazer o que é certo e virtuoso, evoluindo e perseguindo objetivos relevantes, usando e desenvolvendo competências e talentos próprios, independentemente dos sentimentos do indivíduo em qualquer situação (Warr, 2007).

Nas últimas décadas o estudo do bem-estar, partindo destes dois conceitos dicotómicos, tem-se enriquecido com conceções que os questionam e ampliam, fazendo dos estudos sobre felicidade e bem-estar um campo em expansão e discussão. Seligman (2002), por exemplo, fala em três caminhos para a felicidade, mormente o prazer, o envolvimento e o sentido, apontando os dois últimos como os mais preditores.

De qualquer forma, atualmente, os estudos sobre a felicidade, enquadram-na no âmbito mais vasto das investigações sobre o bem-estar (a felicidade é apenas um dos componentes do bem-estar), que beneficia de diversas abordagens teóricas e metodológicas. É hoje reconhecido que a felicidade implica mais do que o bem-estar hedónico, dependendo determinadamente de fatores integrados no conceito de eudemonia, tais como o sentido da vida, o crescimento e a realização pessoal.

De forma a ultrapassar a dicotomia, Delle Fave, et al. (2011) desenvolveram o projeto *Eudaimonic and Hedonic Happiness Investigation* (EHHI), que busca explorar os aspetos qualitativos da felicidade enquanto uma emoção - de acordo com a perspetiva hedónica -, e enquanto um processo de crescimento e auto-atualização ligada à procura de sentido - de acordo com a perspetiva eudemónica; bem como uma avaliação quantitativa do grau de felicidade e de sentido experienciado em cada domínio da vida. Concluem que a felicidade pode ser observada em duas perspetivas: a do contexto (os domínios da vida associados à felicidade) e a do conteúdo (a estrutura psicológica e caracterização da felicidade).

Terminam por asseverar que nas sociedades ocidentais, o bem-estar é perseguido e encontrado no significado e sentimentos confinados ao ambiente familiar e ao círculo de amigos próximos, e que os assuntos relativos à comunidade e sociedade são menos valorizados pelos sujeitos como esferas de investimento. Segundo os aludidos autores, isto contraria a definição de Aristóteles de eudemonia como concretização da mais profunda natureza em harmonia com o bem-estar coletivo (Delle Fave, et al., 2011).

A felicidade é um conceito em construção.

Na literatura sobre felicidade verifica-se que o conceito deriva de concepções filosóficas, tendo-se vindo a desenvolver formas de definição e estudo científico da problemática que estão ainda longe de consenso. As várias tradições literárias, filosóficas e históricas parecem ter reconhecido que a felicidade é qualquer coisa de alcance difícil, de profunda discussão e de geometria muito variável, relativa a estados, a sentires, mas também a processos mais duradouros de formação e desenvolvimento dos sujeitos. De qualquer forma, a felicidade tem sido muito associada à busca de sentido para a vida, com os meios ao alcance dos indivíduos e com as atividades que os mesmos acham relevantes e com sentido, e por isso ligada ao bem-estar. Ela está assim ligada às capacidades e aos recursos (Sen, 1992).

Metodologicamente, aponta-se criticamente o fato de os estudos sobre felicidade serem sobretudo de natureza quantitativa, usando escalas, o que limita a compreensão acerca do fenómeno na perspectiva dos próprios sujeitos, e enviesará culturalmente os resultados. O risco é que ao usar os mesmos instrumentos em várias populações e partes do mundo, o pressuposto de felicidade seja o Ocidental.

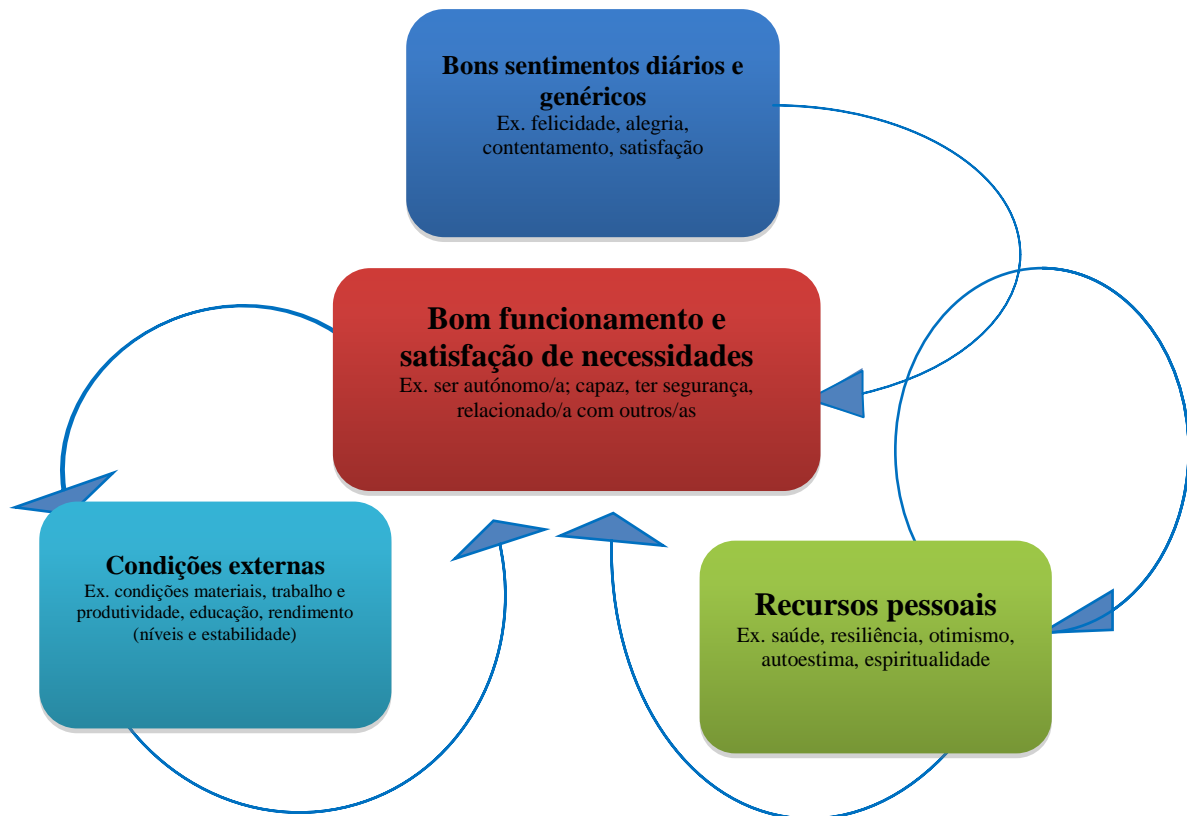
Lu e Gilmour (2006) chamam a atenção para as concepções culturalmente diferentes de felicidade e de bem-estar subjetivo entre países da Europa e EUA e países da Ásia, sendo os primeiros mais orientados pelo individualismo e os segundos pelo coletivo. Por outro lado, o próprio termo felicidade é ambíguo, ambivalente e culturalmente marcado, podendo associar-se a vários significados - o que é ser ou estar feliz, é estar alegre, é sentir-se realizado?

O problema dessa abordagem é que se centra na dimensão individual e subjetiva do bem-estar e da felicidade, não dando a devida importância a fatores externos que condicionam na realidade a experiência subjetiva de vida.

Embora em várias análises a família seja o domínio de vida que atrai maiores esforços de concretização, satisfação e que providencia mais sentido à vida, o trabalho é um importante fator decisivo da satisfação com a vida e de bem-estar (Delle Fave, et al., 2011). O domínio do trabalho surge, em segundo lugar, entre as dimensões com mais significado para as pessoas investigadas. Todavia, aparece apenas em sexto lugar nos domínios associados à felicidade, sendo considerado essencialmente como um meio para alcançar outros fins.

A New Economics Foundation (NEF), propõe um modelo interessante que sistematiza as várias componentes do bem-estar.

O modelo de bem-estar do NEF é o seguinte:



Fonte: (Jeffrey et al., 2014).

Como se pode observar, este modelo integra dois componentes decisivos na determinação do bem-estar. Um do domínio dos indivíduos - os recursos pessoais como a saúde, a resiliência, o otimismo e a autoestima. E o outro, que respeita às condições externas, - como as condições materiais, a escolaridade, os níveis de rendimentos, a segurança, etc. Estes dois tipos de fatores determinam o bom funcionamento e a satisfação das necessidades que, por sua vez, confinam as boas sensações e sentimentos no dia-a-dia e na vida em geral.

O modelo, afirmando-se dinâmico, preconiza uma relação entre as condições externas e os recursos pessoais na determinação do bom funcionamento e de experiências e emoções positivas com o Mundo.

Melhorias numa área determinam e influenciam melhorias nas outras, numa interação com impactos na experiência do sujeito. No domínio do estudo do bem-estar e felicidade no trabalho, o modelo do NEF apresenta-nos uma abordagem também dinâmica e que integra dois grandes grupos de fatores: - os recursos dos indivíduos ou recursos pessoais

e o sistema organizacional. Desta forma, o modelo compõe o estudo do bem-estar não apenas de dimensões associadas à subjetividade dos sujeitos estudados, mas integra na compreensão os fatores do contexto organizacional e relacional que condicionam a situação do sujeito, na vida profissional, social e familiar, o que interessa particularmente nesta pesquisa.

Recursos pessoais na determinação do bem-estar no trabalho

Esta é uma tipologia de fator que recobre um conjunto alvo, diversos subfactores que determinam o bem-estar dos sujeitos no trabalho. Desde o estado de saúde, os sentimentos de vitalidade e energia das pessoas, que, sem dúvida, influenciam a percepção de bem-estar e de capacidade para enfrentar o dia-a-dia de trabalho, tais como, os sentimentos de autoestima e de autoconfiança, onde se alicerçam estados de resiliência e de felicidade, ausência de frustrações, de stresse, entre outros.

A literatura indica que o impacto de uma doença no bem-estar é menor do que se poderia calcular, já que as pessoas se habitam a ela, todavia, segundo dados do *European Quality of life Survey* e da OMS, a saúde autoavaliada era o mais forte preditor de bem-estar hedonico e satisfação com a vida (Eurofound, 2013; Stoll, Michaelson & Seaford, 2012).

Contudo, há doenças associadas ao estilo de vida e ao stresse que têm demonstrado impacto no bem-estar, como seja os ataques cardíacos, diabetes, osteoartrites (Blixen & Kippes, 2007; Rubin & Peyrot, 1999). Também a saúde mental, como seja a incidência de depressões, influenciam o bem-estar e satisfação com a vida. A prática de atividade física e o bom descanso são também preditores fortes da satisfação e bem-estar, por isso se recomendando às entidades empregadores uma maior atenção a estas dimensões, proporcionando aos seus trabalhadores a possibilidade de praticarem exercício físico e outras atividades que vão além da saúde, reforçam a sociabilidade e o convívio social (Jeffrey et al., 2014). A intervenção da gestão, neste domínio, vai para além do prescrito pela legislação em termos de promoção da saúde e segurança no trabalho, evitando acidentes, mas também incentivando e estimulando práticas de vida saudável, como o exercício físico, alimentação, saúde ou combate ao stresse. Recomenda-se, por exemplo, o patrocínio de equipas de trabalhadores para praticarem desportos, organizarem caminhadas, passeios de bicicleta, sessões de yoga na organização, benefícios para a aquisição de equipamentos desportivos. As organizações devem também evitar a cultura das longas horas e da sobrecarga de trabalho, autorizando a flexibilidade horária.

Esta última, a par de outras práticas, integra o que se costumam designar de medidas promotoras da conciliação trabalho-família. A capacidade de conciliação das várias esferas de vida estabelece um subfactor essencial do bem-estar e felicidade. Para ela pode concorrer a existência de rede de apoio, de estruturas informais de suporte, o que determinará a capacidade de articulação e logo a avaliação do grau de bem-estar.

Hill (2005), demonstra que nos contextos profissionais onde existe maior flexibilidade e alguma possibilidade de controlo dos horários de trabalho, por parte dos trabalhadores, existe também uma menor perceção de tensão e conflito entre a vida familiar e laboral e um aumento da satisfação com o trabalho. A relação trabalho-família é com frequência uma causa de conflito, originando tensão e stresse (Monteiro, 2014). Vários estudos têm comprovado que as dificuldades de conciliação são uma das principais causas de stresse (Dorne-Huiskes, Van Der Lippe, & Dulk, 2007; Rodrigues, Barroso & Caetano, 2010), indicando que Portugal é um dos países com pior desempenho neste domínio. Segundo Dorne-Huiskes, Van Der Lippe, & Dulk (2007) Portugal mostra os índices mais baixos de satisfação com a articulação trabalho-família, onde os apoios no local de trabalho são mais reduzidos. A Associação Portuguesa de Psicologia da Saúde Ocupacional revelou, inclusivamente, um agravamento de perceção negativa das possibilidades de conciliação, com consequente aumento do stresse e *burnout*, de perceção de carga e fadiga e das intenções de abandono do posto de trabalho, entre 2008 e 2013 (Monteiro, 2014). Existe heterogeneidade entre os setores no que respeita às perceções de apoio organizacional e à conciliação, sendo o setor público, usualmente, apontado como mais facilitador do que o privado (Monteiro & Domingos, 2013), isto devido à maior obrigatoriedade de cumprimento da lei no primeiro, por não ser um setor direcionado para a obtenção de lucro, e à menor pressão exercida sobre os trabalhadores. Esta conclusão tem sido especialmente destacada nas autarquias (Monteiro & Domingos, 2013).

As políticas e medidas para promoção da conciliação entre trabalho e família são, vulgarmente, classificadas em dois grupos: a) as que permitem dedicar mais tempo ao trabalho e que incluem a guarda/ocupação de crianças no, ou próximo do, local de trabalho, serviços de apoio domiciliário a crianças e idosos, entre outras; b) as que permitem dedicar mais tempo à família, como sejam as licenças de maternidade e paternidade, trabalho em *part-time*, partilha de posto de trabalho, trabalho a partir de casa/teletrabalho, flexibilização de horários, etc. (Guerreiro & Lourenço, 1998; Hochschild, 1997). Arlie Hochschild (1997) averiguou que as mais utilizadas são as que consentem dedicar mais tempo ao trabalho.

Sistema organizacional na determinação do bem-estar no trabalho

O sistema organizacional determina, também, de forma decisiva as percepções de bem-estar dos trabalhadores e a realização do seu potencial, agregando subfactores como o desenho das tarefas, o sistema de gestão, o ambiente de trabalho e o valor social percebido do trabalho. Vários estudos revelam, exatamente, a importância de fatores organizacionais, e dentre estes, alguns em particular. Segundo Dutschke (2013), o reconhecimento, a possibilidade de desenvolvimento pessoal e profissional, e o ambiente de trabalho têm manifesta importância na felicidade na organização e função.

Um trabalho remunerado de forma julgada justa e que proporcione segurança promove bem-estar, apesar de o aumento de salário nem sempre significar aumento do bem-estar dos trabalhadores (Dutschke, 2013; Eurofond, 2012). Dutschke (2013) concluiu que a remuneração tem uma contribuição marcante para os níveis de felicidade dos trabalhadores, mas não está entre as dimensões mais relevantes.

A satisfação com o rendimento também varia segundo a idade e o sexo. Ainda, os autores, Stoll et al., (2012), concluíram que os indivíduos de idade média estão mais satisfeitos com a sua remuneração do que os que se encontram em fases mais jovens ou mais avançadas do seu ciclo de vida. Outras investigações concluíram que ter um “rendimento elevado” é mais relevante para os homens do que para as mulheres (Clark, 2010). A segurança no trabalho é igualmente um fator decisivo da satisfação, sendo a insegurança e o receio de perder o emprego um dos aspetos que mais insatisfação origina (Blanchflower & Oswald, 2011; Eurofound, 2012).

A precarização laboral, aliada a vínculos contratuais precários, provoca insatisfação, pelo que os trabalhadores com contratos a termo, por exemplo, revelarão menos satisfação e bem-estar do que os outros. Similarmente a boa circulação de informação e a comunicação acerca do papel de cada um na organização, tem influência no bem-estar eudemónico.

No âmbito das remunerações, previmos duas hipóteses:

Hipótese 4.1 - A remuneração e a possibilidade de progressão na carreira serão os elementos que mais insatisfação deverá promover, no contexto atual de regressão das condições remuneratórias e congelamentos das carreiras no setor público.

Hipótese 4.2 - apesar de congregarem avaliações negativas, a remuneração, não será suficiente para alterar o nível global de satisfação.

Robertson & Cooper (2011) identificam cinco princípios no estabelecimento de

objetivos: a clareza, o desafio, o compromisso, o feedback e a complexidade de tarefas, que estão relacionadas com a moral e motivação dos trabalhadores. Ter objetivos muito exigentes ou pobres afeta negativamente a satisfação dos trabalhadores. Assim como ter um trabalho desafiante, com objetivos definidos, mas que permita um sentimento de realização por ser concretizável confere satisfação e bem-estar eudemónico. Um sistema de gestão que tenha como prática dar feedback aos seus trabalhadores contribui decisivamente para o bem-estar (Warr, 2007).

O comportamento dos gestores e chefias é também importante. A perspetiva de Warr (2007) define como comportamento positivo da gestão aquele que inclui a disponibilidade para ouvir, demonstrar apoio, respeito e atenção ao bem-estar do *staff*, e uma tendência para demonstrar apreciação pelo bom trabalho dos trabalhadores.

Prevê-se, assim, como hipótese 2, que as chefias constituam um fator dos mais salientes na expressão de satisfação e felicidade por parte dos trabalhadores em estudo.

A gestão da organização como um todo, inclui os recursos humanos, físicos e financeiros, de forma a alcançar os fins ou objetivos da mesma. Vários estudos revelam que as práticas de gestão que passam pelo envolvimento dos trabalhadores e os envolvem na concretização dos objetivos, como a Gestão da Qualidade Total, influenciam positivamente na satisfação dos trabalhadores (Yue et al., 2011; Mohr & Zoghi, 2008).

O ambiente de trabalho inclui a componente das condições físicas e dos recursos e meios necessários para a boa realização do trabalho. Dutschke (2013) concluiu que ter os recursos necessários para o desempenho das tarefas é um fator basilar para a felicidade na função.

Os trabalhadores apreciam trabalhar em organizações que criem valor social e financeiro, apesar de o valor social ser uma medida subjetiva e variável de pessoa para pessoa. A Responsabilidade Social de uma organização pode ser um valor importante para o recrutamento e retenção/fidelização dos seus trabalhadores. É o contrário de trabalho estigmatizado, ou de identidade negativa. Neste sentido prevemos, como hipótese 3, que o sentimento de utilidade social do trabalho (e organização) realizado seja um fator genérico de motivação, tendo em conta a tipologia de organização e da utilidade pública do trabalho desenvolvido.

Conseguir ser funcional no trabalho, tem a ver com a forma como os trabalhadores se conseguem relacionar com o que os rodeia no trabalho, se conseguem ter interações positivas, se conseguem expressar-se, usar o seu potencial e ter um sentimento de controlo sobre o seu trabalho.

O sentimento de que o trabalho que fazem se adapta às suas capacidades, e que permite usar as suas competências, potencia os sentimentos de felicidade no trabalho, assim como o sentimento de que têm oportunidades para instruir-se, inovando e desenvolvendo novas competências (Dutschke, 2013; Harter & Arora, 2010).

Um trabalho que não potencie a utilização das competências detidas provoca insatisfação (McKee-Ryan & Harvey, 2011). Este fato é explicado pelo pressuposto da psicologia positiva de que a experiência positiva das pessoas aumenta se estas assentarem a sua identificação e desenvolvimento sobre as suas forças e não apenas na identificação das suas fraquezas. Dar aos trabalhadores a possibilidade de desenvolver as suas competências de forma a progredir na carreira, promove a felicidade.

Ter controlo e autonomia no trabalho, capacidade para tomar decisões, é um elemento que proporciona satisfação no trabalho na maior parte das situações (Warr, 2007), o que pode ser feito através da prática de organizar reuniões semanais entre chefias e trabalhadores para discutir tarefas e *timings*, por exemplo.

Boas relações no trabalho ocasionam cooperação, colaboração e elevada performance concorrendo para um bom ambiente de trabalho. São por isso valorizadas pelos indivíduos como um fator importante do trabalho (Clark, 2010; Warr, 2007).

Os autores Helliwell e Huang (2009; 2011) concluíram nos seus estudos no Canadá e EUA que o fato de se ter uma chefia que se sente ser de confiança tem mais impacto na satisfação no trabalho e na vida em geral do que um aumento de remuneração. Uma notícia no Sunday Times (2013) relativa à distinção ‘Best Companies to Work For’ de 2012 e 2013 evidenciava a importância que estas conferem às boas relações no trabalho, o que incentivam através do financiamento de atividades lúdicas e desportivas em conjunto.

O item experiência de trabalho corresponde à forma como os trabalhadores se sentem no dia-a-dia de trabalho, explorando os conceitos de stresse e de frustrações. Experiências positivas determinam satisfação; e se os sentimentos negativos forem mais persistentes do que positivos limitam a performance. A rotina deve também ser evitada para que os trabalhadores possam variar, o que influencia bastante o bem-estar (Warr, 2007), resultado que assevera que são os trabalhadores que concretizam tarefas mais complexas os que apresentam maiores níveis de satisfação e bem-estar (Judge et al., 2001). Nesta linha, será de prever que os trabalhadores mais qualificados, à partida em categorias profissionais associadas a trabalho mais desafiantes, apresentem níveis mais elevados de felicidade.

Segundo Dutschke (2013), citando outros autores (Baker, Greenberg & Hemingway, 2006), a felicidade não é uma emoção mas um comportamento organizacional e que resulta

de uma visão estratégica; e define organização feliz como aquela onde “cada indivíduo, em todos os níveis hierárquicos, tem forças, trabalha em equipa para um objetivo comum, obtém satisfação ao desenvolver novos produtos e serviços e, através destes, proporciona uma diferença positiva na vida de outras pessoas” (Dutschke, 2013, p. 2).

Material e métodos

Para a presente investigação a metodologia utilizada foi a quantitativa. Profusamente utilizada, esta metodologia implica a aplicação de questionários em amostras, preferencialmente representativas do público-alvo, a fim de conhecer e mensurar as suas opiniões e atitudes. É caracterizada por sínteses numéricas obtidas através do tratamento estatístico das informações obtidas.

A metodologia prosseguida neste estudo permitiu definir e estudar todos os procedimentos utilizados que conduziram à sua realização; não esquecendo que a seleção dos instrumentos de pesquisa tem de estar adequada à problemática em estudo e à realidade do campo empírico, para que sejam conseguidas respostas significativas. Ela foi, como refere (Gil, 1992, p. 21) quanto à função do método um “(...) caminho para se chegar a um determinado fim.”

Em termos metodológicos, a pesquisa organizou-se em três etapas sucessivas: a primeira consistiu numa análise aos balanços sociais da autarquia e do agrupamento de escolas de Figueiró dos Vinhos e outros dados fornecidos pelos serviços, mediante a aplicação de uma bateria de indicadores (Monteiro & Ferreira, 2011). As análises dos dados foram realizadas no software Excel. Esta análise permitiu conhecer a composição das organizações em termos de pessoas ao serviço.

Posteriormente, foi traduzido um inquérito por questionário (ver Apêndice I) para ser aplicado a todo o pessoal ao serviço da Autarquia e Agrupamento de Escolas de Figueiró dos Vinhos; este pretendeu testar as hipóteses e responder às questões de pesquisa. O instrumento resulta de mais dez anos de pesquisa sobre como medir a felicidade e o bem-estar e integra questões originais com questões adaptadas de outros *surveys* como sejam o *European Social Survey*, o *European Working Conditions Survey* e o *Labour Force Survey* (Jeffrey, Abdallah & Michaelson, 2014), e vem na sequência do trabalho e modelo do NEF (Jeffrey et al., 2014). Os itens apresentam-se numa escala de resposta do tipo Likert com sete pontos. A totalidade dos itens perfaz 40. Esta escala dividiu-se em oito dimensões e trinta e

nove variáveis possibilitando analisar, avaliar e sistematizar o conceito de felicidade e bem-estar. As dimensões referem-se ao ambiente interno, reconhecimento e confiança, desenvolvimento pessoal, remuneração, gostar do que faço, sustentabilidade e inovação, envolvimento com as chefias e a organização e o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

O questionário foi aplicado às 293 pessoas que prestam serviço no Município e Agrupamento de Escolas de Figueiró dos Vinhos, mas somente 200 colaboradores responderam, obtendo-se a seguinte representatividade: 77 homens e 122 mulheres, correspondente a 38,7% e 61,3% (Apêndice II). No que concerne ao Agrupamento temos no seu total 90 colaboradores, 18 do sexo masculino e 71 sexo feminino, correspondente a 20% e 78,9% (Apêndice II) relativamente à Autarquia são um total de 110 respondentes, em que 59 são do sexo masculino e 51 do sexo feminino, o que corresponde a 53,6% e 46,4 %. Esta taxa de resposta foi mais reduzida pela recusa explícita dos assistentes operacionais das entidades envolvidas, ou seja, as pessoas menos representadas na amostra. Da parte das técnicas da autarquia foram encetados esforços no sentido de aumentar as taxas de resposta. A principal limitação na adesão ao questionário prende-se com a disparidade de grupos abrangidos, sobretudo devido à grande discrepância entre proporção de homens e mulheres da amostra. O fato de terem respondido basicamente mulheres poderá condicionar os resultados.

Para realizar o estudo redigimos uma carta, endereçada ao Presidente da Câmara Municipal de Figueiró dos Vinhos e à Diretora da Escola Secundária de Figueiró dos Vinhos, dando conta do propósito dos nossos objetivos e dos instrumentos que equacionávamos utilizar.

A aplicação dos questionários foi efetuada no mês de janeiro de 2015. A participação foi voluntária e foi assegurada a confidencialidade e o anonimato dos dados e dos trabalhadores, respetivamente. Não se revelaram grandes dificuldades ao nível do preenchimento dos questionários. Estes, aplicados e recolhidos, foram organizados e inseridos numa base de dados concebida para o efeito no software Statistical Package for the Sciences (SPSS), versão 21.0 para o sistema operativo Windows.

A fiabilidade/fidedignidade de um instrumento refere-se à precisão/garantia com que um determinado instrumento mede o construto que pretende medir. Os estudos de fiabilidade/fidedignidade das escalas utilizadas no protocolo foram realizados através da verificação da sua consistência interna. Com este objetivo, determinam-se as médias das correlações existentes entre cada um dos itens da escala, o que contribui para o cálculo do

coeficiente Alpha de Cronbach. Este deve apresentar valores acima de 0,80 sendo considerados aceitáveis, índices superiores a 0,60 (Pestana & Gageiro, 2005).

Tabela 1. *Consistência Interna da Escala*

Dimensões	Alfa de Cronbach	Número de Itens
Escala Total	0,932	40
Qual é o seu grau de satisfação com o seu emprego...	0,766	2
Quanto do tempo que passa no trabalho...	0,667	4
Pense no trabalho que faz, no geral diria que...	0,683	5
Pensando na sua vida profissional em geral, diria que...	0,872	6
De que forma é que as afirmações que se seguem se aplicam a si:	0,735	6
Em que medida...	0,783	8
As próximas questões são acerca da sua equipa ou grupo de pessoas com quem trabalha de forma mais próxima...	0,816	3
Agora algumas questões acerca de si e da sua vida em geral...	0,718	6

Neste caso, obtiveram-se valores de consistência interna entre 0,667 (quanto tempo passa no seu trabalho) e 0,872 (pensando na sua vida profissional em geral, diria que).

O valor obtido para a consistência interna da escala, globalmente, foi de 0,932, indicando boas qualidades psicométricas para a mesma. Estes valores estão em consonância com os obtidos para a versão original.

Caraterização sociodemográfica e profissional da amostra

Na tabela 2 (apêndice II), são apresentadas as características sociodemográficas e profissionais da amostra. No que concerne à variável sexo apresenta uma clara feminização ($n=122$; 61,3%). No que diz respeito à idade, a maior percentagem dos inquiridos encontra-se na faixa etária maior que 50 anos, ou seja, 38,9% dos respondentes.

No que concerne ao estado civil são os casados os que obtêm maior percentagem ($n=136$; 69,4%). Relativamente às habilitações literárias os participantes afirmam maioritariamente ter o grau de Licenciatura ($n=71$; 36,0%), seguindo-se com 28,4% ($n=56$)

os inquiridos que têm o 12º de escolaridade. Em termos de categoria profissional, verificou-se que a grande maioria dos participantes ($n=90$; 45,5%) são assistentes operacionais, seguido de 37,9% ($n=75$) são técnicos superiores, finalizando ($n=33$; 16,7%) de assistentes técnicos. No que diz respeito à antiguidade, verificou-se que a maioria dos inquiridos possui um nível de antiguidade dos 10 aos 19 anos ($n=87$; 44,8%).

Resultados

Procurámos nesta investigação conhecer as percepções das pessoas inquiridas acerca de um conjunto de tópicos respeitantes a 8 dimensões: - ambiente interno, reconhecimento e confiança, desenvolvimento pessoal, remuneração, gostar do que faço, sustentabilidade e inovação, envolvimento com as chefias e a organização e por fim o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

A tabela 3 apresenta a média, desvio padrão, valor mínimo e máximo dos itens da escala de Felicidade e Bem-Estar do Trabalho. Tendo em conta que a escala apresenta sete pontos, em que: 1- extremamente insatisfeito e 7- extremamente satisfeito, itens médios superiores a 4 significam concordância com as afirmações contidas nos itens.

Assim, podemos verificar que os itens “Qual é o seu grau de satisfação com o seu emprego”, “Qual é o seu grau de satisfação com a articulação entre o tempo que passa no seu trabalho e o tempo que passa nos outros aspetos da sua vida”, apresentam pontuações superiores a 4, querendo isto significar que em termos médios os inquiridos se situam ligeiramente acima da média, ou seja, estão satisfeitos.

A variável compósita “Qual é o seu grau de satisfação com” apresenta o somatório médio dos dois itens que a compõem. Podemos verificar que a escala apresenta pontuações que oscilam entre 1 e 7 e uma média de 5,01 ($DP = 1,08\%$).

Tabela 3. *(Estatísticas Descritivas) Dimensão 1. Qual é o seu grau de satisfação com...*

	n	Mín.	Máx.	M	DP
O seu emprego	197	1	7	5,28	1,07
A articulação entre o tempo que passa no seu trabalho e o tempo que passa nos outros aspetos da sua vida	199	1	7	4,74	1,32
Média da dimensão 1	196	1,00	7,00	5,01	1,08

A tabela 4 apresenta a média, desvio padrão, valor mínimo e máximo dos itens relativos à avaliação que os sujeitos fazem do trabalho. Verificam-se graus de satisfação com o trabalho acima da média ($M = 5,56$, $DP = 0,89\%$). Os sentimentos de frustração e aborrecimento com o trabalho são pouco expressivos ($M = 2,67$).

Tabela 4. (Estatísticas Descritivas) Dimensão 2. Quanto do tempo que passa no trabalho...1- nenhum tempo; 7- o tempo todo

	n	Mín.	Máx.	M	DP
Está absorvido com o que está a fazer	197	2	7	5,28	0,960
Gosta do que está a fazer	199	3	7	5,74	0,965
Sente-se frustrado	197	1	7	2,67	1,501
Sente-se aborrecido	199	1	7	2,67	1,521
Média da dimensão 2	194	3,00	7,00	5,56	0,89

A mesma tendência positiva na avaliação do trabalho que se faz, do significado e importância do mesmo, do sentimento de controlo e felicidade. A variável compósita “Pense no trabalho que faz, no geral diria que” apresenta o somatório médio dos cinco itens que a compõem. Podemos constatar que a escala apresenta pontuações que oscilam entre 2 e o 7 e uma média de 5,28 ($dp=0,85\%$).

Tabela 5. (Estatísticas Descritivas) Dimensão 3. Pense no trabalho que faz, no geral diria que...

	n	Mín	Máx	M	DP
Que se sente feliz quando está a trabalhar	198	2	7	5,50	1,02
Que tem controlo sobre elementos importantes do seu trabalho	199	2	7	5,32	1,12
Que o trabalho que faz vale a pena	199	2	7	5,81	1,03
Sente-se motivado para dar o melhor de si no seu trabalho/fazer o melhor que sabe	199	2	7	5,76	1,11
Que o seu trabalho é stressante	198	1	7	3,94	1,88
Média da dimensão 3	195	2,00	7,00	5,28	0,85

A tabela 6 apresenta a média, desvio padrão, valor mínimo e máximo da variável “Pensando na sua vida profissional em geral, diria que”. A variável composta (apresenta o somatório médio dos seis itens que a compõem) apresenta pontuações que oscilam entre 3 e 7 e uma média de 5,79 (dp=0,80%). Destaca-se particularmente, no sentido positivo, a boa relação com as chefias e o reconhecimento da importância social do trabalho realizado, o que vem confirmar a hipótese 2 e 3.

Tabela 6. (Estatísticas Descritivas) Dimensão 4. Pensando na sua vida profissional em geral, diria que... 1-nada boa/bem; 7-extremamente boa/bem

	<i>n</i>	Mín	Máx	<i>M</i>	<i>DP</i>
Que a sua Instituição é uma boa Organização para se trabalhar	200	1	7	5,69	1,05
Que a sua Organização é bem gerida	200	2	7	5,70	1,04
Dá-se bem com o seu gestor/chefe	199	3	7	6,01	1,05
Que as condições físicas e ambientais do seu trabalho são agradáveis	200	1	7	5,50	1,21
Que o trabalho que faz tem um impacto benéfico nas vidas dos seus clientes	198	4	7	5,87	0,87
Que o trabalho que faz é benéfico para a sociedade em geral	198	2	7	6,02	0,91
Média da dimensão 4	198	3,33	7,00	5,79	0,80

A tabela 7 apresenta a média, desvio padrão, valor mínimo e máximo dos itens da escala de Felicidade e Bem-Estar do Trabalho. Em relação aos itens referentes à dimensão cinco, os mesmos apresentam pontuações mais baixas mas também superiores à média (4,96, dp=0,95%) no entanto, existem itens que apresentam valores abaixo da média, indicando menor satisfação. É o caso do item relativo à remuneração com uma média de 3,52. Estes dados confirmam a hipótese 4.1 e 4.2, uma vez que a maior insatisfação neste item não é suficiente para determinar um nível médio de insatisfação.

Tabela 7. (Estatísticas Descritivas) Dimensão 5. De que forma é que as afirmações que se seguem se aplicam a si... 1- não se aplica nada; 7- aplica-se completamente

	<i>n</i>	Mín	Máx	<i>M</i>	<i>DP</i>
Tenho bons amigos no trabalho	199	1	7	5,40	1,44
Sinto-me que posso ser eu mesmo no trabalho	200	1	7	5,43	1,47
No trabalho, sou regularmente capaz de fazer o que faço melhor	197	2	7	5,74	1,29
Tenho tempo suficiente, no meu horário normal de trabalho, para fazer o meu trabalho	200	1	7	5,10	1,36
Considerando todos os meus esforços e resultados no trabalho, sinto que sou pago de forma apropriada	200	1	7	3,52	1,72
Recebo feedback regular e construtivo sobre a minha performance	198	1	7	4,53	1,54
Média da dimensão 5	194	2,67	7,00	4,96	0,95

O mesmo se verifica nos itens relativos à variável 6, apresentados na tabela 8. Globalmente, as pessoas sentem que o trabalho lhes proporciona o desenvolvimento de competências. No entanto, a progressão na carreira é vista como pouco provável com uma média de 3,7% ($dp=1,71$), e a capacidade de influência sobre o trabalho apresenta também uma média mais baixa de 4,5% ($dp=1,50$). Verifica-se também um receio de perder o trabalho nos próximos 6 meses, com uma média de 5,3% ($dp=2,01$). Estes dados confirmam a hipótese 4.1

Tabela 8. (Estatísticas Descritivas) Dimensão 6. Em que medida... 1- nada; 7- muito

	<i>n</i>	Mín	Máx	<i>M</i>	<i>DP</i>
Tem sido capaz de aprender novas competências no trabalho	197	1	7	5,57	0,90
Tem hipótese de ser criativo no trabalho	199	2	7	5,51	1,13
O seu trabalho oferece-lhe boas perspetivas de progressão na carreira	199	1	7	3,78	1,71
Pode influenciar as decisões que são importantes no seu trabalho	199	1	7	4,53	1,50
Sente-se orgulhoso em trabalhar para a sua Organização	198	1	7	5,72	1,22
Sente que o seu chefe confia em si	199	2	7	5,74	1,14
É seguro falar e desafiar a forma como as coisas são feitas na sua Organização	195	1	7	5,05	1,39
Preocupa-o poder perder o seu trabalho dentro de 6 meses	199	1	7	5,38	2,01
Média da dimensão 6	186	3,00	7,00	5,11	0,92

Na tabela 9 vemos os resultados das questões focadas nas equipas e grupos de trabalho. Elas apresentam resultados acima da média das respostas, sendo o valor mais baixo o relativo ao trabalho intergrupar nas organizações.

Tabela 9. (Estatísticas Descritivas) Dimensão 7. As Próxima questões são acerca da sua equipa ou grupo de pessoas com quem trabalha de forma mais próxima... 1- nada; 7- muito

	<i>n</i>	Mín	Máx	<i>M</i>	<i>DP</i>
Em que medida gosta das pessoas da sua equipa	199	1	7	5,71	1,26
No geral, diria que a sua equipa é bem gerida	200	1	7	5,60	1,28
No geral diria que as equipas na sua Organização trabalham bem umas com as outras	199	1	7	4,97	1,31
Média da dimensão 7	199	2,00	7,00	5,43	1,10

Relativamente à dimensão 8, todos os itens se encontram com valores acima da média da escala de felicidade e bem-estar. A variável compósita “Agora algumas questões acerca de si e da sua vida em geral” apresenta o somatório médio dos 6 itens que a compõem. Podemos constatar que a escala apresenta pontuações que oscilam entre 3 e 7 pontos e uma média de 5,05% ($dp=0,79\%$).

Tabela 10. (Estatísticas Descritivas) Dimensão 8. Agora algumas questões acerca de si e da sua vida em geral... 1-nada; 7-extremamente

	<i>n</i>	Mín	Máx	<i>M</i>	<i>DP</i>
Pensando em todos os aspetos, o quanto sente ser feliz	197	3	7	5,45	0,99
No geral, diria que a sua saúde é boa	197	1	7	5,30	1,19
Em que medida se sente cheio de energia	195	1	7	4,45	1,59
No geral, acha fácil ou difícil lidar com os problemas importantes que vão surgindo na sua vida	197	1	7	4,61	1,17
Em que medida a afirmação que se segue se aplica a si: no geral, sou bastante positiva acerca de mim mesmo	197	2	7	5,27	1,23
Em que medida recebe ajuda e apoio de outras pessoas quando precisa	196	1	7	5,12	1,27
Média da dimensão 8	194	3,00	7,00	5,05	0,79

No sentido de determinar possíveis diferenças nos valores médios de cada um dos itens da Escala da Felicidade aplicou-se o teste U de Mann-Whitney.

De acordo com os resultados obtidos, não se observaram diferenças estatisticamente significativas em 38 dos 40 itens da escala quando comparadas as pontuações médias ordenados do sexo masculino com o feminino, tendo-se apurado uma grande uniformidade nas respostas dos participantes de ambos os sexos.

Verifica-se, no entanto, que as mulheres apresentam valores médios mais elevados e estatisticamente significativos no item “[Pensa]... Que a sua Organização é bem gerida (Dimensão 4, item 2) e “Tem sido capaz de aprender novas competências no trabalho” (Dimensão 6, item 1).

Tabela 11. Diferenças entre sexos

Dimensões	Sexo	N	M	DP	u	p
Dimensão 1 Item 1	Feminino	120	5,33	1,072	4241	0,388
	Masculino	76	5,21	1,099	4241	
Dimensão 1 Item 2	Feminino	121	4,69	1,379	4509	0,696
	Masculino	77	4,82	1,243	4509	
Dimensão 2 Item 1	Feminino	119	5,96	0,896	3647	0,10
	Masculino	77	5,60	1,016	3647	
Dimensão 2 Item 2	Feminino	121	5,74	0,962	4578	0,827
	Masculino	77	5,71	0,971	4578	
Dimensão 2 Item 3	Feminino	121	2,68	1,577	4428	0,770
	Masculino	75	2,67	1,388	4428	
Dimensão 2 Item 4	Feminino	121	2,62	1,545	4324	0,381
	Masculino	77	2,77	1,495	4324	
Dimensão 3 Item 1	Feminino	122	5,51	1,006	4633	0,993
	Masculino	76	5,49	1,064	4633	
Dimensão 3 Item 2	Feminino	122	5,34	1,140	4575	0,872
	Masculino	76	5,29	1,105	4575	
Dimensão 3 Item 3	Feminino	122	5,80	1,065	4584	0,889
	Masculino	76	5,80	0,980	4584	
Dimensão 3 Item 4	Feminino	122	5,80	1,118	4332	0,419
	Masculino	76	5,68	1,110	4332	
Dimensão 3 Item 5	Feminino	120	3,80	1,964	4176	0,249
	Masculino	77	4,13	1,735	4176	
Dimensão 4 Item 1	Feminino	122	5,78	1,080	4057	0,090
	Masculino	77	5,57	1,006	4057	
Dimensão 4 Item 2	Feminino	122	5,84	1,039	3760	0,013
	Masculino	77	5,48	1,034	3760	
Dimensão 4 Item 3	Feminino	121	6,02	1,041	4565	0,801
	Masculino	77	5,97	1,076	4565	
Dimensão 4 Item 4	Feminino	122	5,63	1,122	3991	0,063
	Masculino	77	5,27	1,324	3991	
Dimensão 4	Feminino	120	5,87	0,879	4612	0,982

Item 5	Masculino	77	5,87	0,864	4612	
Dimensão 4	Feminino	120	6,03	0,948	4487	0,716
Item 6	Masculino	77	6,00	0,874	4487	
Dimensão 5	Feminino	122	5,34	1,383	4145	0,196
Item 1	Masculino	76	5,51	1,536	4145	
Dimensão 5	Feminino	122	5,47	1,427	4578	0,755
Item 2	Masculino	77	5,36	1,547	4578	
Dimensão 5	Feminino	121	5,83	1,093	4093	0,224
Item 3	Masculino	75	5,64	1,147	4093	
Dimensão 5	Feminino	122	5,02	1,491	4444	0,509
Item 4	Masculino	77	5,23	1,146	4444	
Dimensão 5	Feminino	122	3,60	1,689	4298	0,305
Item 5	Masculino	77	3,40	1,794	4298	
Dimensão 5	Feminino	121	4,59	1,569	4290	0,419
Item 6	Masculino	76	4,42	1,525	4290	
Dimensão 6	Feminino	119	5,71	0,933	3727	0,019
Item 1	Masculino	77	5,38	1,052	3727	
Dimensão 6	Feminino	122	5,52	1,159	4599	0,922
Item 2	Masculino	76	5,51	1,101	4599	
Dimensão 6	Feminino	122	3,80	1,679	4523	0,770
Item 3	Masculino	76	3,74	1,784	4523	
Dimensão 6	Feminino	121	4,50	1,501	4499	0,678
Item 4	Masculino	77	4,57	1,517	4499	
Dimensão 6	Feminino	121	5,67	1,325	4488	0,769
Item 5	Masculino	76	5,82	1,067	4488	
Dimensão 6	Feminino	121	5,73	1,197	4625	0,928
Item 6	Masculino	77	5,77	1,062	4625	
Dimensão 6	Feminino	120	5,03	1,375	4253	0,614
Item 7	Masculino	74	5,09	1,445	4253	
Dimensão 6	Feminino	122	5,40	2,035	4454	0,625
Item 8	Masculino	76	5,36	1,998	4454	
Dimensão 7	Feminino	121	5,76	1,258	4456	0,589
Item 1	Masculino	77	5,68	1,261	4456	
Dimensão 7	Feminino	122	5,65	1,239	4570	0,737
Item 2	Masculino	77	5,56	1,333	4570	
Dimensão 7	Feminino	121	5,06	1,185	4335	0,399
Item 3	Masculino	77	4,86	1,475	4335	
Dimensão 8	Feminino	121	5,45	0,957	4519	0,830
Item 1	Masculino	76	5,21	1,330	4519	
Dimensão 8	Feminino	121	5,36	1,102	4331	0,471
Item 2	Masculino	76	5,21	1,330	4331	
Dimensão 8	Feminino	120	4,34	1,606	4082	0,265
Item 3	Masculino	75	4,61	1,584	4082	
Dimensão 8	Feminino	121	4,57	1,015	4180	0,262
Item 4	Masculino	76	4,68	1,267	4180	
Dimensão 8	Feminino	121	5,31	1,270	4397	0,594

Item 5	Masculino	76	5,21	1,192	4397	
Dimensão 8	Feminino	120	5,16	1,174	4497	0,866
Item 6	Masculino	76	5,05	1,413	4497	

Numa análise desagregada por entidade, é possível verificar diferenças estatisticamente significativas entre os sexos. De fato, as mulheres que trabalham no agrupamento pontuaram melhor os itens (Tabela 11): “Que o trabalho que faz vale a pena” (Dimensão 3, item 3); “No trabalho, sou regularmente capaz de fazer o que faço melhor” (Dimensão 5, item 3); “Recebo feedback regular e construtivo sobre a minha performance” (Dimensão 5, item 6); “Tem sido capaz de aprender novas competências no trabalho” (Dimensão 6, item 1); “O seu trabalho oferece-lhe boas perspetivas de progressão na carreira” (Dimensão 6, item 3).

Já na Autarquia de Figueiró dos Vinhos as mulheres pontuam melhor os itens: “Que o seu trabalho é stressante” (Dimensão 3, item 5); “Que a Câmara Municipal de Figueiró dos Vinhos é uma boa organização para se trabalhar” (Dimensão 4, item 1). Portanto, revelam mais sentimentos de stress do que os homens.

Tabela 12. Diferenças estatisticamente significativas entre sexos no Agrupamento (teste *U* de Mann-Whitney)

Dimensões	Sexo	N	M	DP	u	<i>p</i>
Dimensão 3 Item 3	F	71	5,775	1,072	437,500	0,033
	M	18	5,167	1,098	437,500	
Dimensão 5 Item 3	F	71	6,014	0,949	345,500	0,003
	M	17	5,294	1,047	345,500	
Dimensão 5 Item 6	F	70	4,357	1,633	438,000	0,043
	M	18	3,611	1,378	438,000	
Dimensão 6 Item 1	F	70	5,700	0,857	450,500	0,041
	M	18	5,222	1,003	450,500	
Dimensão 6 Item 3	F	71	3,620	1,751	436,500	0,036
	M	18	2,667	1,782	436,500	

Tabela 13. Diferenças estatisticamente significativas entre sexos no Município (teste *U* de Mann-Whitney)

Dimensões	Sexo	N	M	DP	u	<i>p</i>
Dimensão 3 Item 5	M	50	3,280	1,819	609,000	0,032
	F	59	4,051	1,814	609,000	
Dimensão 4 Item 1	M	51	5,882	0,993	614,000	0,037
	F	59	5,475	1,056	614,000	

No sentido de determinar possíveis diferenças nos valores médios de cada um dos itens, entre entidades, utilizou-se o teste *U* de Mann-Whitney. Foram encontradas diferenças estatisticamente significativas nas médias de vários itens quando comparámos os funcionários da CMFV e do Agrupamento de Escolas de FV. As diferenças localizam-se nas seguintes itens: “A articulação entre o tempo que passa no seu trabalho e o tempo que passa nos outros aspetos da sua vida”, manifestando os trabalhadores da Câmara maior satisfação (Dimensão 1, item 2); “Está absorvido com o que está a fazer”, mais sentido por parte dos trabalhadores do Agrupamento de escolas (Dimensão 2, item 1); “Sente-se frustrado”, mais sentido pelos trabalhadores do Agrupamento (Dimensão 2, item 3); os trabalhadores do Agrupamento consideram mais “Que o seu trabalho é stressante” (Dimensão 3, item 5); Os trabalhadores do agrupamento referem mais “Sinto-me que posso ser eu mesmo no trabalho”; os da Câmara Municipal referem mais “Tenho tempo suficiente, no meu horário normal de trabalho, para fazer o meu trabalho”; também estes referem mais que...“Recebo feedback regular e construtivo sobre a minha performance” (Dimensão 5, item 2, item 4 e item 6 respetivamente); os trabalhadores do município são também quem mais assinala que “O seu trabalho oferece-lhe boas perspetivas de progressão na carreira (dimensão 6, Item 3) e que “Pode influenciar as decisões que são importantes no seu trabalho (Dimensão 6, item 4). São os trabalhadores do Agrupamento quem mais teme uma perda do emprego... “Preocupa-o poder perder o seu trabalho dentro de 6 meses” (Dimensão 6, item 8). São também os do Agrupamento que mais apreciam/gostam das pessoas da sua equipa (“Em que medida gosta das pessoas da sua equipa”, Dimensão 7, item 1).

Isto confirma em parte a hipótese 1, que apontava que no global existiriam diferenças entre os trabalhadores das duas instituições, com uma tendência para menor satisfação por parte dos trabalhadores do Agrupamento de Escolas

Tabela 14. *Diferenças estatísticas significativas entre entidades.*

Dimensões	Entidade	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>U</i>	<i>p</i>
Dimensão 1 Item 2	Câmara	110	5,04	1,165	3614	0,001
	Agrupamento	89	4,37	1,417	3614	
Dimensão 2 Item 1	Câmara	109	5,70	0,977	3939	0,022
	Agrupamento	88	5,98	0,922	3939	
Dimensão 2 Item 3	Câmara	108	2,39	1,281	3823	0,011
	Agrupamento	89	3,01	1,675	3823	
Dimensão 3 Item 5	Câmara	109	3,70	1,848	4060	0,046
	Agrupamento	89	4,25	1,903	4060	
Dimensão 5	Câmara	110	5,16	1,667	4087	0,028

Item 2	Agrupamento	90	5,77	1,112	4087	
Dimensão 5	Câmara	110	5,50	1,011	3407	0,001
Item 4	Agrupamento	90	4,62	1,576	3407	
Dimensão 5	Câmara	109	4,78	1,462	3946	0,021
Item 6	Agrupamento	89	4,21	1,599	3946	
Dimensão 6	Câmara	109	4,06	1,606	3925	0,014
Item 3	Agrupamento	90	3,44	1,787	3925	
Dimensão 6	Câmara	109	4,73	1,470	4092	0,040
Item 4	Agrupamento	90	4,28	1,507	4092	
Dimensão 6	Câmara	109	5,36	2,039	4690	0,577
Item 8	Agrupamento	90	5,41	1,988	4690	
Dimensão 7	Câmara	110	5,52	1,366	4052	0,029
Item 1	Agrupamento	89	5,96	1,097	4052	

As possíveis correlações entre os diferentes itens das dimensões e as variáveis idade, categoria profissional, habilitações literárias, número de filhos e antiguidade, foram determinadas com recurso ao coeficiente de correlação de Pearson. Podemos observar, através da observação da tabela 15, que as correlações existentes são pequenas ou médias.

Relativamente à associação entre a variável idade e os diferentes itens podemos verificar que as correlações são todas pequenas e na maioria não significativas. As únicas associações que apesar de fracas são estatisticamente significativas a 0,01 são as associações com os itens “Pense no trabalho que faz, no geral diria que tem controlo sobre elementos importantes do seu trabalho” (dimensão 3) ($r = 0,247$); “Pense no trabalho que faz, no geral diria que sente-se motivado para dar o melhor de si no seu trabalho/fazer o melhor que sabe” (dimensão 3) ($r = 0,212$); “Pensando na sua vida profissional em geral, diria que o trabalho que faz é benéfico para a sociedade em geral” (dimensão 4) ($r = 0,253$); “Em que medida tem hipótese de ser criativa no trabalho” (dimensão 6) ($r = 0,205$).

No que diz respeito à variável categoria profissional, foram detetadas correlações médias, no que diz respeito ao item “Pense no trabalho que faz, no geral diria que tem controlo sobre elementos importantes do seu trabalho” (dimensão 3) ($r=0,363$; $p>0,3$); ao item “Pense no trabalho que faz, no geral diria que o trabalho que faz vale a pena”, ($r=0,363$; $p>0,3$) (dimensão 3); e ao item “Pense no trabalho que faz, no geral diria que sente-se motivado para dar o melhor de si no seu trabalho/fazer o melhor que sabe” (dimensão 3) ($r=0,373$; $p>0,3$).

Existem também uma correlação média nos itens: “De que forma é que as afirmações que se seguem se aplicam a si: tenho tempo suficiente, no meu horário normal de trabalho, para fazer o meu trabalho” (dimensão 5) ($r=0,368$; $p>0,3$); “Em que medida o seu

trabalho oferece-lhe boas perspectivas de progressão na carreira” (dimensão 6), ($r=0,300$; $p>0,3$); “Em que medida preocupa-o poder perder o seu trabalho dentro de 6 meses” (dimensão 6), ($r=0,312$; $p>0,3$).

No que diz respeito à variável habilitações literárias, foram detetadas correlações médias, a saber: “Pense no trabalho que faz, no geral diria que tem controlo sobre elementos importantes do seu trabalho” (dimensão 3) ($r=0,301$; $p>0,3$); “Pense no trabalho que faz, no geral diria que o trabalho que faz vale a pena” (dimensão 3), ($r=0,314$; $p>0,3$); “Pense no trabalho que faz, no geral diria que sente-se motivado para dar o melhor de si no seu trabalho/fazer o melhor que sabe” (dimensão 3), ($r=0,309$; $p>0,3$); “De que forma é que as afirmações que se seguem se aplicam a si: tenho tempo suficiente, no meu horário normal de trabalho, para fazer o meu trabalho” (dimensão 5), ($r=0,314$; $p>0,3$).

Tabela 15. Correlações com variáveis sociodemográficas

	Idade	Categoria Profissional	Habilitações Literárias	Número de Filhos	Antiguidade
D1 1	.049	,250**	,200**	.122	-.026
D1 2	.083	,289**	,259**	.069	-.037
D2 1	.130	.097	.057	.098	.114
D2 2	.108	,296**	,221**	,165*	.046
D2 3	.122	-.035	.027	.043	.068
D2 4	.117	.022	.040	.106	.114
D3 1	,155*	,285**	,253**	,255**	.073
D3 2	,247**	,363**	,301**	,164*	.094
D3 3	,193**	,363**	,314**	,166*	.057
D3 4	,212**	,373**	,309**	,228**	.062
D3 5	.060	-.139	-.103	.083	.119
D4 1	.026	,215**	,166*	.102	-.010
D4 2	.045	,196**	.134	-.015	-.013
D4 3	,146*	,246**	,208**	,155*	.072
D4 4	.053	,186**	.107	.039	-.024
D4 5	,168*	,284**	,268**	,181*	.025
D4 6	,253**	,269**	,277**	,195**	.085
D5 1	,179*	,277**	,267**	,228**	.071
D5 2	,181*	,279**	,270**	.079	.098
D5 3	,144*	,277**	,265**	,153*	,161*
D5 4	.062	,368**	,314**	,184*	.007
D5 5	.071	.134	.109	.134	.066
D5 6	.026	,254**	,248**	.128	.073
D6 1	.056	,267**	,219**	,164*	.085
D6 2	,205**	,270**	,255**	.049	,152*
D6.3	-.001	,300**	,249**	.054	-.019

D6 4	-.082	,221**	,168*	,157*	.047
D6 5	.041	,323**	,299**	.037	-.086
D6 6	.092	,243**	,209**	.133	.058
D6 7	-.035	,149*	.104	.040	-.002
D6 8	.073	,312**	,280**	.076	.026
D7 1	.098	,221**	,151*	.008	.055
D7 2	.137	,214**	,140*	.030	.088
D7 3	.078	,278**	,173*	.067	.117
D8 1	.034	.049	.047	.120	.063
D8 2	-.058	.011	.019	.131	-.042
D8 3	.088	.040	.057	.089	.052
D8 4	-.061	.023	.067	.057	-.138
D8 5	.012	.101	.111	.068	-.046
D8 6	-.020	.082	.041	.003	.019

Conclusões

Esta investigação desejou conhecer as percepções de felicidade e de bem-estar dos trabalhadores de duas organizações do setor público, uma Autarquia e um Agrupamento Escolar de uma localidade do interior centro de Portugal, nomeadamente de Figueiró dos Vinhos.

Tendo em conta o atual contexto de profundas alterações laborais, sob influência das medidas de austeridade e dos cortes imposto às organizações e trabalhadores, especialmente do setor público, sujeitos a precariedade e instabilidades várias, reduções salariais, intensificação de horários e de cargas de trabalho, esta investigação explorou as percepções dos trabalhadores do setor público, de dois ramos de atividade diferentes, educação e poder local, também no sentido de conhecer os efeitos dessas mesmas alterações.

Pretendeu-se um estudo comparativo entre as duas Entidades envolvidas, de modo a percebermos se os seus colaboradores são ou não felizes na organização para a qual trabalham. Os constructos alvo de estudo são a Felicidade Organizacional, tendo-se pretendido apurar quais as dimensões e variáveis que os profissionais consideravam mais relevantes, como se sentiam face à sua produtividade e caracterizar a felicidade organizacional da Entidade para a qual desempenham as suas funções.

Encontrou-se um nível de satisfação global positivo, em termos médios, com o emprego e com as condições de conciliação trabalho-família; com sentimentos de frustração

ou aborrecimento pouco expressivos. Isto apesar de se constatar a consciência de que a progressão na carreira é pouco provável com uma média de 3,78% ($dp=1,71$), e de a capacidade de influência sobre o trabalho apresentar também uma média mais baixa (de 4,53%). Os itens que apresentaram os piores resultados foram os referentes às remunerações. Assim, confirmou-se a hipótese 4.1, de que a remuneração e a possibilidade de progressão na carreira serão os elementos que mais insatisfação deverão promover, no contexto atual de regressão das condições remuneratórias e congelamentos das carreiras no setor público. Contudo, estes não foram suficientes para baixar o nível global de satisfação, tal como previra a hipótese 4.2 (apesar de congregarem avaliações negativas, a remuneração, não será suficiente para alterar o nível global de satisfação).

Comprovou-se a hipótese 1, que previa existirem graus diferenciados de satisfação dos trabalhadores do Agrupamento e da Autarquia, tendo em conta a diferença de ambas as instituições. Previram-se e confirmaram-se piores resultados, e logo maiores índices de stress, frustração e menos satisfação, nos profissionais do Agrupamento de Escolas. Isto porque quer a intensidade, quer as condições de trabalho e a degradação das condições laborais foi mais acentuada no domínio da educação. Por outro lado, a Autarquia proporcionará melhores possibilidades para os seus trabalhadores tratarem da sua saúde, fazerem atividade física, e conciliarem trabalho-família, do que o Agrupamento. Portanto, o contexto organizacional influencia mesmo o nível de satisfação. Os trabalhadores da Autarquia estão mais satisfeitos com a articulação trabalho-família e maior possibilidade de fazer o seu trabalho no dia-a-dia profissional. Os trabalhadores do Agrupamento de Escolas expressam menor satisfação com o trabalho, com maior absorção pelas tarefas, maior frustração, consideram o trabalho mais stressante; no entanto, revelam maior autonomia e maior ligação com as pessoas das suas equipas de trabalho. São eles quem mais teme a perda de emprego nos próximos 6 meses, e, pelo contrário, são os trabalhadores da Autarquia quem mais sente ter hipóteses de progressão na carreira.

Outra conclusão significativa foi a confirmação da importância do comportamento dos gestores e das chefias. A perspetiva de Warr (2007) define como comportamento positivo da gestão aquele que inclui a disponibilidade para ouvir, demonstrar apoio, respeito e atenção ao bem-estar do *staff*, e uma tendência para demonstrar apreciação pelo bom trabalho dos trabalhadores. As chefias são um fator dos mais salientes na expressão de satisfação e felicidade por parte dos trabalhadores em estudo. Confirmou-se a hipótese 2 que previa esta relação, podendo a expressão de boas relações com as chefias contribuir para o nível global de satisfação, compensando a menor satisfação com as remunerações.

Os trabalhadores gostam de trabalhar em organizações que criem valor social e financeiro, embora o valor social seja uma medida subjetiva e variável de pessoa para pessoa.

A responsabilidade social de uma organização pode ser um valor importante para o recrutamento e retenção/fidelização dos seus trabalhadores. É o contrário de trabalho estigmatizado, ou de identidade negativa. Assim, confirmámos o previsto na hipótese 3, de que o sentimento de utilidade social do trabalho (e organização) realizado seria um fator genérico de motivação, tendo em conta a tipologia de organização e da utilidade pública do trabalho desenvolvido, na realidade o item relativo ao reconhecimento da importância social do trabalho realizado foi dos mais satisfatoriamente assinalados pelos respondentes.

Limitações desta investigação

A principal limitação na adesão ao questionário prendeu-se com disparidades de grupos abrangidos, especificamente devido à grande discrepância da amostra entre proporção de homens e mulheres. O fato de terem respondido essencialmente mulheres poderá condicionar os resultados assim como a sua análise.

Contributos para futura investigação

De tudo isto podemos concluir e deixar pistas de intervenção ou dimensões a que as organizações deverão dar mais atenção para terem e manterem trabalhadores mais felizes.

Pela literatura sabemos que existem diversas formas de ter e manter trabalhadores mais felizes e que essas formas variam de indivíduo para indivíduo, mas que no geral o ambiente de trabalho, as relações com as chefias são elementos decisivos. Também o reconhecimento por aquilo que se faz influencia a satisfação e os sentimentos de felicidade e bem-estar no trabalho.

Desta forma, e como sugestão, deixa-se como proposta à consideração superior algumas formas que poderão servir para aumentar a felicidade dos trabalhadores, especialmente em setores particularmente intensivos e desgastantes com o da educação – desenvolvimento de formas de envolvimento e participação no contexto organizacional, criação de distinções e prémios à comunidade organizacional no sentido de visibilizar e valorizar o trabalho desenvolvido. Também, genericamente, o desenvolvimento de programas de recriação durante o período normal de expediente (socialização entre os trabalhadores

objetivando a quebra da monotonia das atividades), permitir a participação no trabalho em todos os níveis da organização tendo em vista que cada trabalhador saiba o que está a fazer. Seria importante criar equipas internas de apoio psicossocial, que pudessem acolher queixas e preocupações, escutar os problemas dos trabalhadores e aconselhá-los, melhorar a comunicação na organização.

Em termos de pesquisa, pensamos que o trabalho agora realizado poderá ser futuramente enriquecido com a aplicação do instrumento em novas amostras de população, mais amplas e de forma regular (no sentido da monitorização), bem como com a realização de entrevistas e focus group a trabalhadores. Em pesquisas futuras pensamos que embora limitando geograficamente à Região Centro, poderá o estudo ser alargado a todas as empresas do setor público. De igual modo, seria interessante alargar o estudo a empresas do setor privado, para se poder comparar quais as dimensões a que os colaboradores de setores diferentes dariam mais ênfase.

Referências Bibliográficas

- Abdallah, S., Stoll, L., & Eiffe, F., Eurofound (2013). *Monitoring Quality of Life in Europe: Subjective Well-being*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Blanchflower, D. G., & Oswald, A. J. (2011). International Happiness: A New View on the Measure of Performance. *Academy of Management Perspectives*, 25(1), 6-22.
- Blixen, C. E., & Kippes, C. (2007). Depression, social support, and quality of life in older adults with osteoarthritis. *Journal of Nursing Scholarship*, 31 (3), 221–226.
- Clark, A. E. (2010). Work, Jobs, and Well-Being across the Millennium. Em E. Diener, J. F. Helliwell, & D. Kahneman (Eds). *International Differences in Well-Being*. Oxford: Oxford University Press.
- Delle Fave, A., Bordar, I., Freire, T., Vella-Brodrick, D. & Wissing, M. P. (2011). The Eudaimonic and Hedonic Components of Happiness: Qualitative and Quantitative Findings. *Social Indicators Research*, 100 (2), 185-207. DOI: 10.1007/s.11205-010.9632-5. Acedido a 30, outubro, 2014, em <http://link.springer.com/article/10.1007/s11205-010-9632-5#>
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34-43.
- Diener, E., Emmons, R., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75.
- Diener, E., Kahneman, D., & Helliwell, J. (2010). *International Differences in Well-Being*. Oxford: Oxford University Press.
- Dutschke, G. (2013), Fatores condicionantes de felicidade organizacional. Estudo exploratorio de la realidad en Portugal. *Revista de Estudios Empresariales*, 1, 21-43.
- Eurofound. (2012). *Health and well-being at work: A report based on the fifth European Working Conditions Survey*. Dublin. Acedido em 30, outubro, 2014, em http://eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2013/02/en/1/EF1302_EN.pdf
- Harter, J. K., & Arora, R. (2010). The Impact of Time Spent Working and Job-fit on Well-Being Around the World. Em E. Diener, J. F. Helliwell & D. Kahneman (Eds). *International Differences in Well-Being*. Oxford: Oxford University Press.
- Helliwell, J., & Huang, H. (2009). How's the job? Well-being and social capital in the workplace. *Industrial and Labor Relations Review*, 63(1), 205-228.
- Helliwell, J., & Huang, H. (2011). Well-Being and Trust in the Workplace. *Journal of Happiness Studies*, 12(5), 747-767.
- Hochschild, A. (1997). *The Time Bind: When Work Becomes Home and Home Becomes Work*. New York: Metropolitan/Holt.
- Huppert, F. A., Marks, N., Clark, A, Siegrist J., Vittersø, J., & Wahrendorf, M. (2009),

- Measuring Well-being Across Europe: Description of the ESS Well-being Module and Preliminary Findings. *Social Indicators Research*, 91(3), 301-315.
- Jeffrey, K., Mahony, S., Abdallah, S., Michaelson, J., (2014). *Well-being at work: A review of the literature*. London: New Economics Foundation.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J.E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction-job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376-407. DOI: 10.1037//0033-2909.127.3.376. Acedido a 30, outubro, 2014, em <http://www.timothy-judge.com/JS-JP%20published.pdf>
- Lu, L., & Gilmour, R. (2006). Individual-oriented and socially oriented cultural conceptions of subjective well-being: Conceptual analysis and scale development. *Asian Journal of Social Psychology*, 9, 36-49. DOI: 10.1111/j.1367-2223.2006.00183.x. Acedido a 30, outubro, 2014, em http://www.google.pt/url?url=http://www.researchgate.net/profile/Luo_Lu/publication/n/227686545_Individualoriented_and_socially_oriented_cultural_conceptions_of_subjective_wellbeing_Conceptual_analysis_and_scale_development/links/0fcfd50c0002fe7517000000.pdf&rct=j&frm=1&q=&esrc=s&sa=U&ei=i4f0VlrdCILxUJzog5gJ&ved=0CBMQFjAA&usg=AFQjCNHIOgwbGMllrT8krJtwOFLmtn3AKQ
- Marks N., Thompson, S. (2008). *Measuring well-being in policy: issues and applications*. Acedido em 30, outubro, 2014, em http://b.3cdn.net/nefoundation/575659b4f333001669_oh_m6iioqp.pdf
- McKee-Ryan, F. M., & Harvey, J. (2011). 'I Have a Job But...': A Review of Underemployment. *Journal of Management*, 37(4), 962-996.
- Mohr, R. D., & Zoghi, C. (2008). High-Involvement Work Design and Job Satisfaction. *Industrial and Labor Relations Review*, 61(3), 275-296.
- Monteiro, R. & Ferreira, V. (2011). Planos para a igualdade de género nas organizações contributos para o desenho e realização dos diagnósticos organizacionais. *Revista Sociedade e Trabalho*, 43, 44 e 45.
- Monteiro, R. (2014). A conciliação Trabalho-família e os riscos psicossociais (Work-family reconciliation and psychosocial risks). In, Neto, H., *Manual sobre riscos psicossociais no trabalho*, Porto: Civeri.
- Pavot, W., & Diener, E. (2008). The satisfaction with life scale and the emerging construct of life satisfaction. *The Journal of Positive Psychology*, 3(2), 137-152. DOI: 10.1080/17439760701756946. Acedido a 30, outubro, 2014, em <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/17439760701756946>
- Pestana, M., & Gageiro, J. (2005). Análise de dados para ciências sociais. *A complementaridade do SPSS (4.ª ed. rev. e aument)*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Robertson, I., & Cooper, C. (2011). *Well-Being, Productivity and Happiness at Work*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Rubin, R., & Peyrot, M. (1999). Quality of life and diabetes. *Diabetes/Metabolism Research and Reviews*, 15(3), 205-218.

- Saamah A., Nicolas S., Nic Marks & Nicky Page (2008). *Well-Being Evaluation Tools: A Research and Development Project for the Big Lottery Fund*. Acedido em 30, outubro, 2014, em http://www.google.pt/url?url=http://www.biglotteryfund.org.uk/wellbeing_evaluation_tools.pdf&rct=j&frm=1&q=&esrc=s&sa=U&ei=01f0VJCYBIT5UPWogpgD&ved=0CBMQFjAA&usg=AFQjCNGxg7VdZZnq0ZrEWMVka49P4k9Z9g
- Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. New York: Free Press.
- Sen, A. (1992). *Inequality reexamined*. Oxford: Harvard University Press.
- Stoll, L., Michaelson, J., & Seaford, C. (2012). *Well-being evidence for policy: A review*. London: New Economics Foundation
- Warr, P. (2007). *Work, Happiness and Unhappiness*. London: Lawrence Erlbaum Associates.
- Yue, J., Ooi, K., & Keong, C. C. (2011). The relationship between people-record total quality management (TQM) practices, job satisfaction and turnover intention: a literature review and proposed conceptual model. *African Journal of Business Management*, 5(15), 6632–6639. DOI: 10.5897/AJBM10.435. Acedido a 30, outubro, 2014, em http://www.academicjournals.org/article/article1380374274_Yue%20et%20al.pdf