

Inventário de Felicidade no Trabalho: Evidências Preliminares de Validade em Adultos Brasileiros

Narbal Silva¹, Jeferson Gervasio Pires², Vinicius De Carli³,
Andresa Darosci Silva Ribeiro⁴, Cristiane Budde⁵

¹ <https://orcid.org/0000-0003-2841-3440> / Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), Brasil

² <https://orcid.org/0000-0001-8121-8922> / Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), Brasil

³ <https://orcid.org/0000-0002-0025-2043> / Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), Brasil

⁴ <https://orcid.org/0000-0002-3263-5807> / Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), Brasil

⁵ <https://orcid.org/0000-0001-8986-8540> / Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), Brasil

Resumo

Nesse artigo são apresentados estudos para construção de um instrumento para avaliar o construto felicidade no trabalho, denominado Inventário de Felicidade no Trabalho (IFT), além de destacar evidências de validade com base em sua estrutura interna. A felicidade no trabalho foi definida como um estado composto por pensamentos, sentimentos e emoções predominantemente positivas, revestidos de sentidos e de propósitos positivos, operacionalizada em quatro componentes: 1) Transcendental, 2) Relacional, 3) Material de existência e 4) Pessoal. Participaram 814 adultos, com idades entre 18 e 65 anos, sendo 562 mulheres. Foram realizadas análise fatorial exploratória e confirmatória (AFC) no IFT. A estrutura interna composta pelos três primeiros fatores mostrou-se a mais adequada ao instrumento, dada a variância do quarto fator e os índices de ajuste na AFC. O IFT apresenta evidências preliminares de validade baseada em sua estrutura interna. Porém, novos estudos devem ser conduzidos para corroborar a sua validade.

Palavras-chave: felicidade, psicometria, psicologia positiva.

Happiness at Work Inventory: Evidence of Preliminary Validity in Brazilian Adults

Abstract

This article presents studies for the construction of an instrument to assess the construct of happiness at work, known as the Happiness at Work Inventory (IFT), and highlights validity evidence based on its internal structure. Happiness at work was defined as a state composed of predominantly positive thoughts, feelings, and emotions, coated with positive meanings and purposes, operationalized in four components: 1) Transcendental, 2) Relational, 3) Material of existence, and 4) Personal. A total of 814 adults, aged 18 to 65, 562 of whom were women, participated in the study. Exploratory and confirmatory factor analysis (AFC) was performed on the IFT. The internal structure composed of the first three factors proved to be the most adequate for the instrument, given the variance of the fourth factor and the fit indices in the AFC. The IFT presents preliminary evidence of validity based on its internal structure. However, further studies should be conducted to corroborate its validity.

Keywords: happiness, psychometrics, positive psychology.

Inventario de Felicidad en el Trabajo: Evidencias Iniciales de Validez en Adultos Brasileños

Resumen

En este artículo se presenta estudios para la construcción de un instrumento para evaluar el constructo felicidad en el trabajo, denominado Inventario de Felicidad en el Trabajo (IFT), además de destacar evidencias de validez basadas en su estructura interna. La felicidad en el trabajo se definió como un estado compuesto por pensamientos, sentimientos y emociones predominantemente positivas, revestidos de significados y propósitos positivos, operacionalizados en cuatro componentes: 1) Transcendental, 2) Relacional, 3) Material de la existencia y 4) Personal. Participaron 814 adultos de entre 18 y 65 años, de los cuales 562 eran mujeres. Se realizaron análisis factoriales exploratorios y confirmatorios (AFC) del IFT. La estructura interna compuesta por los tres primeros factores resultó ser la más adecuada para el instrumento, dada la varianza del cuarto factor y los índices de ajuste en el AFC. El IFT presenta evidencias preliminares de validez basadas en su estructura interna. Sin embargo, deberían realizarse nuevos estudios para corroborar su validez.

Palabras clave: felicidad, psicometría, psicología positiva.

As pesquisas referentes à felicidade no trabalho, e em outros espaços de vida têm demonstrado avanços notáveis desde 2010. A partir de 2013 foram publicados milhares de artigos acadêmicos e livros a respeito do assunto, os quais foram elaborados por psicólogos, economistas, sociólogos e especialistas em políticas públicas. Uma das consequências de notória relevância social foi a compreensão de alguns líderes mundiais (entre eles Angela Merkel e David Cameron) que a felicidade de uma nação constitui propósito legítimo e que, por isso, tal condição deverá ser expressa por meio de políticas públicas efetivas (Buettner, 2019). Além disso, estudos e pesquisas referentes à felicidade no trabalho poderão proporcionar importantes descobertas, que possam subsidiar a elaboração de políticas e de práticas de gestão de pessoas, visando intensificar estados psicológicos de felicidade no contexto laboral. Contudo, o redespertar do interesse acadêmico (e organizacional) pelo estado psicológico de felicidade, que é um fenômeno de natureza psicossocial, encontra registros na antiguidade, desde os filósofos gregos (Silva, Costa, & Budde, 2018).

Desde os primórdios, a felicidade é, em geral, compreendida sob duas perspectivas: a *hedônica* e a *eudaimônica*. A primeira encontra-se orientada pelo prazer e o desfrute humano (como fins em si mesmos) no momento presente, os quais geram pensamentos, sentimentos e emoções preponderantemente gratificantes e positivas. Já a segunda está relacionada às experiências de realização pessoal, alcance de propósitos revestidos de sentido, desenvolvimento pessoal e profissional, e expressão das virtudes, das forças de caráter e das qualidades psicológicas positivas dos seres humanos (Niemic, 2019; Silva & Farsen, 2018). A perspectiva aqui adotada é que no estado psicológico de felicidade reside o suposto integrativo de pensamentos, de sentimentos e de emoções positivas imediatas de prazer (hedonia), aliadas a experiências de desenvolvimento pessoal e profissional, e sempre revestidas da consciência de sentido e de propósito na vida (eudaimonia) (Ben-Shahar, 2018; Budde & Silva, 2020; Huta & Ryan, 2010; Ribeiro & Silva, 2020).

A partir de sucessivas construções e reconstruções conceituais, a versão mais atualizada que se tem da concepção de felicidade no trabalho é a seguinte: trata-se de um estado psicológico (Snyder & Lopes, 2009) revestido de crenças (conscientes ou não), de pensamentos, de emoções e de sentimentos (interpretação cultural das emoções básicas e universais) preponderantemente positivas, vivenciado e desfrutado com sentido no tempo e no espaço presente (Seligman, 2019), aliado ao desejo inerente de se tornar o que se deseja ser (desenvolvimento pessoal e profissional, auto realização e razão para viver) (Frankl, 2015; Maslow, 1943).

Com base nos argumentos até aqui elencados, felicidade no trabalho se constitui por meio de um estado psicológico revestido de pensamentos, de sentimentos e de emoções preponderantemente positivos, que suscitam prazer, desfrute (hedonismo), realização e sentido (eudaimonismo), recorrentes e perenes, que são construídos socialmente (por meio de interações humanas) no tempo e no espaço (Silva, Ribeiro, Budde, & Damo, 2022; Silva, Ribeiro, Budde, & Tolfo, 2017; Silva, Ribeiro, & Budde, 2020).

A partir do suposto conceitual, por meio deste artigo, tem-se como objetivo central, mostrar o processo de construção e de validação de um instrumento inédito para avaliar o construto felicidade no trabalho, por meio de um Inventário de Felicidade no Trabalho (IFT) para a população brasileira. Vale enfatizar que a operacionalização do construto felicidade no trabalho, por meio da construção do Inventário de Felicidade no Trabalho (IFT) aqui apresentado, se deu à sucessivos resgates de pesquisas e de constantes reflexões, ancorados na produção e publicação de

diversos artigos e capítulos de livros ao longo do tempo (Budde & Silva, 2020; Farsen et al., 2018; Ribeiro, Boehs, Farsen, & Biavati, 2017; Ribeiro & Kamei, 2020; Ribeiro & Silva, 2020; Ribeiro, Silva, Farsen, & Budde, 2018; Silva & Tolfo, 2012; Silva, Tolfo, López, & Cedeño, 2015; Silva et al., 2017). Além disso, tais investidas foram intensificadas pela produção de conhecimento de duas pesquisas de teses de doutorado (Políticas e práticas de gestão de pessoas e felicidade no trabalho: estudo de caso de uma organização de tecnologia; e Sentido e significado de felicidade no trabalho para professores de uma instituição de ensino privada e sem fins lucrativos), que serviram para testar preliminarmente o Inventário de Felicidade no Trabalho (IFT), que aqui é proposto na sua versão mais definitiva (Budde, 2018; Ribeiro, 2019).

Por conseguinte, em observância aos inúmeros estudos conceituais e empíricos feitos, o conceito e o construto felicidade no trabalho foi operacionalizado por meio da elaboração de um inventário (IFT), o qual se distingue de outros construtos, como por exemplo, qualidade de vida, satisfação, bem-estar, entre outros (Budde, 2018; Budde & Silva, 2020; Farsen, Boehs, Ribeiro, Biavati, & Silva, 2018; Malvezzi, 2015). Ademais, o instrumento daí decorrente, se diferencia de outras medidas psicométricas, como por exemplo, da escala de bem-estar no trabalho, cujo foco está nos afetos, que são componentes do bem-estar subjetivo (Paschoal & Tamayo, 2008), da avaliação do bem-estar subjetivo, cujo foco são avaliações cognitivas e emocionais a respeito da vida, da escala de satisfação de vida, cujo propósito é medir o componente cognitivo do bem-estar subjetivo (Hutz, Zanon, & Bardagi, 2014) e da escala de satisfação no trabalho, que se caracteriza como uma medida multidimensional que avalia o grau de contentamento do trabalhador frente a cinco dimensões do trabalho (Siqueira, 2008): satisfação com os colegas, o salário, a chefia, a natureza do trabalho e com as promoções.

Ao considerar os argumentos até aqui apresentados, o construto felicidade no trabalho foi elaborado constando com quatro seguintes dimensões fundamentais: a) pessoal, b) material de existência, c) relacional, e d) transcendental (Silva, Budde, & Ribeiro, 2020; Silva et al., 2017). A dimensão *Pessoal* é integrada por componentes, como a autoestima, a autoeficácia e o autoconhecimento (Budde, 2018). O autoconhecimento via consciência e desenvolvimento das virtudes, das forças de caráter e das qualidades psicológicas positivas (Dalai Lama & Cutler, 2000; Niemic, 2019). Ao relacionarem o autoconhecimento com o estado psicológico de felicidade, Peterson e Seligman (2004) focaram suas pesquisas nas virtudes e nas forças de caráter dos seres humanos (Niemic, 2019). Conforme eles, “para viver uma vida significativa e autêntica é importante que o ser humano foque nas suas forças, nas suas virtudes, nos seus talentos e potenciais” (Ribeiro & Kamei, 2020, p.46). Para compor esta dimensão foram elaborados 22 itens de autorrelato.

Na dimensão *Material de Existência* foram contempladas as condições de trabalho (físicas e psíquicas) e os indicadores de qualidade de vida no trabalho. Aí são consideradas variáveis como: compatibilidades (conexões positivas) entre equipamentos, ergonomia, instalações físicas, salubridade, materiais disponíveis, *layout*, equilíbrio entre jornada de trabalho e vida pessoal, remuneração, benefícios, práticas de valorização e de reconhecimento, e por fim, a segurança física e psíquica no local de trabalho (Budde, 2018; Ribeiro, 2019). Essa dimensão foi construída com base em 22 itens de autorrelato.

A dimensão *Relacional* foi elaborada com base nas interações humanas. Nela, foram considerados fenômenos como: a comunicação não violenta, as relações de confiança e de ajuda mútua (Schein, 2009), a empatia, a compaixão, a cooperação, a transparência, a liberdade de expressão, o respeito, entre

outras características vinculadas às anteriormente postas (Budde, 2018; Ribeiro, 2019). O pressuposto que orienta a essência dessa dimensão é o de que “somos o que somos, a partir das relações que estabelecemos com os outros” e que “somos seres humanos incompletos, que nos completamos por meio das relações humanas” (Maslow, 1943). Note-se que os relacionamentos interpessoais percebidos como respeitosos, saudáveis, gratificantes e orientados por relações de ajuda, têm sido indicados como essenciais para uma vida boa, saudável e feliz (Waldinger, 2015). Nessa dimensão constaram 21 itens de autorrelato.

Por fim, na dimensão *Transcendental* foram elencados: os propósitos de vida pessoal e no trabalho, a tomada de consciência de potencialidades (virtudes, forças de caráter e qualidades psicológicas positivas), a consciência de que se faz parte de algo que é maior do que nós mesmos, além das defasagens (*gaps*) de aprendizagens essenciais para o desenvolvimento pessoal e profissional (compreensão e acesso às ignorâncias fundamentais) (Schein, 2009; 2018). Nessa dimensão, a ênfase recai sobre o desejo inerente do ser humano de se tornar aquilo que se deseja ser, nos âmbitos profissional e pessoal (Maslow, 1943). Nessa perspectiva, a espiritualidade, denominada de transcendência por Seligman, tem relação com as forças emocionais internas, as quais endereçam para conexões com algo maior e durável nas relações humanas, com um futuro revestido de sentido positivo, além de conexões com o divino ou o universo (Ribeiro & Farsen, 2018). Ou seja, quanto mais se apropriar da missão que a sua vida tem, mais revestida de sentido sua vida será (Frankl, 2015). Na dimensão Transcendental, portanto, encontra-se o conjunto de forças físicas e psíquicas que estabelecem conexões com o universo maior e demonstram sentido, por meio da apreciação da beleza e da excelência (notar e apreciar a beleza, a excelência e/ou o desempenho habilidoso em todos os domínios da vida), da gratidão (ser grato pelas coisas que acontecem), da esperança (esperar o melhor e trabalhar para alcançar o melhor), do humor (gostar de sorrir e alegrar o dia das pessoas) e da espiritualidade (ter crenças coerentes acerca de um propósito maior e consciência do sentido da vida (Niemic, 2019). Nessa dimensão, foram elencados 15 itens de autorrelato.

Nas dimensões que constituem o construto felicidade no trabalho, reside o suposto sistêmico entre cada uma delas, como também a interface e a relação de mútua influência entre trabalho e outros espaços de vida. Portanto, pensamentos, sentimentos e emoções que preponderam em relação ao trabalho e à vida organizacional influenciam a qualidade de vida, o bem-estar e a felicidade humana em outros espaços existenciais. Em virtude disso, conhecer as associações entre estados psicológicos de felicidade, necessidades e expectativas do trabalhador e a natureza do seu trabalho constituem preocupações fundamentais na área de conhecimento e de atuação em Psicologia Organizacional, em especial no âmbito do Comportamento Organizacional Positivo (COP). Por conseguinte, os instrumentos de avaliação e medida psicológica ganham relevância prática, ao possibilitarem que essas hipóteses e relações sejam testadas cientificamente (Pires, Nunes, & Nunes, 2015).

Contudo, no Brasil, não se identificou até o momento uma escala, um inventário ou qualquer outro tipo de instrumento de avaliação psicológica com o propósito de mensurar a felicidade especificamente no âmbito do trabalho. Foram identificados instrumentos para avaliar construtos correlatos (bem-estar no trabalho, suporte organizacional, clima organizacional, envolvimento com o trabalho, motivação e significado do trabalho, satisfação no trabalho, saúde organizacional, avaliação da felicidade subjetiva, escala de satisfação de vida) (Paschoal

& Tamayo, 2008; Siqueira et al., 2008). Esse cenário denota lacunas na produção de conhecimento e de instrumentalização de medidas, que mensuram estados psicológicos de felicidade no contexto laboral, nos âmbitos nacional e internacional (Pires et al., 2015).

No cenário internacional, estão disponíveis diversos instrumentos que visam medir o grau de felicidade das pessoas em geral; porém, não especificamente nas organizações. Um exemplo é o teste *Fordyce Emotions Questionnaire*, desenvolvido por Michael W. Fordyce (1977), cujo propósito é identificar o nível de felicidade ou infelicidade usual. Outras possibilidades para mensuração desse construto é a Escala Geral de Felicidade (Lyubomirsky, 2008) e o *Authentic Happiness Inventory*, instrumento composto por 24 itens de autorrelato, com cinco opções de resposta representando diferentes intensidades de felicidade. (Proyer, Gander, & Wellenzohn, 2017). Por fim, também está disponível na literatura o *Oxford Happiness Questionnaire* (OHQ, Hills & Argyle, 2002), um inventário composto por 29 itens (p. ex.: “Eu não me sinto particularmente satisfeito com a maneira que eu sou”; “Eu sinto que a vida é muito gratificante”; “Estou muito interessado em outras pessoas; entre outras questões relacionadas”) os quais são respondidos por meio de uma escala de intensidade do tipo Likert de seis pontos (em um gradiente de “Discordo Totalmente” até “Concordo Totalmente”). Nesse instrumento, o construto de Bem-Estar Subjetivo é concebido como sinônimo científico de felicidade (Snyder & Lopes, 2009).

Não obstante tais possibilidades de mensuração, na área de conhecimento e no campo de atuação em Psicologia Positiva nas Organizações e no Trabalho, o estado psicológico de felicidade tem sido operacionalizado em diferentes e confusas perspectivas. Tradicionalmente, predomina a convicção que a Felicidade é impossível de ser medida. Nessa concepção, somente é viável a aferição de cognições e de sentimentos positivos através do construto *Bem-Estar Subjetivo*, o qual é compreendido como o construto científico da felicidade (BES) (Snyder & Lopes, 2009). Nesse construto, estão abarcados um domínio cognitivo (satisfação geral com a vida) e um domínio emocional (afetos positivos e negativos) (Zanon, Dallazzanna-Zanon, & Hutz, 2014).

Porém, ao se examinar os instrumentos que mensuram os componentes do BES, é possível identificar algumas limitações. Por exemplo, a existência de poucos itens na Escala de Satisfação de Vida, que é composta por apenas cinco itens de autorrelato. Além disso, a ausência de itens redigidos para âmbitos específicos do contexto laboral, evidencia carências à compreensão deste fenômeno psicológico no trabalho. Além disso, ao ser revestido de características preponderantemente hedonistas, não mesmo não contempla o Bem-Estar Psicológico (BEP), que tem como suposto, o eudaimonismo. O foco do eudaimonismo está no desenvolvimento humano e na consciência de propósito, de sentido e de caminhos profícuos, que ajudem a encontrar razões para viver (Frankl, 2015).

Tendo em vista os aspectos teóricos até aqui apresentados, bem como o fato de não ter sido encontrada uma escala ou inventário que pudesse mensurar o grau de felicidade no trabalho da população brasileira, no presente artigo, são apresentados os estudos para construção de um novo inventário para avaliar a felicidade no trabalho (IFT), e destacamos evidências iniciais de validade ao IFT com base em sua estrutura interna. Deve-se destacar que os inventários e as escalas são instrumentos essenciais à aplicação dos conceitos e construtos da Psicologia Positiva, à medida que um aspecto central dessa área de conhecimento é a conexão entre conceitos e descobertas empíricas com a “vida como ela é” nas organizações e demais espaços da existência

humana. Isso destaca a necessidade de procedimentos de qualidade para avaliar os fenômenos de interesse da Psicologia Positiva. Nesse sentido, a produção de um instrumento de medida genuinamente brasileiro coloca-se como uma efetiva contribuição à área de conhecimento e ao campo de atuação no contexto nacional (Pires et al., 2015).

Método

Participantes

Participaram 814 brasileiros adultos, com idades entre 18 e 65 ($M = 38,1$ $DP = 8,40$), sendo que 562 eram mulheres (69%). Em relação à escolaridade, a maior parte da amostra indicou possuir ensino superior completo ($n = 396$), seguida de especialização lato sensu ($n = 254$), depois com especialização stricto sensu ($n = 82$), com ensino superior incompleto ($n = 60$), com ensino médio ($n = 20$) e por fim, com ensino fundamental ($n = 2$). Todos os participantes declararam trabalhar na ocasião da coleta, sendo que as horas trabalhadas por dia variou de cinco até dez horas (média de sete horas). Foi identificada uma variedade de ocupações na amostra, com destaque para funcionários de empresas particulares e públicas (administrador, analista de projetos, gerente), profissionais autônomos (psicólogos, dentistas, médicos) e professores de diferentes níveis (fundamental, médio e superior). Os participantes são residentes das cinco regiões políticas/geográficas do Brasil, conforme mostra a Tabela 1.

Tabela 1
Regiões brasileiras de residência dos participantes

Local de residência	Frequência	Porcentagem
Região Centro-Oeste - Capital, DF ou zona metropolitana	84	10,32
Região Centro-Oeste – Interior	25	3,07
Região Nordeste - Capital ou zona metropolitana	104	12,78
Região Nordeste – Interior	33	4,05
Região Norte - Capital ou zona metropolitana	101	12,41
Região Norte – Interior	37	4,55
Região Sudeste - Capital ou zona metropolitana	58	7,13
Região Sudeste – Interior	45	5,53
Região Sul - Capital ou zona metropolitana	233	28,62
Região Sul – Interior	94	11,55
Total	814	100

Instrumentos

Questionário sociodemográfico. Instrumento usado para coletar informações sociais e demográficas dos participantes, tais como gênero, idade, escolaridade, profissão, estado civil, região e Estado que reside.

Inventário de Felicidade no Trabalho (IFT). Instrumento contendo 80 itens de autorrelato, elaborados para avaliação perceptiva da felicidade no trabalho. O IFT foi construído com o objetivo de mensurar quatro dimensões do fenômeno destacadas na literatura científica, sendo elas: Material de Existência (22 itens); Pessoal (22 itens); Relacional (21 itens); e Transcendental (15 itens). Trata-se de um inventário no qual o respondente deve indicar o quanto concorda ou discorda com as afirmativas apresentadas, em uma escala de cinco pontos em que: 1 significa “Discordo totalmente” e 5 “Concordo totalmente”. É importante lembrar que este é o primeiro estudo de evidência de validade do IFT.

Procedimentos de Coleta de Dados e Cuidados Éticos

Após esta pesquisa ter sido aprovada pelo comitê de ética de uma Universidade do Sul do Brasil (parecer nº 3.961.928), os participantes foram recrutados de diferentes maneiras. A equipe de pesquisa encaminhou convites para pessoas de sua rede de contatos, como também por meio das suas redes sociais na internet. Também foi utilizada a estratégia denominada de “efeito bola de neve”, na qual os pesquisados foram incentivados a convidar outros potenciais pesquisados. É importante ressaltar que todos os participantes responderam ao instrumento de forma on-line, por meio da Plataforma Google formulários. Antes de iniciar a pesquisa, porém, o participante precisava concordar com o termo de consentimento livre e esclarecido.

Procedimento de Análise de Dados

Tendo em vista que o objetivo central do presente estudo era buscar evidências iniciais de validade para um novo instrumento (IFT) - o qual ainda não teve suas propriedades psicométricas avaliadas - foi realizada uma Análise Fatorial Exploratória (AFE), seguida de uma Análise Fatorial Confirmatória (AFC) dos dados. Enquanto a AFE busca determinar o número e a natureza das variáveis latentes (fatores) que melhor representam um conjunto de variáveis observadas (Damásio, 2012), a AFC é de grande valor no processo de revisão e refinamento de instrumentos psicológicos e suas estruturas fatoriais (Laros, 2005).

Os respondentes foram distribuídos aleatoriamente em dois grupos. O primeiro grupo, submetido a AFE, foi composto pelos primeiros 600 respondentes da base de dados. Já o segundo grupo, com o propósito da AFC, foi formado pelos demais 214 respondentes da base de dados. A divisão dos participantes foi necessária porque a AFE e a AFC devem ser conduzidas com amostras independentes. A quantidade de participantes em cada análise está de acordo com a literatura psicométrica (Damásio, 2012; Laros, 2005). A fatorialidade dos dados de ambos os grupos foi verificada pelo Kaiser Meyer Olkin (KMO), em que se espera valor acima de 0,80, e o teste de Bartlett, que deve ter significância inferior a (0,05) (Damásio, 2012).

Na etapa da AFE, o número de fatores extraídos obedeceu a três métodos frequentemente descritos na literatura (Damásio, 2012; Hair Jr., Black, Babin, & Anderson, 2018): a) inspeção do *scree plot*, que se dá pela observação do número de fatores acima da curva de estabilização, b) análises paralelas, com a comparação entre os dados extraídos empiricamente com dados aleatórios simulados e c) a coerência dos fatores extraídos nas soluções, em relação ao modelo teórico proposto na elaboração do instrumento. Outro objetivo dessa etapa foi verificar as propriedades psicométricas dos itens, e estimar a precisão dos fatores extraídos por meio do coeficiente Alpha de Cronbach, para a qual são esperados valores acima de 0,60 (Nunes & Primi, 2010). A seleção dos itens que ficariam no IFT baseou-se em sua carga fatorial, sendo que o item deveria apresentar a carga mínima de 0,30, e em um único fator.

Na segunda etapa, denominada de confirmatória, o procedimento adotado foi o de modelagem de equações estruturais (SEM) da estrutura interna, que foi extraída na etapa exploratória. Escolhemos o *maximum likelihood* (ML) e a técnica *observed information matrix* (OIM) para estimar os modelos confirmatórios. Tendo os modelos sido especificados, realizamos a estimação de seus índices de ajuste. Para adequado ajuste, o modelo deve apresentar o menor valor possível para o χ^2 , de modo a indicar o menor resíduo no modelo, além de significância superior a 0,05, apesar de tal índice ser considerado

menos importante em estudos com amostras pequenas (Brown, 2015; Stata, 2021). Também se espera que o *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA) e o *Standardized root mean squared residual* (SRMR) apresentem valores abaixo de 0,05, mesmo considerando que são aceitos valores menores do que 0,08; ao passo que para o *Comparative Fit index* (CFI) e para o *Tucker-Lewis index* (TLI), valores acima de 0,80 são aceitáveis (Stata, 2021). Além disso, alguns pesquisadores usam a razão X^2/df do modelo como um indicador de ajuste, de tal forma que valores abaixo de 5 indicariam bom ajuste ao modelo (Kline, 2015). As análises nas duas etapas aconteceram no *software* Stata 14® (Stata, 2021).

Resultados

O KMO foi 0,97 e o teste de Bartlett apresentou nível de significância inferior a (0,001), indicando a possibilidade de conduzir a AFE na amostra. Conduziu-se uma AFE nos itens, conjuntamente com rotações oblíquas, já que se objetivou encontrar fatores teoricamente correlacionados, sendo que o tipo *promax* evidenciou a estrutura fatorial mais próxima do esperado ao IFT. Após a rotação, a AFE indicou a possibilidade de extração de três ou quatro fatores ao IFT, cujas variâncias explicadas foram, respectivamente: 25,4%, 17,1%, 11,3%, e 7,2%. Também, foi possível identificar certo destaque para a primeira dimensão (Transcendental), em termos de importância para o construto medido, ao passo que a dimensão 4 (Pessoal) aparece como menos relevante para o instrumento. Essas informações aparecem na Figura 1 que segue.

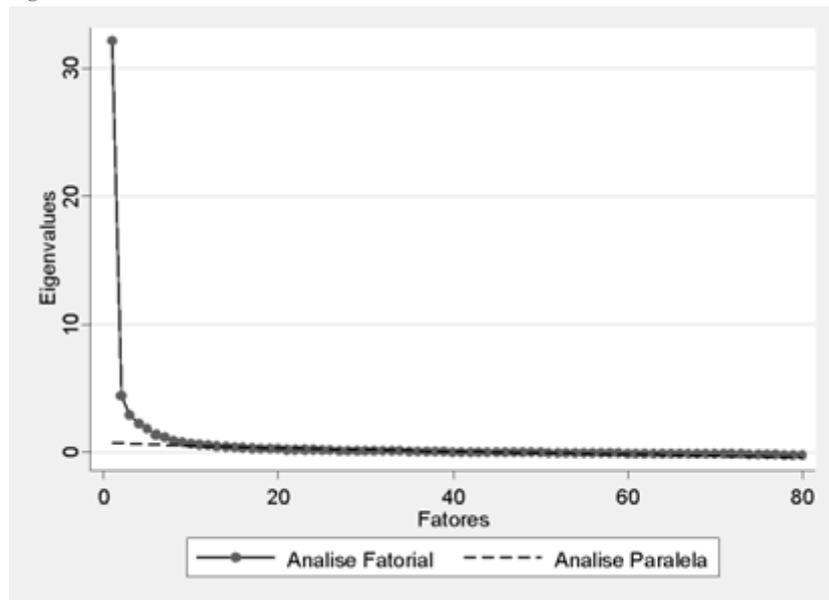


Figura 1. Screeplot da análise paralela realizada no IFT. Nota. Figura elaborada pelos autores.

Ao realizar a análise do conteúdo dos itens que restaram em cada um dos quatro agrupamentos sugeridos para extração, identificou-se que as dimensões eram correspondentes aos fatores teóricos para os quais os 80 itens foram originalmente elaborados. Contudo, quatro itens não apresentaram carga superior a 0,30 em nenhuma das dimensões, e outros 13 itens resultaram em *crossloading*, ou seja, apresentaram carga fatorial acima de 0,35 em mais de uma dimensão do inventário. Para manter uma estrutura interna mais parcimoniosa ao IFT, esses 15 itens foram retirados do instrumento, até porque essas exclusões não reduzem a precisão dos fatores, mas aumentam.

O primeiro agrupamento foi composto por 28 itens, sendo que houve a junção de dez itens originalmente elaborados para avaliar a dimensão Transcendental, e outros oito itens elaborados originalmente para a dimensão Pessoal. Ao realizar uma leitura

do conteúdo dos itens da dimensão Pessoal que carregaram na dimensão Transcendental, percebe-se características de espiritualidade como, por exemplo, no item 9 “Percebo que o trabalho que faço me torna um ser humano útil” e o item 63 “Sinto que sou feliz no trabalho”, os quais denotam propósitos altruístas e sentido na vida. A precisão desse fator, contendo os 28 itens, foi estimada em ($\alpha = 0,97$).

O segundo agrupamento compreendeu 16 itens elaborados para avaliar a dimensão Relacional (agora denominada de Psicossocial), cuja precisão foi estimada em ($\alpha = 0,95$). Por sua vez, o terceiro agrupamento integrou 12 itens elaborados para avaliar a dimensão Material de Existência, com precisão estimada em ($\alpha = 0,92$). O quarto agrupamento ficou composto por nove itens elaborados para avaliar a dimensão Pessoal, com precisão estimada em ($\alpha = 0,88$). A associação entre os fatores extraídos na AFC aparece na Tabela 2.

Tabela 2

Correlações pairwise entre os fatores extraídos no IFT

Dimensões IFT	(1)	(2)	(3)	(4)
(1) Transcendental	1			
(2) Relacional	0,699	1		
(3) Material	0,594	0,626	1	
(4) Pessoal	0,698	0,639	0,490	1

Nota. Todas as correlações mostradas foram significativas ($p < 0,05$)

Conforme descrito na Tabela 2, pode-se observar que os fatores do IFT são amplamente relacionados entre si. Contudo, houve predomínio de correlações positivas de todos os fatores com o fator Transcendental. A dimensão Transcendental obteve correlação significativamente elevada com a dimensão Relacional, e correlação significativa e levemente mais baixa com a dimensão Material de Existência. Por sua vez, a correlação entre as dimensões Material de Existência e Pessoal, apesar de significativa, mostrou a magnitude menos elevada.

Na AFC, um dos objetivos foi verificar se a melhor estrutura interna para o IFT seria composta por três ou por quatro fatores, conforme sugerido na etapa exploratória. Foram especificados três modelos: a) os quatro fatores conforme proposto teoricamente, b) os três fatores conforme resultado da AFE, e c) um fator geral, conforme a Tabela 3 a seguir.

Tabela 3
Indicadores de ajuste dos modelos confirmatórios testados ao instrumento (N = 213)

Modelos confirmatórios	RMSEA	CFI	TLI	SRMR	X ² (graus de liberdade)	X ² / gl
1) 4 fatores	0,08	0,77	0,76	0,07	3975.758 (1478)	2,68
2) 3 fatores (sem o 4º)	0,08	0,91	0,90	0,06	2961.624 (1031)	2,87
3) Um fator geral	0,10	0,61	0,59	0,08	5804.467 (1484)	3,91

Nota. RMSEA= *Root Mean Square Error of Approximation*, CFI= *Comparative Fit index*, TLI= *Tucker-Lewis index*, SRMR= *Standardized root mean squared residual*.

Na etapa confirmatória (KMO = 0,91, Bartlett = 0,01), pode-se identificar que a estrutura composta pelos quatro fatores resultou em índices de ajuste levemente abaixo do que é indicado pela literatura psicométrica, se comparado com o modelo composto pelos três primeiros fatores. A estrutura interna composta somente pelas primeiras três dimensões do IFT resultou em índices de ajuste aceitáveis, além de mais elevados do que a versão do modelo hipotetizado teoricamente com quatro dimensões.

Discussão

Por meio desta pesquisa, teve-se como propósito conhecer a estrutura interna do Inventário de Felicidade no Trabalho (IFT), visando destacar evidências de validade baseada na estrutura interna do instrumento para o contexto brasileiro. Os pesquisadores optaram por testar o instrumento composto por quatro dimensões (transcendental, relacional, pessoal e material de existência), tal como o inventário havia sido organizado originalmente (Silva et al., 2017; Silva et al., 2020), entretanto, a estrutura interna composta pelos três primeiros fatores propostos ao IFT mostrou-se como a mais adequada ao instrumento, especialmente se observado os índices de ajuste obtidos na AFC e a variância explicada do quarto fator. Esse achado é, por si, uma evidência de que a estrutura interna observada nos dados se mostrou congruente em relação à estrutura proposta teoricamente para a composição do construto felicidade no trabalho, com exceção do último fator, denominado Pessoal.

O fato de oito itens elaborados para a dimensão pessoal carregarem exclusivamente na dimensão Transcendental, na etapa exploratória, ainda que possa parecer um problema, na verdade, denota a sensibilidade nas análises realizadas. Isso é possível de ser dito porque, ao se fazer a leitura dos conteúdos dos itens da dimensão Pessoal que carregaram na dimensão Transcendental, percebe-se identidade com aspectos espirituais da felicidade no trabalho, como por exemplo o que acontece nos itens: “Percebo que o trabalho que faço me torna um ser humano útil” e “Sinto que sou feliz no trabalho” Dessa forma, a junção desses oito itens na dimensão Transcendental é teoricamente defensável e apropriada, à medida que os mesmos contemplam atributos referentes à espiritualidade no trabalho, uma vez que, a espiritualidade (ter crenças coerentes acerca de um propósito maior e sentido na vida) constitui força de caráter que integra a virtude da transcendência (forças que estabelecem conexões com o universo maior e fornecem significado), conforme mencionado anteriormente (Niemic, 2019; Peterson & Seligman, 2004).

Além disso, pode-se identificar na fase exploratória que as quatro dimensões propostas, e que foram igualmente sugeridas para extração apresentam precisões excelentes, considerando o *alpha* de Cronbach, cuja magnitude variou de 0,88 a 0,97. Isso significa que os escores gerados pelo IFT tendem a ser estáveis e sofrem pouca flutuação com o passar do tempo, o que denota a qualidade psicométrica do IFT (Primi & Nunes, 2010).

Ainda na etapa exploratória, identificou-se que as dimensões relacional e pessoal não apresentam grandes diferenças entre elas

(conforme aparece no *screeplot* das análises paralelas), fato que pode ser percebido na elevada correlação entre as dimensões extraídas para o inventário. Como consequência, na etapa confirmatória das análises, percebeu-se clara indicação de manutenção de apenas três dimensões na composição da estrutura interna do instrumento. Com base nessa descoberta, aliadas a evidências conceituais e empíricas que demonstram, os seres humanos possuírem necessidades relacionais, para que possam, a partir das suas individualidades, se complementarem por meio das relações que estabelecem com os outros (Maslow, 1943), se optou pela renomeação da nomenclatura “Relacional” para “Psicossocial”, ao se compreender que nas relações humanas, o que se tem invariavelmente são “psiques” em interação social.

Em síntese, pode-se dizer que o ajuste do modelo se mostrou superior na versão do instrumento composto por três dimensões (Transcendental, Relacional e Material de Existência), quando comparada com a composição original, que incluía também a dimensão Pessoal (Brown, 2015; Stata, 2021). Sendo assim, ao invés de quatro dimensões, a estrutura interna do IFT se mostra mais adequada, ao ser composta por três dimensões, agora denominadas de Material de Existência (condições objetivas do ambiente de trabalho), Psicossocial (os relacionamentos humanos no trabalho) e Transcendental (desenvolvimento humano e sentido na vida).

Vale salientar que, as descobertas proporcionadas por este estudo indicam que as dimensões originalmente propostas como Relacional e Pessoal não apresentaram resultados e explicações suficientes para serem consideradas dimensões separadas. Ao contrário, ficou demonstrado que essas duas dimensões, aparentemente, estariam imbricadas. Tais resultados sugerem que as questões referentes à dimensão pessoal não teriam relevância, ao serem mantidas no instrumento, sendo que as perguntas referentes à dimensão relacional já têm como suposto, a individualidade (pessoalidade) nos relacionamentos humanos.

Ainda a respeito da dimensão pessoal, vale destacar a possibilidade de a referida dimensão ter sentido de ser mantida no instrumento, caso o construto tivesse como propósito, medir a felicidade de modo geral. Porém, como o foco do IFT é o âmbito do trabalho, a dimensão Pessoal parece já estar representada na dimensão Relacional, conforme argumentado anteriormente. Com base nisso, recomenda-se que estudos futuros possam testar novamente a relevância da manutenção da Dimensão Pessoal, estabelecendo novamente comparações dos índices de ajuste confirmatórios do IFT com e sem a quarta dimensão.

Sendo assim, em observância às análises fatoriais feitas, optou-se por suprimir os itens que compõem a dimensão pessoal das análises posteriores, o que alterou a composição do inventário de 80 para 62 itens. O entendimento que se tem é de que para a construção de relações humanas positivas (relações de ajuda, de gentileza, de solidariedade e de expressão da gratidão) (Silva et al., 2017; Silva et al., 2020) é essencial o autoconhecimento, bem como a tomada de consciência das virtudes e das forças de caráter, com o propósito de desenvolvê-las e exercitá-las (Niemic, 2019). Ou seja, os seres humanos são indivíduos em constante interação com outras individualidades, de tal forma

que são o que são a partir das relações que estabelecem com os outros (Maslow, 1943).

Considerações Finais

Possuir um instrumento de medida que possa mensurar a felicidade no trabalho pode contribuir para aprimorar o trabalho do Psicólogo no contexto laboral. Também é relevante para orientar as ações de outros personagens organizacionais, como os gestores (todo gestor é um gestor de pessoas) e demais profissionais que atuam na área de gestão de pessoas. As descobertas advindas da aplicação do IFT indicam que é possível compreender aspectos determinantes e potencialmente consequentes da felicidade dos gestores e dos outros trabalhadores, tanto no trabalho como em outros espaços das suas vidas. Os dados coletados por meio do IFT poderão contribuir para mostrar o que pode afetar a rotatividade de pessoal, a produtividade, a rentabilidade, a fidelidade dos clientes, o engajamento dos trabalhadores, os resultados organizacionais e aspectos relacionados à construção da felicidade humana. O que, por conseguinte, demonstra que a felicidade no trabalho é benéfica, não só para os gestores e outros trabalhadores, mas para as organizações, comunidades e a sociedade de modo geral.

Nessa perspectiva, o IFT poderá fornecer subsídios para construir e melhorar políticas e práticas de gestão de pessoas. Por meio dos escores encontrados, pode-se identificar, por exemplo, uma ou mais dimensões da felicidade e respectivos itens das mesmas, que sinalizam a necessidades de revisão ou de aprimoramento das práticas organizacionais, como também em atitudes e comportamentos dos gestores e dos outros trabalhadores.

Hipoteticamente, se na dimensão psicossocial se obtiverem resultados insatisfatórios, os gestores e os outros trabalhadores poderão construir meios e espaços de aprendizagens para desenvolver relacionamentos interpessoais mais saudáveis, visando construir comunicações não tóxicas, aliadas a *feedbacks* positivos, relações de confiança e de autenticidade nas interações humanas. Tais medidas de intervenção, após as descobertas proporcionadas pelo uso do IFT, poderão ser engendradas nas esferas individual, grupal e organizacional. Portanto, por meio do uso do Inventário, pode-se compreender melhor a realidade social das organizações (públicas, privadas e não governamentais). É possível avaliar, refletir, aprimorar ou mesmo transformar políticas, práticas, valores, crenças e a cultura das organizações, de modo a contribuir efetivamente para a construção da felicidade dos gestores e dos outros trabalhadores.

Além disso, por meio do uso do IFT, também se poderá avaliar um aspecto do funcionamento humano no trabalho que impacta não somente em como o respondente desempenha seu trabalho; mas em como ele compreende o trabalho, de forma mais abrangente, em sua vida e na sua carreira. Nesse sentido, a dimensão transcendental é relevante. Ela se relaciona com a realização pessoal e profissional e com o sentido que o trabalho tem para quem o faz. Tais fenômenos se caracterizam como essenciais para a tomada de consciência da importância do crescimento pessoal e profissional para o desenvolvimento e maturidade do ser humano.

Um diferencial da IFT em relação às outras escalas voltadas para a avaliação de felicidade¹ ou de um de seus componentes, como é o caso dos afetos (PANAS), é que os itens propostos no IFT apresentam descrições do comportamento cotidiano, os quais indicam como a pessoa pensa, sente e se comporta, em relação aos atributos do fenômeno felicidade no cotidiano

do trabalho. Isso pode ser visto como dissemelhante de outros instrumentos (por exemplo, PANAS), no qual são apresentadas apenas palavras para o respondente se expressar por meio de autorrelatos. Também deve-se destacar que a redação dos itens do IFT envolve atributos do âmbito organizacional, diferenciando o instrumento (IFT) de outros inventários gerais de felicidade por isso.

Finalmente, tendo em vista que a estrutura interna do IFT se mostrou adequada na presente pesquisa, os resultados indicam que o IFT apresenta evidências iniciais de validade, baseada em sua estrutura interna, sendo esse um passo inicial na busca de evidências de validade dos instrumentos psicológicos. No entanto, sugere-se que, por meio de estudos futuros, possam ser feitas novas análises com o intuito de seguir com a aferição da qualidade do instrumento aqui proposto. Dentre esses estudos, pode-se destacar a validade convergente, buscando-se associação entre os escores do IFT e os escores de outros instrumentos já validados e reconhecidos para avaliação de construtos relacionados, tais como a Escala de Bem-estar Subjetivo (EBES), a Escala de afetos (PANAS) e a Escala de Suporte Social no Trabalho (ESST). Igualmente, sugere-se que sejam realizados estudos com participantes de diferentes idades (gerações), com o intuito de verificar se há funcionamento diferencial nos itens do IFT em relação à faixa etária do respondente.

Apesar dos achados e das discussões robustas proporcionadas por meio dessa pesquisa, algumas limitações podem ser observadas; a exemplo da escolaridade elevada da maior parte dos participantes, sendo a maioria com ensino superior completo, ou algum tipo de pós-graduação. Outra característica limitante da presente pesquisa é a baixa quantidade de participantes, de tal forma que estudos futuros devem testar os achados correntes com amostras maiores de participantes. O mesmo pode ser dito em relação à maior parte dos respondentes serem mulheres. Estudos futuros com o IFT podem explorar possíveis vieses de resposta com relação à escolaridade, à idade, e ao sexo do respondente. Além desses fatores, também podem ser citados o tipo de trabalho que o respondente realiza e e há quanto tempo ocupa essa função. Pode ser que a felicidade no trabalho seja afetada pelos anos de experiência laboral dos participantes.

De alguma forma, essa característica dos participantes pode ter enviesado os resultados, uma vez que a escolaridade influencia a forma como os itens são compreendidos e respondidos e, como consequência, como se organizam em dimensões nas análises fatoriais. Por isso, sugere-se a aplicação futura do IFT em respondentes com diferentes níveis de escolaridade, e em diferentes contextos organizacionais.

A presente pesquisa contribui com a lacuna na produção de conhecimento e com a escassez na instrumentação que envolve a área de conhecimento e o campo de atuação em Psicologia Positiva. Em especial, essa contribuição se dá para o cenário brasileiro e com os estudos a respeito de instrumentos. Salienta-se que esse estudo resultou na construção de um inventário genuinamente nacional para mensurar a Felicidade no Trabalho, com definição e construto próprio (Pires et al., 2015).

Referências

- Ben-Shahar, T. (2018). *Seja Mais Feliz: Aprenda a ver a alegria nas pequenas coisas para uma satisfação permanente*. São Paulo: Planeta do Brasil.
- Budde, C. (2018). *Políticas e práticas de gestão de pessoas e felicidade no trabalho: estudo de caso de uma organização de tecnologia* (Tese de Doutorado, Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil). Recuperado de <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/205071>

¹ Tratada como sinônimo de bem-estar subjetivo.

- Budde, C., & Silva, N. (2020). Impactos na percepção de felicidade no trabalho após um processo de redução nas políticas e nas práticas de gestão de pessoas. *Psicologia desde el Caribe*, 37(1), 40-69. <https://doi.org/10.14482/psdc.37.1.305.56>
- Buettner, D. (2019). *Zonas Azuis da felicidade*. São Paulo: nVersos
- Brown, T. (2015). *Confirmatory factor analysis for applied research* (2a ed.). New York: The Guilford Press.
- Dalai Lama, & Cutler, H. C. (2000). *A arte da felicidade: um manual para a vida*. São Paulo: Martins Fontes.
- Damásio, B. F. (2012). Uso da análise fatorial exploratória em psicologia. *Avaliação Psicológica*, 11, 213-228. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712012000200007&lng=pt&tlng=pt
- Farsen, T. C., Boehs, S. de T. M., Ribeiro, A. D. S., Biavati, V. de P., & Silva, N. (2018). Qualidade de vida, bem-estar e felicidade no trabalho: sinônimos ou conceitos que se diferenciam? *Interação em Psicologia*, 22. <http://doi.org/10.5380/psi.v22i1.48288>
- Frankl, V. E. (2015). *O sofrimento de uma vida sem sentido: caminhos para encontrar a razão de viver*. São Paulo: É Realizações.
- Fordyce, M. W. (1977). Development of a program to increase personal happiness. *Journal of Counseling Psychology*, 24(6), 511-521. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.24.6.511>
- Hair Jr., J. F., Black, W. C., Babin, J. B., & Anderson, R. E. (2018). *Multivariate Data Analysis*. New York: Cengage Learning.
- Hills, P., & Argyle, M. (2002). The Oxford Happiness Questionnaire: a compact scale for the measurement of psychological well-being. *Personality and Individual Differences*, 33(7), 1071-1082. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(01\)00213-6](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(01)00213-6)
- Huta, V., & Ryan, R. M. (2010). Pursuing pleasure or virtue: the differential and overlapping well-being benefits of hedonic and eudaimonic motives. *Journal of Happiness Studies*, 11(6), 735-762. Recuperado de <https://psycnet.apa.org/doi/10.1007/s10902-009-9171-4>
- Hutz, C. S., Zanon, C., & Bardagi, M. P. (2014). Satisfação de Vida. (2014). Em C. S. Hutz (Org.), *Avaliação em Psicologia Positiva* (pp.43-48). Porto Alegre: Artmed.
- Kline, R. B. (2015). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. New York: The Guilford Press.
- Laros, J. A. (2005). O uso da análise fatorial: algumas diretrizes para pesquisadores. Em L. Pasquali (Org.), *Análise fatorial para pesquisadores* (pp. 10-18). Petrópolis: Vozes.
- Lyubomirsky, S. (2008). *A ciência da felicidade: como atingir a felicidade real e duradoura*. São Paulo: Elsevier.
- Malvezzi, S. (2015). Felicidade no trabalho. Em P. F. Bendassoli & J. E. Borges-Andrade (Orgs.), *Dicionário de psicologia do trabalho e das organizações*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Niemiec, R. M. (2019). *Intervenções com forças de caráter: um guia de campo para praticantes*. São Paulo: Hogrefe.
- Nunes, C. H. S. S., & Primi, R. (2010). Aspectos técnicos e conceituais da ficha de avaliação dos testes psicológicos. Em Conselho Federal de Psicologia (CFP, Org.), *Avaliação psicológica: diretrizes na regulamentação da profissão* (101-128). Brasília: CFP.
- Paschoal, T., & Tamayo, A. (2008). Construção e validação da Escala de bem-estar no trabalho. *Avaliação Psicológica*, 7(1), 11-22. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712008000100004&lng=pt&tlng=pt
- Proyer, R. T., Gander, F., & Wellenzohn, S. (2017). The Authentic Happiness Inventory Revisited: Addressing its Psychometric Properties, Validity, and Role in Intervention Studies. *Journal of well-being assessment*, 1, 77-96. <https://doi.org/10.1007/s41543-018-0006-0>
- Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). *Character strengths and virtues: a handbook and classification*. American Psychological Association. Oxford University Press.
- Pires, J. G., Nunes, M. F. O., & Nunes, C. H. S. S. (2015). Instrumentos Baseados em Psicologia Positiva no Brasil: uma Revisão Sistemática. *Psico-USF*, 20(2), 287-295. <https://doi.org/10.1590/1413-82712015200209>
- Ribeiro, A. D. S. (2019). *Sentido e significado de felicidade no trabalho para professores de uma instituição de ensino privada e sem fins lucrativos* (Tese de Doutorado, Universidade Federal de Santa Catarina, Santa Catarina, Brasil). Recuperado de <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/214774>
- Ribeiro, A. D. S., Boehs, S. T. M., Farsen, T. C., & Biavati, V. P. (2017). Felicidade, bem-estar e qualidade de vida no trabalho. Em S. T. M. Boehs, & N., Silva (Orgs.), *Psicologia positiva nas organizações e no trabalho: conceitos fundamentais e sentidos aplicados* (pp. 23-33). São Paulo: Vetor.
- Ribeiro, A. D. S., & Farsen, T. C. (2018). O poder do ato de agradecer: concepções sobre a gratidão e como praticá-la. Em N. Silva & T. C. Farsen (Orgs.), *Qualidades psicológicas positivas nas organizações: desenvolvimento, mensuração e gestão* (pp 156-171). São Paulo: Vetor.
- Ribeiro, A. D. S., Silva, N., Farsen, T. C., & Budde, C. (2018). As contribuições do capital psicológico positivo (PsyCap) na construção da felicidade nas organizações. Em N. Silva & T. C. Farsen (Orgs.), *Qualidades psicológicas positivas nas organizações: desenvolvimento, mensuração e gestão* (pp. 309-321). São Paulo: Vetor.
- Ribeiro, A. D. S., & Silva, N. (2020) Sentido e significado de felicidade no trabalho para professores. *Navus: Revista de Gestão e Tecnologia*, 10, 1-19. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7774834.pdf>
- Ribeiro, A. D. S., & Kamei, H. (2020). Forças de caráter e práticas de felicidade. Em N. Silva & L. P. Damo (Orgs.), *Vidas que mudaram: contribuições da Psicologia Positiva para situações de isolamento e de distanciamento social* (pp. 43-49). Florianópolis: Editora da UFSC. Recuperado de <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/210013/Vidas%20que%20mudaram%20E-book%205ago20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Schein, E. H. (2009). *Ajuda a relação essencial: valorize o poder de dar e receber ajuda*. São Paulo: Arx, Saraiva.
- Schein, E. H. (2018). *Liderança sem ego: a arte da investigação humilde para construir equipes fortes e comprometidas*. São Paulo: Editora Cultrix.
- Seligman, M. E. P. (2019). *Florescer: uma nova compreensão da felicidade e do bem-estar*. São Paulo: Editora Objetiva.
- Silva, N., Budde, C., & Ribeiro, A. D. S. (2020). Ainda temos coisas importantes por fazer. Em N. Silva, & L. P. Damo (Orgs.) *Vidas que mudaram: contribuições da Psicologia Positiva para situações de isolamento e de distanciamento social* (pp. 131-146). Florianópolis: Editora da UFSC. Recuperado de <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/210013/Vidas%20que%20mudaram%20E-book%205ago20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Silva, N., Costa, A. B., & Budde, C. (2018). As bases conceituais e epistemológicas da Psicologia Positiva. Em N. Silva & T. C. Farsen (Orgs.), *Qualidades Psicológicas Positivas nas Organizações: desenvolvimento, mensuração e gestão* (pp. 19-36). São Paulo: Editora Vetor.
- Silva, N., & Farsen, T. C. (2018). *Qualidades Psicológicas Positivas nas Organizações: desenvolvimento, mensuração e gestão*. São Paulo: Editora Vetor.
- Silva, N., Ribeiro, A. D. S., Budde, C., & Damo, L. P. (2022). *Felicidade, espiritualidade e prosperidade nas organizações e no trabalho: das ideias às práticas fundamentais*. São Paulo: Vetor.
- Silva, N., Ribeiro, A. D. S., Budde, C., & Tolfo, S. R. (2017). Estado del arte, descubrimientos y acciones efectivas referentes a la construcción de la felicidad en las contemporáneas. Em E. R. Pérez (Org.), *Entre lo disciplinar y lo profesional: panorama y experiencias en psicología organizacional y del trabajo en Iberoamérica* (pp.123-141). Cali: Programa Editorial Universidad del Valle.
- Silva, N., & Tolfo, S. R. (2012). Trabalho significativo e felicidade humana: explorando aproximações. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 12(3), 341-354. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572012000300008&lng=pt&tlng=pt
- Silva, N., Tolfo, S. R., López, A. S., & Cedeño, A. G. (2015). Psicologia positiva nas organizações, no trabalho e em outros espaços de vida. Em L. Godoy & E. Ansoleaga (Orgs.), *Un campo en tensión o tensión entre campos: Psicología de las organizaciones y del trabajo en Iberoamérica* (pp. 389-401). Santiago do Chile: RiL Editores.
- Siqueira, M. M. M. (2008). Satisfação no Trabalho. Em M. M. M. Siqueira (Org.), *Medidas de Comportamento Organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Porto Alegre: Artmed.
- Snyder, C. R., & Lopez, S. J. (2009). *Psicologia positiva: uma abordagem científica e prática das qualidades humanas*. Porto Alegre: Artmed.
- StataCorp. (2021). *Stata: User's Guide*. Release 17. *Statistical Software*. StataPress. Recuperado de <https://www.stata.com/manuals/u/index2.html>
- Waldinger, R. (2015). *What Makes a Good Life? Lessons from the longest study on happiness [arquivo de vídeo]*. Recuperado de https://www.ted.com/talks/robert_waldinger_what_makes_a_good_life_lessons_from_the_longest_study_on_happiness
- Zanon, C., Dellazzanna-Zanon, L. L., & Hutz, C. S. (2014). Afetos Positivos e Negativos: Definições, avaliações e suas implicações para intervenções. Em C. S. Hutz (Org.), *Avaliação em Psicologia Positiva* (pp.49-62). Porto Alegre: Artmed.

Informações sobre os autores**Narbal Silva**

Universidade Federal de Santa Catarina
Pró Reitoria de Extensão
Prédio da Reitoria II, 3º andar
Florianópolis, SC, Brasil
E-mail: narbal.silva@ufsc.br

Jeferson Gervasio Pires

E-mail: jefersongp@gmail.com

Vinicius De Carli

E-mail: vinicius.decarli@outlook.com

Andresa Darosci Silva Ribeiro

E-mail: andresa.darosci@gmail.com

Cristiane Budde

E-mail: crisbudde@gmail.com