

Felicidade No Trabalho: Conceitos, Elementos Antecessores e Temas Transversais

HAPPINESS AT WORK: CONCEPTS, PREDECESSOR ELEMENTS AND TRANSVERSAL THEMES

Priscila Soares Elpo¹ , Dannyela da Cunha Lemos² 

A felicidade é o bem mais esperado por todos, além de ser um assunto que atrai a atenção de muitas pessoas, uma vez que a felicidade está sendo cada vez mais associada ao ambiente de trabalho, onde as pessoas passam a maior parte do seu tempo. Desse modo, o presente artigo é um estudo de revisão da produção científica sobre felicidade no trabalho e visa caracterizar a felicidade no trabalho com base em seus conceitos, elementos antecessores e temas transversais. A pesquisa é descritiva e qualitativa, onde foi utilizada a revisão sistemática nas bases de dados Scopus, EBSCO e Web of Science para levantar as informações necessárias para o alcance do objetivo proposto. Foram encontrados 21 artigos sobre o tema, aderentes à presente pesquisa, onde foram encontrados seis conceitos de felicidade no trabalho, os quais foram divididos em quatro categorias: propósito, bem-estar subjetivo, satisfação no trabalho e mentalidade, além de diferentes temas transversais e elementos antecessores. Uma das lacunas encontradas com o presente estudo é a grande diversificação que existe com relação ao estudo da felicidade no trabalho, variando, inclusive, as abordagens utilizadas para estudar o tema, sendo observadas três abordagens: a partir da mudança do significado do trabalho, da evolução do conceito de felicidade ou da psicologia, ficando mais clara a compreensão do porquê existe tantas diferentes maneiras de se estudar a felicidade no trabalho atualmente.

Palavras-Chave: Felicidade, Felicidade no trabalho, Psicologia Positiva, Trabalho.

Happiness is the most expected good for every person, beyond it is a subject that attracts many people, because it is increasingly associated with the work environment, since it is where people spend most of their time. Thus, is the article a study of scientific production review over happiness at work and aims to characterize happiness at work based on its concepts, predecessor elements and transversal themes. The research is descriptive and qualitative, using a systematic review in the following databases: Scopus, EBSCO and Web of Science to gather the information necessary to achieve to proposed objective. Twenty one articles were found about the theme, adherent to this research, with six concepts about happiness at work, that were divided in four categories: purpose, subjective well-being, job satisfaction and mentality, in addition to different transversal themes and predecessor elements. One of the gaps found with the present study is the amount of diversification that exists in relation to the way that happiness at work is studied, including the approaches used to study the theme, being that, three approaches were observed by this study: studying the happiness at work from the changes on the meaning of work, from the evolution of the concept of happiness or from the evolution of the psychology, making it more easy to understand why there are so many different ways to study happiness at work today.

Keywords: Happiness, Happiness at Work, Positive Psychology, Work.

Autor correspondente:

Priscila Soares Elpo

E-mail:

priscilaelpo@gmail.com

Endereço: Rua Frei Hilário,
102, ap 106 – Campinas, São
José/SC CEP: 88.101 - 310

(Declaração de Interesses:

Os autores certificam que não possuem implicação comercial ou associativa que represente conflito de interesses em relação ao manuscrito.

¹ Universidade do Estado de Santa Catarina (ESAG/UDESC).

² Universidade do Estado de Santa Catarina (ESAG/UDESC)

INTRODUÇÃO

A felicidade é um tema que chama muito a atenção das pessoas, sendo considerado o bem mais desejado por todos (ARISTÓTELES, 2000; GIANETTI, 2002; LIPOVETSKY, 2007). É cada vez mais difícil pensar em felicidade desvinculada do trabalho (CARVALHO, 2010), já que é onde, atualmente, se passa a maior parte do dia e da vida.

Após a Revolução Industrial, o trabalho se tornou um atributo central na vida das pessoas (ENRIQUEZ, 1995), sendo possível satisfazer, de maneira mais fácil, as necessidades básicas (LONGINOTTI-BUITONI; LONGINOTTI-BUITONI, 2000), pois era mais simples obter acesso aos bens necessários, já que esse era o local em que as pessoas passam a maior parte do seu tempo e da sua vida, além de influenciar na identidade de cada trabalhador (FARSEN et al, 2018; WAAL, 2018). Surge, então, uma necessidade de compreender mais sobre a felicidade no trabalho.

Da mesma maneira, a felicidade com relação ao trabalho, a partir de muitas décadas foi estudada sob um viés negativo, com base nas doenças e nos problemas (FISHER, 2010; RIBEIRO; SILVA, 2018). Entretanto, a psicologia positiva traz uma visão mais assertiva, buscando compreender melhor os sentimentos e as emoções relacionadas ao trabalho numa perspectiva otimista (FISHER, 2010; SENDER; FLECK, 2017; RIBEIRO; SILVA, 2018;).

Existe uma dificuldade dentro da literatura para conceituar a felicidade no trabalho, em virtude das óticas existentes, por isso, o presente artigo tem o objetivo de caracterizar a felicidade no trabalho com base em seus conceitos, elementos antecessores e temas transversais. O estudo se justifica pela necessidade de ampliar a compreensão do tema, dadas as imprecisões conceituais identificadas na revisão de literatura, bem como pela perspectiva difusa com que é tratado.

PERCURSO METODOLÓGICO

REVISÃO DE LITERATURA

Divisão de trabalho, autoridade, hierarquia e disciplina foram algumas das características que predominaram nas organizações por muitos anos e que ainda podem ser encontradas nas empresas atuais, como parte da herança das primeiras teorias organizacionais (SHAFRITZ; WHITBECK, 1978). Entretanto, atualmente, muitas organizações questionam essas características e buscam por modelos de gestão e de trabalho mais modernos, com uma abordagem mais focada em seus colaboradores (SANTOS et al., 2019).

Tais organizações entendem, ao trabalhar a sua gestão em pessoas, que o colaborador não é simplesmente um novo meio de produção, pois sabem que cada membro possui a sua própria história, as suas aspirações, os seus desejos, as suas motivações e as suas necessidades (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994).

Além disso, essas organizações buscam focar na relação com o que não pode ser mensurado, ou seja, que é subjetivo, como o prazer, a realização e a felicidade (RAMOS, 1989; CHANLAT, 1996; SERVA, 1997; SANTOS et al., 2019) contribuindo para a criação da identidade das pessoas, fortalecendo as individualidades e, conseqüentemente, tendo indivíduos que sejam mais autônomos e tenham um senso de auto estima, bem como uma preocupação maior em descobrir um sentido para a própria vida tendo como base para isso o seu desempenho profissional (RAMOS, 1984; RAMOS, 1989; CHANLAT, 1996; LIPOVETSKY, 2007; SANTOS et al., 2019).

Além dessa transformação na mentalidade das próprias organizações, a maneira com que se abordavam os temas de felicidade e trabalho também foram mudando ao longo dos tempos. A felicidade e o trabalho foram estudados, por muitas décadas, sob um viés negativo, a partir das doenças e dos problemas (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994; FISHER, 2010; RIBEIRO; SILVA, 2018). Contudo, para trazer uma visão mais positiva com relação à felicidade e a sua relação com o trabalho surgiu a psicologia positiva, estudando os sentimentos e as emoções positivas com relação a vida no geral, mas sendo aplicada com relação a todos os aspectos da vida de uma pessoa (SELIGMAN, 2002; FISHER, 2010; SENDER; FLECK, 2017; RIBEIRO; SILVA, 2018).

Para entender melhor a felicidade no trabalho é necessário compreender a própria felicidade, esse bem mais desejado por todos (ARISTÓTELES, 2000; GIANETTI, 2002; LIPOVETSKY, 2007). A felicidade pode ser percebida por diferentes vieses. Pode ser analisada de acordo com o processo utilizado para alcançar a felicidade, a partir da sua origem, se é de origem interna do ser (FROMM, 1983; VASCONCELOS, 2004) ou de origem externa ao homem (ARISTÓTELES, 2000; LIPOVETSKY, 2007) ou mesmo se realmente pode ser buscada (ARISTÓTELES, 2000; GIANETTI, 2002; LIPOVETSKY, 2007; EPICURO, 2002; FERREIRA, 2018) ou não pode ser buscada, decorrendo, na realidade, em virtude de alguma razão (FRANKL, 1991). Se é um estado (BARRETO, 1975; SCHOPENHAUER, 2003; VASCONCELOS, 2004) ou uma qualidade conquistada (FROMM, 1983; FRANKL, 1991; ARISTÓTELES, 2000; GIANNETTI, 2002; LIPOVETSKY, 2007; FREIRE FILHO, 2010; SILVA, 2015; FERREIRA, 2018) ou mesmo se é uma atividade constante (ARISTÓTELES, 2000; LIPOVETSKY, 2007; FERREIRA, 2018). Pode-se ainda, tentar compreender a felicidade ao se olhar para o seu oposto, a infelicidade.

A felicidade e a infelicidade caminham juntas, demonstrando dois estados que podemos assumir. Ou estaremos felizes ou estaremos infelizes, contudo, tudo dependerá da nossa consciência sobre esse estado, pois ao estarmos inconscientes, ou seja, não pararmos para analisar como nos sentimos, nós não estaremos nem felizes nem tristes (FROMM, 1983). A felicidade pode ainda ser encarada como uma ilusão e a vida como uma experiência infeliz e negativa (SCHOPENHAUER, 2003).

Ainda nessa questão antagônica da felicidade e da infelicidade, a felicidade pode ser analisada e observada a partir da sua ausência. A felicidade pode estar relacionada a vitalidade, a produtividade e a sentimentos positivos mais intensos, enquanto a infelicidade pode ser considerada como um decréscimo de vitalidade, de produtividade e de sentimentos positivos (FROMM, 1983). Desse modo, só poderemos saber o que é felicidade e nos sentirmos felizes, quando experimentarmos a ausência da felicidade e do prazer, ou seja, a infelicidade, a dor e o sofrimento (EPICURO, 2002; BARRETO, 1975).

Torna-se árduo pensar em ser feliz quando existem necessidades que ainda não foram satisfeitas e, da mesma maneira, é difícil pensar em felicidade desvinculada do trabalho (CARVALHO, 2010), uma vez que o labor é responsável pela subsistência do ser humano, além de ser o local onde passa a maior parte do seu dia e da sua vida.

Desde a Revolução Industrial, o trabalho se firmou como ponto central na vida das pessoas, além de ter se tornado mais fácil a satisfação das necessidades mais básicas, permitindo que os trabalhadores busquem por necessidades mais complexas para satisfazer, como a autorrealização, indo ao encontro com a mudança que as próprias pessoas estão manifestando em relação ao significado do trabalho e o seu sentido para elas (SHAFRITZ; WHITBECK, 1978; LÉVY-LEBOYER, 1994; ENRIQUEZ, 1995; BERGAMINI, 1997; MASLOW, 2012).

Assim, a felicidade no trabalho vem se tornando um tema mais expressivo e que, de acordo com a literatura, o pode ser dividido sob três óticas diferentes. A primeira ótica é a da psicologia positiva, tratando a felicidade como um dos sentimentos positivos que as pessoas estão buscando em suas vidas, assim como no seu ambiente de trabalho (FISHER, 2010; RIBEIRO; SILVA, 2018; PINCHEIRA; GARCÉS, 2018; FARSEN et al., 2018; SALAS-VALLINA; ALEGRE, 2018a; SÁNCHEZ-VÁZQUEZ; SÁNCHEZ-ORDÓÑEZ, DÍAS, 2019).

A segunda ótica, é através da evolução do conceito de felicidade, considerando desde os conceitos da felicidade para a filosofia clássica, como sendo o bem mais desejado pelas pessoas, de acordo com Aristóteles (2000), até chegar nos conceitos atuais de felicidade analisados no local de trabalho (FISHER, 2010; SOUSA; PORTO, 2015; CUI; DAVIS; HUANG, 2016; RIBEIRO; SILVA, 2018; PINCHEIRA; GARCÉS, 2018; FARSEN et al., 2018; SALAS-VALLINA; ALEGRE, 2018b; AWADA; ISMAIL, 2019; SALAS-VALLINA; SIMONE; FERNÁNDEZ-GUERRERO, 2020).

Já a terceira ótica é a partir da evolução do trabalho, partindo-se da busca pela subsistência até ser tratado de forma a preencher sentimentos mais profundos que as pessoas sintam em suas vidas, como a necessidade de um propósito e de se sentirem completas, inclusive no trabalho (SENDER; FLECK, 2017; FARSEN et al., 2018; BUTT et al., 2019).

Para o presente artigo, há um alinhamento com a primeira ótica, se embasando na psicologia positiva para estudar a felicidade no trabalho.

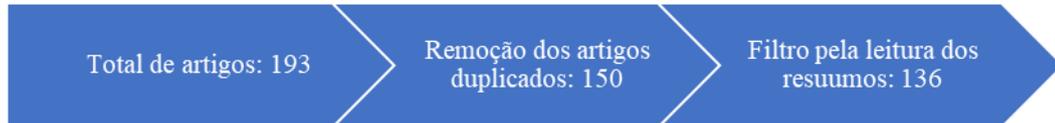
PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A presente pesquisa é do tipo descritiva, pois visa apresentar os conceitos de felicidade no trabalho, bem como os seus antecedentes, além disso é uma pesquisa qualitativa, uma vez que trabalhará com descrições, comparações, interpretações e atribuição de significados. Foi utilizado a pesquisa bibliográfica para a coleta de dados.

Para tanto; foi realizada uma revisão sistemática, a qual “é reconhecida por ser metódica, transparente e ser replicável” (CONFORTO; AMARAL; SILVA, 2011, p. 2), dos artigos que tratavam do assunto da felicidade no trabalho, através da busca pelo termo “felicidade no trabalho”, no idioma inglês, “happiness at work”, nas bases de dados: Scopus, Web of Science e EBSCO, sem a utilização de um recorte temporal, sem filtrar por área de conhecimento e sem limitar a revisão por pares. Foi também filtrado pelos idiomas: português, inglês e espanhol. A busca foi realizada no dia oito de fevereiro de dois mil e vinte (08/02/2020).

Inicialmente, foram encontrados 77 artigos no Scopus, 66 artigos na Web of Science e 50 artigos na EBSCO, totalizando 193 artigos. A primeira rodada de refinamento removeu os artigos duplicados, reduzindo em 43 artigos, restando 150 artigos. Na segunda rodada foi realizada a leitura do resumo de cada um dos 150 artigos, observando os seus objetivos e verificando se eram realmente aderentes ao tema “felicidade no trabalho” e à proposta da presente pesquisa. Foram excluídos artigos que não citavam a felicidade no trabalho em seus resumos ou em seus objetivos, sendo a temática da felicidade no trabalho secundária dentro desses trabalhos ou ainda trabalhos que tinham como foco central apenas a felicidade, sem relacioná-la com o trabalho. Nos casos em que não havia clareza pela leitura do resumo, se o foco central era a felicidade no trabalho, os artigos foram mantidos no portfólio. Com isso, foram removidos mais 14 artigos, restando 136 artigos, conforme figura 1:

Figura 1- Filtros da primeira e segunda rodada

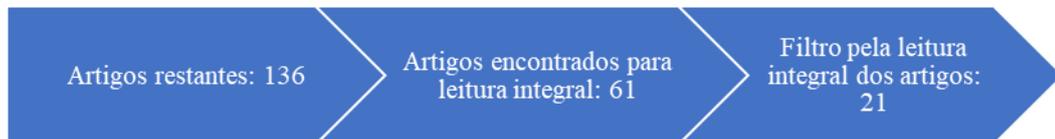


Fonte: Autoria própria, 2020.

Na terceira rodada se fez o refinamento a partir da disponibilidade dos artigos para leitura integral nas bases de dados abertas, eliminando-se com isso 75 artigos, restando 61 artigos.

A última rodada foi a leitura integral dos 61 artigos, removendo aqueles que não eram relevantes para a presente pesquisa, restando assim, 21 artigos, os quais foram usados para trabalhar os conceitos, elementos antecessores e temas transversais da felicidade no trabalho. Nesse momento, foram excluídos artigos que mesmo mencionando no resumo a felicidade no trabalho, ainda não tratavam realmente do tema, ou seja, faziam apenas menção ao tema sem aprofundá-lo. Também foram excluídos aqueles artigos cujo enfoque era a felicidade no geral e não a felicidade no trabalho, apesar de o termo aparecer no resumo. Não houve recorte temporal na busca, no entanto, o portfólio de artigos analisados incluiu os anos de 2011 a 2020, com um predomínio das publicações nos últimos três anos.

Figura 2 - Filtros da terceira e quarta rodada



Fonte: Autoria própria, 2020

Os artigos selecionados foram organizados em uma planilha de acordo com o título, autor(es), ano, periódico de publicação, idioma e tema. Foi realizada a análise de conteúdo com a definição de categorias temáticas, a saber: felicidade no trabalho, felicidade organizacional, bem-estar, qualidade de vida no trabalho e liderança.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Nesse tópico serão apresentados os resultados obtidos, dos conceitos, temas antecessores e temas transversais, de modo a alcançar o objetivo geral do presente artigo.

Conceitos

Foram encontrados na revisão sistemática diversos conceitos de felicidade no trabalho atribuídos a diferentes autores, mas tomou-se o cuidado de conferir as referências nos artigos citados e alguns destes não constavam nas fontes de origem, razão pela qual optou-se por descartá-los. Dessa maneira, foram mapeados seis conceitos de felicidade no trabalho.

Tais conceitos apresentavam algumas características em comum e alguns pontos que se destacavam, possibilitando organizá-los em quatro categorias diferentes: propósito, bem-estar subjetivo, satisfação no trabalho e mentalidade.

Na categoria do propósito, a felicidade do trabalho está relacionada ao senso de propósito, onde o trabalho possui um significado maior e mais profundo (SILVA; TOLFO, 2012; AWADA; ISMAIL, 2019). O propósito que cada um sente com o trabalho que desempenha é algo individual e subjetivo. Nesse caso, o colaborador será feliz com o trabalho que executa se nele encontrar um propósito.

Na categoria do bem-estar subjetivo, a felicidade no trabalho está relacionada com o que a pessoa sente em relação ao trabalho, havendo uma relação do sentimento de bem-estar sentido com o trabalho executado e a motivação (HELLSTROM, 2014; SINGH; AGGARWAL, 2017). Nessa categoria, a felicidade no trabalho é encarada como um sentimento e estará relacionada ao modo que o colaborador se sente em relação ao trabalho que possui. Caso sinta-se bem, com sentimentos positivos de bem-estar, é considerado como feliz no trabalho e o seu benefício é um ganho de motivação.

Já na categoria da satisfação no trabalho, a felicidade no trabalho é relacionada diretamente com o sentimento de satisfação e de gostar do trabalho que desempenha (FERNÁNDEZ et al., 2017). Nesse caso, se a pessoa está se sentindo satisfeita com o trabalho que tem e gosta do mesmo, é considerada como feliz no trabalho. Logo, não é algo que a pessoa busca ou mesmo não tem relação com se sentir bem, mas sim se o trabalho está lhe satisfazendo, ou seja, satisfazendo as necessidades e as expectativas que o colaborador possa ter.

Na categoria de mentalidade, a felicidade no trabalho é relacionada com um estado mental, uma mentalidade que a pessoa adota ao encarar o seu trabalho, podendo aumentar a produtividade e os resultados do colaborador (PRYCE-JONES; LINDSAY, 2014). Nesse caso, o trabalho é visto não apenas como a fonte de seus ganhos financeiros para a subsistência, mas como algo mais, dando valor e relevância ao trabalho executado. Com isso, todas as escolhas do colaborador visam obter a felicidade no trabalho e uma vez que a encontra, os benefícios são, justamente, o ganho de produtividade e os resultados conquistados com o seu trabalho.

Para contribuir com uma melhor compreensão do que é a felicidade no trabalho, todos os conceitos encontrados e as suas respectivas categorias podem ser encontrados no Quadro 1.

Quadro 1 – Conceitos de Felicidade no Trabalho

Autor(es)	Conceito	Categoria
Awada e Ismail (2019)	A felicidade no ambiente de trabalho introduz um senso de propósito no qual os trabalhadores se sentem relevantes e percebem sua contribuição para a organização.	Propósito
Singh e Aggarwal (2017)	A Felicidade no Trabalho é definida como uma experiência de bem-estar subjetivo no trabalho refletida por uma grande quantidade de experiências positivas individuais (por exemplo, valorizando muito o trabalho, se sentindo comprometido com o trabalho) e organizacionais (por exemplo, proporcionando ambiente de trabalho favorável) e de baixa quantidade de indivíduos negativos e experiências organizacionais.	Bem-estar subjetivo

Fernández et al. (2017)	A Felicidade no Trabalho, geralmente, se refere ao sentimento de satisfação que acompanha uma tarefa que acontece do modo que nós esperávamos que acontecesse.	Satisfação no trabalho
Hellstrom (2014)	Refere-se a palavra felicidade, em vez de bem-estar subjetivo, não apenas porque é mais fácil e agradável de ler, mas porque é um termo guarda-chuva que as pessoas usam para explicar como se sentem em relação a sua própria vida e ao trabalho no geral. Inclui não apenas motivação e satisfação no trabalho, mas também como o trabalho deles se encaixa na satisfação e no significado geral de suas vidas.	Bem-estar subjetivo
Pryce-Jones e Lindsay (2014)	Felicidade no Trabalho (...) é uma mentalidade que permite ações para maximizar a performance e o alcance do potencial. Portanto, é uma definição simples, ainda que prática, a qual se aplica a um indivíduo, uma equipe ou uma organização.	Mentalidade
Silva e Tolfo (2012)	Concebida por outra via, a obtenção de felicidade no trabalho, entre outros aspectos, pode também ser vista como conectada com o alcance de propósitos percebidos como relevantes via trabalhos significativos.	Propósito

Fonte: Autoria própria (2020).

Elementos Antecessores

Existem alguns elementos que antecedem a felicidade no trabalho, os quais podem influenciar tanto positivamente quanto negativamente na felicidade que um colaborador sente em relação ao trabalho que possui.

Entretanto, para compreender melhor esses fatores que antecedem a felicidade no trabalho, é necessário compreender que existem diferentes abordagens que são utilizadas conceitualmente, pois ao entender essas diferentes perspectivas é possível compreender os diversos fatores que antecedem a felicidade no trabalho.

Por exemplo, a felicidade pode ser considerada como um sinônimo de satisfação no trabalho e de bem-estar (SALAS-VALLINA; ALEGRE, 2018a; SALAS-VALLINA; ALEGRE, 2018b; BUTT et al., 2019). Contudo, a felicidade também pode ser considerada como sinônimo de bem-estar e de bem-estar subjetivo (LOKMAN et al., 2018).

Alguns estudos tendem a considerar como sinônimos a felicidade no trabalho, bem-estar e bem-estar subjetivo (SALAS-VALLINA; ALEGRE, 2018a; SALAS-VALLINA; ALEGRE, 2018b; BUTT et al., 2019). Por outro lado, quando se consideram estudos de felicidade no trabalho como um sinônimo de satisfação no trabalho, está se levando em conta uma correlação entre o acréscimo da satisfação no trabalho com o aumento da felicidade sentida no trabalho. Assim, para esses autores, para aumentar a felicidade no trabalho bastaria aumentar a satisfação no trabalho (BUTT et al., 2019).

Há ainda os autores que consideram a felicidade no trabalho como sendo um conceito que veio para substituir as concepções de motivação, bem-estar e bem-estar subjetivo (SÁNCHEZ-VÁZQUEZ;

SÁNCHEZ-ORDÓÑEZ; DÍAS, 2019). Nessa mesma linha, alguns autores consideram a felicidade no trabalho como um novo modelo de gestão, uma nova abordagem estratégica que se as organizações adotarem terão colaboradores mais felizes e, conseqüentemente, mais produtivos e com menos absenteísmo (SENDER; FLECK, 2017; PINCHEIRA; GARCÉS, 2018; SÁNCHEZ-VÁZQUEZ; SÁNCHEZ-ORDÓÑEZ; DÍAS, 2019).

A perspectiva do sofrimento no trabalho, associada à aspectos como insatisfação, ansiedade e medo é uma das concepções de estudo do trabalho nas organizações (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994). Já no campo da psicologia positiva, há um enfoque nos sentimentos positivos com relação ao trabalho, uma vez que é onde as pessoas passam a maior parte do seu tempo (FARSEN et al., 2018; WALL, 2018). Por essa razão, a análise dos elementos antecedentes à felicidade no trabalho, poderão ocorrer em três níveis: subjetivo, individual e grupal (RIBEIRO; SILVA, 2018).

O nível subjetivo é onde serão analisados os conceitos mais amplos. Já no nível individual, estão as características individuais de cada pessoa. E no nível grupal, as organizações como um todo, desde a cultura organizacional, a estrutura da empresa, os seus valores até a liderança (RIBEIRO; SILVA, 2018).

Entretanto, Fisher (2010) realiza uma adaptação desses três níveis da psicologia positiva para o estudo da felicidade no trabalho, apresentando a seguinte proposta: transitório, pessoal e unidade. No nível transitório, existe uma atenção maior aos sentimentos e às emoções com relação ao trabalho que cada indivíduo possui. No nível pessoal, é onde estão as variações de interesses entre os indivíduos, havendo uma maior relação ao padrão de pensar de cada um. No nível de unidade, é onde está o sentimento de felicidade da coletividade (FISHER, 2010).

Dessa maneira, em ambos os níveis de análise, os constructos são mais amplos e subjetivos, sendo individualmente trabalhados a partir da percepção de um grupo e, finalizando, com uma análise de uma instituição ou de parte dela, levando em consideração toda essa construção, do individual ao coletivo.

Para análise da felicidade, a partir de um nível transitório ou individual, consideram-se os fatores genéticos, as atitudes das pessoas, o que cada um sente com relação ao seu trabalho, além da maneira com que encara o próprio trabalho e o significado que atribui ao mesmo, podendo constituir um elemento vital da própria identidade do indivíduo (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994; RIBEIRO; SILVA, 2018; FARSEN et al., 2018). Outras características individuais também são apontadas como fazendo parte desse mesmo nível: engajamento e comprometimento (SALAS-VALLINA; ALEGRE, 2018a; SALAS-VALLINA; ALEGRE, 2018b) e atuação no trabalho (CUI; DAVIS; HUANG, 2016).

As características da organização, no nível da unidade, tendem a influenciar as atividades individuais dos colaboradores, as quais refletem em um ambiente mais feliz, sendo utilizado os termos de felicidade organizacional e de organização saudável, podendo também ser relacionado ao clima organizacional. A liderança e a autonomia são outros fatores que podem influenciar na felicidade no trabalho.

A liderança é um dos temas de destaque estudados junto ao tema do trabalho (SÁNCHEZ-VÁZQUEZ; SÁNCHEZ-ORDÓÑEZ; DÍAS, 2019), sendo um dos fatores considerados para a felicidade no trabalho (LOKMAN et al, 2018). Os estilos de lideranças influenciam as atitudes positivas (SALAS-VALLINA; ALEGRE, 2018a) ou ainda a qualidade de vida (FARSEN et al., 2018), como são citados

nos estudos: a liderança carismática (FISHER, 2010; SALAS-VALLINA; ALEGRE, 2018b), a liderança altruísta (SALAS-VALLINA; ALEGRE, 2018a) e a liderança transformacional (SALAS-VALLINA; ALEGRE, 2018b; SÁNCHEZ-VÁZQUEZ; SANCHÉZ-ORDOÑEZ; DÍAS, 2019), as quais influenciam na felicidade no trabalho percebida pelos colaboradores, seja diretamente ou afetando a satisfação no trabalho e, por sua vez, a felicidade.

O comportamento dos líderes pode estar relacionado com a felicidade (FISHER, 2010; SALAS-VALLINA; ALEGRE, 2018b), assim como eles são responsáveis por influenciar a performance (BUTT et al., 2019), diminuir o absenteísmo por doenças (BUTT et al., 2019), bem como com atitudes positivas (SALAS-VALLINA; ALEGRE, 2018a). Além disso, os líderes criam e dão suporte as condições para que exista a autonomia no ambiente de trabalho (FISHER, 2010; SALAS-VALLINA; ALEGRE, 2018a), a qual é importante para se ter um ambiente positivo, bem como um dos fatores responsáveis pela felicidade no trabalho (BUTT et al., 2019).

A autonomia ainda é relacionada a atitudes positivas (SALAS-VALLINA; ALEGRE, 2018b) e ao bem-estar psicológico (FARSEN et al., 2018; SALAS-VALLINA; ALEGRE, 2018b). Os colaboradores que experimentam a felicidade em seu dia a dia tendem a ter dias de trabalho mais felizes (FISHER, 2010). No estudo de Cui, Davis e Huang (2016), a liberdade de ser como se é, ou seja, autonomia de expressão, é um dos fatores analisados e comparados nos gestores de projetos, tanto de diferentes gêneros como de setores de atuação, para avaliar a felicidade no trabalho dos mesmos.

No nível pessoal ou individual, considera-se como relevante o relacionamento que o indivíduo pode nutrir com os seus colegas e os seus líderes, além do suporte que recebe dos mesmos (LOKMAN et al., 2018; BUTT et al., 2019). O quadro 2 compila esses níveis e os fatores que podem influenciar e anteceder a felicidade no trabalho.

Sender e Fleck (2017) apresentam os níveis de análise com uma nomenclatura diferente das supracitadas que são adotadas pela psicologia positiva e por Fisher (2010), mas é possível verificar uma relação que existe entre o nível individual e o transitório; o nível da organização (empresa) com o nível da unidade; o nível da organização (função) com o nível pessoal e unidade, além do nível pessoal e do nível da organização (pessoas) com o nível pessoal. As autoras também apresentam outras referências de estudos que complementam cada um dos antecedentes e os autores que foram supracitados.

Quadro 2: Principais Elementos Antecedentes da Felicidade no Trabalho

Nível de análise	Antecedentes	Referências
Indivíduo	Carga genética	Arvey et al. (1989); Lykken e Tellegen (1996); Schnittker (2008); Sosis (2014)
	Traços de personalidade	Staw e Ross (1985); Judge, Heller e Mount (2002); Ilies e Judge (2003); Handa e Gulati (2014)
	Vocação (chamado)	Bellah et al. (1985); Wrzesniewski et al. (1997)
	Criação	Schnittker (2008); Jones (2016)
	Significado do trabalho	Frankl (1984); Morin (2001); Wrzesniewski e Dutton (2001); Dejours (2004); Cartwright e Holmes (2006); Morin, Tonelli e Pliopas (2007); Rosso, Dekas e Wrzesniewski (2010)

	Inteligência	Ganzach (1998)
	Variáveis demográficas	Lok e Crawford (2004); Dolan, Peasgood e White (2008)
Organização (Empresa)	Desenvolvimento e treinamento	Walton (1973); Eisenberger et al. (1986); Baruch (2006); Jones et al. (2009);
	Condições físicas	Walton (1973); Eisenberger et al. (1986); Morgeson e Humphrey (2006);
	Jornada de trabalho	Walton (1973); Aronsson (1989); Dejours, Abdoucheli e Jayet (1993); Spector e Jex (1998); Morgeson e Humphrey (2006); Leslie et al. (2012); Oliveira e Cavazotte (2013)
	Justiça	Walton (1973); Eisenberger et al. (1986)
	Remuneração	Walton (1973); Eisenberger et al. (1986)
	Segurança	Eisenberger et al. (1986); Kets de Vries e Balazs (1997); Bose e Sampath (2016)
	Cultura organizacional	Odom, Boxx e Dunn (1990); Boxx, Odom e Dunn (1991); Lund (2003); Fernandes e Zanelli (2006)
Organização (Função)	Controle/autonomia	Hackman e Oldham (1976); Aronsson (1989); Karasek (1989); Csikszentmihalyi (1991); Morgeson e Humphrey (2006)
	Variedade de atividades e habilidades	Walton (1973); Hackman e Oldham (1976); Johansson (1989); Dejours (2004); Morgeson e Humphrey (2006);
	Equilíbrio entre complexidade e capacidade	Csikszentmihalyi (1991); Morgeson e Humphrey (2006)
	Feedback claro e imediato	Hackman e Oldham (1976); Csikszentmihalyi (1991); Morgeson e Humphrey (2006)
	Relevância, significância e identidade	Hackman e Oldham (1976); Morgeson e Humphrey (2006)
	Possibilidade de alteração do desenho da função	Wrzesniewski e Dutton (2001); Dejours (2004); Handa e Gulati (2014)
Organização (Pessoas)	Relações com gestor	Karasek (1989); Lennerlöf (1989); Dejours (2004); Li e Liao (2014); Carasco-Saul, Kim e Kim (2015)
	Relações com grupo	Johnson (1989); Kirmeyer e Lin (1987); Dejours (2004); Paschoal et al. (2010)

Fonte: Sender e Fleck (2017, p. 771).

Temas Transversais

O tema da felicidade no trabalho pode vir a ser abordado junto à diferentes temas, conforme a abordagem utilizada para trabalhar o conceito da felicidade no trabalho. Alguns assuntos aparecem

com mais frequência, por estarem relacionados às três óticas utilizadas para estudar a felicidade no trabalho: por meio do conceito de felicidade, a partir da evolução do trabalho e através da psicologia positiva.

Quando a felicidade no trabalho é estudada a partir do conceito de felicidade, é comum aparecer os conceitos de felicidade eudaimônica e hedônica, uma vez que o tema é trabalhado a partir do seu desenvolvimento filosófico, apresentando a colocação do tema nos moldes da sociedade atual (SOUSA; PORTO, 2015; CUI; DAVIS; HUANG, 2016; SALAS-VALLINA; ALEGRE, 2018b; SÁNCHEZ-VÁZQUEZ; SÁNCHEZ-ORDÓÑEZ; DÍAS, 2019; SALAS-VALLINA; SIMONE; FERNÁNDEZ-GUERRERO, 2020;). A felicidade eudaimônica está relacionada com viver uma vida correta, moral, virtuosa e com propósito, enquanto a felicidade hedônica está relacionada com experiências internas e subjetivas, sendo baseada na preponderância de sentimentos positivos, além de enfatizar a satisfação no trabalho e o bem-estar subjetivo (FISHER, 2010; SOUSA; PORTO, 2015; RIBEIRO; SILVA, 2018; SALAS-VALLINA; SIMONE; FERNÁNDEZ-GUERRERO, 2020).

Um termo que praticamente não é abordado, apesar de ser bem relacionado à felicidade no trabalho, é o próprio conceito do trabalho, a sua evolução, os seus significados ou mesmo a sua influência na identidade das pessoas (SENDER; FLECK, 2017; LOKMAN et al., 2018; WALL, 2018; FARSEN et al., 2018; BUTT et al., 2019; SÁNCHEZ-VÁZQUEZ; SÁNCHEZ-ORDÓÑEZ; DÍAS, 2019). Quando o trabalho é abordado, faz-se uma retrospectiva de como era o trabalho e de todas as mudanças que ocorreram a partir da Revolução Industrial e com o surgimento das primeiras teorias motivacionais, demonstrando que essa preocupação com as pessoas, de uma maneira mais subjetiva, já vem desde essa época e começou justamente com a motivação (FISHER, 2010; SENDER; FLECK, 2017; PINCHEIRA; GARCÉS, 2018; FARSEN et al., 2018; AWADA; ISMAIL, 2019; SALAS-VALLINA; SIMONE; FERNÁNDEZ-GUERRERO, 2020).

A psicologia positiva é um tema mais recente utilizado junto com a felicidade no trabalho, apesar da psicologia positiva ser tida como um conhecimento que pode e deve ser utilizado para a vida como um todo, potencializando sentimentos e emoções positivas, os quais possuem forte relação com a saúde e a longevidade das pessoas (SELIGMAN, 2002).

Quando foi observado que a relação de nutrir sentimentos, emoções e atitudes positivas no trabalho tinha uma influência na produtividade das pessoas, a psicologia positiva ganhou espaço nos estudos organizacionais, principalmente com o tema de felicidade no trabalho (FISHER, 2010; RIBEIRO; SILVA, 2018; PINCHEIRA; GARCÉS, 2018; SALAS-VALLINA; ALEGRE, 2018a; FARSEN et al., 2018; SÁNCHEZ-VÁZQUEZ; SÁNCHEZ-ORDÓÑEZ; DÍAS, 2019). É justamente por isso que um dos assuntos mais trabalhados com relação à felicidade no trabalho é a produtividade, pois se considera que colaboradores felizes são mais produtivos, tanto por se sentirem mais motivados, tendo uma performance além do que é esperado para a função que executam, bem como por terem um índice de absenteísmo menor que os colaboradores infelizes (QUBAISI, 2017; SENDER; FLECK, 2017; SALAS-VALLINA; ALEGRE, 2018b; PINCHEIRA; GARCÉS, 2018; WALL, 2018; FARSEN et al., 2018; SÁNCHEZ-VÁZQUEZ; SÁNCHEZ-ORDÓÑEZ; DÍAS, 2019; AWADA; ISMAIL, 2019).

Outros assuntos que também aparecem nos estudos sobre felicidade no trabalho são: a satisfação no trabalho (FISHER, 2010; SENDER; FLECK, 2017; PINCHEIRA; GARCÉS, 2018; LOKMAN et al., 2018; SALAS-VALLINA; ALEGRE, 2018b; BUTT et al., 2019; SALAS-VALLINA; SIMONE; FERNÁNDEZ-GUERRERO, 2020), o bem-estar (SOUSA; PORTO, 2015; QUBAISI, 2017; SENDER; FLECK, 2017; RIBEIRO; SILVA, 2018; FARSEN et al., 2018; SALAS-VALLINA; SIMONE; FERNÁNDEZ-GUERRERO, 2020) e o bem-estar subjetivo (BAKKER; OERLEMANS, 2012;

BOJANOWSKA; ZALEWSKA, 2015; LOKMAN et al., 2018; SALAS-VALINA; ALEGRE, 2018a; SINGH; AGGARWAL, 2017; SÁNCHEZ-VÁZQUEZ; SÁNCHEZ-ORDÓÑEZ; DÍAS, 2019). Para alguns autores surgem como a necessidade de mostrar que são termos sinônimos e acabam por substituir a felicidade no trabalho, para outros, para evidenciar a diferença que há entre esses termos e a felicidade no trabalho, como forma de corrigir o equívoco dos demais autores.

A satisfação está relacionada a um estado emocional e uma variedade de atitudes (SOUZA, 2014) que estão ligadas à sensação de novidade e de realização, como conseguir suprir uma determinada necessidade ou mesmo conseguir alcançar uma meta traçada (GODOI, 2013). A satisfação no trabalho tem relação com a avaliação emocional que um colaborador faz do seu trabalho, a partir de múltiplos fatores, como, por exemplo: seus colegas, supervisor, benefícios, progressão na carreira, entre outros (VASCONCELOS, 2004). Trata-se basicamente de uma caracterização, de acordo com o ponto de vista do trabalhador, se o mesmo gosta ou não do seu trabalho (DAVIS; NEWSTROM, 2004; SOUZA, 2014), levando em consideração a sua experiência pessoal no trabalho, avaliando conforme os seus valores e as suas metas (SOUZA, 2014).

Já a motivação se faz necessária para que os empregados fiquem satisfeitos, desenvolvam sentimentos positivos com relação ao trabalho e obtenham com isso, um melhor desempenho, reduzindo o absenteísmo, aumentando a produtividade e aumentando a qualidade do resultado do trabalho (LÉVY-LEBOYER, 1994).

Inicialmente, acreditava-se que o que movia o ser humano era apenas a satisfação de suas necessidades (CAVALCANTI et al., 2005). Entretanto, com as mudanças nas relações de trabalho, as pessoas começaram a questionar as perspectivas motivacionais que ainda são utilizadas por muitas organizações, pois não mais se motiva por regulamentos e punições, tampouco o dinheiro pode ser utilizado como um reforçador natural (LÉVY-LEBOYER, 1994).

As pessoas podem ser motivadas através de reforçadores naturais, uma vez que a motivação tem sua origem na excitação fisiológica e nos estímulos endócrinos-metabólicos (PAVLOV; SKINNER, 1984; DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994). A motivação pode ser influenciada pela falta de confiança em si, pela instrumentalidade disponível e pelo resultado sem relação com as necessidades de cada um, demonstrando a sua qualidade individual e intrínseca (LÉVY-LEBOYER, 1994; BERGAMINI, 1997).

Existe uma forte relação da felicidade com o comportamento (STONER; FREEMAN, 1999; DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994; SPECTOR, 2003), despertando para a necessidade de compreensão da variação de desempenho produtivo, entendendo por que as pessoas agem de maneiras diferente dentro de um mesmo contexto (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994).

Alguns assuntos que aparecem com menor destaque são: comprometimento (FISHER, 2010; SENDER; FLECK, 2017; SALAS-VALINA; ALEGRE, 2018a; SALAS-VALLINA; SIMONE, FERNÁNDEZ-GUERRERO, 2020), engajamento (FISHER, 2010; SENDER; FLECK, 2017) e capital psicológico (BASINSKA; ROZKWITALSKA, 2020).

Ao se tratar de comprometimento, ocorre uma relação em que colaboradores felizes são mais comprometidos em seu trabalho, tendo um índice menor não apenas de absenteísmo, mas também de troca de emprego. Já com relação ao engajamento, demonstra-se que pessoas que são felizes no seu trabalho são mais engajadas e tendem a gerar melhores resultados.

A liderança (CHAIPRASIT; SANTIDHIRAKUL, 2011; SALAS-VALLINA; ALEGRE, 2018a; SALAS-VALLINA; SIMONE; FERNÁNDEZ-GUERRERO, 2020) é trabalhada não apenas como um assunto geral, tendo uma forte relação com a felicidade e a infelicidade no trabalho, mas existem também estudos que demonstram como diferentes tipos de liderança influenciam na felicidade no trabalho, como, por exemplo, a liderança altruísta.

Apesar de Seligman (2002) já trazer o termo flow em sua obra, esse conceito ainda é pouco mencionado com relação à felicidade no trabalho. Flow indica um estado em que a pessoa está tão impactada positivamente pelo que está fazendo que não percebe o tempo passar ao seu redor (SELIGMAN, 2002; FISHER, 2010; SENDER; FLECK, 2017; RIBEIRO; SILVA, 2018; FARSEN et al., 2018). Esses assuntos que mais se destacam nos estudos de felicidade no trabalho, levantados pela revisão sistemática, estão apresentados no Quadro 3, juntamente com os respectivos autores.

Quadro 3 – Assuntos transversais da felicidade no trabalho

Autor(es)	Assuntos Transversais
Qubaisi (2017); Sender e Fleck (2017); Farsen et al. (2018); Pincheira e Garcés (2018); Salas-Vallina e Alegre (2018b); Wall (2018); Awada e Ismail (2019); Sánchez-Vázquez, Sánchez-Ordóñez e Días (2019)	Produtividade
Fisher (2010); Sender e Fleck (2017); Lokman et al. (2018); Pincheira e Garcés (2018); Salas-Vallina e Alegre (2018b); Butt et al (2019); Salas-Vallina, Simone e Fernández-Guerrero (2020)	Satisfação no trabalho
Seligman (2002); Fisher (2010); Farsen et al. (2018); Pincheira e Garcés (2018); Ribeiro e Silva (2018); Salas-Vallina e Alegre (2018a); Sánchez-Vázquez, Sánchez-Ordóñez, Días (2019)	Psicologia Positiva
Sender e Fleck (2017); Farsen et al (2018); Lokman et al. (2018); Wall (2018); Butt et al. (2019); Sánchez-Vázquez, Sánchez-Ordóñez, Días (2019);	Trabalho
Fisher (2010); Sender e Fleck (2017); Farsen et al (2018); Pincheira, Garcés (2018); Awada e Ismail (2019); Salas-Vallina, Simone e Fernández-Guerrero (2020);	Motivação
Sousa e Porto (2015); Qubaisi (2017); Sender e Fleck (2017); Farsen et al. (2018); Ribeiro e Silva (2018); Salas-Vallina, Simone e Fernández-Guerrero (2020)	Bem-estar
Bakker e Oerlemans (2012); Bojanowska e Zalewska (2015); Salas-Vallina e Alegre (2018b); Lokman et al. (2018); Singh e Aggarwal (2017); Sánchez-Vázquez, Sánchez-Ordóñez, Días (2019);	Bem-estar subjetivo
Sousa e Porto (2015); Cui, Davis e Huang (2016); Salas-Vallina e Alegre (2018b); Sánchez-Vázquez, Sánchez-Ordóñez e Días (2019); Salas-Vallina, Simone e Fernández-Guerrero (2020)	Felicidade eudaimônica e hedônica
Fisher (2010); Sender e Fleck (2017); Salas-Vallina e Alegre (2018b); Salas-Vallina, Simone e Fernández-Guerrero (2020)	Comprometimento
Seligman (2002); Fisher (2010); Sender e Fleck (2017); Farsen et al. (2018); Ribeiro e Silva (2018)	Flow
Chaiprasit e Santidhirakul (2011); Salas-Vallina e Alegre (2018a); Salas-Vallina, Simone e Fernández-Guerrero (2020)	Liderança
Fisher (2010); Sender e Fleck (2017)	Engajamento
Basinska e Rozkwitalska (2020)	Capital Psicológico

Fonte: Autoria própria, 2020.

Discussão

Dentro da literatura levantada para o presente artigo, foram encontrados poucos conceitos realmente voltados à felicidade no trabalho, o que se dá em virtude das diferentes interpretações e abordagens que o tema possui. Pois, quando se vê o tema da felicidade no trabalho a partir da abordagem da psicologia positiva (FISHER, 2010; RIBEIRO; SILVA, 2018; PINCHEIRA; GARCÉS, 2018; FARSEN et al., 2018; SALAS-VALLINA; ALEGRE, 2018a; SÁNCHEZ-VÁZQUEZ; SÁNCHEZ-ORDÓÑEZ; DÍAS, 2019), há um enfoque maior em conceitualizar a felicidade no trabalho.

Entretanto, quando se aborda o tema através da evolução do conceito de felicidade, desde os filósofos antigos até os conceitos atuais, não se considera a felicidade no trabalho para conceituar, mas sim a concepção de felicidade e como isso poderá ter relação com o trabalho que a pessoa possui, havendo um foco maior na felicidade do que no trabalho (FISHER, 2010; SOUSA; PORTO, 2015; CUI; DAVIS; HUANG, 2016; RIBEIRO; SILVA, 2018; PINCHEIRA; GARCÉS, 2018; FARSEN et al., 2018; SALAS-VALLINA; ALEGRE, 2018a; AWADA; ISMAIL, 2019; SALAS-VALLINA; SIMONE; FERNÁNDEZ-GUERRERO, 2020).

Quando se trabalha a felicidade no trabalho a partir da evolução do trabalho, desde os tempos antigos até os efeitos pós-revolução industrial, há um enfoque maior para o próprio trabalho, não havendo tanta preocupação com a perspectiva da felicidade no trabalho (SENDER; FLECK, 2017; FARSEN et al., 2018; BUTT et al., 2019).

Por sua vez, dos próprios conceitos apresentados, pode-se observar diferentes categorias de interpretação, como, por exemplo, considerar a felicidade no trabalho como uma mentalidade a ser adotada (PRYCE-JONES; LINDSAY, 2014), ou com uma relação com o propósito (SILVA; TOLFO, 2012; AWADA; ISMAIL, 2019), com uma relação à satisfação no trabalho (FERNÁNDEZ et al., 2017) ou ainda com a relação com o bem-estar subjetivo (HELLSTROM, 2014; SINGH; AGGARWAL, 2017).

Essas variações acontecem a partir das diferentes óticas usadas para estudar a felicidade no trabalho, uma vez que a psicologia positiva tende a considerar bem-estar (ou bem-estar subjetivo) como sendo diferente da felicidade no trabalho.

Observa-se também, diferença entre as maneiras com que se observam as categorias de análise da felicidade no trabalho, além dos fatores que antecedem a felicidade no trabalho, uma vez que nem todos os autores citados no Quadro 2 – Principais elementos antecedentes da felicidade no trabalho falam das mesmas categorias, demonstrando, mais uma vez a variação que existe acerca dos estudos da felicidade no trabalho. Tais diferentes óticas com que a abordagem da felicidade no trabalho é estudada também influencia nos temas transversais trabalhados em conjunto com a felicidade no trabalho, conforme o Quadro 3 – Assuntos transversais da felicidade no trabalho demonstra.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O tema da felicidade no trabalho é um tema complexo, pois existe muita diversidade na maneira com que é abordado, além de existirem diferentes conceitos e categorias, bem como uma variedade de elementos antecessores.

O próprio tema da felicidade no trabalho pode ser abordado de três maneiras diferentes: a partir da psicologia positiva (FISHER, 2010; RIBEIRO; SILVA, 2018; PINCHEIRA; GARCÉS, 2018; FARSEN

et al., 2018; SALAS-VALLINA; ALEGRE, 2018a; SÁNCHEZ-VÁZQUEZ; SÁNCHEZ-ORDÓÑEZ; DÍAS, 2019) por meio da evolução do conceito de felicidade (FISHER, 2010; SOUSA; PORTO, 2015; CUI; DAVIS; HUANG, 2016; RIBEIRO; SILVA, 2018; PINCHEIRA; GARCÉS, 2018; FARSEN et al., 2018; SALAS-VALLINA; ALEGRE, 2018b; AWADA; ISMAIL, 2019; SALAS-VALLINA; SIMONE; FERNÁNDEZ-GUERRERO, 2020) e a partir da evolução do trabalho (SENDER, FLECK, 2017; FARSEN et al., 2018; BUTT et al., 2019).

Além disso, existem muitos conceitos sendo apresentados erroneamente, sendo que a partir da literatura foram identificados apenas seis conceitos diferentes da felicidade no trabalho, os quais foram divididos em quatro categorias: propósito (SILVA; TOLFO, 2012; AWADA; ISMAIL, 2019); bem-estar subjetivo (HELLSTROM, 2014; SINGH; AGGARWAL, 2017), satisfação no trabalho (FERNÁNDEZ et al., 2017) e mentalidade (PRYCE-JONES; LINDSAY, 2014).

Há muitas lacunas no estudo da felicidade no trabalho, por isso o presente estudo visou colaborar com a caracterização da felicidade no trabalho com base em seus conceitos, elementos antecessores e temas transversais.

Tais lacunas estão relacionadas, principalmente, a grande variedade de abordagens sobre a qual o tema pode vir a ser trabalhado desde a ótica utilizada para estudar a felicidade no trabalho, até mesmo como dentro de uma mesma ótica, como, por exemplo, da psicologia positiva, assim, existem diferentes maneiras de ver os elementos antecessores, além dos temas transversais.

Os antecedentes da felicidade no trabalho, podem variar desde fatores individuais até fatores organizacionais, além da felicidade no trabalho ser estudada junto a uma variedade de temas transversais, como a produtividade ou a satisfação no trabalho, por exemplo.

Não existe um padrão para se trabalhar o tema da felicidade no trabalho, o que leva a uma dificuldade maior em se entender o que realmente é a felicidade no trabalho, traçando um conceito que seja mais abrangente e compreensível por todos, além de haver uma concordância maior sobre os elementos que antecedem a felicidade no trabalho ou com que temas pode ser relacionada.

Por essas mesmas razões é que se faz importante ter quantidade maior de estudos sobre a felicidade no trabalho, visando dar continuidade ao trabalho que foi iniciado pela presente pesquisa para melhorar continuamente a compreensão da felicidade no trabalho como um todo, inclusive de onde surgem todos esses elementos e temas que são abordados em conjunto, buscando ampliar cada vez mais os conhecimentos que se possui sobre a felicidade no trabalho.

Os autores agradecem o apoio institucional da FAPESC ao grupo de pesquisa Strategos da UDESC/ESAG.

REFERÊNCIAS

ARISTÓTELES. **Ética a Nicômaco**.: Martin Claret, 2000.

AWADA, Nesreen Ibrahim; ISMAIL, Fadillah. Happiness in the Workplace. **International Journal Of Innovative Technology And Exploring Engineering**, [S.L.], v. 8, n. 93, p. 1496-1500, 23 jul. 2019. Blue Eyes Intelligence Engineering and Sciences Engineering and Sciences Publication - BEIESP. <http://dx.doi.org/10.35940/ijitee.i3313.0789s319>.

BAKKER, Arnold B.; OERLEMANS, Wido G.M.. Subjective Well-being in Organizations. **Oxford Handbooks Online**, [S.L.], ago. 2012. Oxford University Press. <http://dx.doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199734610.013.0014>

BARRETO, Vicente. **Camus: Vida e Obra**. José Álvaro Editor S.a., 1975.

BASINSKA, Beata A.; ROZKWITALSKA, Malgorzata. Psychological capital and happiness at work: the mediating role of employee thriving in multinational corporations. **Current Psychology**, [S.L.], 2 jan. 2020. Springer Science and Business Media LLC. <http://dx.doi.org/10.1007/s12144-019-00598-y>.

BERGAMINI, Cecilia Whitaker. **Motivação nas Organizações**. São Paulo: Atlas, 1997.

BOJANOWSKA, Agnieszka; ZALEWSKA, Anna M.. Lay Understanding of Happiness and the Experience of Well-Being: are some conceptions of happiness more beneficial than others?. **Journal Of Happiness Studies**, [S.L.], v. 17, n. 2, p. 793-815, fev. 2015. Springer Science and Business Media LLC. <http://dx.doi.org/10.1007/s10902-015-9620-1>.

BUTT, Rehan Sohail *et al.* Analyzing The Role Of Quality Of Work Life And Happiness At Work On Employees Job Satisfaction With The Moderation Of Job Stress, Empirical Research Of Jiangsu University. **International Journal Of Scientific & Technology Research**, v. 8, n. 10, p. 1905-1915, out. 2019.

CARVALHO, Marcos Bacellar de. **A felicidade na agenda da administração e suas relações com conceitos organizacionais**. 2010. Dissertação (Mestrado) - Curso de Administração, Faculdade de Ciências Empresariais, Belo Horizonte, 2010.

CAVALCANTI, Vera Lucia et al. **Liderança e Motivação**. Rio de Janeiro: Fgv Editora, 2005.

CHAIPRASIT, Kemakorn; SANTIDHIRAKU, Orapin. Happiness at Work of Employees in Small and Medium-sized Enterprises, Thailand. **Procedia - Social And Behavioral Sciences**, [S.L.], v. 25, p. 189-200, 2011. Elsevier BV. <http://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.10.540>.

CHANLAT, J. F. Por uma Antropologia da condição humana nas organizações. In: CHANLAT, J. F. (Coord.). **O indivíduo na organização: dimensões esquecidas**. 3.ed. São Paulo: Atlas, 1996. v.1. p.21-45.

CONFORTO, Edivandro Carlos; AMARAL, Daniel Capaldo; SILVA, Sérgio Luis da. Roteiro para revisão bibliográfica sistemática: aplicação no desenvolvimento de produtos e gerenciamento de projetos. **8º Congresso Brasileiro de Gestão e Desenvolvimento de Produto**, Porto Alegre, set. 2011.

CUI, Qingbin; DAVIS, Jocelyn S.; HUANG, Hongyi. HOW HAPPY ARE PROJECT MANAGERS IN THEIR JOBS? **Association Of Researchers In Construction Management**, p. 649-656, 2016.

DAVIS, Keith; NEWSTROM, John W. **Comportamento humano no trabalho: Uma abordagem organizacional**. Editora Pioneira Administração e Negócios, 2004.

DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elisabeth; JAYET, Christian. **Psicodinâmica do trabalho: Contribuições da Escola Dejouriana à Análise da Relação Prazer, Sofrimento e Trabalho**. São Paulo: Atlas, 1994. Coordenação: Maria Irene Stocco Betiol.

ENRIQUEZ, Engène. Vida Psíquica e Organização. **Revista Organizações & Sociedade**, v. 3, n. 4, p.75-93, 1995.

EPICURO. **Carta sobre a Felicidade:** (a Meneceu). São Paulo: Editora Unescp, 2002. Tradução de Álvaro Lorencini e Enzo Del Carratone.

FARSEN, Thaís Cristine *et al.* Qualidade de vida, Bem-estar e Felicidade no Trabalho: sinônimos ou conceitos que se diferenciam? **Interação em Psicologia**, v. 22, n. 01, p. 31-41, 2018.

FERNÁNDEZ, José Luis Fernández *et al.* Happiness at work, business behaviour, and worker perceptions: a case study. **Ramon Llull Journal Of Applied Ethics**, v. 08, p. 33-64, 2017.

FERREIRA, Marie Joan Nascimento. **Inferências ao princípio da busca da felicidade no meio ambiente do trabalho.** 2018. Dissertação (Mestrado) - Curso de Direito Ambiental, Universidade do Estado do Amazonas, Amazonas, 2018.

FISHER, Cynthia D. Happiness at Work. **International Journal Of Management Reviews**, [S.L.], v. 12, n. 4, p. 384-412, 5 nov. 2010. Wiley. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>.

FRANKL, Viktor. **Em busca do sentido:** Um psicólogo no campo de concentração. Porto Alegre: Editora Sinodal, 1991.

FREIRE FILHO, João (Org.). Ser Feliz hoje: Reflexões sobre o imperativo da felicidade. In: FREIRE FILHO, João. **A felicidade na era de sua reprodutibilidade científica:** construindo 'pessoas cronicamente felizes'. Globo Universidade e Fgv Editora, 2010.

FROMM, Erich. **Análise do Homem.** 13. ed. Rio de Janeiro: Editora Guanabara Koogan, 1983.

GIANETTI, Eduardo. **Felicidade:** Diálogos sobre o bem-estar na civilização. 3. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2002.

GODOI, Rozana Vanessa Fagundes Valentim de. **Professor de arte:** Fatores de satisfação e bem-estar no trabalho docente. 2013. Dissertação (Mestrado) - Curso de Educação, Universidade Católica Dom Bosco, 2013.

HELLSTROM, Travis. **Leading happiness:** Leadership and happiness at work in certified b corporations. 2014. 61 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Masters Of Arts In Service, Leadership And Management Development, Sit Graduate Institute, Vermont, 2014.

LÉVY-LEBOYER, Claude. **A crise das motivações.** São Paulo: Atlas, 1994. Tradução: Cecilia Whitaker Bergamini.

LIPOVETSKY, Gilles. **A Felicidade Paradoxal.** 2. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2007.

LOKMAN, Anitawati Mohd *et al.* Modeling Factors and Importance of Happiness Using KJ Method. **Advances In Intelligent Systems And Computing**, [S.L.], p. 870-877, 2018. Springer Singapore. http://dx.doi.org/10.1007/978-981-10-8612-0_91.

LONGINOTTI-BUITONI, Gian Luigi; LONGINOTTI-BUITONI, Kip. **Vendendo Sonhos:** Como deixar qualquer produto irresistível. São Paulo: Negócio Editora, 2000.

MASLOW, Abraham H. **A theory of Human Motivation.** Start Publishing Llc, 2012.

PAVLOV, Ivan Petrovich; SKINNER, Burrhus Frederic. Os Pensadores. 2. ed. São Paulo: Abril Cultural, 1984. 396 p.

PINCHEIRA, Francisco Javier Diaz; GARCÉS, Moises Esteban Carrasco. Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo. **Contaduría y Administración**, [S.L.], v. 63, n. 4, p. 1-14, set. 2018. Universidad Nacional Autonoma de Mexico. <http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1142>

PRYCE-JONES, Jessica; LINDSAY, Julia. What happiness at work is and how to use it. **Industrial And Commercial Training**, [S.L.], v. 46, n. 3, p. 130-134, abr. 2014. Emerald. <http://dx.doi.org/10.1108/ict-10-2013-0072>.

QUBAISI, Hamda Sanad Al. Happiness Affecting the Workplace Environment and Employees Wellbeing. **Society of Petroleum Engineers**, Abu Dhabi, v. 1, n. 1, p. 1-8, nov. 2017.

RAMOS, Alberto Guerreiro. Modelos de homem e teoria administrativa. **Revista Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 2, n. 18, p.3-12, jun. 1984.

RAMOS, Alberto Guerreiro. **A nova ciência das organizações**. Rio de Janeiro: FGV, 1989.

RIBEIRO, Andresa Darosci Silva; SILVA, Narbal; SILVA, Narbal. Meanings of Happiness guided by Positive Psychology in Organizations and at Work. **Psicología Desde El Caribe**, [S.L.], v. 35, n. 1, p. 60-80, abr. 2018. Universidad del Norte. <http://dx.doi.org/10.14482/psdc.35.1.11157>

SANTOS, Laís Silveira et al. Razão e Administração: revisitando alguns elementos fundamentais. **Fgv Ebape**. Rio de Janeiro, mar 2019. p. 37-48.

SALAS-VALLINA, Andres; ALEGRE, Joaquin. Unselfish leaders? Understanding the role of altruistic leadership and organizational learning on happiness at work (HAW). **Leadership & Organization Development Journal**, [S.L.], v. 39, n. 5, p. 633-649, 2 jul. 2018a. Emerald. <http://dx.doi.org/10.1108/loj-11-2017-0345>.

SALAS-VALLINA, Andrés; ALEGRE, Joaquín. Happiness at work: developing a shorter measure. **Journal Of Management & Organization**, [S.L.], p. 1-21, 28 maio 2018b. Cambridge University Press (CUP). <http://dx.doi.org/10.1017/jmo.2018.24>.

SALAS-VALLINA, Andrés; SIMONE, Cristina; FERNÁNDEZ-GUERRERO, Rafael. The human side of leadership: inspirational leadership effects on follower characteristics and happiness at work (haw). **Journal of Business Research**, Spain, v. 107, p. 162-171, fev. 2020. Elsevier BV. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.10.044>.

SÁNCHEZ-VÁZQUEZ, Juan Francisco; SÁNCHEZ-ORDÓÑEZ, Raquel; DÍAS, José Santiago Jimbo. **Happiness Management**: revisión de literatura científica en el marco de la felicidad en el trabajo. **Retos**, [S.L.], v. 9, n. 18, p. 259-271, 24 set. 2019. Salesian Polytechnic University of Ecuador. <http://dx.doi.org/10.17163/ret.n18.2019.05>.

SCHOPENHAUER, Arthur. **A arte de insultar**. São Paulo: Editora Martins Flores, 2003. Organização e Ensaio de Franco Volpi.

SELIGMAN, Martin E. P. **Felicidade Autêntica**: use a psicologia positiva para alcançar todo seu potencial. Objetiva, 2002. Tradução de Neuza Capelo.

SENDER, Gisela; FLECK, Denise. As Organizações e a Felicidade no Trabalho: uma perspectiva integrada. **Revista de Administração Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 21, n. 6, p. 764-787, out. 2017. Fap UNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/1982-7849rac2017160284>.

SERVA, Mauricio. A racionalidade substantiva demonstrada na prática administrativa. **Revista de Administração de Empresa**, São Paulo, v. 37, n. 2, p.18-30, jun 1997.

SHAFRITZ, Jay M.; WHITBECK, Philip H. **Classics of organization theory**. Eua: Moore Publishing Company, 1978.

SILVA, Narbal; TOLFO, Suzana da Rosa. Trabalho Significativo e Felicidade Humana: meaningful work and human happiness. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 12, n. 3, p. 341-364, set. 2012.

SINGH, Sanjay; AGGARWAL, Yogita. Happiness at Work Scale: construction and psychometric validation of a measure using mixed method approach. **Journal Of Happiness Studies**, [S.L.], v. 19, n. 5, p. 1439-1463, 27 abr. 2017. Springer Science and Business Media LLC.
<http://dx.doi.org/10.1007/s10902-017-9882-x>.

SOUSA, Juliana Moraes de; PORTO, Juliana Barreiros. Happiness at Work: organizational values and person-organization fit impact, Ribeirão Preto, v. 25, n. 61, p. 211-220, ago. 2015. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/1982-43272561201509>

SOUZA, Ângela Maria Nunes de. **A satisfação do trabalhador de enfermagem no ambulatório de um hospital universitário**. 2014. Dissertação (Mestrado) - Curso de Enfermagem Assistencial, Universidade Federal Fluminense, 2014.

SPECTOR, Paul E. **Psicologia nas Organizações**. São Paulo: Editora Saraiva, 2003.

STONER, James A. F. e FREEMAN, R. Edward. **Administração**, Rio de Janeiro: LTC, 1999

VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. Felicidade no ambiente de trabalho: Exame e proposição de algumas variáveis críticas. **Read**, v. 10, n. 10, p.11-11, jan-fev 2004.

WAAL, André de. Increasing organisational attractiveness. **Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance**, [S.L.], v. 5, n. 2, p. 124-141, 4 jun. 2018. Emerald.
<http://dx.doi.org/10.1108/joep-10-2017-0080>.

Recebido: 02 de maio de 2020

Versão Final: 29 de junho 2022

Aprovado: 08 de outubro de 2021



This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.