

MESTRADO EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

FELICIDADE LABORAL: UMA ABORDAGEM CULTURAL

JOÃO FILIPE MOURA BARROS DE SOUSA

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

VILA NOVA DE GAIA
DEZEMBRO DE 2021





INSTITUTO POLITÉCNICO DE GESTÃO E TECNOLOGIA

Felicidade Laboral: Uma Abordagem Cultural

João Filipe Moura Barros de Sousa

Aprovado em 07/04/2022

Composição do Júri

Prof. Doutora Maria Elisete Martins

Presidente

Prof. Doutora Cidália Silva Neves

Arguente

Prof. Doutora Sandra Vila Verde Gomes

Orientadora

Prof. Doutor Carlos Miguel Oliveira

Coorientador

Vila Nova de Gaia

2022



MESTRADO EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

FELICIDADE LABORAL: UMA ABORDAGEM CULTURAL

JOÃO FILIPE MOURA BARROS DE SOUSA

PROF. DOUTORA SANDRA VILA VERDE GOMES
PROF. DOUTOR CARLOS MIGUEL OLIVEIRA

Tese de Mestrado realizada sob a orientação da Professora Doutora Sandra Vila Verde Gomes, apresentada ao Instituto Politécnico de Gestão e Tecnologia – ISLA Gaia, para obtenção do grau de Mestre em Gestão de Recursos Humanos, conforme o Despacho n.º 16961/2010.

Agradecimentos

A concretização desta dissertação não seria possível sem a preciosa colaboração de várias pessoas que, ao longo do todo o processo, deram o seu contributo para que o mesmo fosse possível.

Deixo o meu profundo agradecimento:

À minha orientadora de mestrado, Professora Doutora Sandra Gomes, por toda a paciência e clarividência durante o processo de realização da presente tese. Muito obrigado pelos conselhos, ideias, críticas construtivas e sugestões que guiaram esta dissertação a bom porto.

Ao Professor Doutor Carlos Miguel Oliveira pelo auxílio no tratamento de dados e na verificação das hipóteses em estudo.

A Gonçalo Lopes e Daniel Peixoto por terem proporcionado o contacto com a NOKIA PORTUGAL de forma a difundir o inquérito aos seus colaboradores. A todos os trabalhadores, das mais diversas nacionalidades, que disponibilizaram um pouco do seu tempo para responder ao questionário contribuindo assim para a recolha de dados deste projeto.

Aos meus familiares e amigos, onde enalteço Miguel Lima que sempre se fez sentir presente, aconselhando-me e dando-me força nos momentos mais dúbios.

Por fim, de todos, o mais sentido, à minha querida esposa, por todo o tempo que não lhe pude dedicar enquanto trabalhava nesta dissertação e por todas as dúvidas que nunca me deixou ter.

A todos, um bem-haja!

Resumo

Num mundo e, conseqüentemente, num mercado de trabalho cada vez mais globalizado, onde os cidadãos veem com naturalidade viver e trabalhar noutro país, a multiculturalidade dentro das empresas é cada vez mais comum. Isto faz com que haja uma adaptação, quer da empresa, quer do próprio funcionário ao contexto laboral que está inserido.

Cada cidadão é influenciado pela sua cultura e, mesmo trabalhando fora da sua terra natal, a cultura está presente em tudo o que fazemos nas nossas vidas. Desta feita há certos aspetos que determinado trabalhador, influenciado pela sua cultura, valoriza mais do que outros na vida e, por vezes, basta uma pequena adaptação desses aspetos, no contexto laboral para que o trabalhador se sinta mais feliz e, conseqüentemente, mais produtivo no seu local de trabalho.

Desta forma, quisemos perceber quais os fatores que são mais valorizados no respetivo local de trabalho por trabalhadores de diferentes nacionalidades cruzando assim a felicidade laboral com as culturas nacionais.

Para enquadrarmos melhor esta temática foi feita, primeiramente, uma revisão da literatura centrada nas questões da felicidade laboral e das culturas nacionais.

Seguidamente, passamos um questionário a cento e trinta e três colaboradores de diferentes nacionalidades e, através de escalas previamente testadas e validadas, medimos a sua felicidade laboral e cruzamos esses resultados com dados sociodemográficos, onde se incluem a nacionalidade dos trabalhadores e o país em que trabalham atualmente.

Palavras-chave: Felicidade Laboral. Cultura Nacional. Multiculturalidade. Interculturalidade.

Abstract

In a world and, consequently, in an increasingly globalized labor market, where citizens naturally see themselves living and working in another country, multiculturalism within companies is increasingly common. This leads to an adaptation of both the company and the employee himself to the work context in which he is inserted.

Every citizen is influenced by their culture, and even when working outside their homeland, culture is present in everything we do in our lives. In this sense, there are certain aspects that certain employees, influenced by their culture, value more than others in life and, sometimes, a small adaptation of these aspects in the work context is enough for the employee to feel happier and, consequently, more productive at their workplace.

This way, we wanted to understand which factors are more valued in their workplace by workers of different nationalities, crossing this way work happiness with national cultures.

To better frame this theme, we first conducted a literature review focused on the issues of work happiness and national cultures.

Next, we gave a questionnaire to one hundred and thirty-three employees of different nationalities and, using previously tested and validated scales, we measured their work happiness and crossed these results with socio-demographic data, including the nationality of the employees and the country in which they currently work.

Keywords: Happiness at work. National Culture. Multiculturalism. Interculturality.

Índice

1. Introdução	1
1.1. Enquadramento	3
2. Revisão da Literatura	5
2.1. Cultura	5
2.1.1. Eduard Hall	8
2.1.2. Richard Lewis	9
2.1.3. Erin Meyer	9
2.1.4. Geert Hofstede	10
2.2. Felicidade e Bem-Estar Organizacional	11
2.3. Felicidade e Cultura	16
2.4. Felicidade no Trabalho e Cultura	19
3. Apresentação do Estudo Empírico	21
3.1. Hipóteses	23
3.2. Metodologia	24
3.3. Instrumento de Recolha Dados	25
3.3.1. Procedimentos Adotados	27
4. Resultados	28
4.1. Caracterização Sociodemográfica da Amostra	29
4.2. Caracterização da Amostra por Nacionalidades	30
4.3. Caracterização Organizacional da Amostra	32
4.4. Análise de Fatores Exploratória	34
4.5. Verificação das Hipóteses	39
5. Conclusões e Discussão de Resultados	49
5.1. Principais Conclusões	49

5.2. Principais Contributos	49
5.3. Limitações	50
5.4. Recomendações para Estudos Futuros	51
6. Referências Bibliográficas	52
7. Anexo A: Questionário	58

Índice de Figuras

Figura 1. Modelo de Hipóteses	24
Figura 2. Modelo de Hipóteses após Análise Fatorial	38

Índice de Tabelas

Tabela 1 – Tabela Síntese Dimensões Bem-estar	16
Tabela 2 – Tabela Síntese – Metodologia	25
Tabela 3 – Caracterização Sociodemográfica da Amostra	29
Tabela 4 – Caracterização da Amostra por Nacionalidades	31
Tabela 5 – Caracterização Organizacional da Amostra	33
Tabela 6 – Avaliação do KMO segundo Marôco (2018)	34
Tabela 7 – Teste KMO; Teste Bartlett; Teste Variância da Escala de Felicidade Organizacional	35
Tabela 8 – Teste KMO; Teste Bartlett; Teste Variância da Escala dos Aspetos mais Valorizados no Local de Trabalho	35
Tabela 9 – Análise Fatorial	36
Tabela 10 – Valor de <i>Alpha de Cronbach</i>	37
Tabela 11 – Teste da Normalidade (<i>Kolmogorov – Smirnov</i>)	39
Tabela 12 – <i>Teste Mann – Whitney U</i> (Nacionalidade)	40
Tabela 13 – <i>Teste Mann – Whitney U</i> (Género)	41
Tabela 14 – <i>Teste Kruskal – Wallis H</i> (Habilitações Literárias)	43
Tabela 15 – <i>Teste Kruskal – Wallis H</i> (Habilitações Literárias) (Cont.)	44
Tabela 16 – <i>Teste Kruskal – Wallis H</i> (Habilitações Literárias) (Cont.2)	45
Tabela 17 – <i>Teste Kruskal – Wallis H</i> (Idade)	47
Tabela 18 – <i>Teste Kruskal – Wallis H</i> (Idade) (Cont.)	48

Índice de Gráficos

Gráfico 1 – Gráfico <i>Boxplot</i> (Gênero; Fatores Higiênicos)	42
Gráfico 2 – Gráfico <i>Boxplot</i> (Habilitações Literárias; Autorrealização)	42
Gráfico 3 – Gráfico <i>Boxplot</i> (Habilitações Literárias; Liderança)	45
Gráfico 4 – Gráfico <i>Boxplot</i> (Habilitações Literárias; Fatores Higiênicos)	46
Gráfico 5 – Gráfico <i>Boxplot</i> (Habilitações Literárias; Fatores Técnicos)	46
Gráfico 6 – Gráfico <i>Boxplot</i> (Idade; Autorrealização)	48

Lista de Abreviaturas

AR. – Autorrealização

AO. – Alcance de Objetivos

ETF. – Equilíbrio Trabalho / Família

FH. – Fatores Higiénicos

FT. – Fatores Técnicos

LD. – Liderança

TG. – Trabalho de Grupo e Organizacional

KMO. – Kaiser-Meyer-Olkin

1. Introdução

Ao longo da História da Humanidade o trabalho ou a força do trabalho foi um aspeto que foi ganhando força na organização da sociedade. “O exercício de uma actividade laboral permitia a integração na sociedade num quadro em que os salários e a segurança material são vistos como fonte fundamental do bem-estar social” (Kovács et al, 2014, p.32). No mesmo sentido, Estramiana (cit. por Paschoal, et. al, 2010, p.1056) explica que além de “prover os meios necessários para a subsistência humana, o trabalho ajuda a definir o status que o individuo assume na sociedade e a sua própria identidade pessoal, permite a organização do tempo e possibilita o enriquecimento das redes de relações sociais”. Para completar, apresentamos a definição de Freire (2001, p.379) “O trabalho foi, é, e continuará a ser uma realidade primordial, através da qual a espécie Humana, antes de mais, assegura a sua subsistência material e a continuidade da vida colectiva, ao mesmo tempo que alimenta íntimas relações de permanência e de mudança com outros domínios ou esferas da vida social (o consumo, os valores, o político ou o simbólico), e constitui ainda um dos meios privilegiados de interacção e de integração entre os indivíduos e a sociedade”.

Neste sentido, é sem surpresa que atribuímos, ao trabalho, um papel central na vida de cada individuo, pois tal como nos explica (Giddens, 2008, p.377) “Para a maioria dos indivíduos o trabalho é, de todas as actividades, a que ocupa a maior parte das suas vidas.” O trabalho tem uma importância central na vida de qualquer individuo na sociedade moderna. “O trabalho é reconhecido como uma das actividades mais centrais e estruturantes da vida das pessoas, nas sociedades industriais da atualidade.” (Magalhães, 2020, p.60). Na verdade, o trabalho é um dos aspetos mais importantes no quotidiano das pessoas pois, é através da actividade laboral, que os cidadãos têm acesso a bens e serviços que proporcionam, direta ou indiretamente, o bem-estar do individuo. O trabalho permite que o cidadão obtenha rendimentos que lhe permite aceder a bens e serviços para a sua subsistência e, além disso, constitui, para o cidadão, como parte da sua identidade. “Nas sociedades modernas, ter um emprego é importante para se preservar o respeito por si próprio. Mesmo quando as condições de trabalho são relativamente desagradáveis e as tarefas a realizar monótonas, o trabalho tende a ser um elemento estruturante na constituição

psicológica das pessoas e no ciclo das suas actividades diárias (Giddens, 2008, p.377). Desta forma poderá dizer-se que o trabalho influencia diretamente a vida e/ou o estilo de vida das pessoas. “Existe uma relação estreita entre o trabalho e a vida. A satisfação no trabalho afecta a satisfação com a vida e a satisfação com a vida afeta a satisfação no trabalho” (Saari e Judge, cit. por Wesarat, et al., 2015 p.79). Gavin e Mason (2004) explicam que a felicidade no trabalho ostenta um forte auxílio para a felicidade no geral. No mesmo sentido, Tamayo e Paschoal, (2008, p.11) refere que “o tempo dedicado ao trabalho constitui um componente fundamental para a construção e o desenvolvimento do bem-estar pessoal e da felicidade”.

É fundamental termos presentes que a felicidade, ou bem-estar no trabalho, é importante tanto para a empresa como para o funcionário. Como refere Fisher (2010), as empresas que se preocupam com a felicidade e bem-estar dos seus colaboradores, proporcionam um clima organizacional que estimula o sentimento de satisfação dos colaboradores, levando os funcionários a desempenharem as suas actividades com mais competência, qualidade e criatividade. Limongi-França e Zaira (2002) acrescentam que para ter sucesso, as organizações precisam de garantir aos seus funcionários melhores condições de vida no trabalho, fornecendo-lhes boas condições laborais, remuneração e benefícios justos, tarefas desafiadoras e um estilo de gestão que garanta a participação e desenvolvimento das pessoas, envolvendo-as e comprometendo-as com os objectivos da equipa tendo sempre em conta o bem-estar para e durante o trabalho. Por outro lado, Drucker (2005) ressalva que trabalhar numa organização onde o sistema de valores é inaceitável para o indivíduo ou incompatível com ele vai condenar simultaneamente o indivíduo ao sentimento de frustração e de má performance. Paschoal, et. al, (2010 p.1056) refere que “a premissa de que a felicidade pessoal pode ser alcançada por meio do trabalho estimula os gestores de pessoas e estudiosos do comportamento organizacional a identificarem estratégias eficazes na procura do bem-estar no ambiente laboral”.

Parece-nos, portanto, que existe, na literatura, um consenso relativamente à questão da importância do bem-estar no trabalho nas duas dimensões: individual e organizacional. No entanto, o que poderá dificultar a aplicação e a

materialização de medidas que visem o bem-estar dos colaboradores de determinada empresa será compreender claramente o que cada indivíduo/conjunto de indivíduos entende por bem-estar laboral e/ou felicidade laboral.

1.1 Enquadramento

A globalização, fenómeno amplamente estudado nos dias de hoje, trouxe, ao quotidiano das pessoas, mas também ao mundo do trabalho, entre outras coisas, a rapidez de comunicação e a facilidade de mobilidade de pessoas, mercadorias e serviços. Como explica (Finuras, 2018 p.12) “Hoje, com o seu sentido atual, o conceito de globalização descreve, entre outras coisas, um processo de tendência para a mundialização da economia, dos negócios, dos mercados, dos gostos e dos hábitos de consumo” O mesmo autor continua: “Assim, esta atual macrotendência, verdadeira força dominante da última década do século XX que ultrapassamos, faz com que se assista à configuração de uma nova era de interação entre países, economias, povos e culturas que passam a estar ligados... instantaneamente.” O mercado de trabalho que inevitavelmente acompanhou este fenómeno da globalização, também ele, se tornou global quer ao nível da concorrência, mas também ao nível da mobilidade de pessoas e funcionários. Na realidade, as novas gerações são educadas e incentivadas a olhar para qualquer lugar do mundo como possível local de trabalho ao invés de serem encorajadas a procurar trabalho e/ou a estudar não muito longe da sua área de residência. Qualquer estudante universitário, hoje em dia, vê com naturalidade a possibilidade de ir estudar para fora do nosso país, se isso lhe for benéfico. Esta mudança de paradigma faz com que as pessoas procurem trabalho noutros países, muitas vezes, face à escassez de oportunidades de trabalho no seu próprio país. “O encurtar do espaço e do tempo aliado à erosão das fronteiras e ao aumento da mobilidade das pessoas, capital e informação, permite que o trabalho altamente classificado viaje nesta aldeia global” (Finuras, 2018 p.15).

Uma das consequências desse fenómeno reflete-se na multiculturalidade que se vem sentindo notar em vários locais por todo o mundo. Hoje em dia, na nossa

cidade, no nosso bairro é normal vermos uma vasta diversidade de pessoas e, conseqüentemente uma vasta diversidade de culturas, a coabitar no mesmo espaço. Naturalmente o mesmo acontece nas empresas. Em qualquer processo de recrutamento de uma empresa, nos dias de hoje, é encarado com normalidade a candidatura de uma pessoa que não seja do natural do país em que a empresa exerce atividade. No entanto, este fenómeno, trouxe às organizações, desafios que até á bem pouco tempo não lhes eram colocados: conseguir criar empatia e sinergias entre pessoas de culturas e formas de estar que podem ser tão distintas entre si e criar uma ou várias equipas de trabalho competitivas.

A multiculturalidade existente nas empresas trouxe também vários desafios aos funcionários, um dos quais passa pela adaptação a outro país, a outra língua e a outros hábitos e costumes que não os deles. Numa palavra, os funcionários tiveram de desenvolver aquilo que Earley e Ang chama de inteligência cultural. “Inteligência cultural refere-se à capacidade de uma pessoa de se adaptar efetivamente ao novo contexto cultural” (Earley e Ang, 2003, p.59). Isto é, o trabalhador tem de ter a capacidade de trabalhar de forma eficiente em diversos contextos culturais. Isto pode ser um autêntico desafio para o funcionário visto que cada trabalhador é influenciado pela sua cultura e que, mesmo trabalhando noutros países, existem valores e princípios que se refletem em comportamentos que são inalterados porque estão desde muito cedo enraizados nas pessoas.

No entanto não estamos perante um desafio unilateral, isto é, não estamos a falar de um desafio que se coloque unicamente aos funcionários, mas coloca-se também às empresas e aos gestores das empresas. Perante a multiculturalidade dos seus funcionários, as empresas devem ter a capacidade de perceber e de se adaptar, o máximo que possível, aos diferentes costumes e hábitos culturais dos seus funcionários de forma a que o funcionário se sinta o mais confortável possível dentro da orgânica e estrutura da organização. Isso vai proporcionar, motivação, produtividade e comprometimento do funcionário perante a entidade patronal.

2. Revisão da Literatura

Para podermos abordar as questões da cultura e da felicidade laboral, parece-nos importante abordar e clarificar determinados conceitos teóricos que nos ajudarão a enquadrar melhor esta temática. A nossa dissertação centra-se nas questões culturais, e quer contrasta-la com a ideia e o conceito de felicidade laboral. Foi neste sentido que a revisão da literatura foi construída. Vamos começar por abordar os conceitos mais abrangentes como o de Cultura e a noção de Felicidade Organizacional. Ambos os conceitos foram já bastante trabalhados e esmiuçados. Após esta abordagem, vamos cruzar estes mesmo conceitos de forma a especificar o nosso tema, fazendo um capítulo sobre a Felicidade e Cultura, e um último capítulo sobre a Felicidade no Trabalho e Cultura.

2.1 Cultura

O conceito de Cultura ou a problemática da cultura, além de ser uma temática bastante antiga, será um dos conceitos mais difíceis e complexos de definir. Giddens (2008, p.22) atenta para o facto de “o conceito de cultura ser uma das noções usadas com mais frequência em sociologia”. Finuras (2012, p.27) refere que “de facto, a questão da natureza da cultura e da sociedade humana é um tema muito antigo que já remonta a Aristóteles e Platão. Já no seu tempo estes filósofos haviam reflectido sobre a forma como deveriam ser criadas e formuladas as normas e leis sociais de modo a garantir que a sociedade humana funcionasse de forma harmoniosa”. O mesmo autor (2011) refere que existem mais de cento e sessenta definições deste conceito. No entanto é aceite pelos autores e estudiosos que a Cultura é intrínseca aos seres humanos, sendo até um elemento elementar da sua natureza. “Nenhuma sociedade humana existe sem uma forma padronizada de vida ou cultura (...) nenhum padrão de cultura pode existir sem uma sociedade de homens ou mulheres” (Titiev, 2012, p.8). O mesmo autor (2012, p.13) refere que “os antropólogos utilizam o termo cultura para descrever a série completa de instrumentos não geneticamente adquiridos pelo homem, assim como todas as facetas do comportamento adquiridas após o nascimento”. Giddens (2008, p.22) menciona que o conceito de cultura “refere-

se a aspectos das sociedades humanas que são aprendidos e não herdados.” O mesmo autor (2008, p.22) refere que “cultura refere-se aos modos de vida dos membros de uma sociedade ou de grupos pertencentes a essa sociedade; inclui o modo como se vestem, as suas formas de casamento e da família, os seus padrões de trabalho, cerimónias religiosas e actividades de lazer”. Ainda com Giddens (2008, p.22), o autor refere que esses elementos “formam o contexto comum em que os indivíduos de uma sociedade vivem as suas vidas. A cultura de uma sociedade engloba tanto os aspectos intangíveis – as crenças, as ideias e os valores que constituem o teor da cultura – como os aspectos tangíveis – os objectos, os símbolos ou a tecnologia que representam esse conteúdo” (2008, p.22). Blackburn (2007, p.95) define cultura como “o modo de vida de um povo, em que se incluem as suas atitudes, valores, crenças, artes, ciências, modos de percepção e hábitos de pensamento e de acção. As características culturais das formas de vida aprendem-se, mas são muitas vezes demasiado abrangentes para serem facilmente detectáveis a partir do seu interior”. Mayr (2001, cit por Finuras, 2018, p.34) vai mais longe, explicando que “a cultura faz parte da biologia humana porque o individuo é, ele próprio, um «programa evolutivo» que nasce com uma determinada «abertura» no seu programa”. Esta ideia é suportada por Titiev (2012, p.9) onde o autor refere que “Embora actuem de acordo com princípios diferentes, pode-se dizer que a cultura humana assenta numa base biológica”. Finuras (2012, p.25) esclarece que “A cultura não é transmitida nem herdada geneticamente, contudo, a capacidade dos seres humanos para aprender e construir cidades e sociedades, das mais simples às mais complexas, depende da transmissão cultural, e essa transmissão, é... genética”.

Fazendo o paralelismo com a genética, da mesma forma que cada pessoa tem um código genético distinto (grande parte herdada pelos pais – naturalmente), as culturas são também, na sua génese diferentes umas das outras (com os conhecimentos e costumes passando pelas gerações). Desta forma, o ser humano é influenciado, desde o momento do seu nascimento, pela cultura onde está inserido inculcando valores e moldando ideias e comportamentos. Daqui resulta que, perante a mesma situação ou as mesmas circunstâncias, as respostas das pessoas culturalmente diferentes serão distintas. “... a antropologia social desenvolveu a convicção de que todas as sociedades,

modernas e tradicionais, são confrontadas com os mesmos problemas fundamentais; apenas as respostas diferem” (Hofstede, 2003, p.28).

Silva (2018, p.35) define cultura nacional como “um conjunto de valores coletivos fundamentais que guiam a vida de um grupo humano situado num determinado espaço geográfico (ou, em vários espaços geográficos). A Cultura Nacional depende do relacionamento do grupo humano com o meio ambiente e da forma como esse relacionamento foi interiorizado, e apresenta uma consubstanciação simbólica e institucional”.

Hofstede (2003, p.19) diferencia dois tipos de cultura: Cultura, no “sentido restrito” que designa o resultado da educação, arte e literatura. Outro tipo de Cultura é explicado como programação mental colectiva que distingue os membros de um grupo ou categoria de pessoas face a outro.

Tendo em consideração os dois tipos de culturas distinguidos acima importa deixar claro que, não menosprezando a primeira distinção feita pelo autor, o segundo tipo de cultura definido por Hofstede será o mais interessante para o nosso estudo. De facto, parece-nos importante compreender como é que a cultura, enquanto programação mental, distingue os vários grupos de pessoas, mas um pouco mais do que isso, como é que essas diferenças se relacionam com o trabalho e como influencia a forma como as pessoas encaram e se relacionam com as suas obrigações laborais durante toda a vida.

“Cultura (...) é sempre um fenómeno colectivo, uma vez que é, pelo menos em parte, partilhada por pessoas que vivem no mesmo ambiente social onde é adquirida. Podemos defini-la como a *programação colectiva da mente que distingue os membros de um grupo ou categoria de pessoas face a outro* (Hofstede, 2003, p.19).

Finuras (2018, p.36) utiliza um conceito que nos permite uma abordagem mais clara no estudo científico das culturas e suas diferenças. “Culturologia é um ramo das ciências sociais que tem como objectivo a compreensão científica através da identificação, descrição e análise das culturas e do seu funcionamento como um todo e enquanto fenómeno emergente”.

Procuraremos, agora, apresentar, de forma sintetizada, quatro abordagens/estudos de análise das diferenças culturais para que possamos compreender a dimensão desta temática e de algumas abordagens que foram feitas. Utilizaremos os estudos de autores como Edward Hall (1900); Richard Lewis (1996) e Erin Meyer (2015) e Geert Hofstede (1980).

2.1.1 Edward Hall

Num dos seus estudos, Edward Hall definiu dois critérios com impacto fundamental na organização do trabalho. Um desses critérios é relativamente ao tempo e sua organização aplicando as noções de «policronismo» e «monocronismo»; o outro critério refere-se ao estilo de comunicação que o autor define como «contexto forte» ou «contexto fraco». Nesse estudo, E. Hall concluiu que o monocronismo marca maior presença junto, não só, dos Alemães, mas também dos Britânicos e Americanos. “O monocronismo consiste essencialmente em efectuar uma actividade de cada vez sendo a organização do tempo sequencial em que cada actividade deve ser planeada de forma independente e não ser interrompida nem colocar em causa a programação” (Finuras, 2018, p.41). Esta forma de estar caracteriza-se primordialmente sobre a organização do tempo para cada tarefa, não abrindo possibilidades a uma sobreposição de tarefas ou a reorganização constante das actividades a fazer no âmbito laboral. No sentido oposto, já mais característico dos países mediterrânicos (latinos e árabes), “o policronismo consiste em realizar várias tarefas ao mesmo tempo ou no mesmo período de tempo” (Finuras, 2018, p.41). Significa isto que, a organização do tempo é menos valorizada e as interrupções no trabalho são mais toleradas com vista a aproveitar as oportunidades que possam surgir no momento para a facilitação da realização de determinada tarefa. Organizar ou reorganizar a agenda de trabalho não será problema. Os países acima referidos têm também como sua característica um contexto de comunicação forte “que se refere à informação implícita e informal” (Finuras, 2018, 42). Se, por um lado, o contexto de comunicação fraco “significa uma informação explícita e mais formal” (Finuras, 2018, p.42) que é caracterizada pela circulação da formação simples, direta e através dos canais formais, o

contexto de comunicação fraco é caracterizada por ser um estilo de comunicação mais fluido, espontâneo e multidirecional com vários intervenientes.

2.1.2 Richard Lewis

O autor e investigador Inglês apresenta o seu modelo de cultura defendendo que existem culturas Lineares-ativas, multi-ativas e reativas. Lewis define as primeiras como as culturas “que planeiam, programam, organizam, criam correntes de ação e onde as pessoas procuram fazer uma coisa de cada vez de forma sequencial” (Finuras, 2018, p.45). “As culturas multi-ativas são compostas pelo que designa «povos extrovertidos», onde os indivíduos fazem muitas coisas ao mesmo tempo, planeando as suas prioridades não tanto de acordo com um horário de tempo rígido mas mais de acordo com a emoção relativa ou à importância que cada situação trás consigo” (Finuras, 2018, p.46). Por fim, o autor define as culturas reativas como as que “priorizam a cortesia e o respeito, procurando ouvir os interlocutores silenciosa e calmamente e reagindo com cuidado às propostas dos outros (Finuras, 2018, p.46).

Como temos a possibilidade de ver as três dimensões que Lewis introduz em muito se assemelham à teorização que vimos anteriormente de E. Hall no que respeita à organização do tempo e à forma de estar face aos colegas e à comunicação com os outros.

2.1.3 Erin Meyer

Ao contrário dos dois últimos autores que falamos, Meyer propõe um número de dimensões muito mais vasto para a caracterização das culturas. “A investigadora propõe caracterizar as culturas através de que designou de «mapa cultural» com oito escalas que refletem, no seu conjunto as várias dimensões que se

encontram noutros modelos. Outra particularidade destas escalas é que não são atribuídas a países em concreto, mas são uma preciosa ajuda para descrever e caracterizar as culturas através dessas oito dimensões. São elas: 1)

comunicação, procura avaliar o contexto e o conteúdo da mensagem; 2) avaliação, em que medida o feedback negativo é dado de forma direta ou indireta; 3) persuasão, até que ponto prevalece um raciocínio mais dedutivo ou mais indutivo; 4) liderança, em que medida é mais ou menos hierarquizada; 5) decisão, até que ponto é consensual ou é tomada de forma descendente; 6) confiança, se é contruída com base na tarefa ou na relação; 7) desacordo, até que ponto é mais ou menos confrontacional; 8) programação das atividades, até que ponto se privilegia a programação das tarefas e organização mais ou menos flexível do tempo.

2.1.4 Geert Hofstede

Hofstede vê a cultura como programação mental, isto é, analogamente a um *software*, a cultura vai, em certa medida, determinar o comportamento de determinada pessoa dentro daquilo que é expectável dado as características da cultura. Desta forma, “cultura é entendida como um sistema de padrões e significados acerca da forma de pensar e agir sobre problemas existenciais comuns. Esses problemas são: 1) lidar com a desigualdade; 2) a dependência dos outros; 3) as emoções associadas aos papéis do género; 4) a necessidade do controlo da incerteza; 5) a perspectiva a longo e curto prazo e 6) o controlo dos impulsos naturais” (Finuras, 2018, p.49).

Naturalmente que a cultura portuguesa é parte integrante destes estudos e que os modelos culturais acima referidos refletem as características e valores da nossa sociedade. No entanto, para o nosso projeto, apesar de nos interessar a Cultura Portuguesa como um todo, há certos aspectos culturais que valorizamos mais do que outros.

2.2 Felicidade e Bem-Estar Organizacional

A felicidade de um funcionário no seu local de trabalho, além de ter um carácter subjetivo, não dependerá de um único fator, mas sim da conjugação de vários aspetos diretamente ligados com a organização, as características individuais e

a função do funcionário. “Em relação aos estudos existentes que se debruçam sobre os fatores que originam a felicidade no trabalho, pode-se dizer que esta se explica por um somatório de características da função que se desempenha como por exemplo salário e horário, o ambiente de trabalho como por exemplo o ambiente entre colegas e o próprio trabalhador como por exemplo gênero, idade, nível de escolaridade.” (Garcia et al, 2019). Os mesmo autores adiantam ainda que “estamos perante um conceito que é impossível oferecer uma única definição: não tem uma causa definida e surge por uma combinação de múltiplos fatores como a genética, as características individuais, o sexo, o nível de habilitações e as atividades realizadas”.

Ainda assim, como nos explica Warr (2019 p.1) “a felicidade e infelicidade são centrais na nossa existência” e existem estudos e pesquisas que indicam que “a felicidade é considerada o aspeto mais importante da vida”.

O conceito de Felicidade no Trabalho, apesar de nos últimos anos, suscitar mais interesse e estudos entre os académicos, está longe de ser consensual na sua definição. Como refere (Areosa, 2019) “o número de estudos e investigações em torno da felicidade organizacional tem aumentado drasticamente, sobretudo a partir da década de 90” que, como refere o autor, é um reflexo da crescente preocupação das empresas com aquilo que a ciência viria a comprovar: “a existência de uma relação clara e sustentada entre a felicidade dos colaboradores e as suas ações perante o trabalho” (Areosa, 2019).

Apesar da temática ter chamado à atenção dos académicos nos últimos anos, como é referido acima, não é consensual a sua definição e a sua conceptualização. Como nos mostra Farsen et al (2018, p.32) “embora para o processo de construção da organização saudável seja necessário considerar estes fenómenos (Qualidade de vida, Bem-estar e Felicidade) verifica-se uma dificuldade na sua delimitação.” Por exemplo Albuquerque e Tróccoli (2004) definem o conceito de Felicidade como o estudo científico do Bem-estar subjetivo e utilizam os dois conceitos como sinónimos o que acontece com muita frequência na literatura. Warr (2019, p.1) corrobora esta ideia de que “o termo bem-estar é frequentemente usado como sinónimo de felicidade e é particularmente preferido por pesquisadores académicos”.

Não obstante à dificuldade de delimitar o conceito de felicidade é comum aceitar-se que existem, como ponto de partida, duas correntes para tentar na sua definição: a perspectiva hedônica e eudemónica. Os autores que adotam a abordagem hedônica tratam o bem-estar como experiência cumulativa de afetos no trabalho. “O bem-estar é mais elevado quanto mais frequentes e intensas forem as emoções positivas e quanto mais elas prevalecerem sobre o afeto negativo do trabalhador. (Paschoal, et al, 2010, p.1057). “A visão hedónica, segundo a qual a felicidade é determinada pelo prazer, a cumulação de afetos obtidos e centrada, principalmente, no que a pessoa está a sentir” (Garcia et al, 2019, p328). A visão hedónica carrega consigo os significados conferidos ao conceito de bem-estar subjetivo (Farsen et al, 2018). “O bem-estar subjetivo advém da tradição hedonista que considera mais frequente os afetos positivos, as emoções e os humores” (Paz, 2019, p.4).

Por outro lado, a corrente eudemónica “do bem-estar enfatiza as experiências do bem-estar pessoal e da expressão dos potenciais individuais (Paschoal et al, 2010 p.1057). “A perspectiva eudemónica segundo a qual a felicidade é o grau de coerência interna e a realização pessoal alcançada e a expressão das potencialidades alcançadas (Garcia et al, 2019 p.328). “O conceito de bem-estar psicológico, ancorada no eudemonismo, refere-se à realização pessoal e de expressão do potencial dos seres humanos” (Farsen et al, 2018 p.35). “Já o bem-estar psicológico decorre da visão eudemónica que enfatiza a autorrealização” (Ryff 1989, 2014 cit. por Paz, 2020 p.4).

A corrente eudemónica de felicidade coloca o conceito de realização pessoal no centro da sua definição. Como refere Ryan e Deci (2006) a visão eudemónica de felicidade foca-se em viver bem e no atingir o potencial humano. Os mesmos autores acrescentam que esta conceituação afirma que o bem-estar não é tanto um resultado ou estado final, mas um processo de alcançar ou realizar o «daimon» ou verdadeira natureza, isto é, de cumprir a sua potencialidade virtuosa e viver como se pretendia.

Com base nestas duas perspetivas vários estudos foram levados a cabo no sentido de contribuírem para uma definição mais concisa do conceito como para se perceber quais os fatores que influenciam a felicidade em contexto laboral.

Diener (1984, 2000); Daniels (2000) e Warr (2007, 2019) são exemplos de autores que publicaram e defenderam a visão hedônica de felicidade. Influenciado pelos trabalhos de Bradburn e Caplovitz (1965) e Bradburn (1969) e de Andrews e Withey (1976), Diener (1984) defende que a felicidade ou bem-estar subjetivo trata-se de diminuir o afeto negativo e aumentar o afeto positivo. Diz ainda o autor (2000 p.34) que “as pessoas experienciam o bem-estar subjetivo quando sentem muitas emoções agradáveis e poucas emoções desagradáveis, quando estão envolvidas em atividades interessantes, quando experimentam muitos prazeres e poucas dores e quando estão satisfeitas com as suas vidas”.

Warr (2019, p.5) explica que “a perspectiva hedônica de felicidade é em termos de prazer e dor experimentados, de modo que as pessoas felizes experimentam mais sentimentos positivos do que negativos”. Acrescenta ainda o autor (2019, p.5) que “felicidade ou infelicidade pode ser medido por meio de sentimentos positivos ou negativos”. Basicamente, este ponto de vista, coloca os aspetos positivos e negativos no local de trabalho numa balança. Se a balança pender para o lado positivo, o trabalhador é feliz, caso contrário, o trabalhador é infeliz no seu local de trabalho.

Apesar desta forma mais simplista de abordar esta questão da felicidade laboral, Warr (1987, 1994) cit. por Van Horn et al (2004, p.366) “distinguiu quatro dimensões primárias (bem-estar afetivo, aspiração, autonomia e competência) e uma quinta dimensão secundária (funcionamento integrado) que abrange as quatro dimensões primárias e reflete a pessoa como um todo”. O bem-estar afetivo diz respeito a várias e diferentes classes de experiências afetivas. A dimensão mais importante para o bem-estar afetivo é o “eixo” prazer vs desprazer. A aspiração diz respeito à motivação e ao envolvimento com as suas tarefas e funções. A autonomia diz respeito à coerência de opinião e ação independentemente do julgamento do grupo em que se está inserido. Por fim, a competência, diz respeito à capacidade de lidar com problemas no local de trabalho e de os resolver prontamente. Este modelo apresentado por Warr já é contextualizado para o mundo laboral.

Na outra face da discussão, apresentam-se autores como Ryff (1988, 2004) e Ryff e Reyes (1995) como maiores referências teóricas da visão Eudemónica de felicidade.

Ryff (1989) começa um dos seus estudos por questionar os trabalhos de académicos sobre a corrente hedónica dizendo que a prova de que os afetos negativos e positivos eram independentes parecia ser uma sorte de um estudo que foi realizado com outra finalidade e quase que “acusando” os autores anteriores de terem traduzido o termo «Daimon» como mais lhes foi conveniente. «Daimon» é um termo Aristotélico que significa viver de acordo com as suas virtudes e em harmonia consigo mesmo. Segundo o filósofo grego, nada deve arruinar-lhe a harmonia interior e a ordem da alma e, assim, ser o mais virtuoso possível. Refere Ryff (1989, p.1070) que “Se a visão de Aristóteles da eudaimonia como o maior de todos os bens tivesse sido traduzida como a realização do verdadeiro potencial de alguém em vez de traduzido por felicidade, nos últimos vinte anos de pesquisa sobre o bem-estar psicológico poderiam ter tomado direções diferentes”.

Dito isto Ryff sugere uma definição de bem estar – fora do contexto laboral - como sendo o funcionamento positivo do indivíduo estruturando-o em seis dimensões base: (1) Autoaceitação: Aceitação de si mesmo e da sua vida; (2) Relação positiva com os outros: preocupação genuína com os que o rodeiam; (3) Autonomia: capacidade de resistir às pressões sociais para agir e pensar de determinada maneira; (4) Controle do ambiente: capacidade de gerir a própria vida e o mundo circundante; (5) Propósito na vida: a crença de que a nossa vida tem um propósito; e (6) Crescimento pessoal: a sensação de crescimento contínuo enquanto pessoa e a abertura a novas experiências.

Como podemos constatar, a proposta de Ryff é bem mais complexa do que as propostas que vimos acima. Mesmo considerando que esta proposta de Ryff não é pensada para o contexto laboral parece-nos ficar claro que para se definir ou para abordar o bem-estar não nos podemos cingir nem limitar somente a afetos positivos e negativos.

Em 2004, Van Horn et al, num dos seus trabalhos, apresenta uma estrutura para uma escala de bem-estar ocupacional, isto é, à semelhança de Warr, já vocacionada e direcionada para o trabalhador e contexto laboral.

Os autores, apoiam-se nos trabalhos de Warr (2007) e Ryff (1989), trabalhando-os em conjunto e apresentam a sua proposta para uma estrutura de bem-estar no contexto laboral. “No entanto, apesar dessas diferenças e embora os rótulos anexados a conceitos particulares difiram, as conceituações propostas por Ryff e Warr se sobrepõem substancialmente. Como ambas as abordagens parecem valiosas para conceituar o bem-estar ocupacional, decidimos combinar os dois modelos.” (Van Horn et al, 2004, p.367).

Prosseguem os autores: “Nós distinguimos entre cinco dimensões. Três deles (bem-estar afetivo, social e profissional) podem ser considerados como abrangendo aspectos dos modelos Ryff e Warr. Duas outras dimensões (bem-estar cognitivo e psicossomático) foram adicionadas ao nosso modelo, porque pesquisas anteriores forneceram evidências de que essas duas dimensões estão relacionadas às três dimensões do bem-estar mencionadas acima, especialmente o componente afetivo”.

Ou seja, os autores apresentam um modelo de bem-estar no trabalho com cinco dimensões, mas um pouco mais esmiuçadas do que aquelas que a literatura já nos apresentava. Essas dimensões são: Bem-estar afetivo; bem-estar social; bem-estar profissional; cansaço cognitivo e a dimensão psicossomática. A dimensão do bem-estar afetivo inclui a exaustão emocional, a satisfação no trabalho e o compromisso com a organização. O bem-estar social reflete-se em dois tipos de conceitos: a despersonalização que tem que ver com a indiferença para com os colegas de trabalho. O segundo tem que ver com o grau em que uma pessoa funciona bem nas suas relações sociais no trabalho. Relativamente ao bem-estar profissional engloba a autonomia, aspiração e à competência. O cansaço cognitivo reflete especificamente o funcionamento cognitivo dos funcionários (especialmente o grau em que os trabalhadores são capazes de adquirir novas informações e de concentrar-se no seu trabalho). Por fim, a dimensão psicossomática diz respeito à presença ou ausência de queixas psicossomáticas como dores de cabeça ou de costas.

Dimensões do Bem-Estar		
Warr (2007, 2019)	Ryff (1989)	Van Horn et al (2004)
Bem-estar afetivo	Autoaceitação	Bem-Estar afetivo
Aspiração	Domínio ambiental	Bem-Estar social
Autonomia	Autonomia	Bem-Estar profissional
Competência	Relações positivas	Bem-Estar cognitivo
(Funcionamento integrado)	Crescimento pessoal	Bem-Estar psicossomático
	Objetivos de vida	

Tabela 1 – Tabela Síntese – Dimensões do Bem-Estar. (Elaboração Própria).

2.3 Felicidade e Cultura

As concepções de felicidade são tão pessoais e subjetivas que torna-se complexo encontrar uma definição universal para tal conceito. Desde os filósofos mais antigos que muitas definições foram avançadas, mas parece que nenhuma delas é suficientemente consensual. Ligada a esta componente subjetiva do conceito de felicidade está, naturalmente, a componente cultural; pois, o Ser Humano, nasce, cresce e desenvolve-se integrado em determinada cultura e essa mesma cultura vai moldar e determinar ideias, valores, princípios e comportamentos moralmente aceites ou não. Como explica Hassan, (2011, p.111) “Os valores culturais são sistemas de crenças com os quais uma sociedade está comprometida e que são transmitidos de uma geração a outra. Os valores culturais desempenham um papel na determinação do comportamento individual, criando estruturas de comportamento aceitável e inaceitável que orientam as ações individuais”.

Esta realidade é aceite pelos académicos que cada região do planeta (por exemplo, Ásia e Europa, ou, de outra forma, Ocidente e Oriente) tenham concepções de felicidade distintas. Por exemplo, (Wesarat et al., 2015) explicam que pessoas de diferentes culturas valorizam coisas diferentes. Enquanto a Cultura Ocidente é mais focada no individualismo e, por tanto, valoriza mais os interesses próprios e os objetivos pessoais, a Cultura Oriental é construída á base do coletivismo e, conseqüentemente, os objetivos de grupo são mais valorizados.

Na base da visão Asiática da felicidade está o movimento filosófico conhecido como Confucionismo que, de explicado de forma simples, valoriza o bem-estar coletivo da família ou grupo (estendendo-se à sociedade e a toda a raça humana) mais do que o bem-estar individual; privilegia a integração e harmonia entre o homem, a sociedade e a natureza. (Lu et. al., 2001) Como nos explica os mesmo autores (p.479) “Ao contrário das culturas ocidentais dominadas pelo cristianismo, a cultura chinesa não proclama a busca da salvação na próxima vida como a preocupação final; em vez disso, defende o esforço para expandir e preservar a prosperidade e vitalidade de sua família”.

(Ye et al, 2015 p.523) reforçam esta visão: “Enquanto as culturas euro-americanas enfatizam a liberdade e a independência, as culturas orientais concentram-se na harmonia e nos interesses coletivos, colocando o coletivismo acima do individualismo.”

A História da Humanidade ditou que se desenvolvessem, em paralelo, duas formas de se fazer filosofia. Por um lado, temos a filosofia ocidental mais preocupada com o Conhecimento e a Verdade (Epistemologia), por outro a filosofia Oriental, mais centrada na ação e na felicidade (Ética). Naturalmente, dessa diferença resultou formas distintas de conceber e entender o conceito de felicidade. (Lu et. al., 2001). O ênfase na procura das necessidades materiais é quase a mesma em diferentes culturas e países. Mas o ênfase na busca espiritual difere entre diferentes culturas, tornando a cultura muito importante para afetar a felicidade. (Ye et al, 2015)

Veenhoven e Ehrhardt (1995) aponta três teorias que relacionam o conceito de cultura e de felicidade ou bem-estar subjetivo: 1) Teoria da comparação, segundo a qual a avaliação da nossa vida é feita comparando-a com aquilo que ela poderia ser ou comparando-a com outros padrões de qualidade de vida percebidos. 2) Teoria do folclore, que vê a felicidade como o reflexo de um conjunto de noções amplamente difundidas sobre a vida e que fazem parte das características Nacionais; por exemplo se uma geração tem uma visão pessimista sobre a realidade a nova geração também vai olhar para a vida com pessimismo. 3) Teoria da vivência ou habitabilidade que nos diz que a apreciação da vida depende da qualidade de vida objetiva; quanto melhores forem as condições de vida mais felizes as pessoas vão ser.

Por outro lado, em estudos mais recentes, apenas são apontadas duas teorias que relacionam estes dois conceitos: 1) teoria da comparação, segundo a qual a avaliação da nossa vida é feita comparando-a com aquilo que ela poderia ser ou comparando-a com outros padrões de qualidade de vida percebidos. 2) teoria das necessidades de Maslow que defende que quanto maior as necessidades satisfeitas mais felizes será o indivíduo. (Ye et al, 2015)

Com a cultura como pano de fundo podemos analisar um artigo de Paulo Finuras (2020), que trabalha com o modelo de Hofstede, e onde o autor relaciona as seis dimensões de Hofstede com o índice de felicidade de 108 países. Os dados desse estudo mostram, entre outras coisas, que há correlação forte entre várias características da cultura dos países e a percepção de felicidade dos seus cidadãos. A saber: 1) o índice de distância ao poder, 2) o índice de orientação a longo prazo e 3) o índice de indulgência têm correlação bastante forte com o índice de felicidade nacional. Os dados mostram também que há uma correlação forte entre 4) o índice de individualismo e a felicidade, fazendo prever que os países ocidentais - como tem o índice de individualismo maior serão mais felizes -comparativamente aos países orientais que são mais coletivistas. Por outro lado, 5) o espectro Masculino – Feminino e o 6) índice de aversão à incerteza não se mostraram correlações muito fortes.

Já a análise de Minkov (2009) dos dados do *World Values Survey* mostra que o aspeto mais importante para avaliar o bem-estar subjetivo nacional é o sentimento de controle da própria vida e que se pode vivê-la como quiser. Há perspectivas que mostram que a felicidade das nações é medida com base na riqueza nacional e na existência de um estado de direito. Contudo, como mostram os dados do *World Values Survey*, as pessoas mais felizes encontram-se na América Latina e na África Ocidental, cujos Países apresentam um índice de riqueza nacional baixo além de que, muitos deles, não são caracterizados por um Estado de direito e liberdades. (Minkov e Bond, 2016).

2.4. Felicidade no Trabalho e Cultura

Num mundo cada vez mais complexo e competitivo, os funcionários das empresas têm, cada vez mais, de dar resposta adequadas à diversidade de problemas que lhe surgem. Se antigamente o funcionário tinha a função de executar uma tarefa sob orientações superiores, hoje em dia, pede-se muito mais. Ao funcionário de hoje é-lhe pedido que interprete e resolva problemas, tenha espírito crítico e que proponhas novas ideias e métodos de se trabalhar. Isto é resultado da globalização, da competitividade e volatilidade dos mercados e do mundo laboral (Pradhan e Hati, 2019).

Perante tal realidade é normal que as pessoas se sintam num ritmo de vida frenético dado que, os horários de trabalho torna-se mais exigentes, as funções nas empresas tornaram-se mais diversificadas e stressantes e as suas competências – com o avanço das Tecnologias de Informação – tornam-se ultrapassadas mais rapidamente havendo uma constatare necessidade de atualização e aprendizagem de novas competências. (Pradhan e Hati, 2019).

Este cenário tem feito crescer a preocupação com os funcionários relativamente ao seu bem-estar no contexto laboral. As empresas ganharam a consciência de que para reter os seus maiores talentos e apresentar resultados positivos têm de proporcionar, aos funcionários, um ambiente propício para fazer face a tais mudanças. Como clarifica Pradhan e Hati (2019) p.5: “O bem-estar do funcionário acelera a produtividade nos níveis individual e organizacional, ao passo que, na ausência dele, a organização pode enfrentar perdas financeiras e não financeiras cumulativas”.

Baker, Greenberg y Hemingway (2006), com base em estudos de caso, explicam que, em empresas felizes, (1) os trabalhadores são mais criativos e capazes de causar mudanças; (2) estão orientados para o possível e não apenas para a resolução de problemas; (3) os líderes fomentam um espírito de cooperação e colaboração entre os funcionários(4) o trabalho em equipa e uma atitude positiva é incentivada pelos líderes; (5) os funcionários procuram transformar os “possíveis” em soluções reais que contribuam para a sustentabilidade da organização.

Fisher (2010) acrescenta que o conceito de felicidade no trabalho considera dimensões como envolvimento do funcionário com a organização e a função, satisfação com o trabalho, compromisso positivo com a organização e a função que desempenhada.

Não obstante ao que acima é dito, reconhecemos que a cultura tem influência na forma como os trabalhadores procuram a felicidade. Desta forma, as empresas que têm presença em diversos países têm de se adaptar às respetivas culturas e á forma de estar dos funcionários.

Num estudo de Dutschke (2013) onde o autor investiga quais as variáveis e fatores que afetam a felicidade dos profissionais em Portugal e entre outros aspetos conclui que a remuneração não é o fator mais importante para que um trabalhador se sinta feliz; há outros aspetos mais valorizados como o reconhecimento, possibilidade de desenvolvimento pessoal e profissional. Estes resultados refletem a base cultural do nosso País, isto é, se utilizarmos o mesmo resultado nos mesmos setores de atividade noutro País, os resultados poderão ser diferentes.

Ao longo dos anos, vários artigos foram publicados, com o objetivo de criar instrumentos para medir a felicidade no trabalho. Fatores como o bem-estar psicológico, bem-estar social, bem-estar subjetivo e bem-estar no local de trabalho foram considerados como elementos integrantes da avaliação que se deve fazer aos trabalhadores para verificar a felicidade no trabalho (Pradhan e Hati, 2019).

Outras escalas foram apresentadas como por exemplo Tamayo e Paschoal (2008) e Demo e Paschoal (2016), em que ambas as escalas abordam as questões afetivas (afeto positivo e negativo) no local de trabalho, mas não excluem as questões da realização pessoal. Dutschke (2013) já aborda estas questões de outra forma. O autor divide a temática em duas grandes questões: 1) felicidade na organização e 2) felicidade na função. Dentro dessas mesmas questões aborda variáveis quer do ponto de vista afetivo, quer da realização pessoal do funcionário e também do ponto de vista da vida social.

A proposta de Zacher e Schmitt (2016) passa pela relação do bem-estar ocupacional tendo em conta a idade do funcionário e as características do trabalho. Os autores concluem que “a idade pode moderar associações entre características de trabalho e indicadores de bem-estar ocupacional, e que características de trabalho podem moderar associações entre idade e indicadores de bem-estar ocupacional.” (Zacher e Schmitt 2016 p.1). Significa isto que a felicidade no trabalho não é algo estanque e perfeitamente circunscrito, mas, pelo contrário, é volátil e pode sofrer alterações ao longo dos anos de carreira dos funcionários. Não obstante o acima referido, deve-se manter o esforço para identificar e estudar quais os aspetos que são mais valorizados no ambiente laboral em determinado país e/ou determinada Cultura.

Todas estas escalas, sendo mais ou menos abrangentes nas variáveis que interpreta, têm o objetivo de serem instrumentos válidos para a medição da felicidade dos trabalhadores.

3 Apresentação do Estudo Empírico

Após a revisão bibliográfica relativa ao tema em estudo, segue-se a apresentação e caracterização do estudo empírico proposto. Assim, serão apresentadas as hipóteses levantadas, tendo em conta a pergunta de partida que suporta o presente trabalho.

Neste capítulo, será também alvo de análise a metodologia empregue, o instrumento de recolha de dados, a população-alvo do estudo, os procedimentos adotados, bem como as técnicas estatísticas utilizadas no tratamento dos dados obtidos.

Na presente dissertação iremos abordar a temática em questão através de uma pesquisa quantitativa cuja recolha de dados será realizada através de um questionário. De facto, como nos explica (Monzato e Santos, 2012 p.7) “Os métodos de pesquisa quantitativa (questionário), de modo geral, são utilizados quando se quer medir opiniões, reações, sensações, hábitos e atitudes etc. de um universo (público-alvo) através de uma amostra que o represente de forma estatisticamente comprovada.”

No mesmo sentido, Bäckström (2008, p.11) explica que: “A utilização de métodos quantitativos está essencialmente ligada à investigação experimental ou quási-experimental o que pressupõe a observação de fenómenos, a formulação de hipóteses explicativas desses mesmos fenómenos, o controlo de variáveis, a seleção aleatória dos sujeitos de investigação (amostragem), a verificação ou rejeição das hipóteses mediante uma recolha rigorosa de dados, posteriormente sujeitos a uma análise estatística e uma utilização de modelos matemáticos para testar essas mesmas hipóteses. O objetivo é a generalização dos resultados a uma determinada população em estudo a partir da amostra, o estabelecimento de relações causa-efeito e a previsão de fenómenos.”

Refere ainda o autor que (p.11): “A investigação quantitativa implica que o investigador antes de iniciar o trabalho elabore um plano de investigação estruturado, no qual os objetivos e os procedimentos de investigação estejam indicados pormenorizadamente.”

O questionário é “um instrumento de coleta de dados, constituído por uma serie ordenada de perguntas, que devem ser respondidas por escrito e sem a presença do entrevistador.” (Marconi e Lakatos, 2010, p. 150).

A temática da nossa dissertação tem como pergunta de partida a influência que a cultura nacional pode ter, ou não, na felicidade laboral e nos aspetos que os trabalhadores mais valorizam no seu local e trabalho.

Para (Quivy e Campenhoudt, 1998) a enunciação da pergunta de partida obriga o investigador a uma clarificação, normalmente muito benéfica, das suas intenções e frequentes perspetivas. Põe em prática uma das dimensões principais do procedimento científico: a rutura com ideias e noções preconcebidas.

Os mesmos autores explicam ainda que quem faz a investigação deve orientar e trabalhar o projeto na forma de uma pergunta de partida, através da qual tenta clarificar o melhor possível aquilo que procura saber, entender e elucidar

Chegados a este ponto apresentaremos as hipóteses que iremos testar na nossa dissertação.

3.1 Hipóteses

Assim, tendo por base todo o trabalho desenvolvido até ao momento, baseado na revisão bibliográfica e nos objetivos estabelecidos para o presente estudo, as hipóteses levantadas e a verificar são as que a seguir se apresentam:

Hipótese 1 (H1):

“A pertença a uma cultura nacional influencia o grau de felicidade organizacional.”

“É possível que as diferenças de cultura possam estar intimamente relacionadas com os níveis de Bem-estar Subjetivo nos diferentes países.” Ye et al (2015 p.520)

“... a antropologia social desenvolveu a convicção de que todas as sociedades, modernas e tradicionais, são confrontadas com os mesmos problemas fundamentais; apenas as respostas diferem” (Hosftede, 2003, p.28).

Hipótese 2 (H2):

“A pertença a uma cultura nacional influencia os aspetos valorizados pelo trabalhador.”

“Pessoas de diferentes culturas valorizam coisas diferentes” (Wesarat et al., 2015)

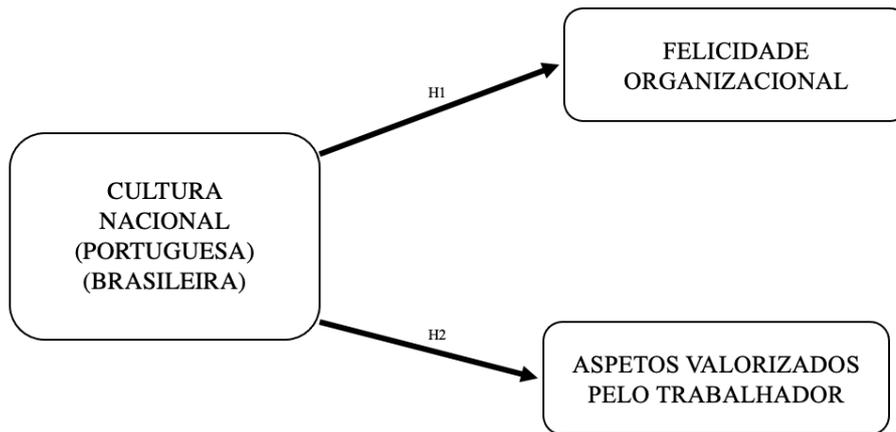


Figura 1 – Modelo de Hipóteses. (Elaboração Própria)

3.2. Metodologia

O estudo tem natureza quantitativa. Como nos diz Álvares (2010) a análise quantitativa tem algumas vantagens face à análise qualitativa, são elas: 1) permite trabalhar um número alargado de casos; 2) utiliza instrumentos de recolha de dados padronizados (como é o caso do questionário); 3) permite o recurso a técnicas de amostragem e 4) permite análise de relações entre variáveis. De facto, a abordagem quantitativa procura comprovar teorias, recolher dados para confirmar ou invalidar hipóteses. Assim os estudos de carácter quantitativo usam métodos estatísticos multivariados de redução de dados, sem perder informação relevante neles contida como é o caso da análise fatorial (Fonseca, 2008). O questionário desenvolvido no âmbito da nossa dissertação de mestrado foi passado a um total de cento e trinta e três colaboradores no ativo de várias empresas de diversos setores de atividade. Como explica Bäckström (2008, p.13): “O inquérito por questionário possibilita obter dados através do questionário, consistindo em apresentar um conjunto pré-determinado de perguntas à população. O questionário é, portanto, um conjunto estruturado de questões expressas num papel, destinado a explorar a opinião das pessoas a que se dirige.”

Barbosa (2008, p.1) clarifica que “(...) o questionário é um dos procedimentos mais utilizados para obter informações. É uma técnica de custo razoável,

apresenta as mesmas questões para todas as pessoas, garante o anonimato e pode conter questões para atender a finalidades específicas de uma pesquisa. Aplicada criteriosamente, esta técnica apresenta elevada confiabilidade. Podem ser desenvolvidos para medir atitudes, opiniões, comportamento, circunstâncias da vida do cidadão, e outras questões. (...) Pode incluir questões abertas, fechadas, de escolha múltipla, de resposta numérica, ou do tipo «sim» ou «não».”

Dada a temática do nosso estudo, a particularidade mais importante dos inquiridos para o nosso estudo é que, os mesmos, fossem de nacionalidades/culturas diferente. Depois da recolha de dados foram testadas as hipóteses explanadas acima (H1 e H2) através do *software* IBM SPSS Statistics, versão 25 uma vez que o SPSS é um dos programas informáticos de análise de dados mais utilizados no tratamento de dados de trabalhos de licenciaturas e mestrados (Laureano, 2019). Os aspetos metodológicos mais relevantes encontram-se definidos na tabela abaixo apresentada.

População a estudar	Profissionais que estejam no ativo
Fontes de Informação	Inquérito.
Âmbito geográfico	Vários Países
Dimensão da Amostra	133 questionários validados.
Trabalho de Campo	Realizado entre o dia 08 de novembro e o dia 10 de dezembro de 2021.
Instrumento de Recolha de Dados	Questionário adaptado de Dutsche (2019) e Kubo e Gouvêa (2011).
Técnicas de Análise Empregues	Testes de Hipóteses.
Software Utilizado	IBM SPSS Statistics 25

Tabela 2 – Tabela Síntese - Metodologia. (Elaboração Própria)

3.3 Instrumento de Recolha de Dados

Tendo em conta a natureza do tema da nossa dissertação, optou-se por desenvolver um inquérito tipo questionário para o processo de recolha de dados, uma vez que o inquérito permite uma recolha sistemática e organizada dos dados que interessam à investigação. “Os Questionários têm sido um

instrumento de pesquisa largamente utilizado para coleta de dados em áreas diversas tais como as ciências sociais, economia, educação e administração. Como ferramenta operativa, é usado em pesquisas nas quais se investiga de modo sistemático a opinião de dada população sobre um assunto específico, auxiliando o pesquisador no acesso a eventos ocorridos no passado, na elaboração de perfis de comportamento e de diagnósticos diversos.” (Vasconcellos e Guedes, 2007, p.3).

O Inquérito foi desenvolvido no *Google Forms* por se tratar de uma ferramenta eficaz e intuitiva na construção deste tipo de instrumento de recolha de dados. Como refere Mota (2019, p.373) “(...) algumas características do *Google Forms*: possibilidade de acesso em qualquer local e horário; agilidade na coleta de dados e análise dos resultados, pois quando respondido as respostas aparecem imediatamente; facilidade de uso entre outros benefícios. Em síntese, o *Google Forms* pode ser muito útil em diversas atividades académicas, nesse caso em especial para a coleta e análise de dados estatísticos, facilitando o processo de pesquisa”.

O instrumento de recolha de dados definido para a presente dissertação tem por base as escaladas desenvolvidas e validadas por Dutsche (2019) e por Kubo e Gouvêa (2011).

O questionário é composto por duas grandes partes, totalizando dezoito perguntas. A parte um está dividida em seis secções, onde as cinco primeiras, debruçam-se sobre determinado fator relativamente à felicidade laboral do trabalhador. (Dutsche, 2019). O fator um diz respeito à autorrealização do trabalhador e é composto por nove alíneas; o fator dois, composto por seis quesitos, debruça-se sobre o trabalho em equipa e organizacional na empresa; o fator três tem que ver com o alcance de objetivos por parte do funcionário e é composto por três questões; o fator quatro, igualmente ao anterior, composto por três perguntas, atenta à liderança do colaborador; por fim, o fator cinco diz respeito sustentabilidade e ao equilíbrio entre trabalho e família também ele composto por três alíneas. Para cada uma das alíneas, através de uma escala de *Linkert* – 1 Discordo Totalmente; 2 – Discordo; 3 – Nem Concordo Nem Discordo; 4 Concordo e 5- Concordo Totalmente – o inquirido foi convidado a classificar em que medida concorda ou discorda da afirmação em questão. Na

sexta secção da primeira parte do questionário (Kubo e Gouvêa, 2011), o inquirido, também através de uma escala de *Linkert* diz em que medida considera mais ou menos importantes, no seu local de trabalho, determinadas características que a sua função/trabalho possa, ou não, ter; esta secção é composta por onze quesitos.

A parte dois do questionário destina-se à caracterização sociodemográfica dos inquiridos. Composta por um conjunto de questões de carácter geral e organizacional, é questionado ao inquirido, o seu género, idade, escolaridade, nacionalidade, nacionalidade dos pais, setor de atividade da empresa, há quantos anos trabalha no país e se a empresa onde trabalha é de natureza pública ou privada.

Dada a temática da nossa dissertação e de o público-alvo serem trabalhadores no ativo de várias nacionalidades, foi necessário fazer a tradução do inquérito para a inglês de forma a ser possível abranger o maior número de pessoas possível.

3.3.1 Procedimentos adotados

Inicialmente o inquérito foi construído para ser passado numa única empresa – idealmente numa multinacional – em que existissem vários funcionários de diferentes nacionalidades para que fosse possível verificar a influencia da cultura na felicidade laboral dentro da mesma política organizacional. No início do mês de outubro, contactaram-se várias empresas Multinacionais de renome como, por exemplo, a Coca-Cola, Ikea ou o Grupo Ibersol, entre outras, para verificar a possibilidade de colaboração das mesmas neste projeto. Por razões de diversa ordem, essa colaboração nunca se concretizou.

Apesar deste cenário inicial, contactamos a NOKIA PORTUGAL e, desde logo, a empresa mostrou-se recetivo a colaborar na realização deste projeto. Durante três semanas, entre 8 e 26 de novembro foi possível ter o inquérito (versão inglesa), de forma formal e difundido via e-mail institucional, disponível e aberto aos funcionários da NOKIA PORTUGAL.

No entanto, o volume de respostas, além de não consistir numa amostra confiável, a diversidade de nacionalidades também não era suficiente, sendo a maioria dos inquiridos de Nacionalidade Portuguesa.

Perante este cenário, surgiu a hipótese de adaptar e passar o inquérito nas instituições de ensino do GRUPO LUSÓFONA. O objetivo foi passar o inquérito num outro grupo com dimensão internacional de forma a que os profissionais de outros países respondessem ao inquérito e, no final do mês de novembro, entre dia 29 de novembro e 3 de dezembro passamos o inquérito no GRUPO LUSÓFONA. No entanto, ao final de uma semana de recolha de respostas, verificou-se o mesmo problema: apesar de o GRUPO LUSÓFONA ter presença no Brasil, Cabo Verde e Angola, a maioria das respostas aos inquéritos era de funcionários de Nacionalidade Portuguesa.

Uma última tentativa foi feita, já no início do mês de dezembro, entre dia 6 e 10 de dezembro, de passar o questionário, mais uma vez adaptado e aberto a todos os trabalhadores. O inquérito foi disponibilizado e direcionado para trabalhadores no ativo de outras nacionalidades – que não Portuguesa - em grupos de *Facebook*, e através de contacto direto no *LinkedIn* e outras redes sociais.

Findo todo este processo, ajustamos todas as respostas numa única base de dados e totalizamos cento e trinta e três respostas válidas ao nosso questionário.

4 Resultados

Terminado o processo de recolha dos dados, através da aplicação do questionário elaborado para o efeito, chegamos à fase de testar a validade e confiabilidade do instrumento. Para a análise e tratamento dos dados e hipóteses, foi utilizado o programa *SPSS Statistics*, versão 25, da *IBM*.

Inicialmente, realizou-se uma análise descritiva que nos permitiu caracterizar a amostra em três vertentes: 1) na caracterização sociodemográfica; 2) caracterização da amostra por nacionalidades e 3) caracterização organizacional da amostra. Posteriormente, segue-se a análise fatorial exploratória que implica a realização do teste Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) e o cálculo de *Alfa de Cronbach*

onde se verifica a fiabilidade das escalas. Por fim apresentamos as hipóteses que iremos considerar e testar com a amostra de dados recolhida.

4.1 Caracterização sociodemográfica da amostra

A amostra é composta por um total de cento e trinta e três respostas válidas de trabalhadores no ativo.

Como se pode verificar pelos dados constantes na tabela abaixo, 59,4% (n= 79) dos profissionais inquiridos pertencem ao sexo masculino, enquanto 39,8% (n= 53) pertencem ao sexo feminino, o que significa que a amostra é maioritariamente masculina. Na análise verificou-se ainda que 0,8% (n= 1) dos inquiridos optou por não responder.

Relativamente à facha etária dos inquiridos, verificou-se que o número de inquiridos com idades entre os 18 e 25 anos é de 20,3% (n=27) e com idades entre os 26 e 35 anos chega aos 21,8% (n=29). Os dados permitem apurar que a maior parte dos inquiridos tem entre 36 e 45 anos de idade, com 34,6% (n=46) e que 15,8% (n=21) estão na facha etária entre os 46 e 55 anos. Por fim, verifica-se que 7,5% dos inquiridos tem mais de 55 anos (n=10).

Quanto ao estado civil, os dados mostram que a 57,1% (n=76) dos trabalhadores são casados, 38,3% (n=51) dos funcionários são solteiros e, finalmente, 3,8% (n=5) dos inquiridos são divorciados.

Quanto ao grau académico da amostra, verificamos que 12,0% (n=16) dos inquiridos têm a escolaridade mínima obrigatória enquanto a maioria, 45,1% (n=60) é licenciada. De realçar que o número de inquiridos com o grau de Mestre é relevante, tratando-se de 30,1% (n=40) da amostra. Por fim, os dados revelam ainda que 12,8% (n=17) dos inquiridos têm o grau de doutoramento.

Género	Frequência (n)	Percentagem (%)
Masculino	79	59,4
Feminino	53	39,8
Prefiro não responder	1	0,8
Total	133	100,0

Idade	Frequência (n)	Porcentagem (%)
Entre 18 e 25 anos	27	20,3
Entre 26 e 35 anos	29	21,8
Entre 36 e 45 anos	46	34,6
Entre 46 e 55 anos	21	15,8
Mais 55 anos	10	7,5
Total	133	100,0
Estado Civil	Frequência (n)	Porcentagem (%)
Solteiro	51	38,3
Casado	76	57,1
Divorciado	5	3,8
Total	133	100,0
Habilitações Literárias	Frequência (n)	Porcentagem (%)
Escolaridade Mínima	16	12,0
Licenciatura	60	45,1
Mestrado	40	30,1
Doutoramento	17	12,8
Total	133	100,0

Tabela 3 – Caracterização Sociodemográfica da Amostra. (Elaboração Própria)

4.2 Caracterização da amostra por Nacionalidades

Dada a temática da nossa dissertação, parece-nos importante fazer uma caracterização exaustiva das nacionalidades da nossa amostra, assim como das nacionalidades dos familiares mais próximos dos inquiridos. Para esta feita dedicamos um subcapítulo para esta questão.

Os dados mostram que a grande maioria dos inquiridos, 69,2% (n=92) é de nacionalidade Portuguesa. A segunda nacionalidade mais representada na amostra é a Brasileira com 19,5% (n=26). 5,3% (n=7) dos profissionais são de nacionalidade Indiana e 2,3% (n=3) são Moçambicanos. Restam cinco nacionalidades representadas com 0,8% (n=1) da amostra, são elas: Israelita, Alemã, Búlgara, Libanesa e Filipina.

De igual forma do que acontece com a nacionalidade dos inquiridos, a nacionalidade dos pais é maioritariamente Portuguesa. 67,7,2% (n=90) dos trabalhadores têm mãe Portuguesa e 66,9% (n=89) tem pai Português. 19,5% (n=26) dos funcionários têm mãe de nacionalidade Brasileira e 18,0% (n=24) têm

pai de nacionalidade Brasileira. A Nacionalidade Portuguesa e Brasileira são as que têm maior representação na amostra. A amostra revela-nos ainda que 5,3% (n=7) dos inquiridos têm mãe Indiana e 6,0% (n=8) pai da mesma nacionalidade. 2,3% (n=3) têm mãe Moçambicana e 1,5% (n=2) têm pai Moçambicano. As restantes nacionalidades são representadas de forma igual, 0,8% (n=1), são elas: Angolana, Israelita, Alemã, Búlgara, Libanesa, Filipina, Sul Africana, Venezuelana, Italiana e Canadiana.

Nacionalidade	Frequência (n)	Percentagem (%)
Portuguesa	92	69,2
Brasileira	26	19,5
Indiana	7	5,3
Moçambicana	3	2,3
Israelita	1	0,8
Alemã	1	0,8
Búlgara	1	0,8
Libanesa	1	0,8
Filipita	1	0,8
Total	133	100,0
Nacionalidade Mãe	Frequência (n)	Percentagem (%)
Portuguesa	90	67,7
Brasileira	26	19,5
Indiana	8	6,0
Moçambicana	2	1,5
Angolana	1	0,8
Israelita	1	0,8
Alemã	1	0,8
Búlgara	1	0,8
Libanesa	1	0,8
Filipina	1	0,8
Sul Africana	1	0,8
Total	133	100,0
Nacionalidade Pai	Frequência (n)	Percentagem (%)
Portuguesa	89	66,9
Brasileira	24	18,0
Indiana	8	6,0
Moçambicana	2	1,5
Angolana	2	1,5
Israelita	1	0,8

Alemã	1	0,8
Búlgara	1	0,8
Libanesa	1	0,8
Filipina	1	0,8
Venezuelana	1	0,8
Canadiana	1	0,8
Italiana	1	0,8
Total	133	100,0

Tabela 4 – Caracterização da Amostra por Nacionalidades. (Elaboração Própria)

4.3 Caracterização organizacional da amostra

Por fim, resta-nos caracterizar a amostra quanto ao seu local de trabalho. Desta feita, 78,9% (n=105) dos inquiridos trabalham em Portugal. 9,8% (n=13) desenvolvem a sua atividade no Brasil, enquanto 5,3% (n=7) trabalham na Índia. Em Moçambique trabalham 1,5% (n=2) da amostra e no Reino Unido trabalham 2,3% (n=3), enquanto em Israel, Líbano e Filipinas a amostra tem uma representação de 0,8% (n=1).

Os dados mostram ainda que 45,9% (n=61) dos funcionários trabalham no respetivo país desde que nasceram. 12,0% (n=16) desenvolvem a sua atividade no respetivo país há mais de vinte anos, enquanto 13,5% (n=18) há mais de dez anos. Pode-se verificar ainda que 9,0% (n=12) trabalham no respetivo país entre cinco e dez anos e que 5,3% (n=7) entre três e cinco anos. 10,5% (n=14) dos inquiridos trabalham no respetivo país entre um e três anos enquanto 3,8% (n=5) trabalham há menos de um ano no atual país.

A amostra indica-nos que a esmagadora maioria dos inquiridos, 91,0% (n=121) trabalha no setor privado enquanto uma minoria, 9,0% (n=12) trabalha no setor público.

Em relação às empresas, a amostra mostra-nos ainda que 45,1% (n=60) dos trabalhadores trabalham numa organização com 50 a 249 funcionários, enquanto 11,3% (n=15) em empresas com mais de 250 funcionários. Por outro lado, 4,5% (n=6) trabalham em empresas com um máximo de 9 trabalhadores e

5,3% (n=7) em empresas com 10 a 49 funcionários. De salguardar que 33,8% (n=45) das respostas são omissas nesta questão.

Finalmente, verifica-se que os inquiridos trabalham maioritariamente no setor da comunicação e informação (40,6%; n=54) e 38,3% (n=51) no setor da educação. Resta-nos ainda 2,3% (n=3) na indústria; 3,0% (n=4) no comercio, serviços e saúde; 0,8% (n=1) no setor da consultoria, alojamento e restauração e, por fim, 8,2% (n=10) que classificaram o setor de atividade da respetiva empresa como “outros”.

Em que país trabalha	Frequência (n)	Percentagem (%)
Portugal	105	78,9
Brasil	13	9,8
India	7	5,3
Moçambique	2	1,5
Israel	1	0,8
Líbano	1	0,8
Filipinas	1	0,8
Reino Unido	3	2,3
Total	133	100,0
Tempo de trabalho nesse país	Frequência (n)	Percentagem (%)
Desde que nasci	61	45,9
Mais 20 anos	16	12,0
Mais 10 anos	18	13,5
Entre 5 e 10 anos	12	9,0
Entre 3 e 5 anos	7	5,3
Entre 1 e 3 anos	14	10,5
Menos de 1 ano	5	3,8
Total	133	100,0
Setor de atividade da empresa	Frequência (n)	Percentagem (%)
Publico	12	9,0
Privado	121	91,0
Total	133	100,0
Nº Colaboradores da empresa	Frequência (n)	Percentagem (%)
Entre 1 e 9	6	4,5
Entre 10 e 49	7	5,3
Entre 50 e 249	60	45,1
Mais ou igual 250	15	11,3
Total	88	66,2

Omisso	45	33,8
Total	133	100,0
Setor atividade económica	Frequência (n)	Percentagem (%)
Indústria	3	2,3
Comércio	4	3,0
Serviços	4	3,0
Alojamento e restauração	1	0,8
Consultoria	1	0,8
Saúde	4	3,0
Educação	51	38,3
Comunicação e informação	54	40,6
Outros	10	8,2
Total	133	100,0

Tabela 5 – Caracterização Organizacional da Amostra. (Elaboração Própria)

4.4 Análise Fatorial Exploratória

A validação e aceitação do modelo conceptual proposto requer que se analise previamente as escalas escolhidas de forma a garantir a fiabilidade da investigação. Para o efeito, realizou-se uma análise fatorial exploratória que permitiu reduzir a dimensão dos dados, para que “os mesmos se convertessem em fatores de análise que explicassem as relações entre as variáveis em estudo” (Robson e McCartan, 2016, p.436)

Tendo em conta que o questionário passado aos trabalhadores era composto por diversos itens e várias escalas, podia acontecer o caso de haver alguns itens que se sobrepusessem em relação a determinada dimensão. Para evitar essa possibilidade, recorreu-se à análise dos componentes principais para que fossem extraídos os fatores adequados ao estudo.

Para se verificar se a amostra do estudo se adequava à análise fatorial exploratória, recorreu-se ao teste Kaiser-Meyer-Olkin (KMO). Segue-se os valores de KMO recomendados por Marôco (2018, p.467) para a realização da análise fatorial.

Valor KMO	Recomendação para Análise Fatorial
]0.9;1.0]	Excelente
]0.8;0.9]	Boa
]0.7;0.8]	Média
]0.6;0.7]	Medíocre
]0.5;0.6]	Mau, mas ainda aceitável
<0.50	Inaceitável

Tabela 6 – Avaliação de KMO segundo Marôco (2018). (Elaboração própria)

Felicidade Organizacional	
Itens	AR1; AR2; AR3; AR4; AR5; AR6; AR7; AR8; TG1; TG2; TG3; TG4; TG5; AO1; AO2; AO3; AO4; AO5; LD1; LD2; LD3; ETF1; ETF2.
KMO	0,876
Bartlett	0,000
Variância	70,199 %

Tabela 7 – Teste KMO, Teste Bartlett, Teste Variância da escala da Felicidade Organizacional (Elaboração Própria)

Aspetos Valorizados no Trabalho	
Itens	FH1; FH2; FH3; FH4; FH5; FT1; FT2; FT3; FT4; FT5; FT6.
KMO	0,812
Bartlett	0,000
Variância	55,779 %

Tabela 8 – Teste KMO, Teste Bartlett, Teste Variância da Escala dos Aspetos Valorizados. (Elaboração Própria)

Como se pode verificar nas tabelas acima, tanto a escala da Felicidade Organizacional como a escala dos Aspetos Valorizados no Trabalho têm um valor de KMO de 0.876 e 0.812 respetivamente, o que, de acordo com a classificação do autor, podemos considerar como Bom (]0.8;0.9]).

Itens	Comunalidades	M	DP	Autorrealização	Trab. em Grupo	Alcance de Objetivos	Liderança	Equi. Trabalho/Família	Fator Higiênico	Fator Tarefa
AR1	0,793	4,08	0,930	0,780						
AR2	0,733	3,81	1,074	0,763						
AR3	0,665	4,02	0,981	0,701						
AR4	0,675	3,32	1,158	0,643						
AR5	0,675	3,47	1,178	0,609						
AR6	0,604	3,79	1,155	0,590						
AR7	0,662	3,51	1,165	0,588						
AR8	0,557	3,92	1,034	0,496						
TG1	0,803	3,78	1,103		0,843					
TG2	0,829	3,27	1,129		0,805					
TG3	0,735	3,37	1,055		0,657					
TG4	0,744	3,50	1,098		0,583					
AO1	0,656	3,55	1,033			0,750				
AO2	0,656	4,57	0,655			0,700				
AO3	0,769	4,39	0,747			0,695				
AO4	0,661	4,33	0,766			0,515				
AO5	0,603	4,26	0,850			0,491				
LD1	0,822	4,04	1,025				0,876			
LD2	0,745	3,71	1,140				0,836			
LD3	0,752	2,77	1,139				0,819			
ETF1	0,700	3,67	0,983					0,758		
ETF2	0,606	3,77	1,051					0,726		
FH1	0,676	4,43	0,699						0,808	
FH2	0,594	4,21	0,881						0,769	
FH3	0,570	4,41	0,718						0,742	
FH4	0,544	4,22	0,742						0,731	
FH5	0,528	4,02	0,874						0,677	
FT1	0,616	4,36	0,742							0,784
FT2	0,618	4,29	0,796							0,779
FT3	0,516	4,56	0,655							0,711
FT4	0,497	4,44	0,732							0,682
FT5	0,493	4,55	0,712							0,663
FT6	0,483	4,17	0,857							0,507

Tabela 9 – Análise Fatorial. (Elaboração Própria)

Da análise fatorial exploratória às duas escalas, que na tabela acima se apresenta, verifica-se que não houve necessidade de excluir qualquer item, uma vez que os valores obtidos nas comunalidades foram todos superiores a 0,50. Do cálculo fatorial realizado verificaram-se a criação de sete fatores distintos divididos em duas escalas. Na escala da Felicidade Organizacional temos cinco fatores: 1) Autorrealização; 2) Trabalho em Grupo; 3) Alcance de Objetivos; 4) Liderança; 5) Equilíbrio Trabalho e Família. Na escala dos Aspectos mais valorizados pelos funcionários temos dois fatores: 6) Fatores Higiênico e 7) Fatores Técnicos.

Um aspeto igualmente importante constitui em analisar a fiabilidade das escalas utilizadas recorrendo ao cálculo do *Alpha de Cronbach*. Como nos explica Gaspar e Shimoya (2019) “o coeficiente *Alpha de Cronbach* é uma técnica

utilizada para avaliação e confiabilidade consistência interna de instrumentos de medição”. O *Alpha de Cronbach* é uma técnica comum e confiabilidade e medida da consistência interna de uma escala para um conjunto de dois ou mais indicadores e constructo. (Bland e Altman, 1997). Como se pode ver na tabela abaixo, os valores do *Alpha de Cronbach* variam de entre os fatores em estudo. Assim, o fator da autorrealização é (0,688); trabalho em grupo (0,705); alcance de objetivos (0,699); Liderança (0,733); Equilíbrio trabalho família (0,784); Fatores Higiênicos (0,778) e Fatores Técnicos (0,768)

Segundo uma escala apresentada por Marôco (2018) o *Alpha de Cronbach* pode ser classificado da seguinte forma: Muito Boa (>0,9); boa (entre 0,8 e 0,9); razoável (entre 0,7 e 0,8); fraca, mas ainda aceitável (entre 0,6 a 0,7) e inaceitável (<0,6).

Considerando a escala do autor acima explicitada podemos verificar, na tabela abaixo que, os valores de *Alpha de Cronbach* são superiores a 0,6 em todos os sete fatores em estudo o que classifica as nossas escalas como confiáveis. O valor de *Alpha de Cronbach* das nossas escalas variam entre 0,688 (Autorrealização) e 0,784 (Equilíbrio Trabalho/Família).

Fator	<i>Alpha de Cronbach</i>	Nº Itens
Autorrealização	0,688	AR1; AR2; AR3; AR4; AR5; AR6; AR7; AR8
Trabalho Grupo	0,705	TG1; TG2; TG3; TG4.
Alcance de Objetivos	0,699	AO1; AO2; AO3; AO4; AO5.
Liderança	0,733	LD1; LD2; LD3.
Equ. Trabalho Família	0,784	ETF1; ETF2.
Fatores Higiênicos	0,778	FH1; FH2; FH3; FH4; FH5.
Fatores Técnicos	0,768	FT1; FT2; FT3; FT4; FT5; FT6.

Tabela 10 – Valor de Alpha de Cronbach (Elaboração Própria).

Após a análise fatorial, verificou-se que a felicidade organizacional é composta cinco fatores (Autorrealização, Trabalho em Grupo e Organizacional, Alcance de Objetivos, Liderança e Equilíbrio Trabalho/Família) e, por isso, H1 desdobra-se em mais cinco hipóteses (H1a, H1b, H1c, H1d e H1e). Verificou-se ainda, após a análise fatorial, que só aspetos mais valorizados no trabalho é constituído pelos

fatores higiênicos e fatores técnicos, logo H2 desdobra-se em mais duas hipóteses (H2a e H2b), como explicitado na imagem abaixo.

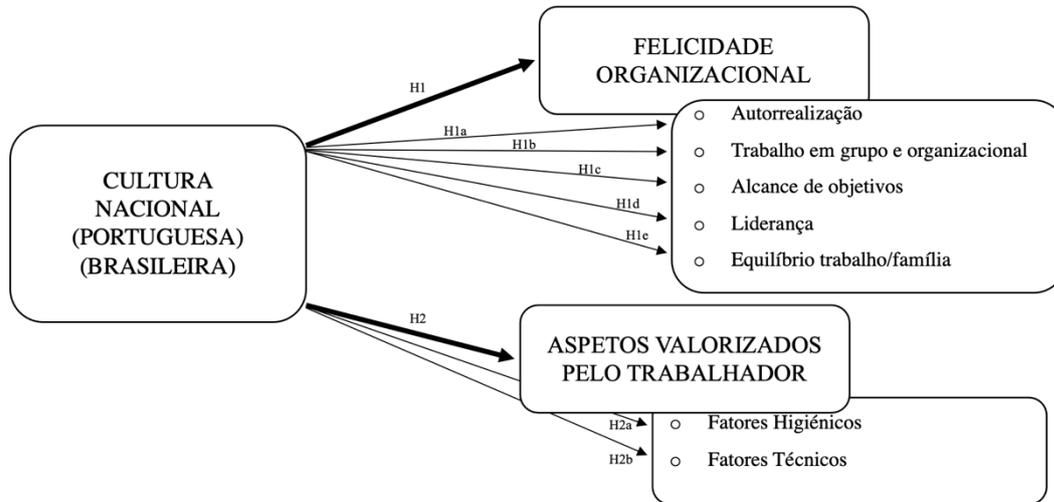


Imagem 2 – Modelo de Hipóteses após Análise Fatorial (Elaboração própria).

Hipótese 1 (H1):

“A pertença a uma cultura Nacional influencia o grau de Felicidade Organizacional.”

Hipótese 1a (H1a):

“A cultura Nacional influencia a Autorrealização.”

Hipótese 1b (H1b):

“A cultura Nacional influencia o trabalho em Grupo e Organizacional.”

Hipótese 1c (H1c):

“A cultura Nacional influencia o Alcance de Objetivos.”

Hipótese 1d (H1d):

“A cultura Nacional influencia a Liderança.”

Hipótese 1e (H1e):

“A cultura Nacional influencia o equilíbrio entre trabalho/família.”

Hipótese 2 (H2):

“A pertença a uma Cultura nacional influencia os aspetos valorizados pelo trabalhador.”

Hipótese 2a (H2a):

“A Cultura nacional influencia os Fatores Higiênicos”

Hipótese 2b (H2b):

“A Cultura nacional influencia os Fatores Técnicos.”

4.5 Verificação das hipóteses

Numa primeira abordagem dos dados, o desafio é perceber se iríamos aplicar teste paramétricos ou testes não paramétricos nas hipóteses a testar. Para isso, tivemos de verificar se a amostra tem uma distribuição normal através do teste da normalidade *Kolmogorov - Smirnov*.

Testes de Normalidade

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estatística	df	Sig.	Estatística	df	Sig.
Autorealização	,152	133	,000	,923	133	,000
Trabalho_Grupo	,100	133	,002	,945	133	,000
Alcance_Objativos	,112	133	,000	,949	133	,000
Liderança	,203	133	,000	,811	133	,000
Equilibrio_Trabalho_Familia	,173	133	,000	,946	133	,000
Fatores_Higiênicos	,157	133	,000	,872	133	,000
Fatores_Técnicos	,098	133	,003	,903	133	,000

Tabela 11 – Teste de Normalidade (*Kolmogorov - Smirnov*).

Como podemos verificar na tabela acima, os valores de *Sig.* em todos os fatores estudados são inferiores a 0,05, o que significa que a amostra em estudo não segue uma distribuição normal. Perante tal conclusão, para trabalharmos os

dados recolhidos, tivemos de optar por testes não paramétricos nomeadamente o teste de *Mann-Whitney U* e o teste *Kruskal-Wallis H*.

Como nos explica Laureano (2019 p.136) “o teste não-paramétrico de *Mann-Whitney U* (ou teste U) aplica-se quando pretende testar a igualdade de duas distribuições populacionais (variáveis quantitativas ou qualitativas ordinal). É utilizado como uma alternativa ao teste t (paramétrico) para a igualdade de duas médias de amostras independentes, quando este não se pode aplicar por violação dos seus pressupostos (nomeadamente o da normalidade) (...)”.

Chegando a este ponto, corremos o teste *Mann-Whitney U*, para verificar se há diferenças significativas na avaliação que Portugueses e Brasileiros fazem na avaliação da escala da felicidade organizacional e na escala dos aspetos valorizados pelos trabalhadores.

Resumo de Teste de Hipótese

	Hipótese nula	Teste	Sig.	Decisão
1	As medianas de Autorealização é a mesma entre as categorias de 11. Nacionalidade.	Teste de Mediana de amostras independentes	,863	Reter a hipótese nula.
2	As medianas de Trabalho_Grupo é a mesma entre as categorias de 11. Nacionalidade.	Teste de Mediana de amostras independentes	,829	Reter a hipótese nula.
3	As medianas de Alcance_Objativos é a mesma entre as categorias de 11. Nacionalidade.	Teste de Mediana de amostras independentes	,205	Reter a hipótese nula.
4	As medianas de Liderança é a mesma entre as categorias de 11. Nacionalidade.	Teste de Mediana de amostras independentes	,306	Reter a hipótese nula.
5	As medianas de Equilibrio_Trabalho_Familia é a mesma entre as categorias de 11. Nacionalidade.	Teste de Mediana de amostras independentes	,366	Reter a hipótese nula.
6	As medianas de Fatores_Higiênicos é a mesma entre as categorias de 11. Nacionalidade.	Teste de Mediana de amostras independentes	,070	Reter a hipótese nula.
7	As medianas de Fatores_Técnicos é a mesma entre as categorias de 11. Nacionalidade.	Teste de Mediana de amostras independentes	,785	Reter a hipótese nula.

Tabela 12 – Teste *Mann-Whitney U* (Nacionalidade).

Ao fazer o teste, os dados revela-nos que não existe diferenças significativas (Sig. > 0,05) na avaliação que os trabalhadores de diferentes nacionalidades (Portuguesa e Brasileira) fazem dos sete fatores em estudo. O valor mais baixo diz respeito ao fator dos Fatores Higiênicos (.070). Perante estes dados teremos de concluir que, considerando a amostra disponível, teremos de rejeitar H1a, H1b, H1c, H1d, H1e e H2a e H2b.

Uma vez que não há diferenças quer na felicidade organizacional quer nos aspetos valorizados pelo trabalhador relativamente às nacionalidades, decidimos extrapolar um pouco a análise e cruzar estas duas escalas com outras variáveis.

Resumo de Teste de Hipótese

	Hipótese nula	Teste	Sig.	Decisão
1	As medianas de Autorealização é a mesma entre as categorias de 7. Género.	Teste de Mediana de amostras independentes	,337	Reter a hipótese nula.
2	As medianas de Trabalho_Grupo é a mesma entre as categorias de 7. Género.	Teste de Mediana de amostras independentes	,247	Reter a hipótese nula.
3	As medianas de Alcance_Objeticos é a mesma entre as categorias de 7. Género.	Teste de Mediana de amostras independentes	,587	Reter a hipótese nula.
4	As medianas de Liderança é a mesma entre as categorias de 7. Género.	Teste de Mediana de amostras independentes	,310	Reter a hipótese nula.
5	As medianas de Equilibrio_Trabalho_Familia é a mesma entre as categorias de 7. Género.	Teste de Mediana de amostras independentes	,362	Reter a hipótese nula.
6	As medianas de Fatores_Higiênicos é a mesma entre as categorias de 7. Género.	Teste de Mediana de amostras independentes	,018	Rejeitar a hipótese nula.
7	As medianas de Fatores_Técnicos é a mesma entre as categorias de 7. Género.	Teste de Mediana de amostras independentes	,281	Reter a hipótese nula.

Tabela 13 – Teste Mann-Whitney U (Género).

Aplicando o teste *Mann-Whitney U* à variável do género (Masculino e Feminino), os dados mostram-nos que só existem significância estatística nos Fatores Higiénicos (Sig. .018). No entanto, não nos é mostrado, na tabela, quais os valores atribuídos a cada género. Para isso tivemos de criar um gráfico *Boxplot*.

“O *boxplot* é um recurso gráfico usado regularmente na pesquisa científica para sumarizar e analisar dados quantitativos.” (Neto et al., 2017, p.1).

Os mesmos autores (p.1) explicam que “O *boxplot* tradicional exhibe medidas de tendência central não-paramétrica (mediana), de dispersão (quartis), forma de distribuição ou simetria da amostra (valores pontuais mínimo e máximo), valores atípicos (outliers) e extremos.”

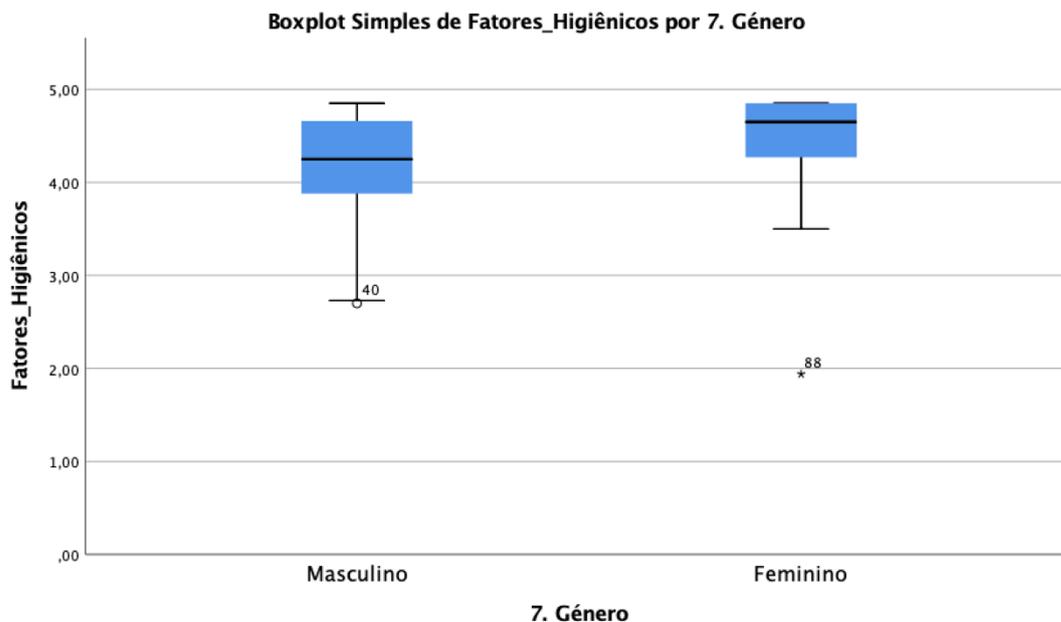


Gráfico 1 – Gráfico *Boxplot* (Género; Fatores Higiênicos).

No gráfico *Boxplot* acima, podemos verificar que a mediana da avaliação dos fatores higiênicos por parte dos inquiridos do género feminino é superior aos do género masculino, isto significa que, as mulheres classificaram melhor os fatores higiênicos do que os homens. O segundo quartil do gráfico de representação feminina está mais próximo do valor 5,00 do que o segundo quartil do gráfico de representação dos masculinos.

Outras hipóteses foram testadas, com a amostra disponível, nomeadamente se havia significância estatística dos sete fatores tendo em conta as habilitações literárias dos inquiridos.

Para testarmos esta hipótese utilizamos o teste *Kruskal-Wallis H*. Como nos diz Laureano (2019 p. 152) “o teste não-paramétrico *Kruskal-Wallis H* aplica-se para comparar três ou mais distribuições de populações independentes. Na prática é uma análise de variância a um fator (*One - way ANOVA*), mas não-paramétrica”. Aplicando o teste *Kruskal-Wallis H* à variável das habilitações Literárias, os dados mostram-nos que existem significância estatística na Autorrealização (Sig. .021).

Resumo de Teste de Hipótese

	Hipótese nula	Teste	Sig.	Decisão
1	As medianas de Autorrealização é a mesma entre as categorias de 10. Habilitações Literárias.	Teste de Mediana de amostras independentes	,070	Reter a hipótese nula.
2	A distribuição de Autorrealização é a mesma entre as categorias de 10. Habilitações Literárias.	Teste de <i>Kruskal-Wallis</i> de Amostras Independentes	,021	Rejeitar a hipótese nula.

Tabela 14 – Teste *Kruskal-Wallis H* (Habilitações Literárias).

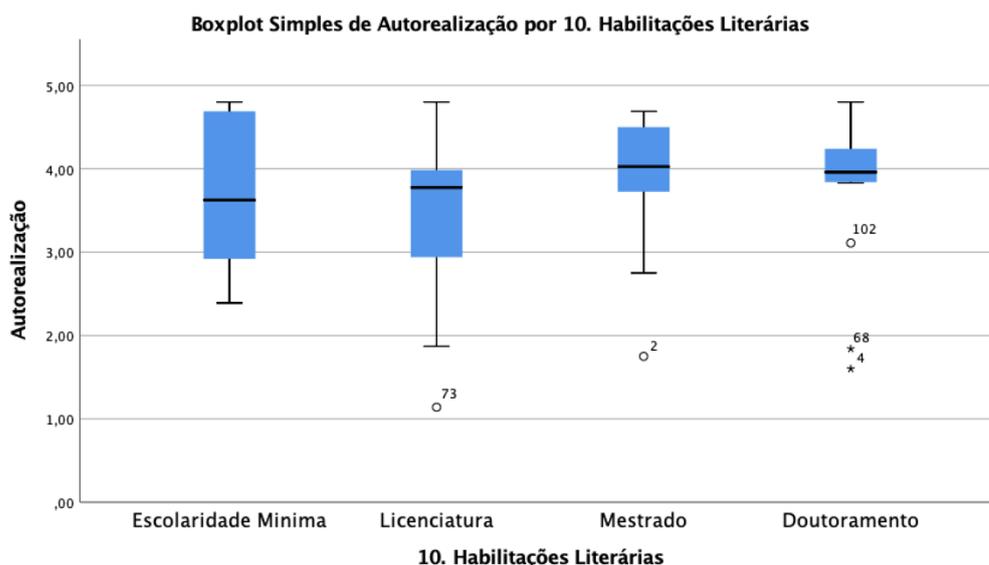


Gráfico 2 – Gráfico *Boxplot* (Habilitações Literárias; Autorrealização).

No gráfico *Boxplot* acima verifica-se que os inquiridos com grau académico de mestre avaliaram mais positivamente o fator da autorrealização. Os Mestres e os doutorados estão muito semelhantes nos resultados (4,00), no entanto há uma ligeira diferença entre o segundo quartil do gráfico que representa os inquiridos com grau mestre do segundo quartil do gráfico que representa os doutorados.

3	As medianas de Trabalho_Grupo é a mesma entre as categorias de 10. Habilitações Literárias.	Teste de Mediana de amostras independentes	,178	Reter a hipótese nula.
4	A distribuição de Trabalho_Grupo é a mesma entre as categorias de 10. Habilitações Literárias.	Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independentes	,109	Reter a hipótese nula.
5	As medianas de Alcance_Objativos é a mesma entre as categorias de 10. Habilitações Literárias.	Teste de Mediana de amostras independentes	,766	Reter a hipótese nula.
6	A distribuição de Alcance_Objativos é a mesma entre as categorias de 10. Habilitações Literárias.	Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independentes	,459	Reter a hipótese nula.
7	As medianas de Liderança é a mesma entre as categorias de 10. Habilitações Literárias.	Teste de Mediana de amostras independentes	,020	Rejeitar a hipótese nula.
8	A distribuição de Liderança é a mesma entre as categorias de 10. Habilitações Literárias.	Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independentes	,102	Reter a hipótese nula.
9	As medianas de Equilibrio_Trabalho_Familia é a mesma entre as categorias de 10. Habilitações Literárias.	Teste de Mediana de amostras independentes	,794	Reter a hipótese nula.
10	A distribuição de Equilibrio_Trabalho_Familia é a mesma entre as categorias de 10. Habilitações Literárias.	Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independentes	,877	Reter a hipótese nula.

Tabela 15 – Teste *Kruskal-Wallis H* (Habilitações Literárias) (continuação).

Verifica-se também uma diferença significativa no fator da liderança. Com um *Sig.* de .020, verifica-se que, não deixando de ser curioso, os inquiridos com a escolaridade mínima e com doutoramento avaliam de forma igualmente positiva o fator da liderança. Pode-se constatar este facto no gráfico *Boxplot* abaixo.

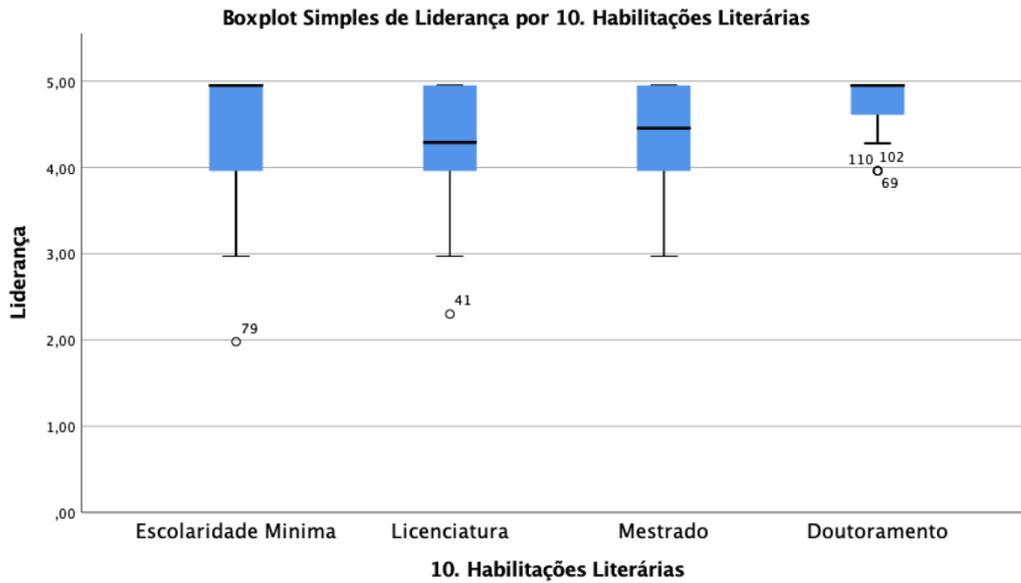


Gráfico 3 – Gráfico *Boxplot* (Habilitações Literárias; Liderança).

11	As medianas de Fatores_Higiênicos é a mesma entre as categorias de 10. Habilitações Literárias.	Teste de Mediana de amostras independentes	,097	Reter a hipótese nula.
12	A distribuição de Fatores_Higiênicos é a mesma entre as categorias de 10. Habilitações Literárias.	Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independentes	,030	Rejeitar a hipótese nula.
13	As medianas de Fatores_Técnicos é a mesma entre as categorias de 10. Habilitações Literárias.	Teste de Mediana de amostras independentes	,112	Reter a hipótese nula.
14	A distribuição de Fatores_Técnicos é a mesma entre as categorias de 10. Habilitações Literárias.	Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independentes	,047	Rejeitar a hipótese nula.

Tabela 16 – Teste *Kruskal-Wallis H* (Habilitações Literárias) (continuação2).

Continuando com a variável das habilitações académicas é ainda possível verificar que há diferenças significativas nos fatores higiénicos e nos fatores técnicos. Com Sig. de .030 e .047 respetivamente, os inquiridos com a escolaridade mínima avaliaram mais positivamente os atores higiénicos e os fatores técnicos do que os restantes. Como se pode verificar nos gráficos abaixo,

o segundo quartil que representa a escolaridade mínima obrigatória, em ambos os gráficos, está mais próxima do valor 5,00 da escala.

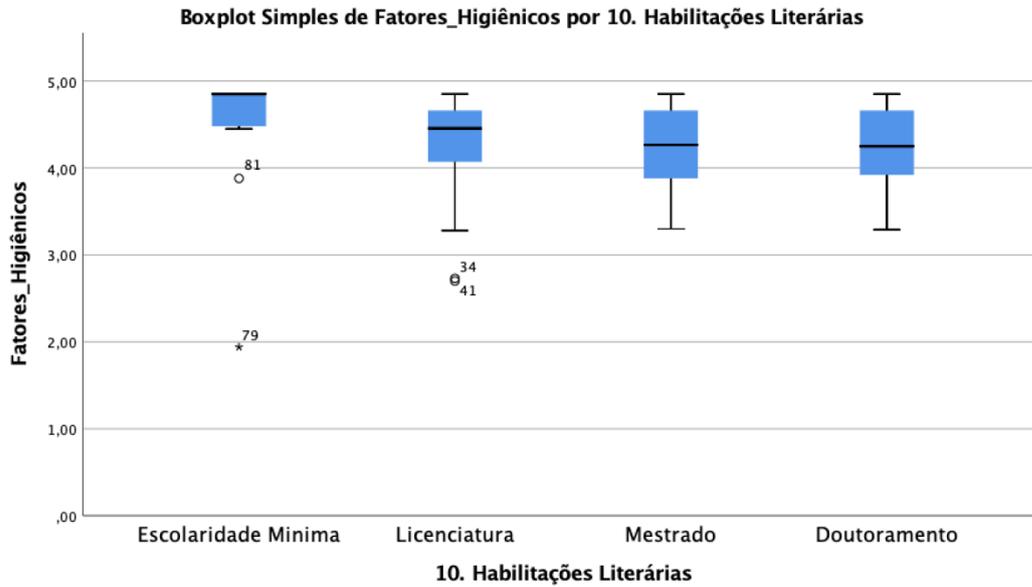


Gráfico 4 – Gráfico *Boxplot* (Habilitações Literárias; Fatores Higiênicos).

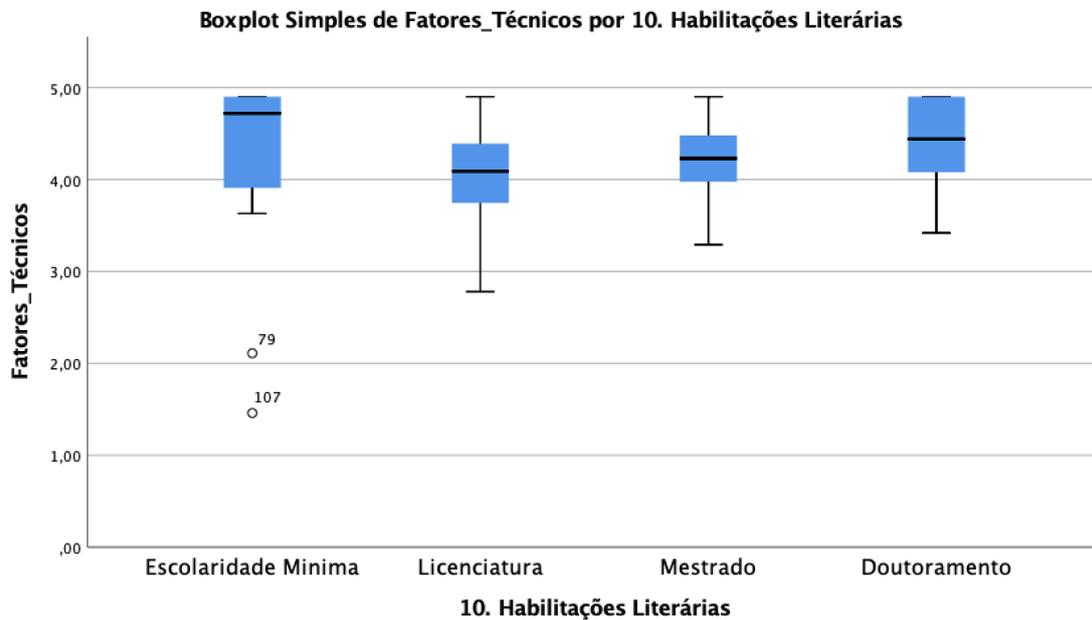


Gráfico 5 – Gráfico *Boxplot* (Habilitações Literárias; Fatores Técnicos).

Resumo de Teste de Hipótese

	Hipótese nula	Teste	Sig.	Decisão
1	As medianas de Autorealização é a mesma entre as categorias de 8. Idade.	Teste de Mediana de amostras independentes	,018	Rejeitar a hipótese nula.
2	A distribuição de Autorealização é a mesma entre as categorias de 8. Idade.	Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independentes	,018	Rejeitar a hipótese nula.
3	As medianas de Trabalho_Grupo é a mesma entre as categorias de 8. Idade.	Teste de Mediana de amostras independentes	,405	Reter a hipótese nula.
4	A distribuição de Trabalho_Grupo é a mesma entre as categorias de 8. Idade.	Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independentes	,160	Reter a hipótese nula.
5	As medianas de Alcance_Objjetivos é a mesma entre as categorias de 8. Idade.	Teste de Mediana de amostras independentes	,146	Reter a hipótese nula.
6	A distribuição de Alcance_Objjetivos é a mesma entre as categorias de 8. Idade.	Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independentes	,077	Reter a hipótese nula.
7	As medianas de Liderança é a mesma entre as categorias de 8. Idade.	Teste de Mediana de amostras independentes	,353	Reter a hipótese nula.
8	A distribuição de Liderança é a mesma entre as categorias de 8. Idade.	Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independentes	,375	Reter a hipótese nula.

Tabela 17 – Teste *Kruskal-Wallis H* (Idade).

Outras hipóteses foram testadas, com a amostra disponível, nomeadamente se havia significância estatística dos sete fatores tendo em conta as idades dos inquiridos. Voltamos a aplicar o teste *Kruskal-Wallis H* para avaliarmos se havia significância estatística em relação à variável idade e podemos concluir que existe uma vez que o valor do Sig. é .018. No gráfico *Boxplot* abaixo verificamos que os inquiridos com mais de cinquenta e cinco anos avaliaram mais positivamente a autorrealização do que os restantes inquiridos das outras faixas etárias.

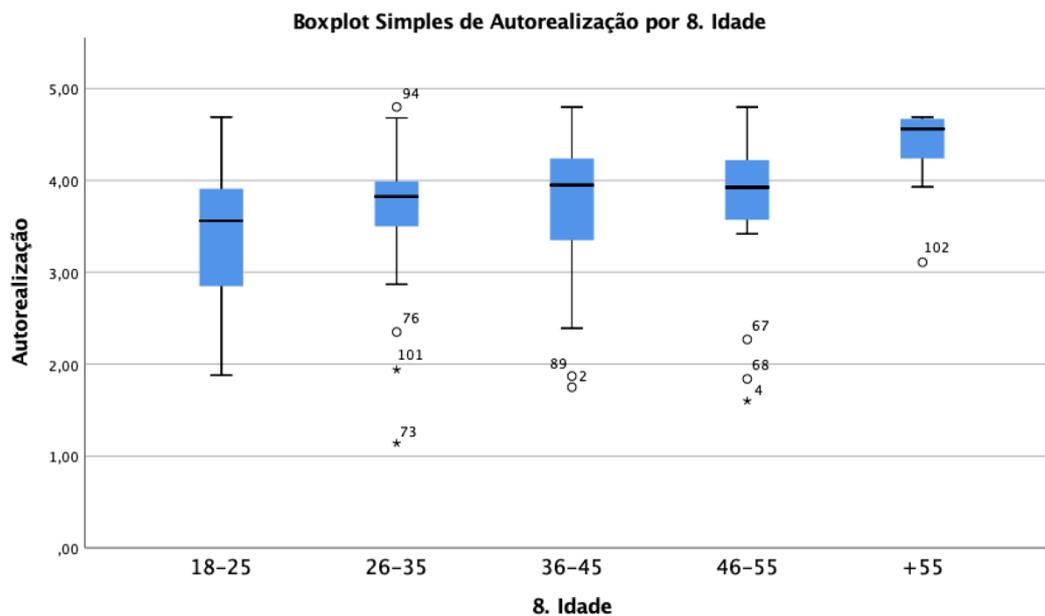


Gráfico 6 – Gráfico *Boxplot* (Idade; Autorrealização).

9	As medianas de Equilíbrio_Trabalho_Familia é a mesma entre as categorias de 8. Idade.	Teste de Mediana de amostras independentes	,799	Reter a hipótese nula.
10	A distribuição de Equilíbrio_Trabalho_Familia é a mesma entre as categorias de 8. Idade.	Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independentes	,722	Reter a hipótese nula.
11	As medianas de Fatores_Higiênicos é a mesma entre as categorias de 8. Idade.	Teste de Mediana de amostras independentes	,314	Reter a hipótese nula.
12	A distribuição de Fatores_Higiênicos é a mesma entre as categorias de 8. Idade.	Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independentes	,187	Reter a hipótese nula.
13	As medianas de Fatores_Técnicos é a mesma entre as categorias de 8. Idade.	Teste de Mediana de amostras independentes	,970	Reter a hipótese nula.
14	A distribuição de Fatores_Técnicos é a mesma entre as categorias de 8. Idade.	Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independentes	,962	Reter a hipótese nula.

Tabela 18 – Teste *Kruskal-Wallis H* (Idade) (continuação).

Na tabela acima é possível verificar que não ocorre mais nenhum estatisticamente significativo quando trabalhos a variável da idade com os sete fatores em estudo.

5 Conclusões e Discussão de Resultados

5.1 Principais Conclusões

Contrariamente ao que foi referido por Wesarat et al (2015) “Pessoas de diferentes culturas valorizam coisas diferentes”; por Hosftede, (2003, p.28) “... a antropologia social desenvolveu a convicção de que todas as sociedades, modernas e tradicionais, são confrontadas com os mesmos problemas fundamentais; apenas as respostas diferem”; e por Ye et al (2015 p.520), “é possível que as diferenças de cultura possam estar intimamente relacionadas com os níveis de Bem-estar Subjetivo nos diferentes países”, e que consideramos em H1 e H2, , na nossa amostra, não se verifica nenhuma diferença significativa quanto à avaliação da felicidade organizacional e aspetos valorizados no trabalho por trabalhadores Portugueses e pelos trabalhadores Brasileiros. Apesar de duas culturas serem distintas a avaliação das duas escalas é semelhante pelos dois grupos de inquiridos.

5.2 Principais Contributos

Em termos práticos, para as empresas em questão (NOKIA PORTUGAL e GRUPO LUSÓFONA), verificou-se que a nacionalidade não é um fator preditor da felicidade laboral. Não obstante ao referido acima, conseguiu-se verificar que existem outros aspetos que os funcionários valorizam em função da faixa etária em que se encontram, habilitações literárias e género.

Assim, verificou-se que:

Os inquiridos com mais de cinquenta e cinco anos sentem-se são autorrealizadas comparativamente com os inquiridos das restantes faixas etárias. De igual forma, os inquiridos que detém o grau académico de mestres e doutoramento avaliam mais positivamente a sua autorrealização no âmbito laboral.

Os trabalhadores com a escolaridade mínima obrigatória valorizam mais positivamente os fatores higiénicos (boas infraestruturas / ambiente físico; recurso materiais disponíveis; boas relações interpessoais; emprego estável e renumeração auferida) e os fatores técnico (a possibilidade de aprender coisas novas e de progressão na carreira; tarefas adequadas à função e autonomia no desempenho da função).

Os inquiridos com a escolaridade mínima obrigatória e com doutoramento avaliam de forma igualmente positiva o fator da liderança dentro das suas empresas.

Os trabalhadores do género feminino valorizam mais os fatores higiénicos (boas infraestruturas / ambiente físico; recurso materiais disponíveis; boas relações interpessoais; emprego estável e renumeração auferida) do que os trabalhadores do género masculino.

5.3 Limitações

Ao longo de todo o processo de desenvolvimento da nossa dissertação sentimos algumas dificuldades e limitações que, tivemos de ultrapassar e adaptar.

A principal e maior dificuldade do nosso estudo ocorreu na fase da recolha de dados. De facto, foi complicado para este estudo conseguir recolher uma amostra de respostas consistente de trabalhadores de nacionalidades diferentes. No primeiro contacto com a NOKIA PORTUGAL, num universo de cerca de duzentos trabalhadores, conseguimos recolher um total de cinquenta e quatro respostas e, dessas cinquenta e quatro, apenas sete eram de outras nacionalidades que não portuguesa (seis Indianas e uma Israelita).

Na abordagem à segunda empresa que selecionamos para passar o nosso estudo, GRUPO LUSÓFONA, conseguimos um total de quarenta e quatro respostas das quais apenas duas eram de nacionalidade Angolana, apesar de o Grupo ter presença internacional.

Numa terceira fase, quando optamos por abrir o questionário a trabalhadores que não partilhassem a mesma política organizacional, revelou-se igualmente

complicado contactar com trabalhadores de outras nacionalidades, conseguindo uma amostra mais consistente de trabalhadores Brasileiros.

Na sequência destas limitações resultou, como se viu na análise descritiva dos dados, a amostra de trabalhadores de nacionalidade Portuguesa era bastante sólida, mas a amostra das restantes nacionalidades não era consistente o suficiente para o estudo de caso. Não obstante, foi possível trabalhar com as duas amostras mais consistentes: Portuguesa (n=92) e Brasileira (n=26).

Uma das causas para a limitação acima explanada, foi o facto de não conseguirmos a colaboração de uma grande empresa multinacional, como era a nossa intenção no início deste processo. Consequentemente o contacto com trabalhadores de outras nacionalidades tornou-se difícil pois não havia nenhuma entidade formal a divulgar o inquérito, estando assim dependente da «boa vontade» das pessoas de partilharem e divulgarem o inquérito pelo ciclo de familiares e amigos e grupos nas redes sociais.

5.4 Recomendações para Estudos Futuros

A nossa maior recomendação, para estudos futuros, é que, de facto, se consiga o contributo de uma empresa multinacional com presença em diversos países e com um grande número de trabalhadores de diversas nacionalidades para que a amostra seja mais consistente, contrastando assim a mesma política organizacional com trabalhadores de culturas diferentes.

Idealmente, as culturas em estudo, não devem ser culturas historicamente próximas (como acontece com a cultura portuguesa e brasileira) para que as diferenças, à partida, se revelem mais vincadas. O indicado será aplicar o estudo a um país do ocidente e outro do oriente, por exemplo.

6 Referências Bibliográficas

Albuquerque, A., S. e Tróccoli, B., T., (2004). Desenvolvimento de uma escala de bem-estar subjetivo. *Psicologia: teoria e pesquisa*. Mai-Ago 2004, Vol. 20 N°2 pp.153-164. Brasília.

Álvares, M., (2020). *Investigação em administração e gestão educacional: introdução à investigação quantitativa e análise SPSS*. Universidade Aberta.

Andrews, F. M., e Withey, S. B., (1976). *Social indicators of well-being*. New York: Plenum Press.

Areosa, J., (2013). Comentário ao artigo “A sublimação, entre sofrimento e prazer no trabalho” – Christophe Dejours e a Psicodinâmica do trabalho”, *Revista portuguesa de psicanálise*, 33 (2), pp. 29-41.

Barbosa, E., F., (2008). Instrumentos de coleta de dados em pesquisas educacionais. Disponível em: http://www.inf.ufsc.br/~vera.carmo/Ensino_2013_2/Instrumento_Coleta_Dados_Pesquisas_Educacionais.pdf

Baker, D., Greenberg, C. e Hemingway, C., (2006). *What Happy Companies Know*, Pearson Education, New Jersey, USA.

Bäckström, B., (2008). *Metodologia das ciências sociais. Métodos Quantitativos*. Universidade Aberta.

Blackburn, S., (2007). *Dicionário de filosofia*. Gradiva. Lisboa.

Bland, J., M., e Altman, D., G., (1997) *Statistics notes: cronbach's alpha*. *British Medical Journal*, v. 314, n. 7080, p. 572, 1997

Bradburn N., M., (1969). *The structure of psychological well-being*. Chicago: Aldine

Bradburn, N., e Caplovitz, D., (1965). *Reports of happiness*. Chicago: Aldine.

Daniels, K., (2000). *Measures of five aspects of affective well-being at work*. *Human relations*. Vol 53(2): 275-294. SAGE Publications, London.

Demo, G., e Paschoal, T., (2016). Well-being at Work scale: Exploratory and confirmatory validation in the USA. *Paidéia*. Jan-Apr. Vol 26. N63, 35-43.

Diener, E., (2000). Subjective well-being. The science of happiness and a proposal for a national index. *American psychologist*, vol. 55, N°1 34-43. January 2000. University of Illinois at Urbana-champaign.

Diener, E., (1984). Subjective well-being. *Psychological bulletin*. Vol. 95, N°3, 542-575. University of Illinois at Urbana-champaign.

Drucker, P., (2005). *Manage yourself and then your company: Set an example*.

Dutschke, G., Dias, A., L., e Jacobsohn, L., (2019) The job design happiness scale (JDHS). *Journal of organizational change management*.

Dutsche, G., (2013). Factores condicionantes de felicidade organizacional. Estudio exploratorio de la realidad en Portugal organizacional. *Revista de estudos empresariales*. Segunda época. N°1. P. 21-43.

Earley, P., C. e Ang, S. (2003) *Cultural intelligence: individual Interactions across cultures*. Stanford University Press. California.

Farsen, T., C., Boehs, S., T., M., Ribeiro, A., D., S., Biavati., V., P. e Silva, N. (2018). Qualidade de vida, bem-estar e felicidade no trabalho: sinónimos ou conceitos que se diferenciam? *Interação em Psicologia*, Vol.22 N°1.

Finuras, P., (2020). National happiness and national culture: What's the link? *Journal of intercultural management and ethics*. N°4 P. 7-15

Finuras, P., (2018). *Globalização e gestão das diferenças culturais*. Edições Sílabo: Lisboa.

Finuras, P., (2012). *Humanus: Pessoas Iguais, Culturas Diferentes*. Edições Sílabo: Lisboa.

Finuras, P., (2011). *Gestão intercultural: Pessoas e carreiras na era da globalização*. Edições Sílabo: Lisboa

Fisher, C. D., (2010). Happiness at work. *International journal of management reviews*, 12(4), 384–412.

Fonseca, J., R., S., (2008). Os métodos quantitativos na sociologia: dificuldades de uma metodologia de investigação. Universidade nova de Lisboa.

Freire, J., (2001). Sociologia no trabalho: Uma introdução. Edições Afrontamento: Porto.

Garcia, C., R., Perea, J., G. e Junco, J., G., (2019). La Felicidad en el trabajo: validación de una escala de medida. RAE: Revista de Administração de Empresas V. 59, Nº5, Set-out 2019, pp.327-340. São Paulo.

Gavin, J., H. e Mason, O., (2004). The virtuous organization: The value of happiness in the workplace. *Organizational Dynamics* vol.33, Nº4 pp.379-392.

Giddens, A., (2008). Sociologia. Fundação Calouste Gulbenkian: Lisboa.

Hassan, S. H., (2011). Consumption of functional food model for Malay Muslims in Malaysia. *Journal of Islamic Marketing*, 2(2), 104-124.

Hosftede, G., (2003). Culturas e organizações: Compreender a nossa programação mental. Edições Sílabo: Lisboa.

Kovács, I., Casaca, S. F., Cerdeira, M. C. e Peixoto, J. (2014). Temas actuais da sociologia do trabalho e da empresa. Edições Almedina: Coimbra.

Kubo, S., H., e Gouvêa, M., A., (2011). Análise de fatores associados ao significado do trabalho. *Revista de Administração*, v.47, n4, p.540-554, out./nov/dez. São Paulo.

Lakatos, E., M., e Marconi, M., (2011). A Metodologia científica. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

Laureano, R., M., S., (2019) Testes de hipóteses com SPSS – O meu manual de consulta rápida. Edições Sílabo. Lisboa

Limongi-França, A., C., e Zaima, G., (2002). Gestão de qualidade de vida no trabalho – GQVT. In: Manual de gestão de pessoas e equipas: estratégias e tendências. São Paulo: Gente, 2002

Lu L., Gilmour R., e Kao S., (2001): Cultural values and happiness: an east-west dialogue. *The journal of social psychology*, 141:4, 477-493.

Magalhães, A., Silva, C. A., Mestre, T. F. S., Costa, J., Aquino. F., Queirós, J., Varela, P., e Mendes, S. (2020). *Sociologia*. Vol. XXXX – Julho-Dezembro. Departamento de sociologia: Faculdade de Letras da Universidade do Porto.

Marôco, J. (2018). *Análise estatística com o SPSS statistics (7ª ed)*. Pêro Pinheiro, Portugal: ReportNumber.

Minkov, M. e Bond, M., H. (2016): A Genetic component to national differences in happiness. *Journal of happiness studies*, 18(2), 321-340.

Minkov, M. (2009) *Predicors of differences in subjective well-being across 97 nations*. Cross-cultural research vol 43 N°2 May 2009. International university college, Bulgaria.

Mota, J., S. (2019). Utilização do google forms na pesquisa acadêmica. *Revista humanidades e inovação*. V.6 N°12 pp. 372-380.

Monzato A., J., e Santos A., B., (2012). A elaboração de questionários na pesquisa quantitativa. Departamento de ciência de computação e estatística - IBILCE - UNESP.

Neto, J. V., Santos, C., B., Torres, E., M., e Estrela, C., (2017). Boxplot: um recurso gráfico para análise e interpretação de dados quantitativos. *Revista Ortodontica Brasil Central* 2017;26(76): 1-6.

Paz, M. G. T., Fernandes, S. R. P., Carneiro, L. L., e Melo, E. A. A. (2020). Bem-estar pessoal nas organizações e qualidade de vida organizacional: O papel mediador da cultura organizacional. *Revista de Administração Mackenzie*, 21(1), 1–37

Paschoal, T., Torres, C. V., e Porto, J., B. (2010). Felicidade no trabalho: Relações com suporte organizacional e suporte social. *RAC: Revista de administração contemporânea*, vol. 14, n°6, novembro-dezembro, pp.1054-1072.

Paschoal, T. e Tamayo, A. (2008) Construção e validação de escala de bem-estar no trabalho. *Avaliação psicológica*, 7(1), pp. 11-22.

Pradhan, R. K., e Hati, L., (2019). The Measurement of employee well-being: Development and validation of a scale. *Global business review*; 1-23.

Quivy, R., Campenhoudt, L., V. (1998) Manual de investigação em ciências sociais. Gradiva: Lisboa.

Robson, C., e McCartan, K., (2016). Real world research (4a ed). Inglaterra: John Wiley & Sons.

Ryff, C. D., (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of personalista and social psychology*. Vol. 57, nº6, 1069-1081. University of Wisconsin - Madison.

Silva, V. P. G., (2018). Dicionário de gestão de recursos humanos. Edições Sílabo: Lisboa.

Titiev, M., (2012). Introdução à antropologia cultural. Fundação calouste gulbenkian: Lisboa.

Vasconcellos-Guedes, L., Guedes, L. F. A., (2007). E-surveys: Vantagens e Limitações dos Questionários Eletrônicos via internet no contexto da pesquisa científica. In: X SemeAd - Seminário em administração FEA/USP. São Paulo, Brasil

Veenhoven, R., e Ehrhardt, J., (1995). The Cross-National pattern of happiness: Test of predictions implied un three theories of happiness. *Social Indicators Research*. Vol 34. Pages 33-68.

Wesarat, P., Sharif, M. Y., e Majid, A.H.M. (2015). A Conceptual framework of happiness at the workplace. *Asian social science*; Vol. 11, No. 2.

Warr, P. (2019). The psychology of happiness. Routledge. United Kingdom

Ye, D., Ng, Y. K., e Lian Y., (2015). Culture and happiness. *Soc Indic Res*. 123:519-547.

Zacher H., e Schmitt A., (2016). Work characteristics and occupational well-being: The role of age. *Front. Psychol.* 7:1411.

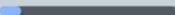
7. Anexo A: Questionário

Felicidade Laboral e Cultura.

O presente inquérito é parte integrante de um estudo realizado no âmbito de uma Dissertação de Mestrado, para obtenção do grau de Mestre em Gestão de Recursos Humanos, pelo Instituto Politécnico de Gestão e Tecnologia - ISLA Gaia. O questionário está dividido em duas partes: a primeira trata os aspetos da Felicidade Laboral e a segunda parte aborda as questões sociodemográficas dos inquiridos. De modo a salvaguardar a identidade dos inquiridos, todos os dados e resultados obtidos serão alvo de tratamento para fins meramente académicos, garantindo-se assim a sua total confidencialidade. O tempo médio de preenchimento do questionário é de 5 minutos.

Muito Obrigado pela Colaboração.

 joaosousa1992@gmail.com (não partilhado) 
[Mudar de conta](#)

[Seguinte](#)  **Página 1 de 8** [Limpar formulário](#)

Nunca envie palavras-passe através dos Google Forms.

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pela Google. [Denunciar abuso](#) · [Termos de Utilização](#) · [Política de privacidade](#)

Google Formulários

Felicidade Laboral e Cultura.

joaosousa1992@gmail.com (não partilhado) 🔒
[Mudar de conta](#)

***Obrigatório**

Parte I

1. Pensando na sua atual experiência no local de trabalho, em que medida concorda, ou discorda com as seguintes afirmações: *

	Discordo Totalmente	Discordo	Não Concordo Nem Discordo	Concordo	Concordo Totalmente
Eu gosto do meu trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinto que tenho autonomia no desempenho da minha função.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tenho os recursos necessários para desempenhar a minha função.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A organização permite-me ter novos desafios na minha função.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A minha função permite-me uma aprendizagem contínua.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
permite-me ter novos desafios na minha função.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A minha função permite-me uma aprendizagem contínua.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A minha função permite-me estar envolvido na estratégia da empresa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sou reconhecido pelo mérito no meu desempenho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinto-me respeitado no desempenho da minha função.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A minha função permite-me ser criativo e empreendedor.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Anterior
Seguinte
▶
Limpar formulário

Nunca envie palavras-passe através dos Google Forms.

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pela Google. [Denunciar abuso](#) - [Termos de Utilização](#) - [Política de privacidade](#)

Google Formulários

Felicidade Laboral e Cultura.

joaosousa1992@gmail.com (não partilhado) 🔒
[Mudar de conta](#)

*Obrigatório

2. Tendo em conta a sua organização em que medida concorda, ou discorda com as seguintes afirmações: *

	Discordo Totalmente	Discordo	Não Concordo Nem Discordo	Concordo	Concordo Totalmente
Há um bom espírito de equipa na organização que facilita a minha função.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Há um bom ambiente na organização que facilita a minha função.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A maioria dos meus colegas estão motivados nas suas funções.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Existe uma boa interação entre os departamentos que facilita a minha função.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A organização é capaz de desenvolver novos projetos que possibilitem a sustentabilidade da minha função.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sou capaz de desempenhar a minha função de forma organizada e sem burocracia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Anterior
Seguinte

Página 3 de 8

Limpar formulário

Nunca envie palavras-passe através dos Google Forms.

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pela Google. [Denunciar abuso](#) - [Termos de Utilização](#) - [Política de privacidade](#)

Google Formulários

Felicidade Laboral e Cultura.

joaosousa1992@gmail.com (não partilhado)
[Mudar de conta](#)

***Obrigatório**

3. Considerando a sua função, em que medida concorda, ou discorda com as seguintes afirmações: *

	Discordo Totalmente	Discordo	Não Concordo Nem Discordo	Concordo	Concordo Totalmente
Tento sempre alcançar as metas estabelecidas na minha função.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ter um bom desempenho na minha função é importante para que a organização atinja os seus objetivos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Acredito que que a minha função é importante para a organização.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Anterior Seguinte Limpar

Página 4 de 8

Felicidade Laboral e Cultura.

joaosousa1992@gmail.com (não partilhado)
[Mudar de conta](#)

***Obrigatório**

4. Considerando a sua liderança em que medida concorda, ou discorda com as seguintes afirmações: *

	Discordo Totalmente	Discordo	Não Concordo Nem Discordo	Concordo	Concordo Totalmente
Sinto que a minha chefia tem confiança na forma como realizo a minha função.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tenho o apoio da minha chefia sempre que considero necessário.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinto que a liderança da minha chefia inspira a forma como realizo a minha função.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Anterior Seguinte Limpar

Felicidade Laboral e Cultura.

joaosousa1992@gmail.com (não partilhado)
[Mudar de conta](#)

***Obrigatório**

5. Em que medida concorda, ou discorda, com as seguintes afirmações: *

	Discordo Totalmente	Discordo	Não Concordo Nem Discordo	Concordo	Concordo Totalmente
O meu salário é adequado à função que desempenho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Os objetivos definidos para a minha função são claros e objetivos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O meu trabalho permite-me um bom equilíbrio entre vida pessoal e profissional.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Anterior Seguinte

Página 6 de 8 Limpar formulário

Nunca envie palavras-passe através dos Google Forms.
 Este conteúdo não foi criado nem aprovado pela Google. [Denunciar abuso](#) - [Termos de Utilização](#) - [Política de privacidade](#)

Felicidade Laboral e Cultura.

joaosousa1992@gmail.com (não partilhado)
[Mudar de conta](#)

***Obrigatório**

6. Em que medida considero importante, no meu atual trabalho, os seguintes aspetos? *

	Nada Importante	Pouco Importante	Mais ou Menos Importante	Importante	Extremamente Importante
Aprender coisas novas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Possibilidade de progressão na carreira	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Autonomia na minha função	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tarefas adequadas à minha capacidade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Variedade de tarefas na função	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Emprego estável	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Boas infra-estruturas/ambiente físico	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bom relacionamento interpessoal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Remuneração auferida	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Possibilidade de progressão na carreira	<input type="radio"/>				
Autonomia na minha função	<input type="radio"/>				
Tarefas adequadas à minha capacidade	<input type="radio"/>				
Variedade de tarefas na função	<input type="radio"/>				
Emprego estável	<input type="radio"/>				
Boas infra-estruturas/ambiente físico	<input type="radio"/>				
Bom relacionamento interpessoal	<input type="radio"/>				
Remuneração auferida	<input type="radio"/>				
Horário adequado à vida familiar	<input type="radio"/>				
Trabalho desafiante	<input type="radio"/>				

Anterior Seguinte  Página 7 de 8 Limpar formulário

Nunca envie palavras-passe através dos Google Forms.
Este conteúdo não foi criado nem aprovado pela Google. [Denunciar abuso](#) - [Termos de Utilização](#) - [Política de privacidade](#)

Google Formulários

Felicidade Laboral e Cultura.

joaosousa1992@gmail.com (não partilhado) 
[Mudar de conta](#)

***Obrigatório**

Parte II - Caracterização Sociodemográfica

7. Género *

Masculino
 Feminino
 Prefiro não responder

8. Idade *

18-25
 26-35
 36-45
 46-55
 +55

9. Estado Civil *

Selecionar ▼

10. Habilitações Literárias *

Selecionar ▾

11. Nacionalidade *

A sua resposta _____

12. Nacionalidade da Mãe *

A sua resposta _____

13. Nacionalidade do Pai *

A sua resposta _____

14. Em que país trabalha atualmente? *

A sua resposta _____

15. Há quantos anos trabalha nesse país? *

Desde que Nasci

+20

+10

5-10

3-5

1-3

>1

16. Qual o setor de atividade da empresa onde trabalha?

Setor Público

Setor Privado

Economia Social

17. Quantos colaboradores tem a empresa onde trabalha?

1 - 9

10 - 49

50 - 249

>= 250

18. Qual o setor de atividade económica da empresa onde trabalha?

- Indústria
- Comércio
- Atividades administrativas e serviços
- Alojamento, restauração e similares
- Construção
- Consultoria
- Saúde
- Educação / Formação
- Cultura e recreio
- Apoio social
- Outros

Anterior

Submeter

Página 8 de 8

Limpar
formulário

Nunca envie palavras-passe através dos Google Forms.

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pela Google. [Denunciar abuso](#) - [Termos de Utilização](#) - [Política de privacidade](#)

Google Formulários