



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CAMPUS UNIVERSITÁRIO REITOR JOÃO DAVID FERREIRA LIMA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA E GESTÃO DO
CONHECIMENTO

Joiceli Rossoni Lapolli

FELICIDADE NO TRABALHO
o seu significado visando proporcionar melhoria na produtividade organizacional

Florianópolis 2021

Joiceli Rossoni Lapolli

FELICIDADE NO TRABALHO
o seu significado visando proporcionar melhoria na produtividade organizacional

Dissertação submetida ao Programa de Pós-Graduação em Engenharia e Gestão do Conhecimento da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) para a obtenção do grau de mestre em Engenharia e Gestão do Conhecimento.

Orientador: Prof. João Bosco da M. Alves, Dr.
Coorientadora: Prof.^a Édis Mafra Lapolli, Dra.
Tutora: Daniela de O. Massad, Doutoranda.

Florianópolis 2021

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,
através do Programa de Geração Automática da Biblioteca Universitária da UFSC.

Lapolli, Joice Rossoni

FELICIDADE NO TRABALHO: o seu significado visando
proporcionar melhoria na produtividade organizacional /
Joice Rossoni Lapolli; orientador, João Bosco da Mota
Alves, coorientador, Édis Mafra Lapolli, 2021.

137 p.

Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Santa
Catarina, Centro Tecnológico, Programa de Pós-Graduação em
Engenharia e Gestão do Conhecimento, Florianópolis, 2021.

Inclui referências.

1. Engenharia e Gestão do Conhecimento. 2. Felicidade
no trabalho. 3. Professor. 4. Instituição Pública de Ensino
Superior. I. Alves, João Bosco da Mota. II. Lapolli, Édis
Mafra. III. Universidade Federal de Santa Catarina.
Programa de Pós-Graduação em Engenharia e Gestão do
Conhecimento. IV. Título.

Joiceli Rossoni Lapolli

FELICIDADE NO TRABALHO
o seu significado visando proporcionar melhoria na produtividade organizacional

O presente trabalho em nível de mestrado foi avaliado e aprovado por banca examinadora composta pelos seguintes membros:

Prof.^a Vitória Augusta Braga de Souza, Dra.
Universidade Federal de Goiás

Prof.^a Inara Antunes Vieira Willerding, Dra.
Universidade Federal de Santa Catarina

Prof.^a Ana Maria Benciveni Franzoni, Dra.
Universidade Federal de Santa Catarina

Certificamos que esta é a **versão original e final** do trabalho de conclusão que foi julgado adequado para obtenção do título de mestre em Engenharia e Gestão do Conhecimento.

Prof. Roberto Carlos dos Santos Pacheco, Dr.
Coordenador do Programa de Pós-Graduação em Engenharia e Gestão do
Conhecimento

Prof. João Bosco da Mota Alves, Dr.
Orientador

Florianópolis, 2021

Este trabalho é dedicado:

- Aos meus pais, Geni e Antônio (*in memoriam*), por seus ensinamentos.
- Aos meus filhos, Flávia e Bruno, que enchem meu coração de alegria.

AGRADECIMENTOS

Sou grata a Deus pelo meu caminhar tranquilo sempre iluminado por sua presença.

Ao professor Dr. João Bosco da Mota Alves, meu orientador, sinceros agradecimentos por ter me acolhido no curso, pelo incentivo no transcorrer deste e por todos os seus ensinamentos.

Sou e serei eternamente grata à professora Dra. Édis Mafra Lapolli, minha coorientadora, por seus ensinamentos, por sua acolhida no Grupo de Pesquisa CoMovI, por sua sempre incansável dedicação, pela felicidade de tê-la encontrado na estação em que iniciei minha viagem, sem permitir desvios do destino, que foi o de chegar até aqui, e com a professora sempre ao meu lado.

À minha tutora, Daniela, amiga querida, pela paciência, pelo carinho e por estar sempre presente em todas as fases do trabalho, meu muito obrigada.

Agradecimento superespecial ao maravilhoso grupo de pesquisa CoMovI, em que estiveram comigo, sempre presentes: Inara, Waldoir, César, Daniela, Paulo, Juliano, Melissa, Felipe, Leandro, Rosani, Denise, Zeka, Carol e William. Também, às pessoas que surgem em nossas vidas e se tornam especiais, Leonard, Juan, Suzana, Adriana. Ressalto o agradecimento a Inara, que vou levar sempre, na mente e no coração, assim como seus ensinamentos e incentivos.

Aos professores do PPGEGC, o meu agradecimento, em especial aos que me ensinaram como prosseguir até o final dessa viagem: Édis, Vanzin, Fadel, Ana Franzoni, Cristiano, Patrícia, Neri, João Antônio, Gertrudes, Gregório, Vinicius e Roberto Pacheco.

À secretaria do PPGEGC, nas pessoas de Diogo Henrique Ropelato e Juliana Cidrack Freire do Vale, por todos os esclarecimentos das dúvidas, bem como por suas amizades.

Os meus sinceros agradecimentos à banca examinadora, Prof.^a Dra. Vitória Augusta Braga de Souza, Prof.^a Dra. Ana Maria Benciveni Franzoni e Prof.^a Dra. Inara Antunes Vieira Willerding, por sua disponibilidade e pelas contribuições.

Meus agradecimentos à minha família por estar ao meu lado durante toda a caminhada.

Serei sempre grata à CAPES-PROEX, pela bolsa de estudos que possibilitou minha dedicação exclusiva em todo o percurso da pesquisa.

Gratidão sempre!

AGRADECIMENTO ESPECIAL

Meu agradecimento especial aos irmãos Paulo e Flávio Lapolli.

Ao Paulo, meu marido, super companheiro, com quem pude contar em todos os momentos nesta trajetória e que esteve sempre ao meu lado.

Ao Flávio, meu cunhado, superamigo que acompanhou toda a trajetória desta pesquisa, desde a ideia inicial, por entender que a alegria e a felicidade fazem parte da vida e da minha busca constante até o desenrolar dos resultados alcançados.

Ensinar não é transferir conhecimento, mas criar as possibilidades para a sua própria produção ou a sua construção. Quem ensina aprende ao ensinar e quem aprende ensina ao aprender.
(FREIRE, 2003)

RESUMO

Mudanças sociais vêm sendo realizadas em virtude das transformações no mercado de trabalho, porém fatores como a segurança, a saúde e o bem-estar dos trabalhadores ainda são destaques no contexto organizacional, estando ligados diretamente com a produtividade, a sustentabilidade e a competitividade tanto dos trabalhadores quanto da organização para concorrer nos mercados e atingir seus objetivos globais e estratégicos. Dessa forma, a saúde da organização depende da existência de equilíbrio entre a vida pessoal e a profissional do trabalhador e ainda da relação de equilíbrio entre o trabalhador, o gestor e a organização, pois, quando em sintonia, isso se reflete na felicidade no trabalho e, conseqüentemente, no desempenho do profissional. Diante do exposto, o objetivo desta dissertação consistiu em analisar os principais aspectos para a felicidade no trabalho de professores de uma instituição pública de ensino superior, visando à melhoria da produtividade organizacional. Para atingir o objetivo proposto, metodologicamente assumiu características de pesquisa bibliográfica – por meio de uma revisão integrativa da literatura –, de campo com instrumento de coleta de dados, o questionário (*survey*). Este foi aplicado em uma instituição pública de ensino superior, a Universidade Federal de Santa Catarina – *campus* Florianópolis, tendo como respondentes os professores do Centro Tecnológico da mesma universidade. Como resultado desta pesquisa, tem-se a felicidade com base na tríade (espiritual, relacional e material), a maioria dos aspectos pertencente à dimensão espiritual, depois à relacional e, por último, mas não excluída, à material, evidenciando que a felicidade no trabalho estabelece relações positivas, indo ao encontro do entendimento de que o mais importante na vida é ser para ter.

Palavras-chave: Felicidade no trabalho. Professor. Instituição pública de ensino superior.

ABSTRACT

Social changes have been carried out as a result of changes in the labor market, but factors such as safety, health, and well-being of workers are still highlighted in the organizational context. Those factors are directly linked to productivity, sustainability, and competitiveness of both workers and the organization, competing in markets and achieving its global and strategic objectives. Thus, the health of the organization depends on the existence of a balance between the worker's personal and professional life and also on the balanced relationship among the worker, the manager and, the organization because, when in harmony, this is reflected in happiness at work and, consequently, in the worker's performance. Given the above, the objective of this dissertation was to analyze the main aspects of happiness in the work of teachers at a public higher education institution, aiming at improving organizational productivity. To achieve the proposed objective, the methodology of this study assumed characteristics of bibliographic research – through an integrative literature review –, and field research. Participants who constituted professors from a public institution, the Federal University of Santa Catarina, were asked to answer the questionnaire. As a result of this research, happiness is based on a triad (spiritual, relational, and material), majority of the aspects belonged to the spiritual dimension, then to the relational and, finally, but not excluded, to the material, showing that happiness at work, establishes positive relationships, meeting the understanding that the most important thing in life is to simply be versus to have.

Keywords: Happiness at work. Teacher. Public institution of higher education.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Dimensões da felicidade nas organizações e no trabalho.	39
Figura 2 – Fluxograma de trabalho.....	51
Figura 3 – Contextos que influenciam o grau de felicidade no trabalho.	57
Figura 4 – Contexto com as três dimensões que também influenciam o grau de felicidade no trabalho.	58
Figura 5 – Representação dos componentes de sustentação e de construção do significado de felicidade.	59
Figura 6 – Estrutura organizacional da administração da UFSC.....	66
Figura 7 – Representação das dimensões considerando os resultados da Tabela 6.	87
Figura 8 – Representação das dimensões considerando o apresentado no Quadro 9.....	92
Figura 9 – Representação das dimensões considerando o apresentado no Quadro 10.....	97
Figura 10 – Principais aspectos considerados para a felicidade no trabalho docente na percepção dos professores respondentes.....	97
Figura 11 – Representação das dimensões considerando o apresentado na	98

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Teses (T) e dissertações (D) do PPGE GC com as temáticas relacionadas a esta pesquisa.....	28
Quadro 2 – Significado de felicidade entre adultos tailandeses.	33
Quadro 3 – Parte 1 – Dados sociodemográficos.....	60
Quadro 4 – Parte 2 – Questionário sobre significado de felicidade no trabalho.	61
Quadro 5 – Parte 2 – Resultado do questionário após o pré-teste.	63
Quadro 6 – Centros de ensino: <i>campus</i> Florianópolis.....	67
Quadro 7 – Departamentos do CTC.	67
Quadro 8 – Aspectos influenciadores do significado de felicidade no trabalho, obtidos pelo cruzamento entre a questão 1 e as demais, de acordo com suas frequências.	84
Quadro 9 – Aspectos influenciadores da felicidade no trabalho, obtidos pelo cruzamento entre a questão 27 e as demais, de acordo com suas frequências.	91
Quadro 10 – Aspectos influenciadores da felicidade no trabalho, obtidos pelo cruzamento entre a questão 38 e as demais, de acordo com suas frequências.	96

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Resultados quantitativos mais significativos das questões 1 a 39 para os participantes da pesquisa.....	77
Tabela 2 – Dados quantitativos das questões 1, 9, 27 e 38, referentes às dimensões espiritual, material e relacional.....	79
Tabela 3 – Dados quantitativos das questões 1, 27 e 38, representativos das dimensões espiritual, material e relacional.....	80
Tabela 4 – Fatores que influenciam a felicidade no trabalho, a partir do cruzamento da questão 1 com as demais.....	82
Tabela 5 – Aspectos que influenciam o significado de felicidade no trabalho considerando o somatório dos quesitos “Concordo totalmente” e “Concordo na maior parte”, a partir dos resultados encontrados na Tabela 4.	85
Tabela 6 – Aspectos que influenciam o significado de felicidade no trabalho considerando o somatório dos quesitos “Concordo totalmente” e “Concordo na maior parte”, apresentando representatividade para a felicidade no trabalho.	86
Tabela 7 – Fatores que influenciam a felicidade no trabalho, a partir do cruzamento da questão 27 com as demais.....	89
Tabela 8 – Fatores que influenciam a felicidade no trabalho, a partir do cruzamento da questão 38 com as demais.....	94

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Professores do CTC por gênero.....	68
Gráfico 2 – Centro Tecnológico – Distribuição dos professores por departamento e gênero..	68
Gráfico 3 – Caracterização dos respondentes – gênero.....	71
Gráfico 4 – Caracterização dos respondentes – idade.	73
Gráfico 5 – Caracterização dos respondentes – estado civil.	73
Gráfico 6 – Caracterização dos respondentes – nível de escolaridade	74
Gráfico 7 – Tempo de atuação.....	75
Gráfico 8 – Renda familiar.	76
Gráfico 9 – Atuação como professor.....	76

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

- CNEG – Congresso Nacional de Excelência em Gestão
- CoMovI – Grupo de Pesquisa Inovação em Ciência e Tecnologia
- FASSESC – Faculdades Integradas Associação de Ensino de Santa Catarina
- IES – Instituto de Ensino Superior
- IPES – Instituições Públicas de Ensino Superior
- IPOG – Instituto de Pós-Graduação e Graduação
- LAPPOT – Laboratório de Psicologia Positiva nas Organizações e no Trabalho
- LC – Lei Complementar
- LRF – Lei de Responsabilidade Fiscal
- MBA – *Master in Business Administration*
- MEC – Ministério da Educação
- PD – Pesquisa definitiva
- PP – Pesquisa primária
- PPGEGC – Programa de Pós-Graduação em Engenharia e Gestão do Conhecimento
- SPSS – *Statistical Package for the Social Sciences*
- TCLE – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
- UFSC – Universidade Federal de Santa Catarina

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	17
1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO	17
1.2 DEFINIÇÃO E APRESENTAÇÃO DO PROBLEMA	24
1.3 OBJETIVOS	25
1.3.1 Objetivo geral.....	25
1.3.2 Objetivos específicos.....	26
1.4 JUSTIFICATIVA DA PESQUISA	26
1.5 ESCOPO DA PESQUISA.....	27
1.6 ADERÊNCIA AO PPGEGC.....	27
1.7 ASPECTOS ÉTICOS.....	28
1.8 ESTRUTURA DO TRABALHO.....	29
2 REVISÃO DA LITERATURA	30
2.1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS	30
2.2 FELICIDADE NO TRABALHO.....	30
2.3 PROFESSOR.....	40
2.4 INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR	44
2.5 SÍNTESE DO CAPÍTULO	47
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	50
3.1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS	50
3.2 FLUXOGRAMA DE TRABALHO	50
3.2.1 Etapa 1: Início da pesquisa.....	51
3.2.2 Etapa 2: Revisão da literatura.....	52
3.2.3 Etapa 3: Análise e síntese da literatura	52
3.2.4 Etapa 4: Definição e desenvolvimento do instrumento de coleta de dados.....	53
3.2.5 Etapa 5: Definição e caracterização da instituição a ser pesquisada.....	53
3.2.6 Etapa 6: Definição e caracterização da população e da amostra	54
3.2.7 Etapa 7: Coleta de dados	54
3.2.8 Etapa 8: Tratamento e análise dos dados.....	54
3.2.9 Etapa 9: Relatório final.....	55
3.3 SÍNTESE DO CAPÍTULO	55
4 DEFINIÇÃO E DESENVOLVIMENTO DO INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS	56

4.1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS	56
4.2 DESENVOLVIMENTO DO INSTRUMENTO PARA COLETA DE DADOS	56
4.2.1 Apresentação do instrumento desenvolvido com base na literatura consultada	60
4.3 PRÉ-TESTE.....	62
5. COLETA DOS DADOS	65
5.1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS	65
5.2 CARACTERIZAÇÃO DA INSTITUIÇÃO DE ENSINO A SER PESQUISADA	65
– UFSC	65
5.3 PROCEDIMENTO DE COLETA DE DADOS.....	69
5.4 SÍNTESE DO CAPÍTULO	69
6 TRATAMENTO E ANÁLISE DOS RESULTADOS OBTIDOS	71
6.1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS	71
6.2 CARACTERIZAÇÃO DOS RESPONDENTES DO QUESTIONÁRIO.....	71
6.3 TRATAMENTO E ANÁLISE DOS RESULTADOS OBTIDOS.....	77
6.4 SÍNTESE DO CAPÍTULO	99
7 CONSIDERAÇÕES FINAIS E SUGESTÕES PARA FUTUROS TRABALHOS	101
7.1 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	101
7.1.1 Contribuições organizacionais.....	103
7.1.2 Limitações do trabalho.....	103
7.2 SUGESTÕES PARA FUTUROS TRABALHOS	103
REFERÊNCIAS	105
ANEXOS	134

1 INTRODUÇÃO

1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO

Na busca da promoção de um ambiente em que as pessoas possam desempenhar suas funções e, ao mesmo tempo, se sentir felizes, Hóquei (1997) afirma que o desempenho delas permanece estável se as condições de trabalho permanecerem normais, pois, quando mudanças ocorrem – por exemplo, um aumento na demanda de trabalho –, o desempenho profissional tende a diminuir. Conseqüentemente, outros fatores passam a sofrer mudanças também, pois a pressão do dia a dia em razão do aumento de demanda pode afetar o psicológico das pessoas, este diretamente relacionado ao seu bem-estar.

A preocupação em relação ao bem-estar das pessoas vem sendo fonte de inúmeros estudos, com o intuito de proporcionar uma melhoria na produtividade organizacional. Propicia, assim, um ambiente de trabalho capaz de permitir que a felicidade seja potencializada, já que trabalhadores felizes geralmente são mais comprometidos e engajados com suas atividades, passando a produzir mais e com um melhor desempenho (CSIKSZENTMIHALYI, 2003; SCHAUFELI; BAKKER, 2004; BAKKER, 2009), chegando ao sucesso com mais felicidade.

[...] é fulcral que as organizações estimulem os colaboradores a gerarem emoções positivas e as suas virtudes para rumarem ao sucesso, onde cada vez mais, os gestores das empresas precisam criar valor para que as organizações se mantenham no mercado de forma saudável (MAIO, 2016, p. 5).

A felicidade contagia o ambiente e estimula o indivíduo a caminhar sempre para frente, pois trabalhadores felizes tendem a ser mais produtivos, e os gestores precisam estar atentos a esse fator no ambiente de trabalho. Maio (2016) afirma que já existe a preocupação por parte das organizações em relação à gestão do impacto da felicidade no ambiente de trabalho, particularmente em relação ao impacto da motivação e da satisfação no desempenho do trabalhador.

Diante disso, fica evidente que a felicidade no trabalho é importante para o crescimento organizacional, pois as organizações necessitam de pessoas comprometidas com os seus objetivos e com os da organização, frente à competitividade do mercado.

De acordo com Wright e Cropanzano (2004) e Maio (2016), a motivação e a satisfação do trabalhador são fundamentais para uma organização de sucesso, em que as emoções positivas geram felicidade e possuem a capacidade de ampliar seu conhecimento e de torná-lo mais criativo, resiliente, socialmente conectado e mentalmente saudável, propiciando maior produtividade. Como consequência, supõe-se que a força de trabalho inserida em uma organização cujo ambiente é psicologicamente saudável pode ser o segredo do sucesso. Assim, as organizações podem obter vantagem e manter-se competitivas.

Falar de felicidade em organizações torna-se um tema desafiador, pois é falar de um sentimento e, ao mesmo tempo, de um comportamento evidenciado nas pessoas, que muda de acordo com o ambiente e com a cultura em que elas estão inseridas (MAIO, 2016). Diante desse contexto, a motivação da pesquisadora não é puramente ligada a fatores acadêmicos, pois a vivência pessoal é, em muitos casos, decisiva para suas escolhas. Dessa forma, trago para esta contextualização minha trajetória de vida até chegar ao Programa de Pós-Graduação em Engenharia e Gestão do Conhecimento da Universidade Federal de Santa Catarina (PPGEGC/UFSC).

Nasci em Nonoai, uma pequena cidade do interior do Rio Grande do Sul, em uma família de oito irmãos, criada em meio a dificuldades e conflitos, pois meus pais não tinham condições financeiras de proporcionar estudos para todos os filhos. Logo, eu e meus irmãos só conseguimos terminar o ensino fundamental mais tarde do que o normal. Nessa época, percebia que os filhos de fazendeiros e de comerciantes em Nonoai, após atingirem uma certa idade, eram enviados para uma cidade maior, para estudarem em internatos, e isso não acontecia em minha família, pois meus pais não tinham recursos para manter um filho em outra cidade.

O tempo foi passando, e eu fui crescendo cheia de sonhos. Quando completei meus 16 anos, em 1979, tive meu primeiro emprego, e com ele a responsabilidade de colaborar financeiramente em casa, além de ajudar minha mãe nas tarefas domésticas nos finais de semana. Esse trabalho remunerado foi em um *trailer*, vendendo lanches, e receber o primeiro salário gerou em mim o sentimento de realização. No mesmo ano, mudei de emprego ao ter a oportunidade de trabalhar no comércio como vendedora em uma loja de calçados. Foi uma experiência muito boa, pois obtive conhecimentos e noções de vendas e ainda passei a conhecer pessoas diferentes todos os dias.

Ressalto que, mesmo satisfeita por estar trabalhando, ganhando meu salário, podendo ajudar a minha família financeiramente, o sonho de estudar em uma cidade maior e buscar novos conhecimentos ainda “martelava” em minha cabeça.

Em 1981, com 18 anos, comecei a trabalhar em um escritório de contabilidade, onde aprendi a mexer com documentos contábeis, ter noções sobre a importância do dinheiro em nossas vidas e como lidar melhor com ele. Assim, passei a economizar e a me preparar para sair da cidade e ir em busca dos meus sonhos. Queria conhecer uma cidade maior, aprender a viver nela e estudar, mas ao mesmo tempo sentia medo de deixar a minha cidade e a minha família, enfim, da mudança que estaria por vir.

Mesmo com medo, segui meu caminho!

Conversei com minha mãe, que me deu todo o apoio para ir em busca de meus sonhos. Então, me mudei para a cidade de Chapecó, em Santa Catarina, e lá percebi que teria que aprender mais sobre as pessoas, pois tinham comportamentos diferentes dos que eu era acostumada em Nonoai. Tudo era novidade, e precisava estar atenta, pois caminhava rumo ao desconhecido.

Assim, iniciei uma nova trajetória em busca dos meus sonhos. Percebi que era um novo começo e que nada viria de graça, teria que lutar. A liberdade era boa, mas a partir daquele momento eu seria responsável pelos meus atos. Em 1982, surgiu a oportunidade de morar em Florianópolis, de morar na capital. Após três meses na cidade, comecei a trabalhar em um escritório de despachante, onde permaneci por pouco tempo, pois senti a necessidade de buscar um trabalho que me desse satisfação para amenizar a saudade de casa, que era muito grande.

Então, em 1983, consegui um emprego na Televisão Barriga Verde como responsável pelo roteiro comercial, onde precisei aprimorar um pouco mais os meus conhecimentos. Nesse lugar, fiz amigos que carrego em meu coração até hoje.

Mesmo trabalhando, nesse período ainda não podia realizar o sonho de voltar a estudar, pois não ganhava o suficiente. Tive de adiar um pouco mais meus planos de retornar às salas de aula.

Alguns meses se passaram, e, em 1983, conheci o Paulo. Começamos a namorar, e em 1985 nos casamos e nos mudamos para a cidade de Joinville. Finalmente, em 1986, pude retomar meus estudos e iniciei o segundo grau. Estava com 22 anos e era a mais velha da sala, em que a média de idade dos alunos não ultrapassava os 17 anos, mas não me intimidei com isso e finalizei essa etapa em 1988. Comecei, então, a alimentar a possibilidade de um dia

fazer uma faculdade de Administração. Porém, logo o projeto foi interrompido com a notícia de que estava grávida. Em 1989, nasceu a minha filha, Flávia, e, por um período, fiquei muito envolvida, deixando cair no esquecimento a possibilidade de continuar a estudar.

Em 1991, nasceu meu segundo filho, o Bruno. Depois do nascimento dele, passei longos anos cuidando da minha família e trabalhando. Às vezes, revisitava meus sonhos de um dia voltar a estudar e cursar Administração. Dessa forma, em 2002, prestei vestibular para o curso pela primeira vez, no Instituto de Ensino Superior (Faculdade IES), na cidade de Joinville. Fui aprovada e iniciei meus estudos, porém, por motivos financeiros, após alguns meses, precisei interromper mais uma vez meu sonho de estudar.

Em 2004, por convite da professora Édis, eu e minha família nos mudamos para Florianópolis por uma oportunidade de trabalho, para fazer parte da equipe de uma empresa de base tecnológica. O trabalho me proporcionou novos aprendizados dentro de um mercado competitivo. Era um ambiente tranquilo, harmonioso, com pessoas comprometidas, equipes sempre muito engajadas. Trouxe-me uma sensação de bem-estar em um meio agradável, os colegas dividiam experiências e conhecimentos de forma saudável. A organização comemorava com todos a cada resultado alcançado, propiciando bem-estar aos seus colaboradores de tal forma que passava o sentimento de felicidade. Para Maio (2016, p. 5), “[...] a felicidade organizacional é um diferencial competitivo, e é necessário que as organizações mentalizem esse fato para conseguirem competir adequadamente e da melhor forma possível no mercado e gerarem a tão ambicionada e vantajosa satisfação no seu interior”.

A felicidade nas organizações está diretamente associada a um conjunto de comportamentos. Pode-se entender que uma organização é feliz quando cada pessoa, independentemente de sua função ou do seu nível, atua em equipe, a fim de conquistar objetivos comuns. Essas pessoas encaram seus desafios e obtêm satisfação quando desenvolvem novos produtos/serviços que impactam de forma positiva. Além disso, organizações felizes contam com o envolvimento total de líderes e com subordinados que percebem o trabalho como uma atividade boa de ser realizada (BAKER; GREENBERG; HEMINGWAY, 2006).

Continuando a minha jornada, em 2005 pude rever a possibilidade de voltar a estudar. Prestei vestibular para o curso de Administração em duas faculdades, e para minha alegria passei em ambas. Escolhi a faculdade que ficava próxima do meu trabalho e me matriculei no curso de Administração da FASSESC (Faculdades Integradas Associação de Ensino de Santa

Catarina), curso que trazia em meus sonhos por anos, sonhos estes que finalmente estavam se tornando realidade. Nesse período, conciliar trabalho, família e filhos adolescentes não foi nada fácil, mas não desisti, continuei firme até me formar, em junho de 2009.

Mais uma etapa alcançada na minha vida!

Não posso deixar de citar que, como parte de minha formação, em 2008 iniciei um estágio na Clínica Médica IGM, como recepcionista, buscando assim colocar em prática todo o conhecimento adquirido até o momento. Encarei esse desafio com muita alegria e tive como resultado do aprendizado adquirido nos quatro anos de estudo na faculdade a minha contratação como administradora. Coloquei em prática novas ideias, necessárias para proporcionar momentos desafiadores, não só para um colaborador, mas para toda a equipe envolvida, inclusive para mim.

Fiquei um bom tempo só me dedicando ao trabalho e à família, mas em 2013 senti que era hora de buscar algo novo, novos conhecimentos. Foi assim que pesquisei e encontrei algo dentro da área em que trabalhava e iniciei um *Master in Business Administration* (MBA) Executivo em Gestão Comercial no Instituto de Pós-Graduação e Graduação (IPOG). Foram dois anos de intensa dedicação, mas aprendi muito e pude promover ações para implementar melhorias na organização, principalmente na manutenção e na captação de clientes.

Em 2014, me desliguei da clínica, mas sem desistir de meus estudos, finalizando-os nesse mesmo ano. Dois anos se passaram, e, em 2016, recebi mais um convite da professora Édis. Esse era para cursar uma disciplina isolada no PPGEGC, a disciplina de Gestão de Pessoas em Organizações Empreendedoras, ministrada pelas professoras Édis Mafra Lapolli e Ana Franzoni. Logo aceitei, mas o medo era inevitável, pois tudo era muito novo. Eu não fazia ideia do grau de envolvimento que teria a partir daquele momento, mas tinha uma certeza: de que esse seria um dos maiores desafios que eu enfrentaria. Estar dentro de uma universidade federal era algo inexplicável, circular entre os alunos foi uma sensação diferente de tudo que eu havia vivido até aquele momento.

Fiquei encantada pela didática da disciplina, em que os alunos podiam expressar suas opiniões e participar ativamente, junto com os colegas. Foi uma sensação muito agradável, percebi que eu estava iniciando um novo ciclo de minha vida.

No meu primeiro dia de aula, tudo era diferente para mim, e isso me encantava. A forma como as professoras conduziam a aula, sempre explicando tudo nos mínimos detalhes, falando da importância de estarmos ali e que nossa participação era necessária para que a aula

fluísse – por tudo isso, senti que estava no lugar certo e que era muito melhor do que eu imaginava.

As aulas eram simplesmente fantásticas. Existia uma sintonia entre alunos e professoras, e senti prazer em estar ali naquele momento. Eu percebia que todos tinham esse mesmo sentimento.

Em 2016, tive a oportunidade de cursar mais uma vez a disciplina de Gestão de Pessoas em Organizações Empreendedoras, também como disciplina isolada. Foi esse contexto que fez despertar em mim o interesse em pesquisar os aspectos comportamentais nas organizações. Assim, fui em busca de problemas que existiam nas organizações, problemas estes que fossem interessantes e que me trouxesse felicidade resolvê-los.

Para minha surpresa, deparei-me justamente com a questão comportamental das pessoas em relação ao seu bem-estar no trabalho. Isso me levou a pensar na felicidade no trabalho.

Em 2017, retornei para fazer uma nova disciplina com um assunto muito interessante: Jogos e Técnicas Vivenciais para o Empreendedorismo, também ministrada pelas professoras arroladas anteriormente. Eu estava ansiosa e curiosa para saber como era essa disciplina, e mais uma vez me surpreendi. Foram horas maravilhosas e cheias de novidades, aprendi muito sobre vivências e pude sentir como esse tema me fez falta dentro das empresas em que tive a oportunidade de trabalhar. Nesse mesmo ano, ingressei no Grupo de Pesquisa Inovação em Ciência e Tecnologia (CoMovI), sob a liderança da professora Édis. Nesse grupo, obtive apoio e incentivo para mergulhar nos estudos e me dedicar exclusivamente ao meu sonho.

No primeiro trimestre de 2018, fiz a disciplina de Criatividade, com os professores Tarcísio Vanzin e Luciane Fadel, em que senti que podia ir um pouco mais além. “A criatividade humana é a fonte de novas possibilidades e esperanças, de sonhos, ação e realização” (DILTS; EPSTEIN; DILTS, 2004, p. 13). Estudamos o processo de geração do conhecimento e da inovação na atualidade, visando a obter novos conhecimentos. Esse estudo gerou um artigo que enviei para o Congresso Nacional de Excelência em Gestão (CNEG) – que foi realizado na cidade do Rio de Janeiro –, com o título “Contribuições da criatividade para a retenção de clientes em clínicas médicas”. Para minha alegria, o artigo foi aceito.

Focada nos estudos, nesse mesmo ano de 2018, no segundo trimestre, cursei a disciplina de Fundamentos de Gestão da Inovação, com os professores João Artur de Souza, Gertrudes Aparecida Dandolini e Patrícia de Sá Freire. Ao final do trimestre, percebi que todos

podem inovar e que estava na hora de eu fazer isso em minha vida, então decidi participar do processo de seleção do programa, para o ingresso em 2019.

Assim, iniciei o processo seletivo do PPGEGC para cursar o mestrado, começando uma etapa nova em minha vida – entrar no meio acadêmico –, o que achava um sonho um pouco ousado para mim. Esse período foi de fortes emoções: participação no processo seletivo, aceite do artigo que fora enviado para o congresso no Rio, encontros para estudos com os colegas, criação de um grupo para sanar dúvidas e trocar ideias em relação aos artigos.

Finalmente, chegou o grande dia! Muita adrenalina. Fiz a prova e tive a sensação de que dei o meu melhor. Recebi o resultado no dia em que estava participando e apresentando o artigo no congresso. Pelos meus amigos do CoMovI, soube que eu tinha passado no processo. Não me contive de tanta felicidade e aproveitei para comemorar com a turma que conheci no congresso, a maioria de alunos da UFSC. Pensei: “Agora de fato vou fazer parte da família egeciana”.

Venci!

Já integrando a família egeciana, cursei, no primeiro trimestre de 2019, as disciplinas Fundamentos de Gestão do Conhecimento, com os professores Neri dos Santos e Gregório Varvakis, e de Métodos de Pesquisa em Engenharia e Gestão do Conhecimento, com o professor Cristiano Cunha, além de cursar novamente a disciplina de Gestão de Pessoas em Organizações Empreendedoras. Como em cada turma a didática era diferente, eu aprendia mais a cada encontro.

Tais disciplinas foram basilares para que eu pudesse compreender o universo em que estava entrando. Conheci, então, os fundamentos de gestão do conhecimento, bem como os métodos necessários para a minha dissertação.

No segundo trimestre, me aprofundando um pouco mais, cursei as disciplinas Métodos Qualitativos da Pesquisa, com o professor Cristiano Cunha, e Jogos e Técnicas Vivenciais para o Empreendedorismo, com as professoras Édis Mafra Lapolli e Ana Franzoni.

Os nossos mestres nos desafiam e nos mostram, por meio de exercícios a cada encontro, a importância de trabalharmos e superarmos juntos os desafios e as barreiras. Também nos impulsionam para a vitória, que é a nossa superação, gerando felicidade a cada conquista. A busca constante por melhorar o desempenho nas organizações é associada ao prazer pessoal, proporcionando o bem-estar às pessoas em seu ambiente de trabalho. Durante a minha trajetória, pude perceber a sensação de felicidade na vida profissional, e isso me fez

questionar: o que é felicidade? E ainda: o que é felicidade nas organizações? Como a felicidade dos colaboradores influencia na eficiência das organizações?

Buscar entender a importância de ser feliz no ambiente de trabalho foi o que mais corroborou a escolha do tema desta dissertação: a felicidade no ambiente de trabalho e sua influência na produtividade, na sustentabilidade e na competitividade das organizações.

1.2 DEFINIÇÃO E APRESENTAÇÃO DO PROBLEMA

O bem-estar no trabalho, de acordo com Machado (2018), está diretamente ligado ao balanceamento da vida pessoal e profissional. A felicidade no trabalho se conquista com esforços e muita dedicação, de acordo com Edmunds e Pryce-Jones (2008), e depende de dois fatores: que cada pessoa queira e goste da atividade que desempenha na organização e que isso contribua para seu crescimento tanto pessoal como profissional. A saúde da organização depende da existência de equilíbrio entre o trabalhador, o gestor e a organização. Quando em sintonia, isso faz com que o profissional atinja o máximo de desempenho.

Como vive-se um período de muitas transformações no mercado de trabalho, que vem trazendo mudanças sociais, como dizem os autores Ebert, Severo e Johann (2017), fatores como a segurança, a saúde e o bem-estar dos trabalhadores são ainda considerados relevantes no contexto organizacional. Pois esses fatores interferem na produtividade, na sustentabilidade e também na competitividade tanto dos trabalhadores quanto da organização.

Machado (2018), em seu livro, traz que é incipiente essa questão no Brasil e mostra um estudo realizado em 2014, em São Paulo, intitulado “O futuro do trabalho: impactos e desafios para as organizações no Brasil”. Nele, foram ouvidas 113 organizações brasileiras, com o objetivo de compreender como a evolução das características do trabalho no mundo contemporâneo afetam as organizações.

Ribeiro (2019), em sua tese de doutorado, traz que o ser humano, por meio do trabalho, desenvolve habilidades e possibilidades de transformação, isso porque faz parte da necessidade humana atribuir significado a todo contexto de sua vida. Desse modo, para a autora, é possível pensar em determinadas questões: como se manifesta a felicidade no trabalho? É possível ser feliz no trabalho?

Tendo em vista que os seres humanos passam grande parte de seu tempo trabalhando, pode-se dizer que o trabalho se caracteriza como um ponto central na vida das pessoas. Ribeiro (2019) traz a preocupação de que, entre as possíveis e inúmeras profissões, a de professor vem

sofrendo grandes modificações ocasionadas pelos avanços tecnológicos e chama a atenção para o fato de que existem poucas pesquisas que relacionam felicidade no trabalho e significado atribuído ao trabalho de professores.

Para Tolfo e Piccinini (2007, p. 40):

O significado do trabalho é a representação social que a tarefa executada tem para o trabalhador, seja individual (a identificação de seu trabalho no resultado da tarefa), para o grupo (o sentimento de pertença a uma classe unida pela execução de um mesmo trabalho), ou social (o sentimento de executar um trabalho que contribua para o todo, a sociedade).

Warr (2007) afirma que, quanto à relevância social, a felicidade no trabalho torna-se benéfica para os trabalhadores, as organizações, as comunidades e a sociedade em geral.

Foi com base nos autores anteriormente arrolados que Ribeiro (2019) desenvolveu sua tese, buscando responder como se constituem as relações entre sentido e significado do trabalho e as consequências para a construção da felicidade no âmbito profissional. O método por ela desenvolvido foi aplicado em uma instituição de ensino privada e sem fins lucrativos. Ao final de seu trabalho sugeriu que essa pesquisa fosse aplicada em uma instituição pública. Nesse contexto, surgiu a pergunta de pesquisa: **Quais os principais aspectos que influenciam a felicidade no trabalho para professores de instituições de ensino superior pública, visando a melhoria da produtividade organizacional?**

1.3 OBJETIVOS

Para elucidar o problema de pesquisa, foram definidos os objetivos geral e específicos, que são apresentados a seguir.

1.3.1 Objetivo geral

Analisar os principais aspectos para a felicidade no trabalho, para professores de uma instituição pública de ensino superior, visando a melhoria da produtividade organizacional.

1.3.2 Objetivos específicos

- ✓ Identificar os aspectos considerados para a felicidade, para os professores de uma instituição pública de ensino superior.
- ✓ Verificar a percepção desses profissionais em relação à felicidade no trabalho.
- ✓ Estabelecer os componentes de sustentação fundamentais para a felicidade no trabalho desses profissionais visando a melhoria organizacional.

1.4 JUSTIFICATIVA DA PESQUISA

A busca pela felicidade das pessoas vem ganhando atenção não só nas organizações, mas também no âmbito geral de todos os países. Como o ser humano passa boa parte do seu tempo no trabalho, sendo esse um espaço central em suas vidas, a felicidade no trabalho se torna um fator importante, que contribui para a geração de bons sentimentos. De forma geral, as pessoas buscam, então, dar um significado ao trabalho e com isso esperam o reconhecimento das organizações. Assim, sentem-se com o dever cumprido, e isso contribui para o seu bem-estar e a sua felicidade.

Ribeiro (2019) traz a preocupação de que, entre as possíveis e inúmeras formas de trabalho, a profissão de professor vem sofrendo grandes modificações, sendo estas ocasionadas pelos avanços tecnológicos, e ressalta que existem poucas pesquisas que relacionam felicidade no trabalho e seu significado no que se refere ao trabalho de professores.

Vários são os autores que tratam das modificações necessárias em sala de aula. Alda (2012) afirma que antes a educação era centrada no professor, ele era o detentor do conhecimento e o repassava aos alunos, sem uma reflexão sobre o conteúdo ministrado. Já Ferro e Paixão (2017) abordam as mudanças ocorridas, mostrando a sociedade conectada em redes, com relações mais coletivas, permitindo aos alunos fazer parte do compartilhamento dos conhecimentos.

Nesse contexto, torna-se relevante refletir sobre o significado do trabalho para os professores e como isso está construindo ou mudando a felicidade no trabalho, com vistas a melhoria da produtividade.

1.5 ESCOPO DA PESQUISA

Esta pesquisa tem como objetivo analisar os principais aspectos para a felicidade no trabalho para professores de uma instituição pública de ensino superior, visando a melhoria da produtividade organizacional. O foco está voltado para o significado de felicidade no trabalho, e não para o significado do trabalho de professor, não se excluindo, no entanto, esse constructo da pesquisa.

A abrangência do estudo é local, tomando-se por base uma instituição pública de ensino superior, e apresenta um viés transversal.

1.6 ADERÊNCIA AO PPGE GC

O PPGE GC/UFSC é um programa interdisciplinar concentrado em três áreas de conhecimento: Engenharia do Conhecimento, Mídias do Conhecimento e Gestão do Conhecimento. O conhecimento é objeto de pesquisa do PPGE GC, sendo caracterizado e definido, de maneira interdisciplinar, como conteúdo ou processo resultante de interações sociotécnicas entre agentes humanos e tecnológicos. Para o PPGE GC, o conhecimento é um “conteúdo ou processo efetivado por agentes humanos ou artificiais em atividades de geração de valor, científico, econômico, social ou cultural” (PACHECO, 2016, p. 20).

Dessa forma, esta dissertação apresenta aderência ao programa na área de concentração de Gestão do Conhecimento e se contextualiza na linha de pesquisa de Gestão do Conhecimento Organizacional por analisar os principais aspectos para a felicidade no trabalho para professores de uma instituição pública. Este estudo busca um melhor entendimento do significado da felicidade no trabalho, partindo do pressuposto de que “a felicidade no trabalho tem como objetivo contribuir para o desenvolvimento de organizações que favoreçam a felicidade, ao construir ambientes mais humanos e eficientes, orientados ao aproveitamento da disposição das pessoas”, conforme Ribeiro (2019, p. 35).

O tema “felicidade” vem despertando a curiosidade acadêmica e se tornando um objeto de estudo recente por parte de pesquisadores. Assim, realizou-se um levantamento de estudos desenvolvidos pelo PPGE GC relacionados a aspectos do comportamento humano no ambiente de trabalho, buscando resgatar contribuições que venham a enriquecer o embasamento teórico desta dissertação e, também, realçando pesquisas que tangenciam o tema

da felicidade. No Quadro 1, são apresentadas as teses (T) e dissertações (D) do PPGEGC com as temáticas que se relacionam com a presente pesquisa.

Quadro 1 – Teses (T) e dissertações (D) do PPGEGC com as temáticas relacionadas a esta pesquisa.

Ano	Título	Autor	T/D
2019	Riscos da perda de conhecimento vinculado a fatores humanos em empresas intensivas em conhecimento.	POTRICH, L. N.	D
2017	A pedagogia psicodramática como forma de construção do conhecimento: uma experiência na disciplina metodologia de pesquisa no ensino superior.	CARDOSO, A. S.	D
2016	Conexão FCEE (físico, cognitivo, emocional e espiritual) como um processo de autoconhecimento para o desenvolvimento de líderes.	LAPOLLI, J.	T
2015	A influência da espiritualidade no processo de gestão do conhecimento em empresas de base tecnológica.	TECCHIO, E. L.	T
2015	O processo de liderança em contexto espiritualizado: a escola Waldorf Anabá.	SANTOS, F. B.	D

Fonte: Elaborado pela autora (2020).

Esta dissertação une-se a essas teses e dissertações a fim de ampliar o conhecimento sobre o comportamento das pessoas no ambiente de trabalho, especificamente em relação à percepção de felicidade no trabalho e seu significado para professores de uma instituição pública.

1.7 ASPECTOS ÉTICOS

Toda pesquisa envolvendo o ser humano em seu processo de construção deve atender fundamentos éticos e científicos pertinentes às diretrizes e normas regulamentadoras da pesquisa, de acordo com a Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012, e com a Resolução nº 510/2016, do Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos.

Segundo Araújo (2003), os comitês de ética são multidisciplinares e têm envolvimento de pessoas de diversas áreas relacionadas ao conhecimento humano. O autor esclarece que o objetivo principal se dá pela preservação tanto das pessoas envolvidas como da pesquisa científica e busca contemplar antecipadamente como a pesquisa ocorre. Creswell (2014) descreve a importância de informar os participantes do propósito da pesquisa ao enviar o termo de consentimento, explicitar que a participação é voluntária e protegida de riscos.

O desenvolvimento da pesquisa junto aos participantes é regido e mantido a partir do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), em conformidade com a Resolução nº 466 por possuir diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos (Anexo A). Importante destacar, a respeito da transparência das informações contidas nesta pesquisa, ou decorrentes desta, que se resguarda o direito de anonimato dos participantes.

1.8 ESTRUTURA DO TRABALHO

O conteúdo do presente trabalho divide-se em sete capítulos, conforme descrição:

O capítulo 1 apresenta a introdução, com o delineamento da pesquisa, constituído por: contextualização da pesquisa, definição do problema de pesquisa, objetivo geral e objetivos específicos, justificativa e relevância do trabalho, escopo da pesquisa, adesão ao PPGEGC, aspectos éticos e, por fim, estrutura do trabalho.

O capítulo 2 trata da revisão da literatura, tendo como base a revisão sistemática integrativa da literatura.

O capítulo 3 apresenta os procedimentos metodológicos, constituídos pela caracterização da pesquisa, pelo desenvolvimento de um fluxograma de trabalho e pelo detalhamento dos procedimentos e dos instrumentos para coleta de dados, pela seleção de onde será realizada a pesquisa e dos respectivos respondentes, bem como pela condução da apresentação e da análise dos dados.

O capítulo 4 tem por finalidade apresentar a definição e o desenvolvimento do instrumento de coleta de dados para dar suporte a análise dos aspectos da felicidade no trabalho.

O capítulo 5 trata da coleta de dados utilizando o instrumento de pesquisa desenvolvido.

No capítulo 6 apresenta-se o tratamento e a análise dos resultados obtidos com a pesquisa.

No último capítulo, o sete, são apresentadas as considerações finais da pesquisa e as sugestões para futuros trabalhos.

Na sequência, são denominadas as referências utilizadas nesta dissertação, seguidas pelos apêndices e pelos anexos.

2 REVISÃO DA LITERATURA

2.1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Este capítulo tem por objetivo desenvolver a base teórica necessária a esta pesquisa para um melhor entendimento, compreendendo e dando significados aos fatos investigados. Pois, conforme Trivinos (1987, p. 104), “não é possível interpretar, explicar e compreender a realidade sem um referencial teórico”. Para isso, realizou-se uma revisão sistemática integrativa da literatura a partir de consulta às bases de dados Scopus e EBSCO, a dissertações e teses do PPGEGC/UFSC e de outros programas de pós-graduação, além de livros, dos artigos mais citados pelos autores dos artigos das bases de dados selecionadas e de outros documentos considerados relevantes a esta pesquisa (Apêndice A).

Consideraram-se relevantes para o arcabouço teórico a ser utilizado na construção desta pesquisa os tópicos: “felicidade no trabalho”, “professor” e “instituição de ensino superior”.

2.2 FELICIDADE NO TRABALHO

A felicidade foi definida por Hartmann (1934, apud WARR, 2007) como um estado de bem-estar, que emerge de emoções agradáveis, sendo que essas emoções podem ser alteradas desde um pequeno prazer até um alto grau de felicidade. No decorrer da história, a felicidade foi considerada pelos filósofos como um bem superior importante, que leva a motivação a uma ação humana (DIENER, 1984).

Segundo Aristóteles, “a felicidade é algo absoluto e autossuficiente, sendo também a finalidade da ação” (PESSANHA, 1991, p. 15). Para serem felizes, as pessoas precisam de amigos, pois teriam dificuldades de desenvolver qualquer atividade sozinhas. As atividades desenvolvidas com outras pessoas tornam-se mais prazerosas e envolventes, resultando em felicidade. Aristóteles não possuía habilidades diferentes das nossas para dividir os componentes ou fatores que determinam a felicidade, mas tinha entendimento de que a saúde era primordial e fazia parte dos esforços para se alcançar o bem-estar, fornecendo de certa maneira alguns elementos (internos e externos) importantes para a felicidade, como: nascimento nobre, numerosos e bons amigos, riqueza, bons filhos, muitos filhos, uma boa

velhice; mais excelências corporais, tais como saúde, beleza, força, estatura, preparação para competições atléticas, uma boa reputação, honra, boa sorte e virtude (MICHALOS, 2007).

A visão de Aristóteles em relação à felicidade refere-se a um resultado do exercício das virtudes. Já para Epicuro, filósofo ateniense que viveu no século IV a.C., a felicidade pode ser atingida por prazeres moderados, trazendo um estado de tranquilidade, ocasionando a felicidade plena (PESSANHA, 1991). Porém, para Epicuro, mesmo a felicidade sendo baseada na realização de desejos, estes podem gerar perturbações, dificultando, assim, o encontro da felicidade, que, para ele, é alcançada com a sustentação da saúde do corpo e com a serenidade do espírito.

Ferraz, Tavares e Zilberman (2007) dizem que os melhores níveis de felicidade têm seu comprometimento com a fé, e que muitas pessoas entendem que precisam ter alguma ligação com o espiritual para serem felizes. Os autores descrevem que, enquanto a “religiosidade pressupõe um sistema organizado de crenças e de práticas ritualísticas, a espiritualidade consiste numa busca pelo significado da vida” (FERRAZ; TAVARES; ZILBERMAN, 2007, p. 237). Porém, mesmo existindo uma conexão entre a felicidade plena por meio da espiritualidade e a religiosidade, elas são diferentes, pois, de acordo com Tecchio (2015), a religiosidade está envolvida com cerimônias, orações, entre outras manifestações, e a espiritualidade está mais associada ao ser humano e ao seu “Eu interior”.

Santos (2015) afirma que a espiritualidade está inserida nos conceitos psicológicos positivos, como: amor, paciência, compaixão, tolerância, entre outros elementos que podem influenciar a harmonia das pessoas em relação a outros indivíduos inseridos no ambiente. “A espiritualidade refere-se a essa experiência de contato com algo que transcende as realidades normais da vida”, diz Lapolli (2016, p. 88).

Para alcançar a felicidade, é necessário, então, nos conhecermos internamente, a fim de obter um equilíbrio externo com os eventos contrários que intervenham nesse sentimento de prazer (GRAZIANO, 2005). Nesse sentido, já em 1990, Csikszentmihalyi disse que todos os seres humanos têm liberdade para escolher serem felizes e, ainda, que são as pessoas que têm o domínio em relação à experiência interior e possuem a capacidade de determinar a qualidade de suas vidas.

Graziano (2005), em uma perspectiva histórica, observou que a concepção humana de felicidade está atrelada a duas naturezas: a primeira, relacionada à natureza extrínseca, que leva o ser humano a acreditar na felicidade, buscar além de si mesmo, não necessariamente de forma acomodada, mas com expectativas de encontrá-la em eventos ou em conquistas

externas. A segunda, de natureza intrínseca, parte da premissa de que a concepção de felicidade percebe o indivíduo como fonte, atribuindo a ele a tarefa de trabalhar o seu Eu e somente assim poder conquistar uma vida próspera e feliz.

Já para Achor (2012, p. 61), é fundamental ter a percepção de que os benefícios da felicidade podem existir nos “pequenos e momentâneos vislumbres de positividade que temos todos os dias da vida”. O autor descreve que a felicidade é subjetiva, diferente para cada ser humano, o que leva a pessoa a descobrir o que traz para sua vida mais felicidade. Pode ser uma conversa agradável com um amigo, um vídeo etc.; vai depender de cada um, e esses momentos podem levá-la a desempenhar melhor suas funções, a gerar bons resultados em seu dia a dia de trabalho.

O interesse em descobrir o que as pessoas consideram ser ou estar feliz foi alavancado a partir da publicação do livro *Authentic happiness*, escrito por Seligman, psicólogo estadunidense e autor da área de psicologia positiva. Ele estabeleceu reflexões sobre a psicologia positiva, dando origem ao conceito de felicidade que se tornou referência na área (SELIGMAN, 2010).

A felicidade, de acordo com Seligman (2010), consiste em diferentes momentos independentes da satisfação do passado e do futuro, compreendendo dois aspectos distintos: prazeres, que são as satisfações que envolvem componentes sensoriais e emocionais (sensações naturais); e gratificações, que são ocupações que as pessoas gostam de praticar, mas que não abrangem nenhuma sensação natural, embora tenham um envolvimento profundo, perdendo a noção da realidade. Sendo assim, para o autor, a felicidade pode ser definida e analisada por três elementos essenciais: emoção positiva, engajamento e sentido, elementos estes que vêm confirmar o que o autor já trazia em Seligman (2003). É, ainda, corroborado por Fisher (2010), que afirma que, dependendo se a situação do momento corresponde ao que a pessoa necessita, espera ou deseja que aconteça, surge a satisfação, levando-a à felicidade.

Já, em 2003, Seligman identificou três importantes pilares para a investigação dessa perspectiva: 1) a experiência subjetiva, relacionada a estudos voltados ao bem-estar, a experiências positivas ocorridas no passado por meio de emoções positivas, a aspectos como felicidade e transcendência – *flow* – no presente, e, no futuro, a aspectos relacionados à esperança e ao otimismo; 2) as características individuais relacionadas às forças pessoais e às virtudes, associadas às capacidades para o afeto, o perdão, a espiritualidade, o talento e a sabedoria; 3) as instituições e as comunidades, relacionadas ao funcionamento de grupos,

incentivando o estudo sobre as virtudes cívicas e sobre as instituições que possibilitam mudanças nos indivíduos, tornando-os melhores cidadãos – tem como foco o direcionamento para a responsabilidade, o altruísmo, a tolerância e a ética no trabalho. Esses três pilares sustentam fatores que, ao serem percebidos e trabalhados no ser humano, podem se tornar eficazes na prevenção de problemas relacionados ao comportamento do indivíduo, prospectando a felicidade.

A emoção positiva nos possibilita ter sentimentos como: prazer, entusiasmo, êxtase, calor, conforto e sensações, sendo estes sentimentos que proporcionam o prazer. O engajamento se refere à entrega em que o tempo passa sem a pessoa se dar conta, quando ela perde a consciência do tempo durante a atividade em que está envolvida. O sentido, o terceiro elemento da felicidade, consiste em pertencer, servir e acreditar em algo que possa ser maior que o seu eu (SELIGMAN, 2019).

Seligman (2019, p. 25) descreve, em seu livro *Florescer: uma nova compreensão sobre a natureza da felicidade e do bem-estar*, a felicidade como uma “coisa real” e mensurável. O autor afirma que a teoria da felicidade autêntica surgiu para explicar a *coisa real*, definindo a felicidade como satisfação com a vida e a partir de cinco elementos básicos: 1) a emoção positiva, fundamental para a teoria de bem-estar; 2) a entrega (viver o momento presente); 3) o sentido (as idiossincrasias da vida); 4) sucessos (indivíduos que perseguem o sucesso); e 5) relações (com os outros indivíduos), influenciando na formação da resiliência, do bem-estar e da felicidade das pessoas.

Hitokoto, Takahashi e Kaewpijit (2014), em pesquisa intitulada “Happiness in Thailand: variation between urban and rural regions”, pelas várias definições de felicidade ao longo da história e pelo grau de subjetividade do conceito, objetivaram examinar a correlação entre aspectos sociodemográficos e a concepção de felicidade, investigando identificando os diferentes significados dela entre adultos tailandeses (Quadro 2).

Quadro 2 – Significado de felicidade entre adultos tailandeses.

SIGNIFICADO	%
Referência ao relacionamento imediato, como família, filhos e amigos.	92,1
Referência ao relacionamento imediato e a ser comum.	60
Referência a ser comum, vivendo uma vida comum.	72
Referência a ser comum por não ter grandes problemas.	89,4
Referência a bens materiais e concretos.	65,7
Referência a bens materiais e ao relacionamento imediato de alguém.	60,6
Referência ao trabalho de alguém.	72,7
Referência à concepção de felicidade.	81,7
Referência à própria condição.	100

Referência a não ter uma conceituação clara sobre a felicidade.	100
---	-----

Fonte: Hitokoto, Takahashi e Kaewpijit (2014, p. 234-235).

Pela pesquisa de Hitokoto, Takahashi e Kaewpijit (2014), entre os tailandeses, o significado de felicidade que se sobressaiu foi a referência à própria condição e a não ter uma conceituação clara sobre a felicidade. Isso se deve à sua subjetividade, bem como ao fato de ela ser inerente e vivenciada por cada indivíduo de forma única. Ágota e Szabó (2017) afirmam que as vivências emocionais positivas mais fortes do indivíduo não são mais preditoras da felicidade do que as vivências mais brandas, ou seja, a ênfase está na frequência, e não na intensidade. Cardoso (2017) argumenta também que a felicidade associada à qualidade de vida não necessariamente é aquela que esteja relacionada aos bens materiais. Voltando à pesquisa de Hitokoto, Takahashi e Kaewpijit (2014), esse item obteve uma porcentagem de 65,7% como significado de felicidade entre os tailandeses pesquisados.

Em diferentes culturas, existem palavras distintas que expressam o sentido de felicidade associado à existência do ser humano. Diante dessa afirmação, Machado (2018) diz que a felicidade é um sentimento que flui internamente no ser humano e que depende muito da sua força de vontade de querer sentir. Já Ribeiro (2019) expressa que a felicidade se encontra quando o ser humano faz indagações sobre o sentido da vida, aparecendo com mais profundidade ao se relacionar à sua existência. Afirma, ainda, que a busca constante pela felicidade está inserida na história da humanidade com o intuito de ter uma melhor compreensão sobre o sentido da vida e sua importância.

Assim, a felicidade pode ser considerada um acontecimento que necessita de atenção, pois envolve o bem-estar individual, mas não se limita a ele; possui relação com outros fatores, como: autorrealização, aprendizagem, crescimento pessoal, significados e objetivos da vida, entre outros (BUDDE, 2018). Um sentimento de perda da felicidade gera na pessoa sofrimento e pode apresentar problemas sérios, em que a pessoa nessa situação passa a ser vítima de desespero seguido de ansiedade e de indiferença (AL-TARAWNEH *et al.* 2019).

A felicidade vem chamando a atenção dos estudiosos não somente como um estado em que o ser humano sente, mas também como o bem-estar das pessoas e suas relações no ambiente de trabalho. Para ser feliz, é preciso estar bem consigo mesmo e viver de forma plena, usufruindo ao máximo de tudo que a vida proporciona.

Csikszentmihalyi (1990) afirmava que o homem busca e anseia pela felicidade, mas ela não é algo que ocorre simplesmente, por meio do resultado obtido pela sorte ou pelo que dinheiro possa conquistar, e sim depende de acontecimentos externos e da forma como se

interpretam tais acontecimentos. Nesse sentido, o autor relata que, no trabalho ou em outros momentos da vida, a felicidade vai ao encontro das experiências de *flow*, isto é, a uma experiência subjetiva de transcendência ao desenvolver uma atividade com sentido.

A origem do trabalho, para Warr (2007), não se resume a uma função desenvolvida; ele tem objetivos mais complexos, sendo fundamental para a organização, pois exige empenho e uma dedicação que vai além do prazer. Segundo o autor, as capacidades intelectuais e emocionais, junto com o conhecimento, contribuem para a felicidade no trabalho. Pessoas com uma maior capacidade de desenvolver trabalhos mais complexos podem ter, em relação a outras pessoas, uma diferença na execução de objetivos, nas recompensas e nos impactos no seu bem-estar. Em contrapartida, nos trabalhos que possuem um grau de complexidade menor, as exigências podem não estar associadas ao desempenho.

Warr (2007) ressalta que nem todas as pessoas possuem o sentimento de felicidade ou infelicidade no ambiente de trabalho com a mesma intensidade, independentemente de suas ocupações terem as mesmas “características”. Existe um sentimento, próprio da pessoa, que influencia a sua felicidade e que independe de seu ambiente atual. A percepção de um olhar para o futuro, juntamente com o seu desgaste no ambiente do trabalho, altera seu olhar atual. Dessa forma, “as pessoas no trabalho são mais felizes se seus empregos contiverem características geralmente desejáveis e se suas próprias características e seus processos mentais encorajarem a presença de felicidade” (WARR, 2007, p. 2, tradução nossa).

A existência de diferentes ambientes profissionais e de suas características tem importante influência no comportamento organizacional, bem como na saúde mental e no bem-estar do indivíduo, e assim, para Warr (2007), ambientes de trabalho adequados devem contemplar, entre outras, as seguintes características:

1. Oportunidade de controle pessoal.
2. Oportunidade para uso de habilidades.
3. Metas geradas pelo ambiente.
4. Variedades do trabalho.
5. Clareza no ambiente.
6. Contato social.

Em virtude dos diferentes ambientes de trabalho, Fischer (2010) afirma que a felicidade e as vivências positivas são influenciadas pelos sentimentos positivos, pelo estado

de espírito, pelas emoções e pelo estado de fluxo no trabalho vivenciado pelas pessoas. Porém, embora esses fatores compreendam atitudes positivas, elas podem não ser suficientes para determinar as várias facetas da felicidade no local de trabalho. Conforme o autor, nos últimos anos foram apresentados em diversas pesquisas constructos que evidenciam a felicidade no local de trabalho, mas a maioria tem o mesmo significado – experiências ou julgamentos agradáveis, como sentimentos positivos, estado de espírito, emoções e estado de fluxo no ambiente profissional.

Arnetz *et al.* (2013) relatam que estudos vêm buscando examinar a relação entre a espiritualidade no local de trabalho e o bem-estar das pessoas, com o foco na experiência da espiritualidade individual, incluindo aspectos transcendentais. O estado de espírito do ser humano está voltado à sua espiritualidade, isto é, à forma como transcende as realidades do cotidiano. A “espiritualidade no ambiente de trabalho pode ser vista como a incorporação dos valores espirituais de um indivíduo ao seu ambiente laboral”, gerando efeitos em relação ao comportamento da pessoa, bem como na forma que ela interpreta e questiona os acontecimentos no espaço de trabalho (SANTOS, 2015, p. 59). Para Garg (2017), em uma experiência de grupo, a espiritualidade requer um comprometimento das pessoas satisfeitas com seu trabalho e tendo equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Corroborando, Aboobaker, Edward e Zakkariya (2019) afirmam que a espiritualidade no local de trabalho possui um importante papel, sendo composta por três dimensões: trabalho significativo, senso de comunidade e alinhamento com os valores organizacionais.

Essas dimensões, aliadas aos componentes abordados por Fischer (2010), relacionados à felicidade no trabalho, possibilitam descobrir conceitos baseados no estresse, na saúde mental e em outros constructos existentes que identificam antecedentes do bem-estar no trabalho como uma tarefa desafiadora, afirmam Paschoal, Torres e Porto (2010). Pois as pessoas desenvolvem crenças relacionadas ao seu bem-estar e julgam que as organizações valorizam seu trabalho e seu desempenho, podendo a felicidade ser observada no ambiente de trabalho por meio da produtividade, do desempenho e da rentabilidade.

Fisher (2010) diz que, nas últimas quatro décadas, pesquisadores desenvolveram estudos sobre felicidade, sendo apresentados vários construtos, com diferentes denominações, permitindo, assim, evidenciar e operacionalizar o conhecimento de felicidade no trabalho como: *job satisfaction* (satisfação no trabalho); *job involvement* (envolvimento no trabalho), voltado para a relação do profissional com a organização; *organizational commitment*

(comprometimento), que leva o profissional a internalizar os objetivos organizacionais; *employee engagement* (engajamento); *flow state* (estado de *flow*); *work motivation* (motivação), que pode ser intrínseca e/ou extrínseca; e *well-being* (bem-estar).

A felicidade que as pessoas sentem ao desenvolver seu trabalho, de acordo com Robertson e Cooper (2011), faz parte do nível de satisfação com o seu ambiente laboral. Para a maior parte das pessoas, as experiências que envolvem o emocional estão ligadas ao trabalho ou são influenciadas pela atividade que realizam. Para os autores, a satisfação profissional envolve alguns fatores importantes para a pessoa, como o relacionamento com gestores e colegas e as oportunidades para crescimento e desenvolvimento no trabalho.

A capacidade das pessoas de desenvolver melhor suas tarefas, contribui para a associação de felicidade no trabalho “por meio das diferenças vinculadas no desempenho no trabalho”, podendo ocorrer que pessoas com um maior conhecimento possam desenvolver tarefas mais complexas e desempenhá-las melhor que outros (ROBERTSON; COOPER, 2011, p. 375, tradução nossa). Em contrapartida, os autores descrevem que a capacidade cognitiva pode “não estar relacionada ao desempenho e ao bem-estar”. Sentir-se feliz no trabalho tem relação com a tarefa que o ser humano desenvolve – o desempenho tanto pode ser bom como ruim, e isso vai depender exclusivamente de cada pessoa, refletindo, assim, na sua produtividade, em seu desempenho e em sua rentabilidade.

Silva e Tolfo (2012) acreditam que a percepção do ser humano, de uma forma significativa, em relação ao trabalho colabora com o desenvolvimento da pessoa, podendo também contribuir para o aumento da felicidade no trabalho. Para os autores, “a importância proporcionada pelo trabalho à construção do bem-estar é variada, mas na sociedade atual tende a ser relevante, pois aqueles que trabalham são cercados de designativos positivos”. Desenvolver um trabalho que possa contribuir de forma significativa para a vida do indivíduo contribui na formação, na percepção “e [em] sentimentos decorrentes de que a vida no trabalho vale a pena” (SILVA; TOLFO, 2012, p. 342).

Tais percepções e sentimentos, na visão de Kumar e Iyer (2012), fazem-se necessários em relação ao ambiente de trabalho, pois a qualidade de vida do profissional depende de vários elementos que podem não se complementar, e com os quais a inteligência emocional tem correlação positiva. Goleman (2012, p. 337), pesquisador contemporâneo dedicado a estudar o conceito de inteligência emocional, define-a como a “[...] capacidade de identificar nossos próprios sentimentos e os dos outros, de motivar a nós mesmos e de gerenciar bem as emoções dentro de nós e em nossos relacionamentos”. Dessa forma, os autores Kumar e Iyer (2012)

ênfatizam que a qualidade de vida no trabalho é dependente da percepção do indivíduo e da forma com que se ajusta ao estresse e às mudanças que vivencia no ambiente de trabalho.

Corroborando, Saenghiran (2013) afirma que a felicidade no trabalho não se resume somente a sentimentos ligados à satisfação e às vivências positivas; é necessário que sua vida profissional tenha propósito e significado. Assim, “o papel de trabalhador continua a ser central na vida dos indivíduos [...] A satisfação com a vida poderá variar de acordo com os diferentes papéis que as pessoas desempenham e com os vários contextos em que se encontram envolvidas” (AGOSTINHO, 2013, p. 7-8).

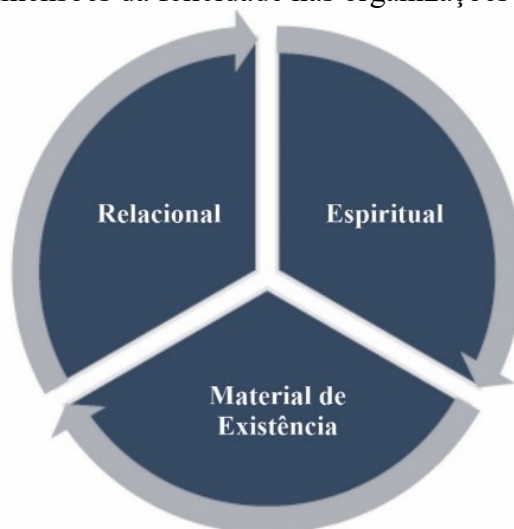
Em organizações que possuem sistema de trabalho de alto desempenho, mas em que os colaboradores percebem a existência de práticas favoráveis à família, a quantidade de conflitos é reduzida. Nos ambientes em que colaboradores possuem alto número de conflitos, esses apresentam níveis de desgaste elevados, e o envolvimento na tomada de decisão compartilhada ou em sistemas de treinamento demanda muitos recursos do indivíduo, como esforço físico e mental, aumentando a probabilidade de o estresse se desenvolver (CARVALHO; CHAMBEL, 2015).

Em relação ao envolvimento no trabalho, Rivkin, Diestel e Schmidt (2016) argumentam que colaboradores altamente comprometidos têm mais probabilidade de experimentar o fluxo de trabalho pelo fato de que, durante a execução das tarefas, eles estão mais dispostos e, portanto, mais propensos a investir seus recursos energéticos. Nas empresas que trabalham com o máximo de eficácia, o equilíbrio entre a vida profissional e a vida particular é mais difícil de se obter do que nas empresas pseudoempreendedoras, devido à implicação das pessoas no processo inovador exigido da organização, em que os resultados esperados são imediatos, e depende deles que ocorra a inovação (GEORGET; RAYNA, 2017).

Àgota e Szabó (2017, p. 300, tradução nossa) definem que “os determinantes mais significativos da felicidade no trabalho são os resultados e sucessos alcançados”. Afirmam também que tanto o sucesso como as realizações no trabalho apresentam indicadores que levam ao bom desempenho e possuem comunicação não apenas para si mesmo, mas também para os outros, e que a importância de se ter boa comunicação e bons relacionamentos no ambiente laboral contribui, da mesma forma, para o aumento da felicidade.

Silva, Boehs e Cugnier (2017) apresentam três dimensões consideradas fundamentais para a felicidade nas organizações e no trabalho, que são: relacional, espiritual e material de existência (Figura 1).

Figura 1 – Dimensões da felicidade nas organizações e no trabalho.



Fonte: Silva, Boehs e Cugnier (2017, p. 48).

A questão da felicidade, do bem-estar e do crescimento dos colaboradores no ambiente de trabalho tem influência na intenção de deixarem a organização, dizem Rensburg, Rothmann e Diedericks (2017). Nessa perspectiva, Salas-Vallina e Alegre (2018) fazem uma comparação entre o engajamento e a satisfação no trabalho: o engajamento tem a ver com o humor da pessoa e seu entusiasmo, já a satisfação tem relação com o julgamento do resultado obtido pelo seu trabalho e é avaliada pelas condições que a envolvem: o financeiro, as oportunidades de crescimento e o relacionamento com os colegas.

Para que as pessoas possam ter motivação com o objetivo de melhorar seu desempenho, bem como para que possam ser ou estar felizes, é fundamental a criação de ambientes adequados (SALAS-VALLINA; ALEGRE; GUERRERO, 2018). E ainda, mesmo o trabalho apresentando aspectos negativos e positivos, as discussões acerca do tema o classificaram, ao longo dos séculos, como fator importante na vida das pessoas. Pois o trabalho não necessariamente precisa ser executado somente por motivos financeiros, mas também por prazer e satisfação, afirma Machado (2018), em que o equilíbrio se torna essencial em todos os momentos da vida.

Assim, a felicidade está inserida nas experiências que proporcionam prazer, seguidas de um propósito resultante de percepções e de interpretações individuais, construídas por meio do trabalho e podendo ser aos poucos desenvolvidas em seu ambiente físico e psicossocial (BUDDE, 2018). Associado ao crescimento individual, o conceito de felicidade também está relacionado ao significado e ao sentido profissional e em diversos outros momentos da vida (FARSEN *et al.*, 2018).

A felicidade no trabalho é uma construção ampla que tem como base a dimensão positiva de atitudes, que engloba o envolvimento do indivíduo durante o trabalho e suas obrigações organizacionais por meio da experiência pessoal direta, conforme afirmam Sabir *et al.* (2019). Também se dá pela existência de outras características que somente são percebidas pela convivência com as pessoas, assim como são ligadas ao sentimento de bem-estar no trabalho (POTRICH, 2019).

Diante desse contexto, a psicologia positiva fornece contribuições para que as pessoas prosperem no ambiente de trabalho, sendo que “a positividade é promovida devido à interação entre esperança, otimismo, resiliência e autoeficácia que os funcionários trazem para a equipe de trabalho”, fazendo-se necessário rever atividades com potencial, com intuito de melhorar o bem-estar do colaborador de forma geral (BASINSKA; ROZKWITALSKA, 2020, p. 10, tradução nossa).

O conceito de felicidade no trabalho é proporcional ao espaço que a organização e seus gestores disponibilizam aos indivíduos, o que pode conquistar a lealdade dos colaboradores (GHADI; ALMANAGA’H, 2020), e pessoas felizes buscam dar o seu melhor quando estão emocionalmente envolvidas e exploram com mais profundidade suas habilidades (SALAS-VALLINA; POZO-HIDALGO; GIL-MONTE, 2020).

Pode-se dizer então que entre trabalho e felicidade há uma conexão direta: o trabalho propicia aos colaboradores a realização das atividades de que gostam, gerando prazer e satisfação e possibilitando que deem sentido a suas vidas, pois a felicidade está na atividade em si, e não na sua institucionalização, gerando sentimentos e percepções positivos e bem-estar.

Dessa forma, o trabalho assume um papel essencial na vida dos colaboradores. No entanto, não deve ser considerado como algo único na vida do indivíduo: é preciso ter sentido e propósito, buscando compreender os significados positivos voltados às qualidades vivenciais dos colaboradores, em especial relacionadas ao trabalho docente, foco desta dissertação, sendo este trabalho tratado no próximo tópico.

2.3 PROFESSOR

“A profissão docente deve ser pautada no ensino e na aprendizagem do aluno, incluindo o processo de construção do conhecimento”, valorizando o conhecimento desenvolvido no âmbito de sua profissão (FERREIRA, 2018, p. 42). Ens e Donato (2011, p. 83) afirmam que a “atividade de ensinar realiza-se a partir de conhecimentos específicos e necessários [...] os quais são adquiridos, construídos na formação inicial e na formação que

acontece durante toda a vida profissional”. Essa atividade atinge uma dimensão social, e não apenas individual, intrínseca à formação do professor como educador.

“Os educadores, apesar das suas dificuldades, são insubstituíveis, porque a gentileza, a solidariedade, a tolerância, a inclusão, os sentimentos altruístas, enfim, todas as áreas da sensibilidade não podem ser ensinadas por máquinas, e sim por seres humanos” (CURY, 2003, p. 65).

“O mundo tem passado por várias transformações em curtos períodos de tempo, principalmente no século XX, quando foi criada a maioria das invenções que revolucionaram o estilo de vida das pessoas” (DORNELAS, 2016, p. 21), e na educação não foi diferente. Os educadores vêm enfrentando grandes desafios, não só psicológicos, mas também aqueles que surgem no caminho percorrido até o seu estado atual (POLIZZI FILHO; CLARO, 2019). Essas modificações tiveram início no século XX devido aos avanços tecnológicos, que impactaram na forma como as pessoas vivem (RIBEIRO, 2019).

“Ser professor envolve complexa responsabilidade, pois requer formar o aluno com intenção de prepará-lo para viver na sociedade caracterizada pelas frequentes mudanças, e ainda para ser capaz de enfrentar situações e desafios que lhes são postos” (MENDES; PEREIRA, 2017, p. 392).

Em razão das constantes mudanças, os professores buscam fazer uma reflexão em relação à importância do trabalho que realizam nas instituições. Na visão de David (2016), a contribuição do professor no processo de ensino e de aprendizagem frente às mudanças reside em protagonizar o estudante, assumindo o papel de mediador, estimulando o aluno a pensar, questionar e interpretar suas próprias ideias de forma concisa quanto à sua realidade, construindo senso crítico. A aprendizagem passa a ser exercida com corresponsabilidade, fazendo com que o professor repense sua postura e seu papel profissional (WILLERDING; LAPOLLI, 2020). Considera-se que “a ênfase na aprendizagem para os educadores está centrada em atividades educacionais, conforme as expectativas e aptidões dos alunos, fazendo com que busquem seu desenvolvimento individual e social” (BEUX, 2017, p. 4, tradução nossa).

Dessa forma, o professor passa a realizar o papel de orientador, estimulando o aluno a refletir e a pensar. E faz isso por meio de sua profissão, que cada vez mais se encontra em um cenário com características variadas, exigindo mais velocidade, pois impõe o ritmo das mudanças sociais constantes (BALADELI; BARROS; ALTOÉ, 2012).

Considerando as características e o bom desempenho dos professores, existe a necessidade de enfrentamento ao lidar com condições de trabalho específicas. Muitas vezes, isso representa um desafio que pode ou não aumentar a sua felicidade. É possível que tais condições permitam que reconheçam seu local de trabalho como fonte de felicidade, obtendo mais chances de estar saudáveis (BENEVENE *et al.* 2019). Na visão de Gyeltshen e Beri (2018), o prazer no trabalho, as demandas da função e o comprometimento, juntamente com as avaliações, interferem no rendimento do professor. Ramírez *et al.* (2015) afirmam que os professores devem determinar uma linha dorsal na sua forma de ensinar, de modo a destacar o que é importante e essencial para a aprendizagem dos alunos, levando em conta a percepção deles em relação ao estudo e proporcionando conhecimento para sua atuação profissional futura. Os professores precisam estar dispostos a manter o senso de justiça e de igualdade, independentemente de suas origens, em relação aos estudantes. O trabalho desses profissionais está entrelaçado aos estudantes, ao seu conhecimento cultural e ao dos alunos, que são compartilhados em sala de aula (KOZLESKI; PROFFITT, 2020).

Por esse entrelace, Ganotice Jr. *et al.* (2015) evidenciaram, em suas pesquisas, que a insatisfação do professor no trabalho acontece pelo intenso desgaste associado à perda de qualidade do ensino e ao estresse, à sobrecarga de trabalho, levando à inexistência do bem-estar, impactando, assim, na qualidade do trabalho do professor, sendo que esta é fundamental para o bom rendimento do aluno.

A felicidade e o bem-estar no trabalho docente são fundamentais para o alcance dos níveis de qualidade do ensino. É essencial aprender a diminuir o mal-estar e estabelecer o bem-estar docente. Para tanto, o docente precisa se envolver com atividades que lhe proporcione[m] prazer e emoções positivas (RIBEIRO, 2019, p. 125).

Ingusci *et al.* (2016) relatam que, embora a satisfação no trabalho esteja sendo estudada com profundidade dentro do contexto acadêmico, em particular a satisfação no trabalho dos docentes, percebe-se a inexistência de literatura sobre sua relação com a criação de empregos, isto é, a relação do comportamento proativo do colaborador em seus empregos com suas necessidades, habilidades e preferências. A entrega se refere a estar fortemente envolvido em seu trabalho “e experimentar um senso de significado, entusiasmo, inspiração, orgulho e desafio” (BAKKER; BAL, 2010, p. 190). Os autores concluem que um ambiente com mais recursos incentiva o professor a ter mais envolvimento no seu trabalho e melhora o seu desempenho.

Dessa forma, a dinâmica influencia a forma como são elaborados os sentidos (propósitos) e significados que se atribuem à profissão de professor, bem como o impacto significativo nas razões que os levam a permanecer desenvolvendo suas atividades, construindo e redefinindo sua identidade como educadores (GONÇALVES; SILVEIRA; KIMURA, 2015). Os autores consideram essencial que o professor tenha, como educador, um objetivo para a formação do indivíduo-mundo, pois a educação é o caminho para a transformação da realidade vivenciada e sentida.

Para Zee e Koomen (2016), a autoeficácia dos professores apresenta relação positiva com a adaptação do aluno ao ensino, uma autoeficácia que envolve o comportamento e as práticas do professor, inseridos em seu ambiente de trabalho. São influentes, também, fatores que permanecem velados, como a realização pessoal, pois o seu prazer no trabalho está relacionado ao bem-estar psicológico. Ágota e Szabó (2017) corroboram que sentimentos relacionados ao bem-estar dos professores não se estendem apenas ao estudante; outros elementos, como o desempenho e o prazer com o trabalho, também contribuem.

Nesse sentido, espera-se que o professor venha a atender as necessidades da atual sociedade, assumindo o papel de provocador, não apenas de um profissional que compartilha seu conhecimento, configurando-se em um “incansável consumidor de informações para que consiga dialogar com seus alunos cada vez mais atentos ao que acontece no mundo” (BALADELI; BARROS; ALTOÉ, 2012, p. 163). Ou seja, professores que tenham a habilidade de incorporar “[...] no seu dia a dia de trabalho uma visão inovadora, como forma de se manter atualizados e, ao mesmo tempo, manter a organização no mercado, cada vez mais exigente e competitivo” (AMORIM; SILVA, 2012, p. 34).

Para que essa dinamicidade ocorra, é essencial que se tenha um ambiente compatível com as novas exigências do ensino-aprendizagem, sendo esse o papel das instituições de ensino. Eldor e Shoshani (2016) afirmam que as instituições, além de serem um local de trabalho para os professores, são também um ambiente para os alunos. Nesses espaços, os professores tanto recebem como expressam afeto e carinho para com os estudantes e as pessoas em seu convívio no ambiente de trabalho, resultando no melhor desenvolvimento de ambas as partes. Kun e Gadanez (2019) descrevem que conhecimentos adquiridos em pesquisas têm revelado que a felicidade e o bem-estar dos professores estão relacionados ao bem-estar dos alunos e ao desempenho destes. Os autores consideram que o professor que possui a capacidade de avaliar seu próprio bem-estar certamente obtém um melhor

desempenho e, conseqüentemente, mais resultados positivos na educação, mantendo estudantes comprometidos e felizes.

A felicidade no trabalho, em especial do professor, ocorre ao longo de sua trajetória, por seus conhecimentos e suas vivências, potencializados pelo sentimento de bem-estar, e para cultivar essa felicidade em seu ambiente profissional é preciso regá-la com significado e propósito, para o bem-estar e o bom desempenho dos alunos, dos professores e da própria instituição de ensino.

2.4 INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR

As instituições de ensino colocam em vigor modelos de interação social adequados, conduzindo a uma maior eficácia nos resultados, sendo que esses resultados estão relacionados ao trabalho desenvolvido pelos professores, seja ele individual, seja em grupo. Professores que trabalham nessas instituições de ensino buscam atingir os objetivos pessoais e o da própria instituição, tendo responsabilidades e comprometimento ao desempenhar seu papel (RIBEIRO, 2019).

Entre as instituições de ensino, Nunes (2016) diz que a universidade é uma organização complexa, onde existe uma multiplicidade de interesses, ou seja, é a representação das contradições da sociedade brasileira, contemplando pessoas que entram e saem de uma instituição em que há uma continuidade permanente de interesses dos mais diversos. As instituições de ensino superior, de acordo com David (2016, p. 237), “estão em processo de reconstrução e reformulação referente a seu papel e função”. A urgência de uma mudança na educação fica mais evidente a cada dia, para que possa existir a “inclusão social e o desenvolvimento democrático em nossas instituições”, sendo necessário dar maior acesso aos alunos e a seus professores, mais livre-arbítrio para refletir sobre a educação superior no cenário atual.

Para Inigo e Raufaste (2019), independentemente da instituição de ensino, o professor é uma peça-chave, pois depende dele compartilhar seus conhecimentos com os alunos. Afirmam que os professores podem vivenciar dificuldade no trabalho, afetando, assim, o sentimento de bem-estar devido às reformulações organizacionais constantes.

González-Rico *et al.* (2018) descrevem que se sabe pouco dos trabalhadores das universidades em relação ao bem-estar. Na pesquisa, os autores descrevem como fundamental no ensino superior – composto pelo grupo acadêmico de ensino e pesquisa, juntamente com a

equipe de serviços e de administração – apresentarem-se padrões diferentes de bem-estar, devido ao fato de esses trabalhadores exercerem funções diferentes na instituição, com características diferenciadas relacionadas ao tipo de atividade.

Entre as diversas instituições de ensino, têm-se as instituições públicas, que possuem uma estrutura de hierarquia rígida, com um sistema de carreira por meio de concurso público, o que oferece estabilidade empregatícia. Existem ainda outras questões, como as restrições no orçamento público, o que gera a necessidade de observá-los minuciosamente, incluindo a efetividade e a eficiência organizacional. O orçamento público é fundamental para que o governo tenha um controle sobre gastos e investimentos na educação (BIAZZI, 2007). Com relação às instituições públicas de ensino superior, Biazzi (2007) diz que possuem uma gestão do desempenho baseada: a) na hierarquia vertical; b) em planos de carreira; e c) em isonomia salarial, comprometendo a qualidade do ensino. A autora descreve, que embora essas instituições estejam apoiadas pelos colaboradores administrativos, as funções administrativas são exercidas pelos funcionários docentes, e a maioria não está apta para realizá-las. Os procedimentos referentes ao trabalho seguem o modelo burocrático, em que pode ocorrer um apego excessivo às normas, que são incorporadas e consideradas absolutas (BIAZZI, 2007).

As instituições públicas, conforme a Constituição Federal de 1988, incluem as universidades públicas federais, constituídas na forma de autarquias ou de fundações. Possuem a obrigação de prestar contas pelo uso dos seus recursos e de serem transparentes em relação aos atos públicos por receberem recursos públicos. Assim, essas instituições têm a obrigação de implementar uma política transparente, apresentando todas as atividades financiadas com esses recursos (GAMA; RODRIGUES, 2016). A Lei Complementar (LC) nº 131, de 2009, conhecida como Lei da Transparência, acrescentou dispositivos à Lei da Responsabilidade Fiscal (LRF), LC nº 101, de 2000, reforçando-a para dar continuidade às obrigações dos órgãos públicos em relação ao ato público, para cumprimento de todas as normas legais. Esses cenários de transparência podem servir de incentivo tanto para estudantes como para professores, entre outros servidores, que com transparência contribuem para o controle social.

Os professores de instituições públicas de ensino superior trabalham todos em prol dos mesmos objetivos, só que seu comprometimento se estende de forma ampla por se tratar de uma instituição federal. Porém, Kowalski e Loretto (2017) dizem que a grande demanda de trabalho no setor público influencia de forma negativa no bem-estar, tendo implicações

tanto pessoais como organizacionais, e é necessária maior atenção para que se possa desenvolver um ambiente de trabalho sustentável.

Nessa perspectiva, Sabir *et al.* (2019) realizaram pesquisas sobre felicidade no trabalho, tendo como foco o comportamento de cidadania organizacional, no contexto da questão de gênero, de institutos educacionais em Sialkot, Paquistão. Os pesquisadores evidenciaram que as mulheres apresentam comportamentos de cidadania positivos e melhor humor (feliz) em relação aos homens no ambiente de trabalho. Com o objetivo de conhecer bem os antecedentes da capacidade de aprendizagem de educadores de instituições de ensino e a possível relação desses antecedentes com a felicidade no trabalho, a pesquisa também buscou evidenciar se o comportamento de cidadania organizacional afeta os professores de faculdades e universidades públicas e privadas. Nesse estudo, foi confirmado o impacto positivo da felicidade no trabalho, impacto este relacionado ao comportamento de cidadania organizacional dos professores. Entretanto, as atitudes positivas da organização – como felicidade no trabalho, por exemplo – não asseguravam o alcance esperado para a qualidade de serviço (SABIR, *et al.* 2019).

Ramirez-Garcia, Perea e Junco (2019) validaram uma escala de medida com foco na felicidade no trabalho em duas dimensões: fatores relacionados ao trabalho e fatores relacionados ao trabalhador, isto é, à organização e ao indivíduo, respectivamente. Essa escala foi criada com base em dados de 262 empresas na província de Sevilha (Espanha), evidenciando que é necessário combinar a perspectiva do indivíduo e do ambiente de trabalho ao analisar a felicidade na organização.

Mroueh e Waal (2020) avaliaram o modelo *Happiness at Work* (HAW) – que busca medir a felicidade no trabalho e é validado em um ambiente ocidental – quando aplicado em um ambiente não ocidental, mais especificamente em uma seguradora Takaful nos Emirados Árabes Unidos. O modelo mensura a felicidade em dois fatores: HAW voltado ao indivíduo – referente ao compromisso, à satisfação profissional, à afetividade organizacional e ao comprometimento; e o organizacional – em relação à atratividade da organização no quesito felicidade no trabalho.

Sender e Fleck (2017, p. 771, grifos das autoras) trazem o contexto da felicidade no trabalho em duas perspectivas: a do “próprio **indivíduo**, cujas características poderiam influenciar seu grau de felicidade no trabalho; e na **organização**, cujas iniciativas [organizacionais] podem tornar o indivíduo mais feliz”. Nesse contexto, pode-se afirmar que ser feliz se torna essencial para as pessoas, tanto no âmbito pessoal quanto no profissional, e

que na felicidade vinculada à atividade do professor prevalece um maior potencial de promoção da aprendizagem e de autodesenvolvimento. Além disso, há ainda a questão da felicidade dos discentes frente aos benefícios de se trabalhar em uma instituição de ensino que lhe gere o sentimento de bem-estar.

Ribeiro (2019, p. 45) também pesquisou sobre a felicidade no trabalho em uma instituição de ensino, buscando “[c]ompreender como se constituem as relações entre sentidos e significados conferidos ao trabalho e as possíveis consequências à construção da felicidade para professores”. A pesquisa foi realizada de forma quantitativa com 34 professores, e um segundo estudo, de forma qualitativa, com 15 docentes de uma instituição de ensino privada e sem fins lucrativos.

No contexto das instituições públicas de ensino superior, busca-se por meio desta dissertação explorar essa lacuna sobre a felicidade no trabalho em uma instituição pública com o propósito de identificar o seu significado.

2.5 SÍNTESE DO CAPÍTULO

A busca pelo significado da vida e da felicidade tornou o caminhar do ser humano mais interessante. O sentimento pelo próximo e as reflexões sobre a existência humana fizeram as pessoas melhores.

Ao longo da história, diversos conceitos relacionados à felicidade e à felicidade no trabalho foram apresentados. Com base nesses conceitos identificados na literatura, esta dissertação propõe o seguinte conceito de felicidade, fundamentado no pensamento de Seligman (2019, p. 25): “[...] a felicidade é real, mensurável e momentânea, podendo ser analisada com base na emoção positiva, no engajamento e no sentido da vida. É momentânea, pois está diretamente associada aos momentos vivenciados pelo indivíduo”.

O tema felicidade no ambiente de trabalho vem cada vez mais sendo evidenciado pelos pesquisadores e ganhando notoriedade no mundo organizacional. Silva, Boehs e Cugnier (2017) abordaram um modelo para mensurar a felicidade no trabalho sob a tríade: relacional, espiritual e material de existência. Os autores referem a dimensão relacional pelo grau de qualidade das relações interpessoais dos profissionais tanto no ambiente interno quanto no externo à organização, o que influencia na promoção ao bem-estar, contribuindo para a felicidade. Já a dimensão espiritual está voltada ao desejo de ser no âmbito profissional e pessoal, permitindo a integração da espiritualidade com o propósito de vida. E a dimensão

material de existência tem seu foco nas questões relacionadas às condições adequadas de trabalho, permitindo qualidade de vida quando a organização se preocupa em ter equipamentos e aspectos ergonômicos compatíveis com as atividades desempenhadas, harmonia no *layout*, entre outros, proporcionando um ambiente com jornada de trabalho apropriada e condições físicas seguras. Para Silva, Boehs e Cugnier (2017), essa tríade deve ser percebida de forma sistêmica, integrada, pois é a partir dela que a felicidade pode ser desenvolvida na esfera organizacional, a qual deve estabelecer uma cultura com foco para a felicidade no trabalho.

Sender e Fleck (2017) trabalham a questão da felicidade trazendo termos ligados à felicidade no trabalho, termos estes que podemos compreender como dimensões: *job satisfaction* (satisfação); *job involvement* (envolvimento); *organizational commitment* (comprometimento); *employee engagement* (engajamento); *flow state* (estado de fluxo); *work motivation* (motivação) e *well-being* (bem-estar). Pode-se dizer que essas dimensões, assim como Silva, Boehs e Cugnier (2017) apontam, estão intrinsecamente voltadas ao indivíduo, na relação do seu Eu com a organização na busca pela felicidade no trabalho.

Ribeiro (2019) traz a questão da felicidade e do bem-estar na profissão de docente, com o propósito de diminuir o mal-estar e estabelecer o bem-estar, buscando compreender a construção da felicidade no trabalho, centrada nas variáveis: bem-estar psicológico (dimensão espiritual); bem-estar subjetivo (dimensão relacional) e bem-estar objetivo (dimensão material), com uma visão muito próxima à de Silva, Boehs e Cugnier (2017).

Ramirez-Garcia, Perea e Junco (2019) buscaram medir os fatores de felicidade no trabalho. Para isso, concentraram-se em duas dimensões: dimensão voltada a fatores relacionais de trabalho; dimensão voltada a fatores intrínsecos do trabalhador.

Mroueh e Waal (2020) abordaram o modelo *Happiness at Work* (HAW) sob dois fatores: indivíduo e organização. O fator voltado ao indivíduo atua de forma intrínseca: compromisso de trabalho; satisfação no trabalho; afetividade organizacional; e comprometimento. Já o organizacional é voltado à atratividade.

Percebe-se, no âmbito geral desses modelos, que a felicidade no trabalho está associada às relações dos ambientes interno e externo da organização, bem como aos fatores intrínsecos ao ser humano e ao equilíbrio nessas relações. Assim, o sentimento de bem-estar floresce, ou seja, a felicidade no trabalho.

No contexto da felicidade no trabalho, busca-se por meio deste estudo explorar o *gap* existente voltado aos aspectos que influenciam a felicidade no trabalho para professores de

uma instituição pública de ensino superior diante das mudanças ocasionadas pelas novas exigências do século XXI. Para tal, se faz necessária a utilização de métodos científicos, conforme o capítulo a seguir.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

3.1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Este capítulo é dedicado à apresentação dos procedimentos metodológicos estabelecidos, ou seja, o caminho a ser percorrido para encontrar a resposta da questão de pesquisa e atingir os objetivos traçados nesta dissertação. E, como muito bem alerta Severino (2007), os resultados encontrados devem ressaltar a contribuição da pesquisa, apresentando o progresso realizado.

Quanto ao procedimento adotado para a coleta de dados, Gil (2008) considera dois grupos: um em que as informações vêm de fontes publicadas, e o outro em que os dados são relatados por pessoas.

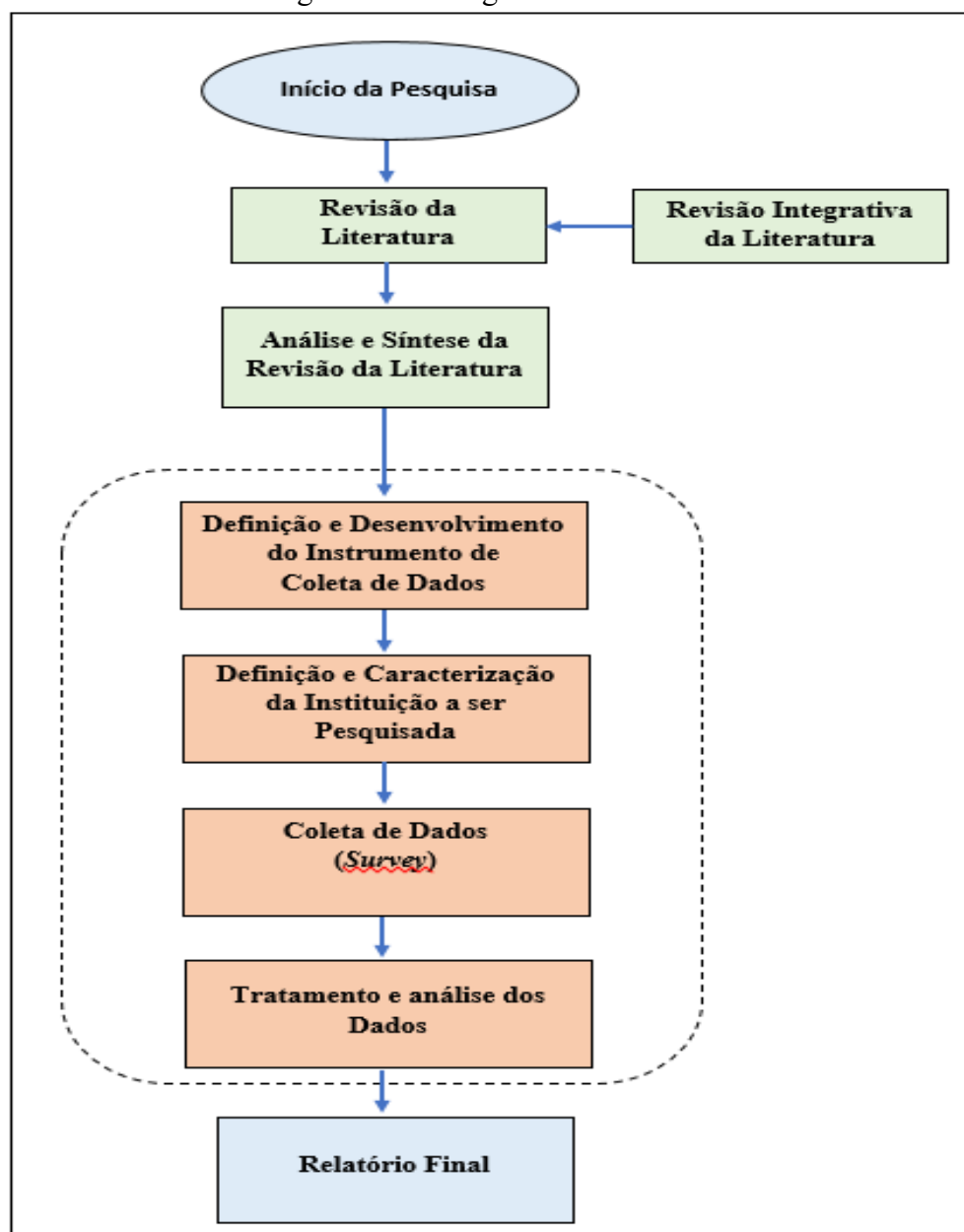
Ambos os procedimentos foram adotados nesta pesquisa. O primeiro refere-se à pesquisa bibliográfica realizada para a elaboração da revisão da literatura apresentada no capítulo 2. O segundo é relativo ao levantamento de campo (*survey*), que será abordado nesta seção.

Para clarificar o caminho percorrido durante a trajetória da pesquisa, a seguir apresenta-se o fluxograma de trabalho com todas as etapas necessárias para a sua realização.

3.2 FLUXOGRAMA DE TRABALHO

A Figura 2 mostra o fluxograma de trabalho traçado para alcançar o objetivo geral e responder a questão de pesquisa desta dissertação, como também realça cada uma das etapas necessárias para todo o processo de sua realização.

Figura 2 – Fluxograma de trabalho.



Fonte: Elaborado pela autora (2020).

3.2.1 Etapa 1: Início da pesquisa

A pesquisa teve seu início com uma contextualização, a fim de explicar aos leitores o porquê da escolha do tema. Essa etapa está apresentada no capítulo 1, em que, além da contextualização, se tem a definição do tema, a definição do problema com a respectiva questão de pesquisa, os seus objetivos, a justificativa e a sua relevância, além dos aspectos éticos e da adesão ao PPGEGC.

3.2.2 Etapa 2: Revisão da literatura

Nessa segunda etapa (capítulo 2), buscou-se a fundamentação teórica para o desenvolvimento da dissertação. Para tal, definiu-se e realizou-se uma revisão integrativa da literatura, que de acordo com Mendes, Silveira e Galvão (2008) é um método que permite encontrar, avaliar de forma crítica e sintetizar as evidências que existam a respeito de um determinado fenômeno.

A revisão sistemática integrativa da literatura está apresentada no Apêndice A. Com ela, por meio dos objetivos definidos, identificaram-se e selecionaram-se, na literatura, os estudos disponíveis pertinentes ao tema proposto. Para sua concretização, foi realizada uma busca sistemática na base de dado Scopus. Após a realização da busca sistemática na literatura, foram recuperados 27 registros. Ainda, com o propósito de compor o arcabouço teórico desta dissertação, contou-se com outras fontes de pesquisa, como o EBSCO, Banco de Dados de Teses e Dissertações do PPGEGC/UFSC, além de teses e dissertações de outros programas de pós-graduação. Também se somam outras produções, como: artigos mais citados nos artigos selecionados na revisão integrativa da literatura; livros; e outros documentos considerados relevantes a esta pesquisa.

3.2.3 Etapa 3: Análise e síntese da literatura

Na terceira etapa dos procedimentos metodológicos, verificou-se que ao longo da história diversos conceitos relacionados à felicidade e à felicidade no trabalho foram apresentados. Com base nos conceitos identificados na literatura (capítulo 2), propôs-se assumir nesta dissertação o conceito de felicidade fundamentado no pensamento de Seligman (2019, p. 25): “[...] a felicidade é real, mensurável e momentânea, podendo ser analisada com base na emoção positiva, no engajamento e no sentido da vida. É momentânea, pois está diretamente associada aos momentos vivenciados pelo indivíduo”.

Além disso, mostraram-se os principais modelos, verificados na literatura, que permitem identificar e analisar o significado de felicidade no trabalho, bem como servem de base para o instrumento de coleta de dados (*survey*) desta dissertação.

Os conceitos apresentados na literatura indicam que a felicidade no ambiente de trabalho envolve diferentes aspectos, bem como pode ser influenciada por diversos elementos.

Nesse contexto, percebe-se a necessidade de se obter uma compreensão dos elementos e de suas influências sobre a felicidade no trabalho a partir de uma visão sistêmica, pois essa forma de abordagem nos permite entender a felicidade no ambiente laboral como um sistema estruturado a partir de elementos e de relações de influência.

3.2.4 Etapa 4: Definição e desenvolvimento do instrumento de coleta de dados

Definiu-se como instrumento de coleta de dados o questionário, que, segundo Gil (1999, p. 128), é conceituado “como a técnica de investigação composta por um número mais ou menos elevado de questões apresentadas por escrito às pessoas, tendo por objetivo o conhecimento de opiniões, crenças, sentimentos, interesses, expectativas, situações vivenciadas etc.”. O autor diz que, nas questões empíricas, é o questionário que servirá para coletar as informações da realidade, apresentando vantagens de sua aplicação para a coleta de dados, como:

- ✓ possibilita atingir grande número de pessoas, mesmo que estejam dispersas numa área geográfica muito extensa;
- ✓ implica menores gastos com pessoal, posto que o questionário não exige o treinamento dos pesquisadores;
- ✓ garante o anonimato das respostas;
- ✓ permite que as pessoas o respondam quando julgarem mais conveniente;
- ✓ não expõe os pesquisadores à influência das opiniões e do aspecto pessoal do entrevistado (GIL, 1999, p. 128-129).

O questionário desta dissertação (Apêndice B) é formado por um conjunto estruturado de perguntas fechadas compostas por afirmativas utilizando a escala Likert de concordância de cinco pontos. O seu desenvolvimento é apresentado no capítulo 4 desta dissertação. Após o desenvolvimento, buscando aperfeiçoamento, o questionário foi aplicado a três respondentes como pré-teste para verificar a necessidade ou não de adequações.

3.2.5 Etapa 5: Definição e caracterização da instituição a ser pesquisada

Nessa etapa, buscou-se uma instituição pública de ensino superior em que tivéssemos facilidade de acesso. Assim, definiu-se como instituição de pesquisa a Universidade Federal de Santa Catarina – *campus* Florianópolis, cuja caracterização se encontra no capítulo 5 desta dissertação.

3.2.6 Etapa 6: Definição e caracterização da população e da amostra

Bryman (2004) afirma que o pesquisador deve se preocupar em selecionar um ambiente em que questões de acesso e de disponibilidade precisam ser analisadas e consideradas. O autor também ressalta que é preciso definir os participantes, ou seja, os elementos aos quais a pesquisa será conduzida, e que isso pode envolver processos de amostragem.

Para o desenvolvimento desta pesquisa, a população foi formada por professores do Centro Tecnológico da Universidade Federal de Santa Catarina. Tomou-se como amostra dessa população de professores aqueles que se disponibilizaram para responder o questionário que serviu de instrumento de coleta dos dados. A caracterização da população definida está apresentada no capítulo 6.

3.2.7 Etapa 7: Coleta de dados

O instrumento de coleta de dados adotado foi o levantamento de campo a partir de questionário de autopreenchimento aplicado a professores do Centro Tecnológico da Universidade Federal de Santa Catarina, instituição pública de ensino superior, com sede em Florianópolis, Santa Catarina.

De acordo com Gil (2008, p. 55), as pesquisas do tipo *survey* “se caracterizam pela interrogação direta das pessoas cujo comportamento se deseja conhecer”. Esse questionário foi transferido para a plataforma *Google Forms* e enviado para os *e-mails* dos professores envolvidos.

Os dados foram coletados por meio da própria plataforma e transferidos primeiramente para uma planilha do *Excel*®.

3.2.8 Etapa 8: Tratamento e análise dos dados

Para a realização do tratamento e da análise dos dados (Capítulo 6), as informações coletadas por meio de questionário precisam ser transformadas em dados. Dessa forma, “a análise dos dados consiste em examinar, categorizar, classificar em tabelas, ou, do contrário, recombinar as evidências tendo em vista proposições iniciais de um estudo” (YIN, 2001, p. 131). Creswell (2010) diz que é importante discutir um plano para a apresentação de uma análise descritiva dos dados para todas as variáveis do estudo.

Desse modo, os dados obtidos por meio das informações coletadas foram inicialmente organizados e tabulados com auxílio de planilha do *Excel*®, efetuando-se um pré-tratamento para verificar dados faltantes, discrepâncias, erros de digitação e/ou respostas em duplicidade.

Em seguida, utilizando-se técnicas básicas de estatística, procedeu-se à análise descritiva dos dados através do pacote estatístico *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) obtendo-se os quantitativos mais significativos das questões aplicadas. Em seguida, realizou-se os cruzamentos das questões relativas as maiores frequências de cada dimensão com as demais questões.

3.2.9 Etapa 9: Relatório final

Após a etapa de tratamento e de análise dos dados, apresenta-se o relatório final desta pesquisa, mostrando os objetivos alcançados e respondendo à pergunta de pesquisa da investigação (Capítulo 7), com suas discussões e conclusões.

3.3 SÍNTESE DO CAPÍTULO

A apresentação dos elementos descritos neste capítulo buscou explicitar os procedimentos metodológicos utilizados nesta dissertação. Assim, por meio dos parâmetros metodológicos definidos, tencionou-se alcançar os objetivos geral e específicos traçados com a finalidade de responder à questão de pesquisa, sustentada por uma base teórica e científica da relevância do problema identificado, e contribuir com o desenvolvimento do conhecimento sobre o tema estudado.

4 DEFINIÇÃO E DESENVOLVIMENTO DO INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

4.1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Este capítulo tem por finalidade apresentar a definição e o desenvolvimento do instrumento de coleta de dados para dar suporte à análise do significado de felicidade no trabalho.

Após o entendimento dos modelos de felicidade e dos instrumentos para tal fim encontrados na literatura, e com base neles, definiu-se que o instrumento a ser utilizado é o questionário.

O instrumento para coleta de dados está fundamentado na literatura que oferece suporte a esta dissertação, e, ao analisar e sintetizar a revisão da literatura, percebeu-se a necessidade de qualquer modelo que trate da felicidade ter o olhar voltado para o todo, ou seja, precisa ser desenvolvido com base na visão sistêmica, pois requer uma abordagem integrada e sistêmica da vida do colaborador e da organização.

Assim, tomou-se por base a definição de visão sistêmica adotada por Lapolli (2020, p. 96) e fundamentada por Bunge (2006), Mayr (2008) e Alves (2012): “visão sistêmica é uma abordagem para o entendimento do sistema (o todo) a partir de uma análise das relações de cooperação e interdependências de suas partes, considerando-se o entorno (o ambiente) em que o sistema está inserido”.

E foi com esse olhar que se buscou desenvolver o instrumento para coleta de dados desta dissertação.

4.2 DESENVOLVIMENTO DO INSTRUMENTO PARA COLETA DE DADOS

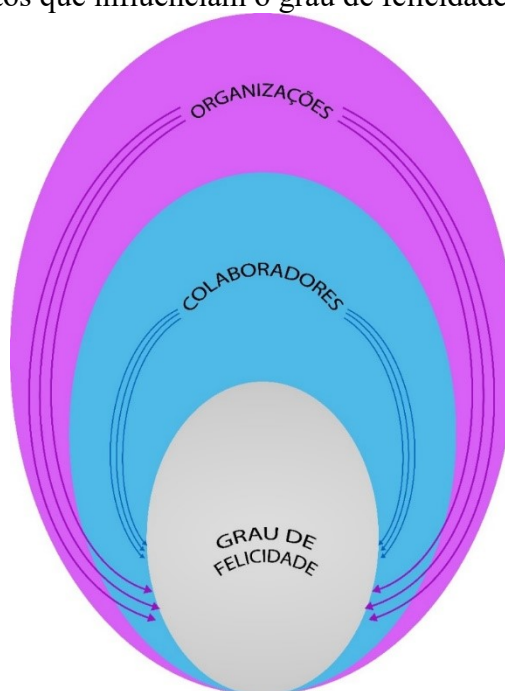
Assim, o instrumento foi desenvolvido sob a luz da visão sistêmica, partindo-se do princípio de que o tema felicidade no ambiente de trabalho vem cada vez mais sendo evidenciado pelos pesquisadores e ganhando notoriedade no mundo organizacional, levando-se em consideração, principalmente, os instrumentos utilizados nos modelos desenvolvidos e apresentados por: Sender e Fleck (2017); Silva, Boehs e Cugnier (2017); Ribeiro (2019); Ramirez-Garcia, Perea e Junco (2019); e Mroueh e Waal (2020).

Sender e Fleck (2017, p. 771, grifos das autoras) dizem que a felicidade no trabalho apresenta duas perspectivas: primeiro, a do “próprio **indivíduo**, cujas características poderiam

influenciar seu grau de felicidade no trabalho; e segundo a da **organização**, cujas iniciativas [organizacionais] podem tornar o indivíduo mais feliz”. Corroboram esses autores Ramirez-Garcia, Perea e Junco (2019), que validaram uma escala de medida com foco na felicidade no trabalho em duas dimensões: fatores relacionados ao trabalho e fatores relacionados ao trabalhador, isto é, à organização e ao indivíduo, respectivamente. Tal escala foi produzida com base em dados de 262 empresas na província de Sevilha (Espanha), evidenciando que é necessário combinar a perspectiva do indivíduo e do ambiente laboral ao analisar a felicidade na organização.

A Figura 3 mostra o contexto da felicidade no trabalho, em que as características dos colaboradores influenciam no grau de felicidade deles, assim como as iniciativas próprias da organização.

Figura 3 – Contextos que influenciam o grau de felicidade no trabalho.



Fonte: Elaborado pela autora com base na literatura (2020).

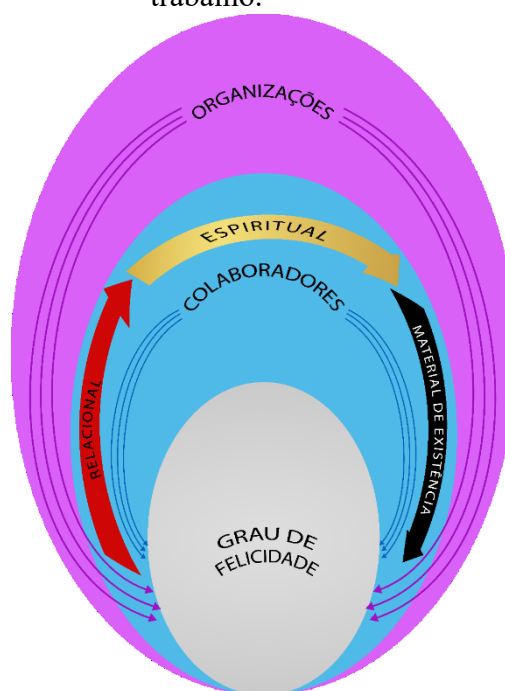
Silva, Boehs e Cugnier (2017) trazem três dimensões consideradas fundamentais para a felicidade no trabalho, que são: dimensão relacional, dimensão espiritual e dimensão material de existência.

Em 2019, Andresa Darosci Silva Ribeiro, em sua tese de doutorado, trabalhou com o contexto dessas três dimensões, com o objetivo de compreender como se constituem as relações entre sentidos e significados conferidos ao trabalho e as possíveis consequências à construção da felicidade para professores de uma instituição privada de ensino. Ela concluiu

que a dimensão relacional foi evidenciada na importância conferida pelos professores aos processos psicossociais que envolvem, por exemplo, a comunicação e as relações sociais estabelecidas no ambiente laboral. Já a dimensão espiritual foi percebida nos propósitos de vida pessoais e nos propósitos de vida profissionais, enfatizando o papel social do trabalho, o orgulho de ser professor, a paz interior e ainda o desempenho de tarefas laborais repletas de significado e de propósito – fatores que se apresentam como características preditoras da felicidade no trabalho. Por último, a dimensão material foi destacada pelas condições materiais de existência ofertadas pela instituição de ensino, ou seja, as condições que envolvem o ambiente físico de trabalho para o exercício da profissão.

Agregando essas três dimensões à Figura 3, pode-se observar que elas vêm a colaborar para o entendimento do significado de felicidade no trabalho, conforme comprovado por Ribeiro (2019). Veja a Figura 4.

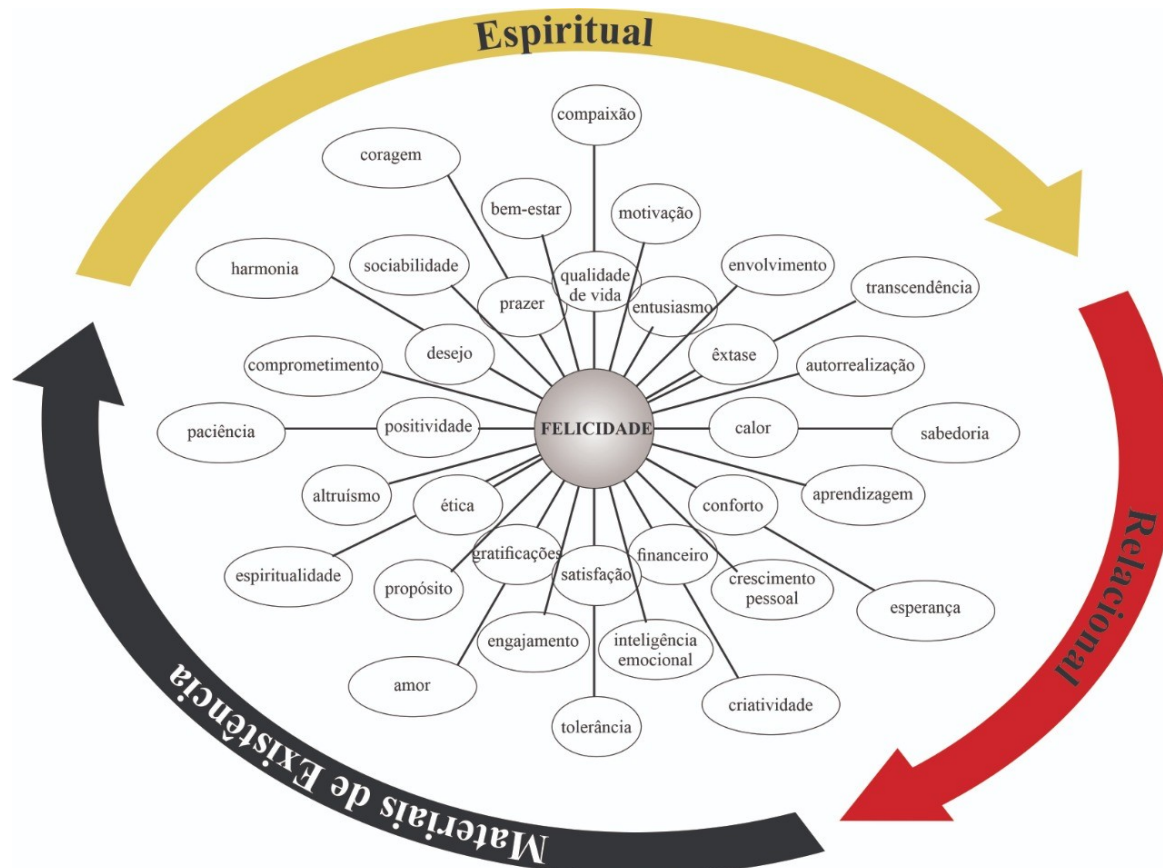
Figura 4 – Contexto com as três dimensões que também influenciam o grau de felicidade no trabalho.



Fonte: Elaborado pela autora com base na literatura (2020).

Cientes das perspectivas e das dimensões que influenciam a felicidade no ambiente de trabalho e percebendo o quanto cada vez mais essa questão vem sendo evidenciada pelos pesquisadores e ganhando notoriedade no mundo organizacional, chegou-se aos componentes de sustentação e de construção do significado de felicidade demonstrados na literatura que dá suporte a esta dissertação. Veja a Figura 5.

Figura 5 – Representação dos componentes de sustentação e de construção do significado de felicidade.



Fonte: Elaborado pela autora com base na literatura (2020).

As dimensões relacional, espiritual e material de existência precisam ser entendidas de forma orgânica, vinculadas a uma visão sistêmica, e não isoladamente, pois estão conectadas ao comportamento do indivíduo, com base na concepção de felicidade. Tendo a visão sistêmica e orgânica, isto é, a capacidade de perceber as inter-relações e a interdependência dos componentes do todo, a felicidade pode ser construída na esfera organizacional visualizando-se tendências e possíveis ações capazes de influenciar o futuro de forma positiva.

Para estabelecerem a felicidade no trabalho, se torna essencial que as organizações estabeleçam também uma cultura que tenha como propósito a felicidade no ambiente laboral e, ainda, que o profissional busque e crie de forma ativa significado, sentido e prazer no local em que trabalha.

4.2.1 Apresentação do instrumento desenvolvido com base na literatura consultada

O instrumento (questionário) foi desenvolvido com base em: Ribeiro (2019); Sender e Fleck (2017); Silva, Boehs e Cugnier (2017); Ramirez-Garcia, Perea e Junco (2019) e Mroueh e Waal (2020). Para uma melhor compreensão, veja os quadros desenvolvidos por Ribeiro (2019) e apresentados nos Anexos B e C.

O questionário foi composto por uma primeira parte, de levantamento de dados sociodemográficos (Quadro 3), e por uma segunda parte, composta por 38 questões de múltiplas escolhas (Quadro 4) com cinco graus de intensidade de avaliação, com base na escala Likert de cinco pontos: (1) Discordo totalmente, (2) Discordo na maior parte, (3) Nem concordo nem discordo, (4) Concordo na maior parte e (5) Concordo totalmente.

Quadro 3 – Parte 1 – Dados sociodemográficos.

<p>Nome completo (opcional):</p> <p>Telefone (opcional): ()</p> <p><i>E-mail</i> (opcional):</p> <p>Por favor, assinale com um “x” o item que caracteriza o seu perfil:</p> <p>Gênero: () Masculino () Feminino () Outro: Qual? _____</p> <p>Faixa etária:</p> <p>() Menos de 25 anos () De 25 a 35 anos () De 36 a 50 anos () Acima de 50 anos</p> <p>Estado civil:</p> <p>() Solteiro(a) () Casado(a) () Viúvo(a) () Divorciado(a)</p> <p>() Outro: Qual? _____</p> <p>Escolaridade completa</p> <p>() Ensino superior () Especialista () Mestrado () Doutorado () Pós-Doutorado</p> <p>Em qual departamento você é lotado? _____</p> <p>Tempo de atuação como professor:</p> <p>() Menos de 1 ano () 1 ano a 5 anos () 6 a 10 anos () 11 a 20 anos</p> <p>() 21 a 30 anos () Acima de 30 anos</p> <p>Exerce outra profissão além de professor? Sim () Não ()</p> <p>Caso sim, qual? _____</p> <p>Renda familiar</p>
--

- () Até 10 salários mínimos () De 10 a 15 salários mínimos
 () De 15 a 20 salários mínimos () Acima de 20 salários mínimos

Regime de trabalho como professor:

- () 20 horas semanais () 40 horas semanais () DE

Atuação como professor

- () Graduação () Pós-Graduação

Fonte: Adaptado de Ribeiro (2019).

Quadro 4 – Parte 2 – Questionário sobre significado de felicidade no trabalho.

Instruções: A seguir, apresenta-se uma lista de afirmações. Por favor, leia cada uma, decida o quanto ela se assemelha a você e assinale uma das alternativas. Responda como “você percebe”, e não como “gostaria que fosse”. Não há respostas certas ou erradas. Não deixe nenhum item sem responder.

- (1) Discordo totalmente
 (2) Discordo na maior parte
 (3) Nem concordo nem discordo
 (4) Concordo na maior parte
 (5) Concordo totalmente

1. O trabalho que faço é importante para mim.
2. O trabalho é central na vida das pessoas.
3. Identifico-me com os valores da organização onde trabalho.
4. Eu me envolvo, na maior parte do tempo, com o meu trabalho.
5. Consigo equilibrar o tempo que disponibilizo para a vida pessoal com o tempo que dedico para o meu trabalho.
6. Reservo parte do meu salário como poupança para o meu futuro.
7. Valorizo atividades que executo, por mais tediosas ou de baixa qualificação que sejam.
8. Sinto orgulho de ser professor.
9. A organização onde trabalho apoia meu treinamento e desenvolvimento.
10. A organização onde trabalho promove atividades culturais e esportivas.
11. Recebo subsídios/benefícios para continuar estudando.
12. Tenho oportunidade de colocar meus conhecimentos em prática na organização onde trabalho.
13. O trabalho só tem significado quando me envolvo com o trabalho.
14. Desenvolvo habilidades que considero importantes onde trabalho.
15. Sou consultado quando há mudança no método do trabalho que executo.
16. Tenho abertura para expressar minha opinião sobre meu trabalho.
17. A principal função do trabalho é produzir renda.
18. O salário que recebo mensalmente é justo.
19. O meu trabalho dá *status* e prestígio.
20. Tenho oportunidades para progredir na carreira.
21. Sinto-me valorizado como professor na organização onde trabalho.
22. O trabalho tem como função principal manter as pessoas ocupadas.
23. Tenho variação de tarefas nas atividades que desenvolvo.
24. Tenho autonomia para executar meu trabalho.
25. Tenho um horário de trabalho adequado.
26. Tenho estabilidade no emprego.
27. Os materiais, ambiente e equipamentos de que necessito para realizar o meu trabalho são fornecidos pela organização.
28. As horas em que estou trabalhando são as melhores do meu dia.

29. O trabalho que realizo proporciona sentimentos positivos.
30. Mantenho adequado relacionamento interpessoal no ambiente de trabalho.
31. Estabeleço uma comunicação adequada com os meus gestores/superiores.
32. Sinto-me feliz em relação ao espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho.
33. Recebo *feedbacks* positivos em relação ao trabalho que realizo.
34. Estabeleço uma comunicação adequada com os demais colaboradores.
35. Percebo igualdade de oportunidades entre os trabalhadores na organização onde trabalho.
36. Há reconhecimento por parte da organização a respeito do trabalho que realizo.
37. O trabalho que desenvolvo é muito importante para a sociedade.
38. Confio no meu gestor imediato.

Fonte: Adaptado de Ribeiro (2019) com base em Sender e Fleck (2017); Silva, Boehs e Cugnier (2017); Ramirez-Garcia, Perea e Junco (2019); e Mroueh e Waal (2020).

4.3 PRÉ-TESTE

O questionário (Quadros 3 e 4) a ser utilizado na coleta de dados foi desenvolvido com base em Ribeiro (2019) e fundamentado em Sender e Fleck (2017); Silva, Boehs e Cugnier (2017); Ramirez-Garcia, Perea e Junco (2019); e Mroueh e Waal (2020).

Tendo em vista a adaptação realizada, foram selecionados três especialistas com conhecimento e *expertise* sobre os aspectos que envolvem o significado de felicidade no trabalho. O pré-teste tem como objetivo “identificar e eliminar problemas potenciais”, trabalhando como um instrumento de refinamento frente a alguma incoerência e ampliando a validade do instrumento de coleta de dados (MALHOTRA, 2011, p. 256).

Nesta pesquisa, a aplicação do pré-teste teve como propósito evidenciar possíveis ajustes necessários no questionário, como inconsistência, ambiguidade ou linguagem inacessível, perguntas supérfluas, ausência de questões abordando determinado aspecto do que se deseja medir, erros ortográficos, entre outros. A partir da identificação dos ajustes requeridos, o questionário deve necessariamente ser reformulado, passando por modificações, ampliações ou até mesmo eliminações de questões, a fim de promover melhorias que venham a facilitar o caminho para atingir o objetivo proposto (MARCONI; LAKATOS, 2017).

Com o resultado do pré-teste, verificamos que os três especialistas concluíram que a maioria das questões é coerente com o objeto de pesquisa. Eles indicaram ajustes para algumas, sugeriram duas novas afirmações e a retirada de uma delas. A seguir, apresentam-se as modificações sugeridas, ressaltando-se que todas as contribuições dadas pelos especialistas foram acatadas.

1. Na instrução, mudar “assinale uma das alternativas” para “registre para cada afirmação o quanto você discorda ou concorda com ela”.
2. Acrescentar duas afirmações que poderão permitir uma análise reflexiva comparativa com o resultado geral das demais afirmações.
3. Retirar a afirmação 15 por não se aplicar ao contexto da dissertação: professores de uma instituição pública de ensino superior.
4. Além desses itens, foram sugeridos também ajustes nos textos das afirmações 2, 14 e 16.

Após o pré-teste, o questionário foi finalizado, mantendo-se a primeira parte de levantamento de dados sociodemográficos (Quadro 3) e apresentando-se uma mudança na segunda parte, composta por 39 questões de múltiplas escolhas (Quadro 5).

Quadro 5 – Parte 2 – Resultado do questionário após o pré-teste.

Instruções: A seguir, apresenta-se uma lista de afirmações. Por favor, leia cada uma, decida o quanto ela se assemelha a você e registre para cada afirmação o quanto você discorda ou concorda com ela. Responda como “você percebe”, e não como “gostaria que fosse”. Não há respostas certas ou erradas. Não deixe nenhum item sem responder.

- (1) Discordo totalmente
- (2) Discordo na maior parte
- (3) Nem concordo nem discordo
- (4) Concordo na maior parte
- (5) Concordo totalmente

1. O trabalho que faço é importante para mim.
2. Para mim, o trabalho é central na vida das pessoas.
3. Identifico-me com os valores da organização onde trabalho.
4. Na minha concepção, o mais importante na minha vida é ter para ser.
5. Eu me envolvo, na maior parte do tempo, com o meu trabalho.
6. Consigo equilibrar o tempo que disponibilizo para a vida pessoal com o tempo que dedico para o meu trabalho.
7. Reservo parte do meu salário como poupança para o meu futuro.
8. Valorizo atividades que executo, por mais tediosas ou de baixa qualificação que sejam.
9. Sinto orgulho de ser professor.
10. A organização onde trabalho apoia meu treinamento e desenvolvimento.
11. A organização onde trabalho promove atividades culturais e esportivas.
12. Recebo subsídios/benefícios para continuar estudando.
13. Tenho oportunidade de colocar meus conhecimentos em prática na organização onde trabalho.
14. O trabalho só tem significado quando me envolvo com ele.
15. Desenvolvo habilidades que considero importantes onde trabalho.
16. Tenho abertura para expressar minha opinião sobre as atividades que desenvolvo na organização onde trabalho.
17. A principal função do trabalho é produzir renda.
18. O salário que recebo mensalmente é justo.

19. O meu trabalho dá *status* e prestígio.
20. Tenho oportunidades para progredir na carreira.
21. Sinto-me valorizado como professor na organização onde trabalho.
22. O trabalho tem como função principal manter as pessoas ocupadas.
23. Tenho variação de tarefas nas atividades que desenvolvo.
24. Tenho autonomia para executar meu trabalho.
25. Tenho um horário de trabalho adequado.
26. Na minha concepção, o mais importante na minha vida é ser para ter.
27. Tenho estabilidade no emprego.
28. Os materiais, ambiente e equipamentos de que necessito para realizar o meu trabalho são fornecidos pela organização.
29. As horas que estou trabalhando são as melhores do meu dia.
30. O trabalho que realizo proporciona sentimentos positivos.
31. Mantenho adequado relacionamento interpessoal no ambiente de trabalho.
32. Estabeleço uma comunicação adequada com os meus gestores/superiores.
33. Sinto-me feliz em relação ao espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho.
34. Recebo *feedbacks* positivos em relação ao trabalho que realizo.
35. Estabeleço uma comunicação adequada com os demais colaboradores.
36. Percebo igualdade de oportunidades entre os trabalhadores na organização onde trabalho.
37. Há reconhecimento por parte da organização a respeito do trabalho que realizo.
38. O trabalho que desenvolvo é muito importante para a sociedade.
39. Confio no meu gestor imediato.

Fonte: Adaptado de Ribeiro (2019) com base em Sender e Fleck (2017); Silva, Boehs e Cugnier (2017); Ramirez-Garcia, Perea e Junco (2019); e Mroueh e Waal (2020).

4.4 SÍNTESE DO CAPÍTULO

Partiu-se, principalmente, dos instrumentos utilizados nos modelos desenvolvidos e apresentados por: Sender e Fleck (2017); Silva, Boehs e Cugnier (2017); Ribeiro (2019); Ramirez-Garcia, Perea e Junco (2019); e Mroueh e Waal (2020). Assim, definiu-se e desenvolveu-se o modelo a ser utilizado nesta pesquisa. Após o pré-teste realizado com três especialistas, o modelo foi definido para aplicação via *Google Forms* (Apêndice B).

5. COLETA DOS DADOS

5.1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Para a coleta de dados, foi utilizado o instrumento desenvolvido no capítulo 4 desta dissertação, composto por um questionário dividido em duas partes. A primeira trata do levantamento de dados sociodemográficos, e a segunda é constituída por questões de múltiplas escolhas para verificação do significado de felicidade no trabalho.

Assim, com esse intuito, partiu-se para a definição da instituição pública a ser pesquisada e optou-se pela Universidade Federal de Santa Catarina, *campus* de Florianópolis, pela facilidade de acesso.

5.2 CARACTERIZAÇÃO DA INSTITUIÇÃO DE ENSINO A SER PESQUISADA – UFSC

A instituição pesquisada é de ensino superior, pública e federal. Trata-se da maior universidade de Santa Catarina e destaca-se por estar entre as principais da região Sul, ocupando a 5ª (quinta) posição do *ranking* das melhores universidades brasileiras *Times Higher Education* (2021a) e o 12º (décimo segundo) lugar na América do Sul *Times Higher Education* (2021b), de acordo com o *The World University Ranking*, publicado pela.

A Universidade de Santa Catarina teve seu ato de criação efetivado pela Lei nº 3.849, de 18 de dezembro de 1960, sancionada pelo presidente da república Juscelino Kubitschek. Em 1965, foi designada como federal, passando a ser chamada de Universidade Federal de Santa Catarina, ou UFSC, tendo agrupado para sua formação inicial sete faculdades localizadas na capital do estado e criado a Escola de Engenharia Industrial. Em 1969, com a reforma universitária, as faculdades foram transformadas em unidades universitárias, que são os atuais centros de ensino.

Na década de 2000, a UFSC iniciou o processo de expansão, como parte do plano do governo federal de expansão das vagas no ensino superior, com a abertura de novos *campi* nas cidades do interior, facilitando o acesso de alunos à oportunidade de cursar uma universidade pública sem saírem de suas cidades: Araranguá; Curitibanos; Joinville e Blumenau.

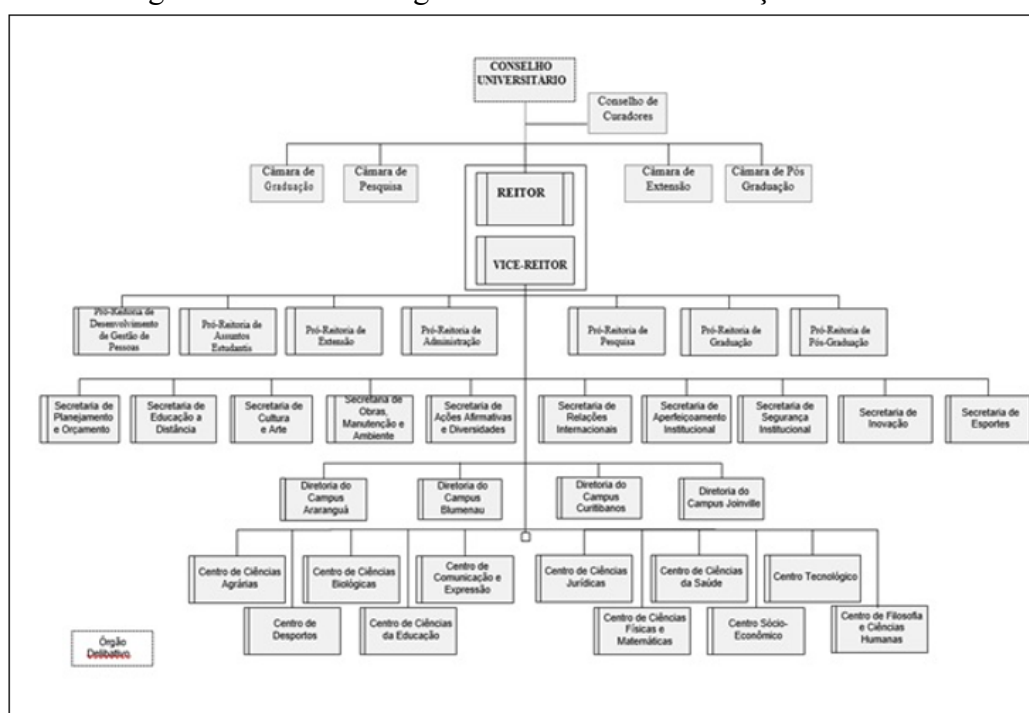
Os *campi* de Araranguá e de Curitibanos foram criados em 2008, o *campus* de Joinville, em 2009, e o *campus* de Blumenau, em 2013.

A UFSC tem como missão: produzir, sistematizar e socializar o saber filosófico, científico, artístico e tecnológico, ampliando e aprofundando a formação do ser humano para o exercício profissional, a reflexão crítica, a solidariedade nacional e internacional, na perspectiva da construção de uma sociedade justa e democrática e na defesa da qualidade da vida (UFSC, 2020).

Como visão, apresenta “ser uma universidade de excelência e inclusiva”, e deve afirmar-se, cada vez mais, como um centro de excelência acadêmica nos cenários regional, nacional e internacional, contribuindo para a construção de uma sociedade justa e democrática e para a defesa da qualidade da vida, com base nos seguintes valores: acadêmica e de qualidade, inovadora e empreendedora, atuante, inclusiva, internacionalizada, interdisciplinar, livre e responsável, autônoma, democrática e plural, dialogal, bem administrada e planejada, transparente, ética, saudável, sustentável.

Para um melhor entendimento da estrutura organizacional da administração da UFSC, apresenta-se na Figura 6 a sua representação gráfica baseada na relação hierárquica dos diferentes elementos que a compõem.

Figura 6 – Estrutura organizacional da administração da UFSC.



Fonte: UFSC (2020).

Observando-se a Figura 6, verifica-se que atualmente o *campus* de Florianópolis é composto por 11 centros de ensino: Centro de Ciências Agrárias; Centro de Ciências Biológicas; Centro de Comunicação e Expressão; Centro de Ciências da Saúde; Centro de Ciências Jurídicas; Centro de Desportos; Centro de Ciências da Educação; Centro de Filosofia e Ciências Humanas; Centro de Ciências Físicas e Matemáticas; Centro Socioeconômico e Centro Tecnológico.

No Quadro 6, apresentam-se os centros de ensino com os respectivos números de departamentos e a quantidade de professores envolvidos em cada centro.

Quadro 6 – Centros de ensino: *campus* Florianópolis.

Centros	Sigla	Nº Deps.	Nº Profs.
Centro de Ciências Agrárias	CCA	5	99
Centro de Ciências Biológicas	CCB	8	164
Centro de Comunicação e Expressão	CCE	6	225
Centro de Ciências da Saúde	CCS	12	374
Centro de Ciências Jurídicas	CCJ	1	63
Centro de Desportos	CDS	1	49
Centro de Ciências da Educação	CED	3	269
Centro de Filosofia e Ciências Humanas	CFH	6	188
Centro de Ciências Físicas e Matemáticas	CFM	4	193
Centro Socioeconômico	CSE	4	150
Centro Tecnológico	CTC	10	402

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados fornecidos pela Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas (PRODEGESp, 2021).

Analisando o Quadro 6, definiu-se que a população considerada na pesquisa seria aquela com maior possibilidade de acesso, por estarmos em um momento de pandemia e com dificuldades de obtenção de resposta dos participantes. Optou-se, então, por trabalhar com o centro de ensino com maior número de professores: o Centro Tecnológico, com seus 402 professores e seus dez departamentos (veja Quadro 7, que abarca laboratórios, grupos de pesquisa, 15 cursos de graduação, 13 programas de mestrado acadêmico e 12 programas de doutorado) (UFSC, 2020).

Quadro 7 – Departamentos do CTC.

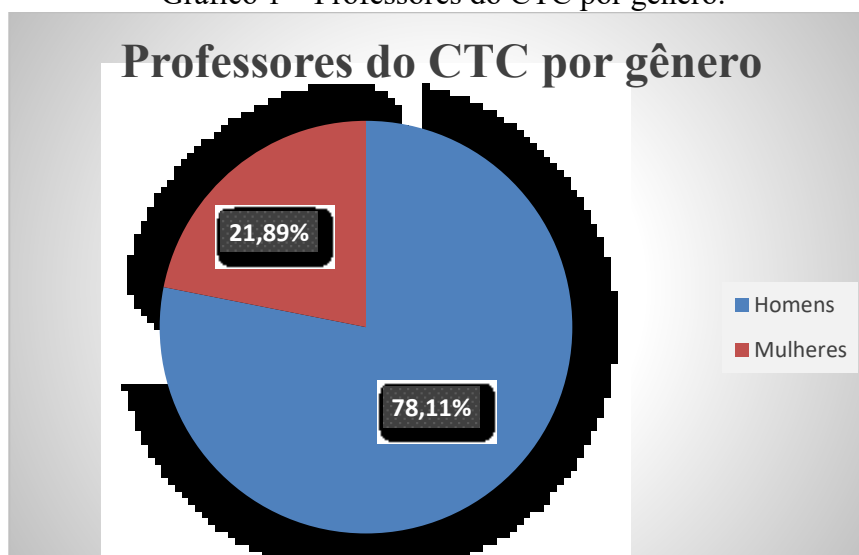
Departamentos	Sigla	Nº Profs.
Departamento de Arquitetura e Urbanismo	ARQ	41
Departamento de Automação e Sistemas	DAS	23
Departamento de Engenharia Civil	ECV	48
Departamento de Engenharia Elétrica e Eletrônica	EEL	51
Departamento de Engenharia do Conhecimento	EGC	36

Departamento de Engenharia Mecânica	EMC	63
Departamento de Engenharia Sanitária e Ambiental	ENS	19
Departamento de Engenharia de Produção e Sistemas	EPS	29
Departamento de Engenharia Química e de Alimentos	EQA	34
Departamento de Informática e Estatística	INE	58
TOTAL		402

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados fornecidos pela PRODEGESP/UFSC (2021).

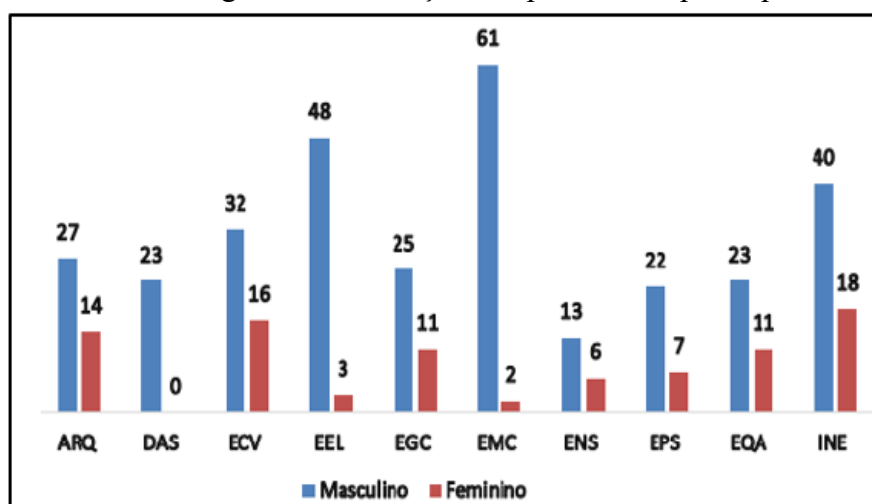
Entre os professores que compõem a população da pesquisa (402), tem-se 314 do gênero masculino e 88 do gênero feminino (Gráfico 1), distribuídos por departamento conforme Gráfico 2.

Gráfico 1 – Professores do CTC por gênero.



Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados fornecidos pela PRODEGESP/UFSC (2021).

Gráfico 2 – Centro Tecnológico – Distribuição dos professores por departamento e gênero.



Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados fornecidos pela PRODEGESP/UFSC (2021).

Verificando os Gráficos 1 e 2, percebe-se que o CTC é caracterizado, em ampla maioria, pelo gênero masculino, sendo aproximadamente quatro pessoas do gênero masculino para uma do gênero feminino. Chamam a atenção: o DAS, em que as 23 pessoas desse departamento são todas do gênero masculino; o EEL, em que, das 51 pessoas desse departamento, somente três são do gênero feminino; e o EMC, em que, das 63 pessoas nele lotadas, somente duas são do gênero feminino. Essa predominância, de acordo com Coll (2020), é resultante de uma socialização de gênero diferenciada para meninas e meninos, fazendo com que haja uma sub-representação nas ciências exatas e tecnológicas, pois são consideradas masculinas pelo senso comum.

A colocação de Coll (2020) corrobora Cortez (2018), que afirma que as mulheres e sua busca incansável por conhecimento estão ingressando nas universidades, onde apenas homens atuavam. E isso vem de acordo com a afirmação de Neves (2013), que declara que as mulheres vêm conquistando postos de prestígio em diversas áreas e chama a atenção, principalmente, em relação às engenharias, em que antes os cargos eram ocupados somente por homens.

5.3 PROCEDIMENTO DE COLETA DE DADOS

O procedimento de coleta de dados ocorreu por meio de questionário enviado à população da pesquisa com autorização institucional (Anexo A). O questionário (Apêndice B) foi elaborado no aplicativo *Google Forms*, que permite a criação de pesquisas e de questionários. Essa ferramenta é *on-line* e gratuita e integra o pacote de aplicativos da empresa Google baseados na *web*. Esse pacote inclui *Google Docs*, *Google Sheets*, *Google Slides*.

O instrumento de pesquisa foi enviado por *e-mail* para a população composta pelos 402 professores, e como amostra definiu-se que seriam considerados os professores respondentes da pesquisa, no caso, 103 docentes.

5.4 SÍNTESE DO CAPÍTULO

A coleta de dados desta dissertação se deu por meio de um questionário dividido em dois momentos. No primeiro momento, tratou-se de elementos voltados a dados sociodemográficos, e, no segundo, voltados a questões relacionadas à verificação do significado de felicidade no trabalho.

Os dados foram coletados na Universidade Federal de Santa Catarina, oriundos de questões aplicadas aos professores do Centro Tecnológico (CTC), por ser este considerado o maior centro da instituição, composto por dez departamentos e 402 professores. O instrumento foi idealizado no aplicativo *Google Forms* e enviado aos professores com a autorização institucional. Obtiveram-se devolutivas de 103 respondentes, sendo essa a amostra desta dissertação.

No próximo capítulo, realizar-se-ão o tratamento e a análise dos dados obtidos.

6 TRATAMENTO E ANÁLISE DOS RESULTADOS OBTIDOS

6.1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Este capítulo tem como objetivo apresentar os resultados, de forma organizada e sistematizada, obtidos com base nas respostas fornecidas pelos respondentes do questionário. Para um melhor entendimento do estudo realizado, este organizou-se da seguinte forma:

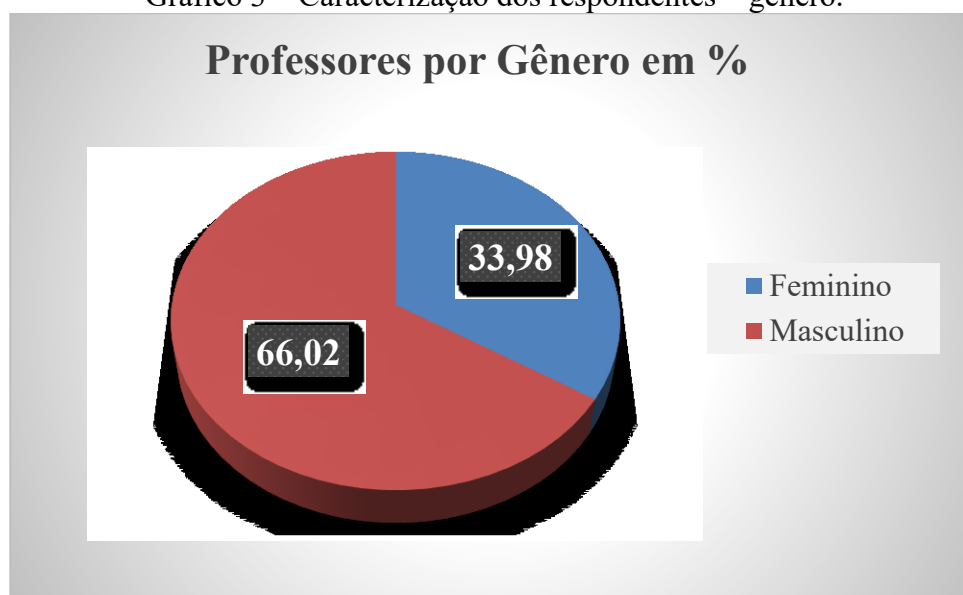
7. Caracterização dos respondentes do questionário.
8. Tratamento e análise dos resultados obtidos.

6.2 CARACTERIZAÇÃO DOS RESPONDENTES DO QUESTIONÁRIO

As características sociodemográficas dos 103 participantes correspondem às variáveis que serviram como base para a interpretação dos dados e do conteúdo deste estudo e serão relacionadas com as respostas da segunda parte do instrumento utilizado. Essas características são apresentadas nos Gráficos 3, 4, 5, 6, 7, 8 e 9.

Do total de 103 respondentes, 68 são do gênero masculino, e 35, do gênero feminino, percentualmente representados no Gráfico 3.

Gráfico 3 – Caracterização dos respondentes – gênero.



Fonte: Elaborado pela autora com base na pesquisa realizada (2020).

Observando-se os Gráficos 1, 2 e 3, fica evidente a desigualdade de gênero, mostrando o avanço lento da mudança de padrões culturais e de gênero em relação à entrada das mulheres na área das ciências exatas e tecnológicas. Nos últimos anos, alguns autores, como Jesus, Silva e Neves (2020), Montenegro, Gonçalves e Silva (2017), Quirino *et al.* (2016), Lima, Braga e Tavares (2015), Muzi e Luz (2011), Tabak (2002) e outros, discutem as relações de gênero e a desproporcionalmente baixa participação feminina nas áreas de C&T.

Mesmo passado milhares de anos, as mulheres ainda se encontram em desigualdade de gênero. Os movimentos feministas para equilibrar esta diferença de gênero vem alcançando grandes conquistas desde a década de 1930 (MONTENEGRO, GONÇALVES E SILVA, 2017). No Brasil,

Apesar de a participação feminina na C&T ter aumentado de forma global, a desagregação dos dados permite perceber a existência de duas formas de sub-representação das mulheres no sistema científico e tecnológico: na exclusão horizontal, que indica o pequeno número de mulheres em determinadas áreas ou subáreas do conhecimento; e na exclusão vertical, que aponta para o pequeno número de mulheres nos postos de prestígio em todas as áreas do conhecimento, mesmo nas carreiras consideradas femininas (LIMA; BRAGA; TAVARES, 2015, p. 16).

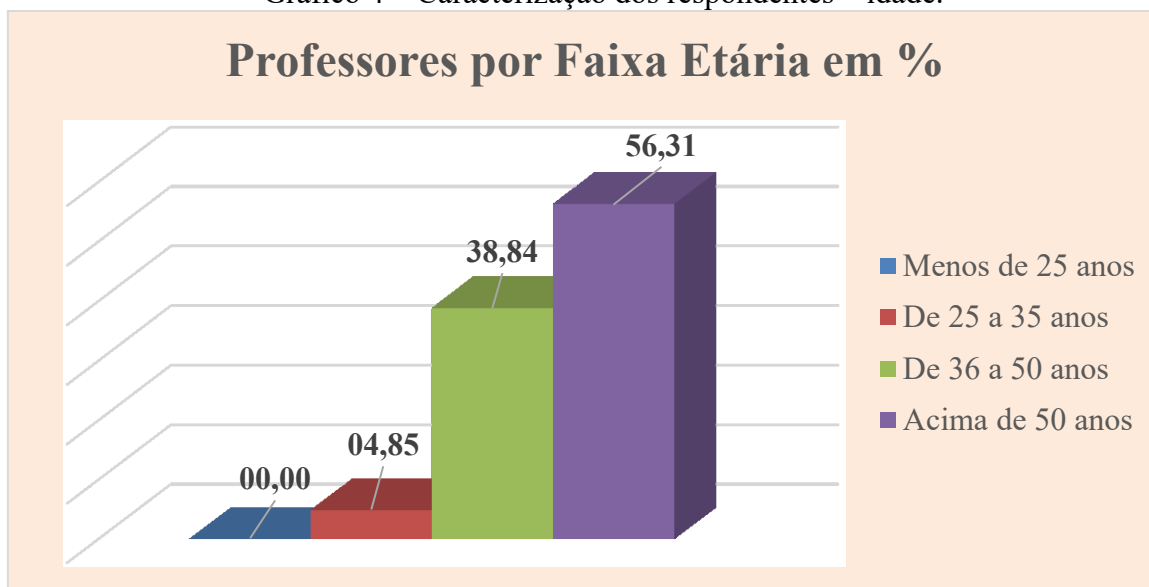
Em relatórios sobre a inserção feminina em ciência e tecnologia em países diversos, foi verificado que o índice de participação de mulheres fica em torno de 30% do total de pesquisadores da área, corroborando o encontrado nesta pesquisa (Gráficos 1, 2 e 3).

Pode-se ainda citar Carvalho e Casagrande (2011), que dizem que, durante os séculos XVI e XVII a participação de mulheres na ciência era restrito. Isto não está relacionado com a capacidade das mulheres em produzir conhecimento científico, mas sim com o contexto histórico cultural da época que considerava o conhecimento produzido pelas mulheres não científico. E, corroborando esses autores, tem-se Rezende e Quirino (2017), que afirmam existir como necessidade prioritária a incorporação de mais mulheres em carreiras científicas e tecnológicas, tendo em vista que o gênero feminino representa mais de 50% da população.

Em relação à faixa etária, observa-se no Gráfico 4 que a maior concentração foi de 58 respondentes com idade acima dos 50 anos. Em segundo lugar, vêm os professores com idade entre 36 e 50 anos, com 40 respostas. Em seguida, estão aqueles com idade entre 25 e 35 anos, uma população mais jovem, representada por cinco respondentes. De acordo com o INEP (2020), com base no censo de 2019, a idade frequente de docentes de instituições

públicas é de 38 anos. No entanto, verificou-se que no Centro Tecnológico da UFSC predomina a faixa etária acima de 50 anos.

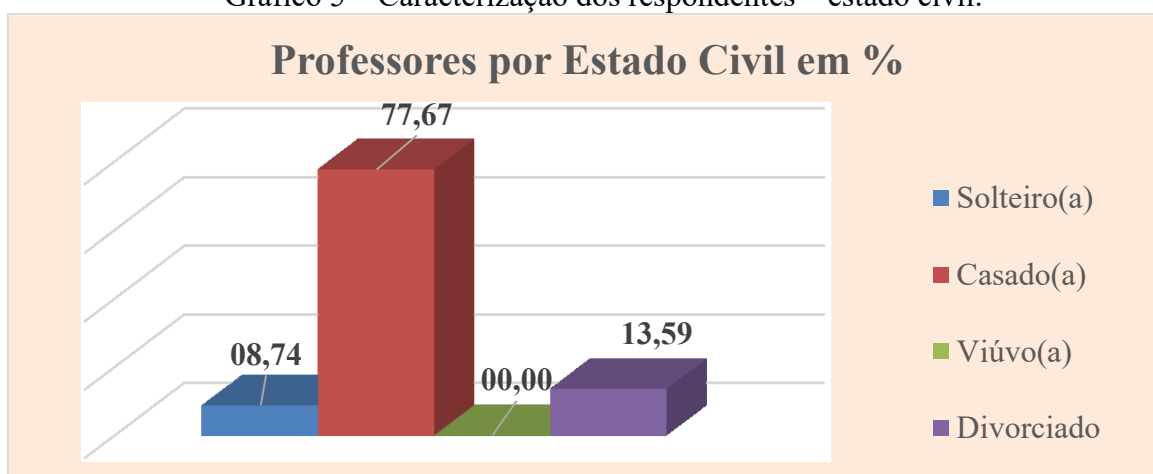
Gráfico 4 – Caracterização dos respondentes – idade.



Fonte: Elaborado pela autora com base na pesquisa realizada (2020).

Em relação ao estado civil, verificou-se que 80 dos professores respondentes são casados, seguidos de 14 divorciados e, por último, 9 solteiros. Do total de 103 docentes, nenhum deles é viúvo. No Gráfico 5, observam-se esses dados em porcentagem.

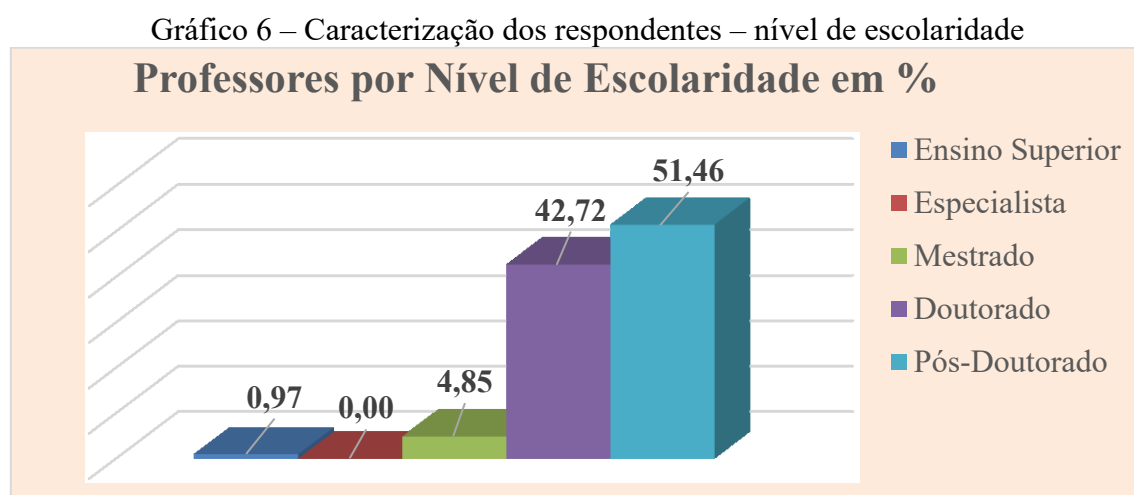
Gráfico 5 – Caracterização dos respondentes – estado civil.



Fonte: Elaborado pela autora com base na pesquisa realizada (2020).

Para Ágota e Szabó (2017), um ambiente familiar equilibrado, com um relacionamento duradouro, contribui para a felicidade, fornecendo uma base sólida para superar as dificuldades no trabalho e ter com quem compartilhar as conquistas e as alegrias.

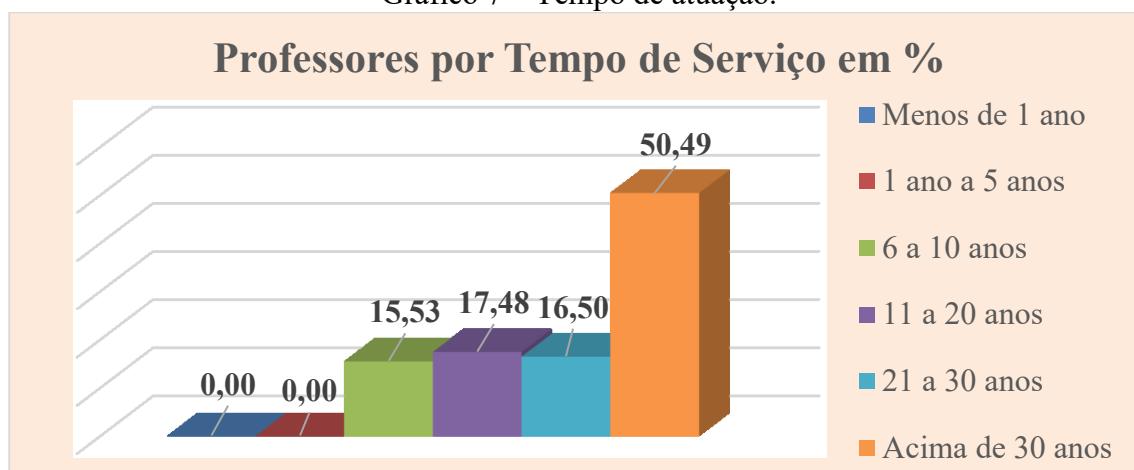
De acordo com o Gráfico 6, relacionado ao nível de escolaridade, tem-se somente um professor respondente com ensino superior. Em contrapartida, são 5 com mestrado, 43 com doutorado e 51 com pós-doutorado.



Fonte: Elaborado pela autora com base na pesquisa realizada (2020).

Em relação ao tempo de atuação na instituição, a amostra apresenta o maior número de respondentes com 30 anos ou mais de carreira (veja Gráfico 7). Ribeiro (2019) traz em sua pesquisa que, quando o professor cria vínculo de trabalho com a mesma instituição de ensino, isso pode contribuir para ele estabelecer uma melhor socialização, favorecendo o processo de aprendizagem com mais eficiência e eficácia. Da mesma forma, Silva, Zanelli e Tolfo (2014) afirmam que a socialização contribui com a cultura organizacional – e, conseqüentemente, com o grau de pertencimento, o que leva a mais felicidade.

Gráfico 7 – Tempo de atuação.

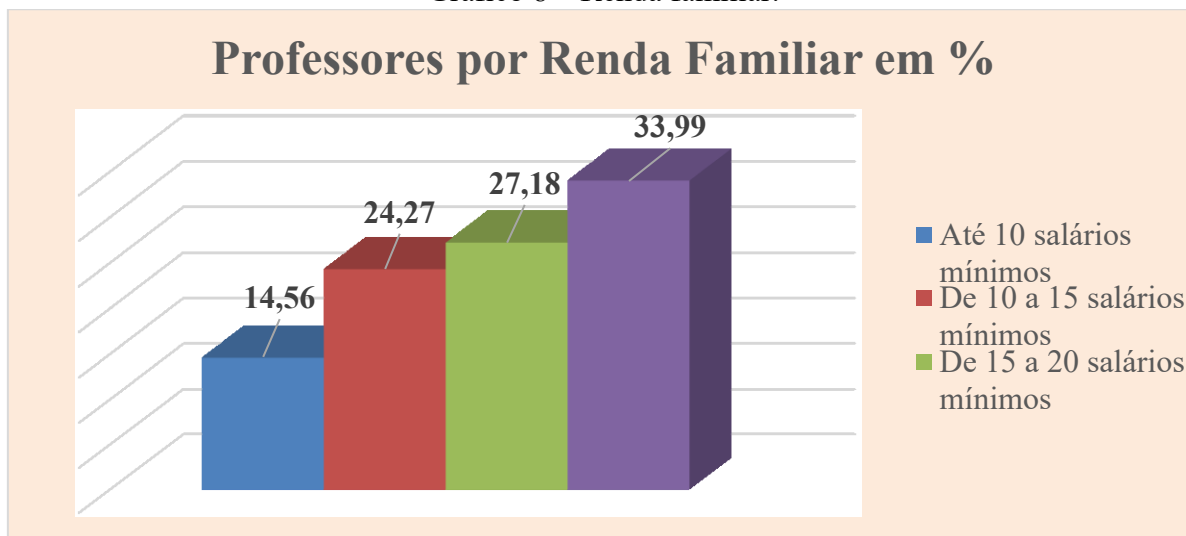


Fonte: Elaborado pela autora com base na pesquisa realizada (2020).

Na questão “Exercem outra profissão além de professor?”, obtiveram-se 12 respostas afirmativas; portanto, a maioria dos respondentes não exerce outra profissão. David (2016) afirma que a qualidade de ensino exige por parte do professor uma grande dedicação e atenção aos estudantes, tanto em qualificação quanto em suas tarefas diárias. O docente, ao exercer outra atividade, gera acúmulo de trabalho, o que conseqüentemente aumenta seus níveis de estresse e diminui seu bem-estar. Isso vai ao encontro do resultado obtido para a pergunta sobre “Regime de trabalho como professor”, em que se obtiveram 94 respostas de docentes com dedicação exclusiva (DE). De acordo com a Lei nº 12.772/12, os professores em regime de DE não podem exercer nenhuma outra atividade remunerada, seja pública, seja privada.

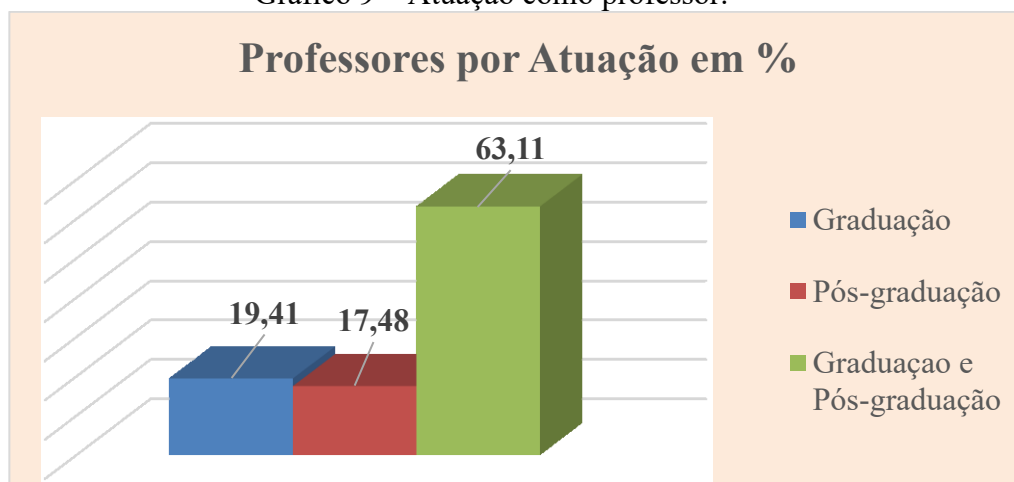
Com relação à renda familiar, 15 respondentes possuem renda familiar de até 10 salários-mínimos; 25 professores, de 10 a 15 salários-mínimos; há 28 professores com renda familiar de 15 a 20 salários-mínimos; e, acima de 20 salários, obtiveram-se 35 respondentes, conforme apresentado no Gráfico 8, em porcentagem.

Gráfico 8 – Renda familiar.



Em relação à atuação do professor, o Gráfico 9 apresenta que 65 respondentes trabalham na graduação e na pós-graduação, correspondendo a 63,11%. Esses profissionais normalmente permanecem mais tempo em sala de aula – para Benevene *et al.* (2019), normalmente esses professores reconhecem o seu trabalho e o seu desempenho em sala de aula como fonte de felicidade, aumentando a chance de se sentirem mais saudáveis na maior parte do tempo.

Gráfico 9 – Atuação como professor.



Feita a exposição dos dados sociodemográficos dos participantes, a seguir são apresentados os resultados obtidos a partir do conjunto de questões contidas na segunda parte

do instrumento de pesquisa, que permitirá analisar os aspectos que influenciam a felicidade no trabalho para professores de um centro de ensino da UFSC.

6.3 TRATAMENTO E ANÁLISE DOS RESULTADOS OBTIDOS

Neste item, apresentam-se o tratamento e a análise dos resultados obtidos com a aplicação do instrumento de coleta de dados. O objetivo foi avaliar os aspectos que influenciam a felicidade no trabalho para professores do Centro Tecnológico da Universidade Federal de Santa Catarina, visando à melhoria da produtividade.

A motivação e a satisfação dos trabalhadores, segundo Wright e Cropanzano (2004) e Maio (2016), são aspectos basilares para que a organização alcance o sucesso, pois trabalhadores motivados e satisfeitos experimentam a felicidade e possuem a capacidade de ampliar sua criatividade, tornando-se resilientes, socialmente conectados e mentalmente saudáveis, o que propicia melhoria em sua produtividade.

Vamos iniciar o tratamento e a análise dos resultados apresentando, na Tabela 1, os quantitativos mais significativos das questões 1 a 39 para os respondentes da pesquisa. Esses resultados foram obtidos a partir das respostas encontradas por meio do relatório emitido pelo *software* IBM SPSS.

Tabela 1 – Resultados quantitativos mais significativos das questões 1 a 39 para os participantes da pesquisa.

	Questões	Grau (G)	Número de Respostas (N)	Frequência (F)
Dimensão Espiritual	1. O trabalho que faço é importante para mim.	Concordo totalmente	77	74,76
	3. Identifico-me com os valores da organização onde trabalho.	Concordo na maior parte	46	44,66
	5. Eu me envolvo, na maior parte do tempo, com o meu trabalho.	Concordo na maior parte	49	47,57
	8. Valorizo atividades que executo, por mais tediosas ou de baixa qualificação que sejam.	Concordo na maior parte	35	33,98
	9. Sinto orgulho de ser professor.	Concordo totalmente	78	75,73
	14. O trabalho só tem significado quando me envolvo com ele.	Concordo totalmente	46	44,66
	19. O meu trabalho dá <i>status</i> e prestígio.	Concordo na maior parte	42	40,80
	21. Sinto-me valorizado como professor na organização onde trabalho.	Concordo na maior parte	44	42,72

	24. Tenho autonomia para executar meu trabalho.	Concordo na maior parte	48	46,60
	26. Na minha concepção, o mais importante na minha vida é ser para ter.	Concordo totalmente	53	51,50
	29. As horas em que estou trabalhando são as melhores do meu dia.	Não discordo nem concordo	46	44,66
	30. O trabalho que realizo proporciona sentimentos positivos.	Concordo na maior parte	45	43,70
	33. Sinto-me feliz em relação ao espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho.	Concordo na maior parte	43	41,75
	37. Há reconhecimento por parte da organização a respeito do trabalho que realizo.	Não discordo nem concordo	32	31,07
Dimensão Relacional	2. Para mim, o trabalho é central na vida das pessoas.	Concordo na maior parte	48	46,60
	6. Consigo equilibrar o tempo que disponibilizo para a vida pessoal com o tempo que dedico para o meu trabalho.	Concordo na maior parte	34	33,01
	10. A organização onde trabalho apoia meu treinamento e desenvolvimento.	Concordo na maior parte	44	42,72
	11. A organização onde trabalho promove atividades culturais e esportivas.	Discordo na maior parte	31	30,10
	13. Tenho oportunidade de colocar meus conhecimentos em prática na organização onde trabalho.	Concordo totalmente	51	49,51
	16. Tenho abertura para expressar minha opinião sobre as atividades que desenvolvo na organização onde trabalho.	Concordo totalmente	42	40,78
	23. Tenho variação de tarefas nas atividades que desenvolvo.	Concordo na maior parte	45	43,69
	25. Tenho um horário de trabalho adequado.	Concordo totalmente	39	37,86
	31. Mantenho adequado relacionamento interpessoal no ambiente de trabalho.	Concordo na maior parte	47	45,63
	32. Estabeleço uma comunicação adequada com os meus gestores/superiores.	Concordo na maior parte	47	45,63
	34. Recebo <i>feedbacks</i> positivos em relação ao trabalho que realizo.	Concordo na maior parte	33	32,04
	35. Estabeleço uma comunicação adequada com os demais colaboradores.	Concordo na maior parte	53	51,46
	36. Percebo igualdade de oportunidades entre os trabalhadores na organização onde trabalho.	Concordo na maior parte	44	42,72
	38. O trabalho que desenvolvo é muito importante para a sociedade.	Concordo totalmente	65	63,10
	39. Confio no meu gestor imediato.	Concordo totalmente	47	45,63
	4. Na minha concepção, o mais importante na minha vida é ter para ser.	Discordo totalmente	52	50,44

7. Reservo parte do meu salário como poupança para o meu futuro.	Concordo totalmente	44	42,72
12. Recebo subsídios/benefícios para continuar estudando.	Concordo na maior parte	24	23,30
15. Desenvolvo habilidades que considero importantes onde trabalho.	Concordo totalmente	56	54,37
17. A principal função do trabalho é produzir renda.	Discordo na maior parte	34	33,01
18. O salário que recebo mensalmente é justo.	Concordo na maior parte	33	32,04
20. Tenho oportunidades para progredir na carreira.	Concordo totalmente	47	45,63
22. O trabalho tem como função principal manter as pessoas ocupadas.	Discordo totalmente	47	45,63
27. Tenho estabilidade no emprego.	Concordo totalmente	79	76,70
28. Os materiais, ambiente e equipamentos de que necessito para realizar o meu trabalho são fornecidos pela organização.	Discordo na maior parte	30	29,13

Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados da pesquisa (2020).

Analisando a Tabela 1, percebe-se que, na dimensão espiritual, a questão 9 apresenta a mais alta frequência no quesito “Concordo totalmente”. Em relação à dimensão relacional, isso corresponde à questão 38; e, na dimensão material, isso corresponde à questão 27. No entanto, ao observar os dados da Tabela 1 novamente, percebeu-se que a questão 1, pertencente à dimensão espiritual, apresenta no quesito “Concordo totalmente” valor muito próximo ao da questão 9.

Na Tabela 2, verificam-se os resultados dos questionários dessas 4 questões, para análise e decisão de qual representará a dimensão espiritual como maior quesito.

Tabela 2 – Dados quantitativos das questões 1, 9, 27 e 38, referentes às dimensões espiritual, material e relacional.

Questões	Discordo totalmente	Discordo na maior parte	Nem concordo nem discordo	Concordo na maior parte	Concordo totalmente
1. O trabalho que faço é importante para mim.	0	1	3	22	77
9. Sinto orgulho de ser professor.	1	1	5	18	78
27. Tenho estabilidade no emprego.	2	0	3	19	79
38. O trabalho que desenvolvo é muito importante para a sociedade.	1	0	10	27	65

Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados da pesquisa (2020).

Se levarmos em consideração o quesito “Concordo totalmente” junto com o quesito “Concordo na maior parte”, verificamos que a questão 1 apresenta um número de respondentes (99) maior do que o da questão 9 (96). Portanto, a Tabela 2 será alterada para o apresentado na Tabela 3.

Tabela 3 – Dados quantitativos das questões 1, 27 e 38, representativos das dimensões espiritual, material e relacional.

Questões	Discordo totalmente	Discordo na maior parte	Nem concordo nem discordo	Concordo na maior parte	Concordo totalmente
1. O trabalho que faço é importante para mim.	N=0 F=0,00%	N=1 F=0,97%	N=3 F=2,91%	N=22 F=21,36%	N=77 F=74,76%
27. Tenho estabilidade no emprego.	N=2 F=1,94%	N=0 F=0,00%	N=3 F=2,91%	N=19 F=18,45%	N=79 F=76,70%
38. O trabalho que desenvolvo é muito importante para a sociedade.	N=1 F=0,97%	N=0 F=0,00%	N=10 F=9,71%	N=27 F=26,21%	N=65 F=63,11%

Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados da pesquisa (2020).

Assim, são essas questões consideradas as mais importantes para relacionar e estabelecer o cruzamento das diferentes dimensões com as demais questões. E o que de maneira geral se observa é que esses resultados mostram sentimentos positivos em relação à felicidade no trabalho, pois, conforme evidenciado na Tabela 3, a maioria dos respondentes está situada nos quesitos “Concordo totalmente” e “Concordo na maior parte”, somando-se, para a questão 1, N=99, com frequência de 96,12%. Para a questão 27, tem-se, então, N=98, com uma frequência de 95,15%; finalmente, para a questão 38 tem-se N=92, com uma frequência de 89,32%.

Ao identificarmos o grau de felicidade no trabalho, estamos trazendo reconhecimento aos colaboradores. Portanto, identificar esse grau, para os professores, pode ser uma forma e uma oportunidade de reconhecimento da importância deles em relação à sociedade. Já diziam Robertson e Cooper (2011), Gyeltshen e Beri (2018), entre outros, que a felicidade no trabalho está associada à experiência, à atitude e às emoções positivas de cada ser.

Ainda, ao analisarmos a Tabela 3, referente à felicidade no trabalho nas três dimensões apresentadas no instrumento de coleta de dados, verifica-se que os resultados encontrados estão de acordo com os achados de Ribeiro (2019) em sua pesquisa. Nesta, as três dimensões foram evidenciadas quanto à importância conferida pelos professores de uma instituição privada, no que se refere aos processos psicossociais envolvendo as relações

sociais, o papel social do trabalho, a paz interior, o orgulho de ser professor e as condições que envolvem o ambiente de laboral. Também estão em conformidade com o que apontam os resultados de Rebolo e Bueno (2014), que identificam que, levando-se em consideração o significado positivo que os docentes fazem deles mesmos e das condições para a realização de suas atividades, isso contribui eficazmente para a construção da felicidade no trabalho. Assim, os resultados evidenciam que os professores se sentem felizes no trabalho e que o significado dessa felicidade está relacionado às três dimensões de forma sistêmica.

Pode-se perceber a visão sistêmica por meio da comparação das respostas das questões 4 – “Na minha concepção, o mais importante na minha vida é ter para ser” – e 26 – “Na minha concepção, o mais importante na minha vida é ser para ter”. Verifica-se, na Tabela 1, que o número de respondentes para a questão 26 foi de 53 com “Concordo totalmente” e que, para a questão 4, foi de 52 com “Discordo totalmente”, mostrando o quanto prevalecem sentimentos positivos em relação à felicidade no trabalho. Esse resultado vai ao encontro da afirmação feita por Csikszentmihalyi (1990), que diz que o homem busca e anseia pela felicidade, mas ela não é algo que ocorre pela sorte ou pelo que o dinheiro possa conquistar, e sim depende de outros acontecimentos, como as nossas relações e os nossos propósitos de vida. Nesse sentido, Budde (2018) declara que a felicidade pode ser considerada um acontecimento que necessita de atenção, pois, além de envolver o bem-estar individual, possui relação com outros fatores, como: autorrealização, aprendizagem, crescimento pessoal, significados e objetivos e propósitos da vida (BUDDE, 2018).

Assim como Ribeiro (2019), nesta pesquisa percebeu-se que, ao identificar o grau de felicidade no trabalho de professores, estamos reconhecendo a sua importância na educação e o seu papel social. Portanto, fica evidente a partir desta pesquisa que os professores se percebem felizes no trabalho porque realizam uma atividade que vai ao encontro de seu propósito de vida.

Nesse contexto, é importante e necessário, para o alcance do objetivo desta pesquisa, identificar quais são os pontos cruciais relacionados ao trabalho dos professores de uma instituição pública que os levam a ter sentimentos positivos para com suas atividades de docência. Para tanto, realizou-se o cruzamento das questões de maior frequência de cada uma das dimensões (questões 1, 27 e 38, respectivamente espiritual, material e relacional) com todas as demais.

Inicia-se pelo cruzamento da questão 1 – “O trabalho que faço é importante para mim” – com as demais. Veja a Tabela 4.

Tabela 4 – Fatores que influenciam a felicidade no trabalho, a partir do cruzamento da questão 1 com as demais.

Fatores que influenciam o quesito “O trabalho que faço é importante para mim”, a partir do cruzamento da questão 1 com as demais										
Cruzamento entre a questão 1 e as demais	Discordo totalmente		Discordo na maior parte		Nem concordo nem discordo		Concordo na maior parte		Concordo totalmente	
	N	F	N	F	N	F	N	F	N	F
2. Para mim, o trabalho é central na vida das pessoas.	00	0,00%	01	0,97%	00	0,00%	00	0,00%	01	0,97%
3. Identifico-me com os valores da organização onde trabalho.	00	0,00%	00	0,00%	02	1,94%	07	6,80%	25	24,27%
4. Na minha concepção, o mais importante na minha vida é ter para ser.	00	0,00%	00	0,00%	01	0,97%	04	3,88%	01	0,97%
5. Eu me envolvo, na maior parte do tempo, com o meu trabalho.	00	0,00%	00	0,00%	02	1,94%	15	14,56%	27	26,21%
6. Consigo equilibrar o tempo que disponibilizo para a vida pessoal com o tempo que dedico para o meu trabalho.	00	0,00%	00	0,00%	01	0,97%	08	7,77%	18	17,48%
7. Reservo parte do meu salário como poupança para o meu futuro.	00	0,00%	00	0,00%	00	0,00%	09	8,74%	38	36,89%
8. Valorizo atividades que executo, por mais tediosas ou de baixa qualificação que sejam.	00	0,00%	00	0,00%	00	0,00%	07	6,80%	18	17,48%
9. Sinto orgulho de ser professor.	00	0,00%	00	0,00%	01	0,97%	08	7,77%	68	66,02%
10. A organização onde trabalho apoia meu treinamento e desenvolvimento.	00	0,00%	00	0,00%	01	0,97%	12	11,65%	28	27,18%
11. A organização onde trabalho promove atividades culturais e esportivas.	00	0,00%	01	0,97%	00	0,00%	03	2,91%	11	10,68%
12. Recebo subsídios/benefícios para continuar estudando.	00	0,00%	00	0,00%	01	0,97%	04	3,88%	18	17,48%
13. Tenho oportunidade de colocar meus conhecimentos em prática na organização onde trabalho.	00	0,00%	00	0,00%	01	0,97%	13	12,62%	48	46,60%
14. O trabalho só tem significado quando me envolvo com ele.	00	0,00%	01	0,97%	00	0,00%	09	8,74%	43	41,75%
15. Desenvolvo habilidades que considero importantes onde trabalho.	00	0,00%	00	0,00%	01	0,97%	15	14,56%	53	51,46%
16. Tenho abertura para expressar minha opinião sobre as atividades que desenvolvo na organização onde trabalho.	00	0,00%	00	0,00%	01	0,97%	08	7,77%	38	36,89%
17. A principal função do trabalho é produzir renda.	00	0,00%	01	0,97%	00	0,00%	05	4,85%	02	1,94%

18. O salário que recebo mensalmente é justo.	00	0,00%	00	0,00%	01	0,97%	09	8,74%	18	17,48%
19. O meu trabalho dá <i>status</i> e prestígio.	00	0,00%	00	0,00%	01	0,97%	11	10,68%	18	17,48%
20. Tenho oportunidades para progredir na carreira.	00	0,00%	00	0,00%	01	0,97%	08	7,77%	40	38,83%
21. Sinto-me valorizado como professor na organização onde trabalho.	00	0,00%	00	0,00%	01	0,97%	10	9,71%	24	23,30%
22. O trabalho tem como função principal manter as pessoas ocupadas.	00	0,00%	00	0,00%	00	0,00%	01	0,97%	00	0,00%
23. Tenho variação de tarefas nas atividades que desenvolvo.	00	0,00%	01	0,97%	00	0,00%	14	13,59%	36	34,95%
24. Tenho autonomia para executar meu trabalho.	00	0,00%	00	0,00%	01	0,97%	12	11,65%	40	38,83%
25. Tenho um horário de trabalho adequado.	00	0,00%	00	0,00%	00	0,00%	15	14,56%	37	35,92%
26. Na minha concepção, o mais importante na minha vida é ser para ter.	00	0,00%	00	0,00%	02	1,94%	03	2,91%	43	41,75%
28. Os materiais, ambiente e equipamentos de que necessito para realizar o meu trabalho são fornecidos pela organização.	00	0,00%	00	0,00%	00	0,00%	07	6,80%	04	3,88%
29. As horas em que estou trabalhando são as melhores do meu dia.	00	0,00%	00	0,00%	02	1,94%	06	5,83%	04	3,88%
30. O trabalho que realizo proporciona sentimentos positivos.	00	0,00%	00	0,00%	01	0,97%	11	10,68%	37	35,92%
31. Mantenho adequado relacionamento interpessoal no ambiente de trabalho.	00	0,00%	00	0,00%	00	0,00%	15	14,56%	36	34,95%
32. Estabeleço uma comunicação adequada com os meus gestores/superiores.	00	0,00%	00	0,00%	00	0,00%	11	10,68%	33	32,04%
33. Sinto-me feliz em relação ao espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho.	00	0,00%	00	0,00%	01	0,97%	08	7,77%	16	15,53%
34. Recebo <i>feedbacks</i> positivos em relação ao trabalho que realizo.	00	0,00%	01	0,97%	02	1,94%	09	8,74%	31	30,10%
35. Estabeleço uma comunicação adequada com os demais colaboradores.	00	0,00%	00	0,00%	00	0,00%	15	14,56%	35	33,98%
36. Percebo igualdade de oportunidades entre os trabalhadores na organização onde trabalho.	00	0,00%	00	0,00%	01	0,97%	08	7,77%	15	14,56%
37. Há reconhecimento por parte da organização a respeito do trabalho que realizo.	00	0,00%	00	0,00%	01	0,97%	04	3,88%	19	18,45%
39. Confio no meu gestor imediato.	00	0,00%	00	0,00%	00	0,00%	08	7,77%	42	40,78%

Fonte: Elaborado pela autora com base nos resultados da pesquisa (2020).

Tomando como base os resultados obtidos (Tabela 4) a partir do cruzamento entre a questão 1 e as demais, é possível evidenciar que os principais aspectos influenciadores na felicidade no trabalho são, neste caso, os componentes das questões 9, 13, 14, 15, 24 e 25, em ordem decrescente, levando em consideração os quesitos “Concordo totalmente” e “Concordo na maior parte”, conforme apresentado no Quadro 8.

Quadro 8 – Aspectos influenciadores do significado de felicidade no trabalho, obtidos pelo cruzamento entre a questão 1 e as demais, de acordo com suas frequências.

Questão 1: O trabalho que faço é importante para mim.	Questão 9: Sinto orgulho de ser professor.	73,79% atribuem felicidade no trabalho a sentir orgulho de ser professor.
	Questão 15: Desenvolvo habilidades que considero importantes onde trabalho.	66,02% atribuem felicidade no trabalho a perceber que desenvolvem habilidades que consideram importantes.
	Questão 13: Tenho oportunidade de colocar meus conhecimentos em prática na organização onde trabalho.	59,22% atribuem felicidade no trabalho a ter oportunidade de colocar conhecimentos em prática na organização onde trabalham.
	Questão 14: O trabalho só tem significado quando me envolvo com ele.	50,49% atribuem felicidade no trabalho a sentir o seu significado somente quando se envolvem com ele.
	Questão 24: Tenho autonomia para executar meu trabalho.	50,48% atribuem felicidade no trabalho a ter autonomia para executar seu trabalho.
	Questão 25: Tenho um horário de trabalho adequado.	50,48% atribuem felicidade no trabalho a ter um horário de trabalho adequado.

Fonte: Elaborado pela autora com base nos resultados obtidos na pesquisa (2020).

Comparando os resultados da Tabela 1 com o mostrado no Quadro 8, percebe-se que prevaleceu a ordem dos resultados das questões. Portanto, pode-se inferir que os resultados obtidos com o cruzamento da questão 1 com as questões 9, 13, 14, 15, 24, e 25 ratificam os descritos no relatório geral, obtido com o *software* SPSS, confirmando a percepção e os sentimentos dos professores a respeito da felicidade no trabalho.

Um ponto que vale ser discutido é que, na Tabela 4, os principais aspectos que contribuem para a felicidade no trabalho para os professores respondentes são: “Sinto orgulho de ser professor”; “Desenvolvo habilidades que considero importantes onde trabalho”; “Tenho oportunidade de colocar meus conhecimentos em prática na organização onde trabalho”; “O trabalho só tem significado quando me envolvo com ele”; “Tenho autonomia para executar meu

trabalho”; “Tenho um horário de trabalho adequado”. Mas, ao realizar o somatório entre os quesitos “Concordo totalmente” e “Concordo na maior parte”, nos aspectos que influenciam a felicidade no trabalho, outros fatores surgiram e foram trazidos para discussão por alcançar uma percepção positiva com mais de 70% de frequência. Assim, na Tabela 5, apresenta-se o resultado obtido com a soma das frequências dos quesitos “Concordo totalmente” e “Concordo na maior parte”.

Tabela 5 – Aspectos que influenciam o significado de felicidade no trabalho considerando o somatório dos quesitos “Concordo totalmente” e “Concordo na maior parte”, a partir dos resultados encontrados na Tabela 4.

Cruzamento entre a questão 1 e as demais	Concordo na maior parte (%)	Concordo totalmente (%)	TOTAL
Questão 9: Sinto orgulho de ser professor.	17,48	75,73	93,21
Questão 15: Desenvolvo habilidades que considero importantes onde trabalho.	38,83	54,37	93,20
Questão 24: Tenho autonomia para executar meu trabalho.	46,61	43,69	90,30
Questão 35: Estabeleço uma comunicação adequada com os demais colaboradores.	51,46	37,87	89,33
Questão 13: Tenho oportunidade de colocar meus conhecimentos em prática na organização onde trabalho.	34,95	49,52	84,47
Questão 32: Estabeleço uma comunicação adequada com os meus gestores/superiores.	45,63	38,84	84,47
Questão 31: Mantenho adequado relacionamento interpessoal no ambiente de trabalho.	45,63	37,87	83,50
Questão 2: Para mim, o trabalho é central na vida das pessoas.	46,61	35,91	82,52
Questão 23: Tenho variação de tarefas nas atividades que desenvolvo.	43,69	37,87	81,56
Questão 30: O trabalho que realizo proporciona sentimentos positivos.	43,69	36,89	80,58
Questão 5: Eu me envolvo, na maior parte do tempo, com meu trabalho.	47,58	31,07	78,65
Questão 20: Tenho oportunidade para progredir na carreira.	33,01	45,63	78,64
Questão 7: Reservo parte do meu trabalho como poupança para meu futuro.	34,95	42,71	77,66
Questão 39: Confio no meu gestor imediato.	31,07	45,63	76,70
Questão 16: Tenho abertura para expressar minha opinião sobre as atividades que desenvolvo na organização onde trabalho.	33,98	40,77	74,75

Questão 14: O trabalho só tem significado quando me envolvo com ele.	28,16	44,66	72,82
Questão 25: Tenho horário de trabalho adequado.	34,95	37,87	72,82
Questão 26: Na minha concepção, o mais importante é ser para ter.	20,40	51,50	71,90

Fonte: Elaborado pela autora com base nos resultados obtidos na pesquisa (2020).

Analisando a Tabela 5, decidiu-se permanecer com as questões cuja soma ultrapassou a frequência de 80%, e nas demais verificaram-se as que possuíam mais de 50% no quesito “Concordo totalmente” por serem consideradas com uma boa representatividade. Os resultados são apresentados na Tabela 6.

Tabela 6 – Aspectos que influenciam o significado de felicidade no trabalho considerando o somatório dos quesitos “Concordo totalmente” e “Concordo na maior parte”, apresentando representatividade para a felicidade no trabalho.

Cruzamento entre a questão 1 e as demais	Concordo na maior parte (%)	Concordo totalmente (%)	TOTAL
Questão 9: Sinto orgulho de ser professor.	17,48	75,73	93,21
Questão 15: Desenvolvo habilidades que considero importantes onde trabalho.	38,83	54,37	93,20
Questão 24: Tenho autonomia para executar meu trabalho.	46,61	43,69	90,30
Questão 35: Estabeleço uma comunicação adequada com os demais colaboradores.	51,46	37,87	89,33
Questão 13: Tenho oportunidade de colocar meus conhecimentos em prática na organização onde trabalho.	34,95	49,52	84,47
Questão 32: Estabeleço uma comunicação adequada com os meus gestores/superiores.	45,63	38,84	84,47
Questão 31: Mantenho adequado relacionamento interpessoal no ambiente de trabalho.	45,63	37,87	83,50
Questão 2: Para mim, o trabalho é central na vida das pessoas.	46,61	35,91	82,52
Questão 23: Tenho variação de tarefas nas atividades que desenvolvo.	43,69	37,87	81,56
Questão 30: O trabalho que realizo proporciona sentimentos positivos.	43,69	36,89	80,58
Questão 26: Na minha concepção, o mais importante é ser para ter.	20,39	51,46	71,85

Fonte: Elaborado pela autora com base nos resultados obtidos na pesquisa (2020).

Analisando a Tabela 6, pode-se verificar diversos pontos que já foram discutidos. Pode-se perceber que 11 fatores são avaliados como positivos, e isso é um indicativo de que eles são importantes para a felicidade no trabalho de professores de uma instituição pública específica – no caso, para a UFSC – representada pelos docentes do Centro Tecnológico.

Verifica-se também que a soma das frequências dos quesitos “Concordo totalmente” e “Concordo na maior parte” dos três primeiros fatores (questões 9, 15 e 24) são as que apresentam uma melhor representatividade (maior que 90%). Isso significa que, ao sentir orgulho de ser professor, ele consegue desenvolver habilidades consideradas importantes e que isso acontece porque possui autonomia no trabalho. Pode-se, portanto, dizer que o professor, ao ter autonomia, passa a ser o ativador de sua prática pedagógica, desenvolvendo habilidades e tornando-se cada vez mais orgulhoso do seu trabalho.

Outra análise que se percebe na Tabela 6 é a visão sistêmica, pois os 11 aspectos considerados que influenciam a felicidade no trabalho abrangem as três dimensões: espiritual, relacional e material. Por outro lado, chama a atenção que a dimensão que mais se destaca, neste caso, é a relacional, em segundo lugar fica a espiritual e por último vem a material. Veja a representação na Figura 7.

Figura 7 – Representação das dimensões considerando os resultados da Tabela 6.



Fonte: Elaborado pela autora (2020).

Observa-se que a comunicação está em destaque tanto na questão 35 como nas questões 31 e 32, mostrando uma adequada comunicação tanto com os demais colaboradores como com seus gestores/superiores (questão 32), fechando perfeitamente com a questão 31: “Mantenho adequado relacionamento interpessoal no ambiente de trabalho”.

Ainda pela Tabela 6, verifica-se que a questão 9, “Sinto orgulho de ser professor”, estabelece uma relação com a questão 1, “O trabalho que faço é importante para mim”, porque pode-se considerar que sentir orgulho de ser professor leva para a importância do próprio trabalho.

Como foi realizado o cruzamento da questão 1 com todas as demais, do mesmo modo foi realizado o cruzamento da questão 27, “Tenho estabilidade no emprego”, com todas as demais, conforme apresentado na Tabela 7, que também mostra os aspectos percebidos pelos professores como importantes para a felicidade no trabalho.

Tabela 7 – Fatores que influenciam a felicidade no trabalho, a partir do cruzamento da questão 27 com as demais.

Fatores que influenciam o quesito “Tenho estabilidade no emprego”, a partir do cruzamento da questão 27 com as demais										
Cruzamento entre a questão 27 e as demais	Discordo totalmente		Discordo na maior parte		Nem concordo nem discordo		Concordo na maior parte		Concordo totalmente	
	N	F	N	F	N	F	N	F	N	F
2. Para mim, o trabalho é central na vida das pessoas.	00	0,00%	00	0,00%	01	0,97%	11	10,68%	30	29,13%
3. Identifico-me com os valores da organização onde trabalho.	00	0,00%	00	0,00%	03	2,91%	09	8,74%	24	23,30%
4. Na minha concepção, o mais importante na minha vida é ter para ser.	02	1,94%	00	0,00%	00	0,00%	00	0,00%	01	0,97%
5. Eu me envolvo, na maior parte do tempo, com o meu trabalho.	00	0,00%	00	0,00%	01	0,97%	12	11,65%	25	24,27%
6. Consigo equilibrar o tempo que disponibilizo para a vida pessoal com o tempo que dedico para o meu trabalho.	01	0,97%	00	0,00%	01	0,97%	06	5,83%	20	19,42%
7. Reservo parte do meu salário como poupança para o meu futuro.	00	0,00%	00	0,00%	01	0,97%	11	10,68%	37	35,92%
8. Valorizo atividades que executo, por mais tediosas ou de baixa qualificação que sejam.	01	0,97%	00	0,00%	03	2,91%	05	4,85%	21	20,39%
9. Sinto orgulho de ser professor.	00	0,00%	00	0,00%	00	0,00%	10	9,71%	66	64,08%
10. A organização onde trabalho apoia meu treinamento e desenvolvimento.	01	0,97%	00	0,00%	01	0,97%	10	9,71%	26	25,24%
11. A organização onde trabalho promove atividades culturais e esportivas.	01	0,97%	00	0,00%	01	0,97%	03	2,91%	08	7,77%
12. Recebo subsídios/benefícios para continuar estudando.	02	1,94%	00	0,00%	02	1,94%	05	4,85%	18	17,48%
13. Tenho oportunidade de colocar meus conhecimentos em prática na organização onde trabalho.	01	0,97%	00	0,00%	00	0,00%	12	11,65%	47	45,63%
14. O trabalho só tem significado quando me envolvo com ele.	00	0,00%	00	0,00%	02	1,94%	09	8,74%	43	41,75%
15. Desenvolvo habilidades que considero importantes onde trabalho.	00	0,00%	00	0,00%	01	0,97%	13	12,62%	49	47,57%
16. Tenho abertura para expressar minha opinião sobre as atividades que desenvolvo na organização onde trabalho.	01	0,97%	00	0,00%	01	0,97%	07	6,80%	38	36,89%
17. A principal função do trabalho é produzir renda.	01	0,97%	00	0,00%	01	0,97%	03	2,91%	03	2,91%

18. O salário que recebo mensalmente é justo.	01	0,97%	00	0,00%	02	1,94%	04	3,88%	19	18,45%
19. O meu trabalho dá <i>status</i> e prestígio.	01	0,97%	00	0,00%	03	2,91%	07	6,80%	18	17,48%
20. Tenho oportunidades para progredir na carreira.	01	0,97%	00	0,00%	01	0,97%	11	10,68%	45	43,69%
21. Sinto-me valorizado como professor na organização onde trabalho.	00	0,00%	00	0,00%	03	2,91%	09	8,74%	25	24,27%
22. O trabalho tem como função principal manter as pessoas ocupadas.	01	0,97%	00	0,00%	01	0,97%	01	0,97%	00	0,00%
23. Tenho variação de tarefas nas atividades que desenvolvo.	00	0,00%	00	0,00%	01	0,97%	13	12,62%	34	33,01%
24. Tenho autonomia para executar meu trabalho.	00	0,00%	00	0,00%	01	0,97%	15	14,56%	41	39,81%
25. Tenho um horário de trabalho adequado.	01	0,97%	00	0,00%	01	0,97%	12	11,65%	37	35,92%
26. Na minha concepção, o mais importante na minha vida é ser para ter.	00	0,00%	00	0,00%	01	0,97%	07	6,80%	48	46,60%
28. Os materiais, ambiente e equipamentos de que necessito para realizar o meu trabalho são fornecidos pela organização.	01	0,97%	00	0,00%	01	0,97%	06	5,83%	06	5,83%
29. As horas em que estou trabalhando são as melhores do meu dia.	00	0,00%	00	0,00%	01	0,97%	05	4,85%	05	4,85%
30. O trabalho que realizo proporciona sentimentos positivos.	00	0,00%	00	0,00%	01	0,97%	10	9,71%	34	33,01%
31. Mantenho adequado relacionamento interpessoal no ambiente de trabalho.	00	0,00%	00	0,00%	01	0,97%	12	11,65%	35	33,98%
32. Estabeleço uma comunicação adequada com os meus gestores/superiores.	01	0,97%	00	0,00%	02	1,94%	11	10,68%	37	35,92%
33. Sinto-me feliz em relação ao espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho.	00	0,00%	00	0,00%	00	0,00%	07	6,80%	15	14,56%
34. Recebo <i>feedbacks</i> positivos em relação ao trabalho que realizo.	00	0,00%	00	0,00%	00	0,00%	06	5,83%	30	29,13%
35. Estabeleço uma comunicação adequada com os demais colaboradores.	00	0,00%	00	0,00%	00	0,00%	14	13,59%	36	34,95%
36. Percebo igualdade de oportunidades entre os trabalhadores na organização onde trabalho.	01	0,97%	00	0,00%	03	2,91%	09	8,74%	18	17,48%
37. Há reconhecimento por parte da organização a respeito do trabalho que realizo.	00	0,00%	00	0,00%	03	2,91%	06	5,83%	20	19,42%
39. Confio no meu gestor imediato.	00	0,00%	00	0,00%	03	2,91%	09	8,74%	43	41,75%

Fonte: Elaborado pela autora com base nos resultados da pesquisa (2020).

Tomando como base os resultados obtidos (Tabela 7) a partir do cruzamento entre a questão 27 e as demais, é possível evidenciar que os principais aspectos influenciadores da felicidade no trabalho são, neste caso, os componentes das questões 9, 13, 14, 15, 20, 24, 26 e 39, em ordem decrescente, levando em consideração os quesitos “Concordo totalmente” e “Concordo na maior parte”, conforme apresentado no Quadro 9.

Quadro 9 – Aspectos influenciadores da felicidade no trabalho, obtidos pelo cruzamento entre a questão 27 e as demais, de acordo com suas frequências.

Questão 27: Tenho estabilidade no emprego.	Questão 9: Sinto orgulho de ser professor.	73,79% atribuem felicidade no trabalho a sentir orgulho de ser professor.
	Questão 15: Desenvolvo habilidades que considero importantes onde trabalho.	60,19% atribuem felicidade no trabalho a perceber que desenvolvem habilidades que consideram importantes.
	Questão 13: Tenho oportunidade de colocar meus conhecimentos em prática na organização onde trabalho.	57,28% atribuem felicidade no trabalho a ter oportunidade de colocar conhecimentos em prática na organização onde trabalham.
	Questão 20: Tenho oportunidade para progredir na carreira.	54,37% atribuem felicidade no trabalho a sentir que têm oportunidade para progredir na carreira.
	Questão 24: Tenho autonomia para executar meu trabalho.	54,37% atribuem felicidade no trabalho a sentir que têm autonomia para executar seu trabalho.
	Questão 26: Na minha concepção, o mais importante na minha vida é ser para ter.	53,40% atribuem felicidade no trabalho a sentir que o mais importante na vida é ser para ter.
	Questão 14: O trabalho só tem significado quando me envolvo com ele.	50,49% atribuem felicidade no trabalho a sentir este que só tem significado quando se envolvem com ele.
	Questão 39: Confio no meu gestor imediato.	50,49% atribuem felicidade no trabalho a confiar no seu gestor imediato.

Fonte: Elaborado pela autora com base nos resultados obtidos na pesquisa (2020).

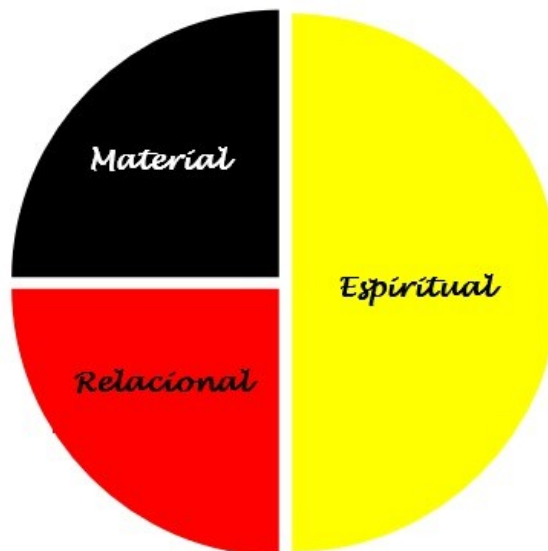
Comparando os resultados obtidos na Tabela 1 com os resultados mostrados no Quadro 9, percebe-se que a ordem de importância, como aspectos influenciadores da felicidade no trabalho, das questões 9, 13, 14, 15, 20 e 24 foi mantida. No entanto, as questões 26 e 39, que também fazem parte da Tabela 1, aparecem, mas em ordens diferentes, embora também consideradas relevantes para os professores participantes.

Percebe-se que a questão 26, “Na minha concepção o mais importante na minha vida é ser para ter”, que aparece com destaque no Quadro 9, vai ao encontro do apresentado por Silva e Tolfo (2012) quando estes dizem que o trabalho pode servir para o desenvolvimento pessoal e contribuir para o aumento da felicidade no trabalho. E vai ainda ao encontro da percepção de Seligman (2011) quando este fala da vida prazerosa, da vida comprometida e da vida significativa.

Quanto à questão 39, “Confio no meu gestor imediato”, ela nos remete à dimensão relacional, a qual foi bem representada no Quadro 9. Essa dimensão leva às experiências de realização pessoal, expressando os potenciais dos seres humanos, como afirmado por Fisher (2010), para quem um dos fatores que levam à felicidade no trabalho é o estabelecimento de um tratamento justo e confiável aos demais integrantes da equipe.

Percebe-se, também, no Quadro 9 a visão sistêmica, pois os oito aspectos considerados que influenciam a felicidade no trabalho abrangem as três dimensões: espiritual, relacional e material. Por outro lado, chama a atenção que a dimensão que mais se destaca é a espiritual, e em segundo lugar ficam empatadas as dimensões relacional e material. Veja a representação na Figura 8.

Figura 8 – Representação das dimensões considerando o apresentado no Quadro 9.



Fonte: Elaborado pela autora (2020).

Finalmente, realizou-se o cruzamento da questão 38, “O trabalho que desenvolvo é muito importante para a sociedade”, com todas as demais, conforme apresentado na Tabela 8,

que também mostra os aspectos percebidos pelos professores como importantes para a felicidade no trabalho.

Tabela 8 – Fatores que influenciam a felicidade no trabalho, a partir do cruzamento da questão 38 com as demais.

Fatores que influenciam o quesito “O trabalho que desenvolvo é muito importante para a sociedade”, a partir do cruzamento da questão 38 com as demais										
Cruzamento entre a questão 38 e as demais	Discordo totalmente		Discordo na maior parte		Nem concordo nem discordo		Concordo na maior parte		Concordo totalmente	
	N	F	N	F	N	F	N	F	N	F
2. Para mim, o trabalho é central na vida das pessoas.	00	0,00%	00	0,00%	04	3,88%	15	14,56%	29	28,16%
3. Identifico-me com os valores da organização onde trabalho.	01	0,97%	00	0,00%	02	1,94%	11	10,68%	20	19,42%
4. Na minha concepção, o mais importante na minha vida é ter para ser.	01	0,97%	00	0,00%	01	0,97%	01	0,97%	01	0,97%
5. Eu me envolvo, na maior parte do tempo, com o meu trabalho.	00	0,00%	00	0,00%	05	4,85%	17	16,50%	24	23,30%
6. Consigo equilibrar o tempo que disponibilizo para a vida pessoal com o tempo que dedico para o meu trabalho.	01	0,97%	00	0,00%	01	0,97%	08	7,77%	15	14,56%
7. Reservo parte do meu salário como poupança para o meu futuro.	00	0,00%	00	0,00%	02	1,94%	10	9,71%	29	28,16%
8. Valorizo atividades que executo, por mais tediosas ou de baixa qualificação que sejam.	01	0,97%	00	0,00%	02	1,94%	13	12,62%	15	14,56%
9. Sinto orgulho de ser professor.	01	0,97%	00	0,00%	03	2,91%	07	6,80%	56	54,37%
10. A organização onde trabalho apoia meu treinamento e desenvolvimento.	00	0,00%	00	0,00%	05	4,85%	17	16,50%	25	24,27%
11. A organização onde trabalho promove atividades culturais e esportivas.	00	0,00%	00	0,00%	04	3,88%	08	7,77%	08	7,77%
12. Recebo subsídios/benefícios para continuar estudando.	00	0,00%	00	0,00%	02	1,94%	09	8,74%	18	17,48%
13. Tenho oportunidade de colocar meus conhecimentos em prática na organização onde trabalho.	01	0,97%	00	0,00%	03	2,91%	15	14,56%	42	40,78%
14. O trabalho só tem significado quando me envolvo com ele.	00	0,00%	00	0,00%	06	5,83%	13	12,62%	41	39,81%
15. Desenvolvo habilidades que considero importantes onde trabalho.	01	0,97%	00	0,00%	02	1,94%	17	16,50%	47	45,63%
16. Tenho abertura para expressar minha opinião sobre as atividades que desenvolvo na organização onde trabalho.	00	0,00%	00	0,00%	04	3,88%	14	13,59%	36	34,95%
17. A principal função do trabalho é produzir renda.	00	0,00%	00	0,00%	06	5,83%	04	3,88%	02	1,94%

18. O salário que recebo mensalmente é justo.	00	0,00%	00	0,00%	04	3,88%	10	9,71%	12	11,65%
19. O meu trabalho dá <i>status</i> e prestígio.	00	0,00%	00	0,00%	05	4,85%	12	11,65%	15	14,56%
20. Tenho oportunidades para progredir na carreira.	00	0,00%	00	0,00%	03	2,91%	14	13,59%	33	32,04%
21. Sinto-me valorizado como professor na organização onde trabalho.	01	0,97%	00	0,00%	03	2,91%	13	12,62%	22	21,36%
22. O trabalho tem como função principal manter as pessoas ocupadas.	01	0,97%	00	0,00%	06	5,83%	02	1,94%	01	0,97%
23. Tenho variação de tarefas nas atividades que desenvolvo.	00	0,00%	00	0,00%	04	3,88%	16	15,53%	32	31,07%
24. Tenho autonomia para executar meu trabalho.	00	0,00%	00	0,00%	03	2,91%	15	14,56%	33	32,04%
25. Tenho um horário de trabalho adequado.	00	0,00%	00	0,00%	03	2,91%	15	14,56%	32	31,07%
26. Na minha concepção, o mais importante na minha vida é ser para ter.	00	0,00%	00	0,00%	04	3,88%	07	6,80%	37	35,92%
28. Os materiais, ambiente e equipamentos de que necessito para realizar o meu trabalho são fornecidos pela organização.	00	0,00%	00	0,00%	01	0,97%	07	6,80%	03	2,91%
29. As horas que estou trabalhando são as melhores do meu dia.	00	0,00%	00	0,00%	06	5,83%	09	8,74%	04	3,88%
30. O trabalho que realizo proporciona sentimentos positivos.	01	0,97%	00	0,00%	04	3,88%	17	16,50%	34	33,01%
31. Mantenho adequado relacionamento interpessoal no ambiente de trabalho.	01	0,97%	00	0,00%	02	1,94%	19	18,45%	32	31,07%
32. Estabeleço uma comunicação adequada com os meus gestores/superiores.	00	0,00%	00	0,00%	01	0,97%	17	16,50%	29	28,16%
33. Sinto-me feliz em relação ao espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho.	01	0,97%	00	0,00%	03	2,91%	15	14,56%	15	14,56%
34. Recebo <i>feedbacks</i> positivos em relação ao trabalho que realizo.	00	0,00%	00	0,00%	02	1,94%	09	8,74%	29	28,16%
35. Estabeleço uma comunicação adequada com os demais colaboradores.	00	0,00%	00	0,00%	02	1,94%	19	18,45%	30	29,13%
36. Percebo igualdade de oportunidades entre os trabalhadores na organização onde trabalho.	01	0,97%	00	0,00%	03	2,91%	16	15,53%	15	14,56%
37. Há reconhecimento por parte da organização a respeito do trabalho que realizo.	01	0,97%	00	0,00%	06	5,83%	10	9,71%	18	17,48%
39. Confio no meu gestor imediato.	01	0,97%	00	0,00%	06	5,83%	14	13,59%	38	36,89%

Fonte: Elaborado pela autora com base nos resultados da pesquisa (2020).

Tomando como base os resultados obtidos (Tabela 8) a partir do cruzamento entre a questão 38 e as demais, é possível evidenciar que os principais aspectos influenciadores da felicidade no trabalho são, neste caso, os componentes das questões 9, 13, 14, 15 e 39, em ordem decrescente, levando em consideração os quesitos “Concordo totalmente” e “Concordo na maior parte”, conforme apresentado no Quadro 10.

Quadro 10 – Aspectos influenciadores da felicidade no trabalho, obtidos pelo cruzamento entre a questão 38 e as demais, de acordo com suas frequências.

Questão 38: O trabalho que desenvolvo é muito importante para a sociedade.	Questão 15: Desenvolvo habilidades que considero importantes onde trabalho.	62,13% atribuem felicidade no trabalho a perceber que desenvolvem habilidades que consideram importantes.
	Questão 9: Sinto orgulho de ser professor.	61,17% atribuem felicidade no trabalho a sentir orgulho de ser professor.
	Questão 13: Tenho oportunidade de colocar meus conhecimentos em prática na organização onde trabalho.	55,34% atribuem felicidade no trabalho a ter oportunidade de colocar conhecimentos em prática na organização onde trabalham.
	Questão 14: O trabalho só tem significado quando me envolvo com ele.	52,46% atribuem felicidade no trabalho a sentir que este só tem significado quando se envolvem com ele.
	Questão 39: Confio no meu gestor imediato.	50,48% atribuem felicidade no trabalho a confiar no seu gestor imediato.

Fonte: Elaborado pela autora com base nos resultados obtidos na pesquisa (2020).

E, novamente, no Quadro 10 aparece a visão sistêmica, sendo que os cinco aspectos considerados que influenciam a felicidade no trabalho abrangem as três dimensões: espiritual, relacional e material. Por outro lado, chama a atenção que as dimensões que mais se destacam é a espiritual e a relacional que ficam empatadas e em segundo lugar fica a dimensão material. Veja a representação na Figura 9.

Figura 9 – Representação das dimensões considerando o apresentado no Quadro 10.



Fonte: Elaborado pela autora (2020).

Comparando os resultados obtidos no Quadro 9 com os resultados mostrados no Quadro 10, percebe-se que os aspectos influenciadores da felicidade no trabalho, correspondentes às questões 9, 13, 14, 15 e 39, foram mantidos. Portanto, nenhum outro aspecto foi acrescentado aos considerados importantes para a felicidade no trabalho, segundo a percepção dos professores respondentes do Centro Tecnológico da UFSC.

A partir da comparação entre os Quadros 8, 9 e 10, pode-se inferir que os principais aspectos influenciadores da felicidade no trabalho, para os respondentes desta pesquisa, hierarquizados pela frequência, são os representados na Figura 10.

Figura 10 – Principais aspectos considerados para a felicidade no trabalho docente na percepção dos professores respondentes.

Principais aspectos considerados para a felicidade no trabalho	
↓	1. Sentir orgulho de ser professor.
↓	2. Desenvolver habilidades que consideram importantes para a docência.
↓	3. Ter oportunidade de colocar seus conhecimentos em prática na organização onde trabalham.
	4. Ter oportunidade para progredir na carreira.
	5. Ter autonomia para executar seu trabalho.
	6. Conceber o mais importante na sua vida como o ser para ter.
	7. Envolver-se com o trabalho, criando o seu significado.
	8. Confiar no seu gestor imediato.

9. Ter um horário adequado de trabalho.

Fonte: Elaborado pela autora (2020).

Levando em consideração a análise dos dados apresentados, percebe-se que a maioria dos docentes se colocou como feliz, sentindo orgulho de ser professor e plenitude por ter autonomia em seu trabalho. Com isso, têm oportunidade de colocar em prática todo o conhecimento adquirido. Ressalta-se ainda o fato de que a maioria apontou que, na sua concepção, o mais importante é ser para ter, criando o significado do seu trabalho quando se envolve com ele.

Verificando os aspectos considerados para a felicidade no trabalho pelos professores respondentes, observa-se que eles estão compreendidos nas dimensões espiritual, relacional e material, em ordem decrescente, conforme observado na Figura 11.

Figura 11 – Representação das dimensões considerando o apresentado na Figura 10.



Fonte: Elaborado pela autora (2020).

Ao relacionar a felicidade no trabalho com as dimensões espiritual, relacional e material, observa-se que a dimensão espiritual, que está diretamente ligada aos sentimentos positivos – por exemplo: o orgulho de ser professor; conceber que o mais importante na vida é ser para ter – contribuem para o papel de professor. Nesse sentido, pode-se entender que os professores se sentem felizes no contexto laboral e que essa dimensão está conectada com o ser total, tanto o profissional como o pessoal. Buscar a felicidade tem sido uma constante na vida dos seres humanos. Os autores Silva, Boehs e Cugnier (2017) dizem que a dimensão espiritual está sempre alinhada ao bem-estar do indivíduo, principalmente sobre os propósitos de vida pessoal e profissional. Portanto, pode-se inferir que essa dimensão traz ao professor a satisfação

do aprimoramento de suas potencialidades, como a autorrealização e o seu desenvolvimento, tanto no trabalho como em sua vida pessoal.

A dimensão relacional, nesta pesquisa, tem como foco a percepção dos professores quanto à qualidade das relações interpessoais existentes na organização, como pôde-se mostrar no apresentado na Figura 10. Para eles, é importante possuir um horário adequado de trabalho, fechando com a dimensão espiritual quanto ao seu propósito de vida pessoal e profissional. Essa dimensão infere que é salutar a comunicação, o respeito, a cooperação, o reconhecimento, a confiança e as oportunidades organizacionais. Ribeiro (2019, p. 63) contribui com esse pensamento ao inferir que “isso é relevante pelo fato que a essência dos seres humanos se dá pelas relações que estabelecem com outras pessoas”.

E, por último, a dimensão material, que se preocupa com as condições materiais de existência, envolvendo, entre outras coisas, o nível de poder aquisitivo, a posição social e as condições essenciais para sobrevivência. Isso os professores trazem à tona principalmente por meio do aspecto “Tenho oportunidade para progredir na carreira”. Nascimento e Rodrigues (2018) apontam que as condições materiais que compreendem aspectos como salário, carreira e condições de trabalho são colocadas como desafios para os professores.

Finalmente, pode-se verificar e inferir a visão sistêmica do modelo utilizado nesta pesquisa, pois quando, com suas respostas, os professores do Centro Tecnológico definiram os principais aspectos para a felicidade no trabalho, envolveram as três dimensões. Percebe-se o quanto são necessárias essas dimensões e o quanto é importante o inter-relacionamento entre elas.

6.4 SÍNTESE DO CAPÍTULO

Este capítulo se propôs à caracterização dos respondentes do questionário, ao tratamento e à análise dos resultados obtidos. A pesquisa mostrou uma desigualdade de gênero entre os respondentes, predominando o gênero masculino. No que se refere às outras características dos respondentes, foram abordados estado civil, nível de escolaridade, tempo de atuação na instituição, renda familiar e área de atuação profissional na IES pesquisada.

O tratamento e a análise dos resultados foram realizados a partir das respostas encontradas ao aplicar-se o questionário, por meio do relatório emitido pelo *software* IBM SPSS. Neste capítulo, pôde-se perceber que há felicidade no trabalho; que o significado dessa felicidade está relacionado às três dimensões de forma sistêmica: espiritual, relacional e

material; e que, com o cruzamento das questões, evidencia-se que a felicidade no trabalho estabelece relações positivas pessoais e profissionais.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS E SUGESTÕES PARA FUTUROS TRABALHOS

Neste capítulo, serão apresentadas as considerações finais e as sugestões para futuros trabalhos que possam ser fundamentados nesta pesquisa ou que venham a complementá-la.

7.1 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao deparar-se com o fim de uma pesquisa, toma-se a consciência de que esse fim é apenas o início de uma nova jornada que leva a muitas reflexões. Contudo, foi a partir desta pesquisa que o tema desenvolvido tornou-se, para esta pesquisadora, mais estruturado e objetivo.

A condução desta pesquisa pode ser considerada como uma peregrinação empreendida na busca de significado para a felicidade no trabalho. Os embates surgidos e os resultados parciais obtidos foram as motivações para seguir em frente em busca de entendimento, e assim a pesquisa foi sendo conduzida e construída.

A motivação inicial desta pesquisadora não foi puramente acadêmica, pois a vivência pessoal foi decisiva para a escolha do tema. Pela experiência em trabalhos organizacionais, a pesquisadora sempre percebeu a dificuldade que é falar de felicidade nas organizações, porque isso leva a falar de sentimentos e ao mesmo tempo de comportamento, que muda de acordo com o ambiente. Mesmo sendo a felicidade um sentimento positivo, traz várias implicações em suas dimensões: espiritual, relacional e material.

A partir daí a pesquisadora iniciou a peregrinação, e vislumbrou nela partes de suas próprias experiências. O sentimento positivo de felicidade foi analisado e compreendido por meio dos aspectos que o influenciam – estes atribuídos por professores de uma instituição pública lotados no Centro Tecnológico da UFSC. Os respondentes foram selecionados e convidados a fazer parte dessa jornada, e observou-se o quanto eles representam o próprio reflexo da pesquisadora.

Todo o percurso do desenvolvimento foi sedimentado com os procedimentos metodológicos por meio de uma pesquisa, com o objetivo de obter o conhecimento de opiniões, crenças, sentimentos, interesses, expectativas e situações vivenciadas. Esse método é recomendado para coletar informações da realidade de cada ser, levando em conta que as verdades essenciais de cada um são originadas e trazidas à consciência na sua interpretação.

Os dados coletados por meio do instrumento desenvolvido levaram em consideração a visão sistêmica, pois, para identificarmos os aspectos que influenciam a felicidade no trabalho, foi necessária uma análise integrada e sistêmica da vida do colaborador e da organização.

Ressalta-se que o instrumento de pesquisa foi desenvolvido com base na seguinte tríade: espiritual, relacional e material. Portanto, essa deve ser percebida e trabalhada de forma sistêmica e integrada, pois é a partir dessa visão que a felicidade pode ser desenvolvida na organização, que pode e deve gerar uma cultura voltada para a felicidade no trabalho. Aqui, infere-se que a felicidade no trabalho do colaborador influencia diretamente a produtividade da organização.

Com base na tríade (espiritual, relacional e material), chegou-se aos principais aspectos considerados influenciadores da felicidade no trabalho docente, na percepção dos respondentes, que são: “sentir orgulho de ser professor”; “desenvolver habilidades que consideram importantes para a docência”; “ter a oportunidade de colocar seus conhecimentos em prática na organização onde trabalha”; “ter a oportunidade de progredir na carreira”; “ter autonomia para executar seu trabalho”; “conceber o mais importante na sua vida, que é ser para ter”; “envolver-se com o trabalho, criando seu significado”; “confiar no seu gestor imediato” e “ter um horário adequado de trabalho”.

Verificou-se que cada uma das dimensões foi evidenciada quanto à sua importância, atribuída pelos docentes respondentes envolvendo as relações sociais. Percebeu-se ainda que, para eles, o trabalho possui um significado positivo, contribuindo de forma eficaz para a construção da felicidade. Dessa forma, pôde-se inferir e observar, os resultados evidenciam que os professores se sentem felizes no trabalho e que isso está diretamente relacionado com as três dimensões de forma sistêmica.

Resta claro que a instituição pesquisada, representada por professores do Centro Tecnológico, possui um papel importante na felicidade deles, ao conceberem autonomia para executarem seus trabalhos, o que permite a busca por autoconhecimento e autorrealização, bem como o equilíbrio entre a vida profissional e a pessoal.

Nesse contexto, salienta-se que, entre os aspectos que influenciam a felicidade no trabalho para os docentes, a maioria pertence à dimensão espiritual, vindo em segundo lugar a relacional e, por último, mas não menos importante, a material. Assim, fica evidente que a felicidade no trabalho estabelece relações positivas, indo ao encontro da concepção de que o mais importante na vida é ser para ter.

7.1.1 Contribuições organizacionais

Além de contribuir para as reflexões individuais dos professores envolvidos na peregrinação da pesquisadora, esta pesquisa também influenciou a maneira como as organizações tratam as emoções dentro do ambiente de trabalho, sendo elas positivas ou negativas. No entanto, neste caso estudado, em que foram salientadas as emoções positivas sentidas pelos docentes – ou seja, eles sentem-se felizes no trabalho –, isso se reflete diretamente na sua produtividade e, por consequência, no aumento da produtividade da instituição.

Outro ponto que se pôde inferir dos autores pesquisados é que trabalhadores motivados e satisfeitos geram felicidade e ampliam a própria capacidade de desenvolver a criatividade. Dessa forma, desenvolvem a resiliência emocional, convergindo para o autoconhecimento, tornando-se socialmente conectados e mentalmente saudáveis, podendo assim contribuir para a melhoria de sua produtividade e dos resultados organizacionais.

7.1.2 Limitações do trabalho

Destaca-se como limitação do trabalho o fato de ter-se estudado um público bastante específico: professores de um centro de ensino da UFSC, o Centro Tecnológico. Essa limitação ocorre porque o peregrinar com um público amplo de professores da UFSC foi prejudicado devido à COVID-19, doença pandêmica causada pelo coronavírus (SARS-CoV-2).

7.2 SUGESTÕES PARA FUTUROS TRABALHOS

Como em toda peregrinação, trata-se de uma jornada de bilhete único, em que os resultados podem ser compreendidos de formas diferenciadas se novamente forem avaliados, pois os seres humanos evoluem ao longo das experiências vividas e sentidas, o que certamente levará os resultados a serem ressignificados.

Portanto, a evolução, no caso estudado, dos professores respondentes pode vir a mudar as estratégias da instituição em busca da felicidade no trabalho. Assim, quanto mais os gestores passarem a compreender a importância do crescimento de cada indivíduo, maior será o interesse pelo estudo das emoções positivas e de suas expressões no ambiente institucional.

Nesse contexto, surgem possibilidades para novos estudos sobre o sentimento da felicidade no trabalho, ampliando o número de professores envolvidos e de centros de ensino

da UFSC, bem como de outras instituições públicas, que podem contribuir ainda mais com o estudo sobre a felicidade no trabalho visando à melhoria da produtividade.

Sugere-se também aplicar o instrumento desenvolvido em outras organizações de setores diferentes, como empresas de base tecnológica.

REFERÊNCIAS

- ABOUBAKER, N.; EDWARD, M.; ZAKKARIYA, K. A. Workplace spirituality, employee wellbeing and intention to stay: a multi-group analysis of teachers' career choice. **International Journal of Educational Management**, [S. l.], v. 33, p. 28-44, 2019.
- ACHOR, S. **O jeito Harvard de ser feliz**. O curso mais concorrido da melhor universidade do mundo. Trad. Cristina Yamagami. Ed. Saraiva, São Paulo, 2012
- AGOSTINHO, J. M. N. **Saliência dos papéis e satisfação com os papéis de vida**: estudo com uma amostra de trabalhadores de uma instituição do ensino superior. 2013. Dissertação (Mestrado Integrado em Psicologia) – Secção de Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações, Faculdade de Psicologia, Universidade de Lisboa, Lisboa, 2013.
- ÁGOTA, K.; SZABÓ, A. Happiness factors in the work of educators. **Hungarian Psychological Review**, [S. l.], v. 72, n. 3/1, p. 281-210, 2017.
- AL-TARAWNEH, Z.; BAILOUMY, N.; EMBONG, R.; RAHMAN, R. A.; BICHI, A. A. Psychological happiness and meaning of life among students of King Khalid University Saudi Arabia. **Indian Journal of Public Health Research & Development**, Noida, v. 10, n. 9, p. 1939-1944, set. 2019.
- ALDA, L. S. Novas tecnologias, novos alunos, novos professores?: refletindo sobre o papel do professor na contemporaneidade. In: SEMINÁRIO INTERNACIONAL EM LETRAS: LÍNGUA E LITERATURA NA (PÓS-) MODERNIDADE, 12., 2012, Pelotas. **Anais [...]**. Pelotas: UCPel, 2012.
- ALVES, J. B. da M. **Teoria geral de sistemas**: em busca da interdisciplinaridade. Florianópolis: Instituto Stela, 2012.
- AMORIM, T. N. G. F.; SILVA, L. de B. Gestão estratégica de pessoas e inovação: uma parceria essencial. **RAUnP – Revista Eletrônica do Mestrado Profissional em Administração da Universidade Potiguar**, Lagoa Nova, ano IV, n. 1, p. 33-42, 2012.
- ARAÚJO, L. Z. S. de. Aspectos éticos da pesquisa científica. **Pesquisa Odontológica Brasileira**, [s. l.], v. 17, supl. 1, p. 57-63, 2003.
- ARNETZ, B. B.; VENTIMIGLIA, M. J.; BEECH, P.; DEMARINIS, V.; LÖKK, J.; ARNETZ, J. E. Spiritual values and practices in the workplace and employee stress and mental well-being. **Journal of Management, Spirituality & Religion**, [S. l.], v. 10, n. 3, p. 271-281, 2013.
- BALADELI, A. P. D.; BARROS, M. S. F.; ALTOÉ, A. Desafios para o professor na sociedade da informação. **Educar em Revista**, Curitiba, n. 45, p. 155-165, set. 2012.
- BAKER, D.; GREENBERG, C.; HEMINGWAY, C. **What happy companies know**: how the new science of happiness can change your company for the better. Nova Jérícia: Pearson, 2006.

- BAKKER, A. B. Building engagement in the workplace. *In*: COOPER, C.; BURKE, R. (ed.). **The peak performing organization**. Oxford: Routledge, 2009. p. 50-72.
- BAKKER, A. B.; BAL, P. M. Weekly work engagement and performance: a study among starting teachers. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, [S. l.], v. 83, n. 1, p. 189-206, 2010.
- BASINSKA, B. A.; ROZKWITALSKA, M. Psychological capital and happiness at work: the mediating role of employee thriving in multinational corporations. **Current Psychology**, [S. l.], 6 ed., p. 1-14, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00598-y>. Acesso em: 11 nov. 2020.
- BENEVENE, P.; DE STASIO, S.; FIORILLI, C.; BUONOMO, I.; RAGNI, B.; BRIEGAS, J. J. M.; BARNI, D. Effect of teachers' happiness on teachers' health: the mediating role of happiness at work. **Frontiers in Psychology**, Lausana, v. 10, art. 2449, p. 1-10, 2019.
- BEUX, E. D. **Metodologias ativas e o professor empreendedor**. 2017. Trabalho de Conclusão de Curso (Pós-Graduação em Ciências e Tecnologia) – Centro Tecnológico, Universidade Federal de Santa Catarina, Joinville, 2017. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/182281/Artigo%20final%20Elis%C3%A2ngela.pdf?sequence=1>. Acesso em: 2 nov. 2020.
- BIAZZI, M. R. de. **Instituições públicas de ensino superior: estudo de casos de aperfeiçoamento de processos administrativos**. 2007. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Departamento de Engenharia de Produção, Escola Politécnica, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2007.
- BOTELHO, L. L.; CUNHA, C. C. de A.; MACEDO, M. O método da revisão integrativa nos estudos organizacionais. **Gestão e Sociedade**, Belo Horizonte, v. 5, n. 11, p. 121-136, maio/ago. 2011.
- BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Presidência da República, [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 8 abr. 2021.
- BRASIL. **Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000**. Estabelece normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal e dá outras providências. Brasília: Presidência da República, 2000. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp101.htm. Acesso em: 8 abr. 2021.
- BRASIL. **Lei Complementar nº 131, de 27 de maio de 2009**. Acrescenta dispositivos à Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, que estabelece normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal e dá outras providências, a fim de determinar a disponibilização, em tempo real, de informações pormenorizadas sobre a execução orçamentária e financeira da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. Brasília: Presidência da República, 2009. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp131.htm. Acesso em: 8 abr. 2021.
- BRYMAN, A. **Social research methods**. 2. ed. Nova Iorque: Oxford University Press, 2004.

BUDDE, C. **Políticas e práticas de gestão de pessoas e felicidade no trabalho**: estudo de caso de uma organização de tecnologia. 2018. 297 f. Tese (Doutorado em Psicologia das Organizações e do Trabalho) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2018.

BUNGE, M. A systemic perspective on crime. *In*: WIKSTRÖM, P; SAMPSON, R. (ed.). **The explanation of crime**: context, mechanisms and development. Cambridge: Cambridge University Press, 2006.

CARDOSO, A. S. **A pedagogia psicodramática como forma de construção do conhecimento**: uma experiência na disciplina metodologia de pesquisa no ensino superior. 2017. 232 f. Dissertação (Mestrado em Mídia e Conhecimento) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia e Gestão do Conhecimento, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2017.

CARVALHO, V. S.; CHAMBEL, M. J. Perceived high-performance work systems and subjective well-being: work-to-family balance and well-being at work as mediators. **Journal of Career Development**, [S. l.], v. 43, n. 2, p. 1-14, 2015.

COLL, L. **Mulheres na Ciência**: Professoras falam sobre os desafios por maior representatividade. *Jornal da Unicamp*. Ed. Web, 2020. Disponível em: <https://www.unicamp.br/unicamp/index.php/ju/noticias/2020/02/11/mulheres-na-ciencia-professoras-falam-sobre-os-desafios-por-maior>. Acesso em 10 de mai. de 2021.

CORTEZ, S. V. **A inserção das mulheres na Engenharia Civil**: estudo de caso na UFERSA Campus Caraúbas/RN. Trabalho de conclusão de curso, 48f. Curso de Ciências e Tecnologia, Caraúbas/RN, 2018.

CRESWELL, J. W. W. **Projeto de pesquisa**: métodos qualitativo, quantitativo e misto. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.

CRESWELL, J. W. **Investigação qualitativa e projeto de pesquisa**: escolhendo entre cinco abordagens. 3. ed. Porto Alegre: Penso, 2014.

CSIKSZENTMIHALYI, M. **Flow**: the psychology of optimal experience. Nova Iorque: Harper Perennial, 1990.

CSIKSZENTMIHALYI, M. **Good business**: leadership, flow, and the making of meaning. Nova Iorque: Penguin Books, 2003.

CURY, A. **Pais brilhantes, professores fascinantes**. 6. ed. Rio de Janeiro: Sextante, 2003.

DAVID, R. S. Docência na contemporaneidade: desafios para docentes no ensino superior. **Caderno de Letras**, Pelotas, n. 27, p. 233-240, jul./dez. 2016.

DIENER, E. Subjective well-being. **Psychological Bulletin**, [S. l.], v. 95, n. 3, p. 542-575, 1984.

DILTS, R. B.; EPSTEIN, T.; DILTS, R. W. **Ferramentas para sonhadores**: estratégias para criatividade e a estrutura da inovação. Rio de Janeiro: Rocco, 2004.

DORNELAS, J. C. A. **Empreendedorismo**: transformando ideias em negócios. 6. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2016.

EBERT, P. N. P.; SEVERO, E. A.; JOHANN, D. Relações de Trabalho Saudáveis e não saudáveis no Contexto Organizacional. **Rev. Eletrônica Gestão & Sociedade**, v.11, n.30, p. 1882-1907, 2017.

EDMUNDS, L. D.; PRYCE-JONES, J. Relationships between employee happiness, overtime, sick leave and intention to stay or leave. **Selection & Development Review**, [S. l.], v. 24, n. 2, p. 8-12, 2008.

ELDOR, L.; SHOSHANI, A. Caring relationships in school staff: exploring the link between compassion and teacher work engagement. **Teaching and Teacher Education**, [S. l.], v. 59, p. 126-136, 2016.

ENS, R. T.; DONATO, S. P. Ser professor e formar professores: tensões e incertezas contemporâneas. *In*: ENS, R. T.; BEHRENS, M. A. (org.). **Ser professor**: formação e os desafios na docência. Curitiba: Champagnat, 2011.

FARSEN, T. C.; RIBEIRO, A. D. S.; BOEHS, S. de T. M.; BIAVATI, V. de P.; SILVA, N. Qualidade de vida, bem-estar e felicidade no trabalho: sinônimos ou conceitos que se diferenciam?. **Interação em Psicologia**, Curitiba, v. 22, n. 1, p. 31-41, 2018.

FERRAZ, R. B.; TAVARES, H.; ZILBERMAN, M. L. Happiness: a review. **Revista de Psiquiatria Clínica**, São Paulo, v. 34, n. 5, p. 234-242, 2007.

FERREIRA, A. C. C. **Capacidade para o trabalho e o trabalho docente**: um estudo comparativo entre docentes de instituições públicas e privadas do ensino superior. Orientador: Victor Natanael Schwetter Silveira. 2018. 128 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2018.

FERRO, M. da G. D.; PAIXÃO, M. do S. S. L. **Psicologia da aprendizagem**: fundamentos teórico-metodológicos dos processos de construção do conhecimento. Teresina: EDUFPI, 2017.

FISHER, C. D. Happiness at work. **International Journal of Management Reviews**, [S. l.], v. 12, n. 4, p. 384-412, 2010.

GAMA, J. R.; RODRIGUES, G. M. Perspectivas e desafios na transparência das contas públicas: um estudo numa instituição de ensino superior brasileira. **Encontros Bibli**: Revista Eletrônica de Biblioteconomia e Ciência da Informação, Florianópolis, v. 21, n. 45, p. 2-20, jan./abr. 2016.

GANOTICE JR., F.; YEUNG, S. S.; BEGUINA, L. A.; VILLAROSA, J. B. In search for H.E.R.O among Filipino teachers: the relationship of positive psychological capital and work-related outcomes. **The Asia-Pacific Education Researcher**, [S. l.], v. 25, n. 3, p. 407-414, 2015.

GARG, N. Workplace spirituality and employee well-being: an empirical exploration. **Journal of Human Values**, [S. l.], v. 23 n. 2, p. 1-19, 2017.

GEORGET, V.; RAYNA, T. Intrapreneurial forms and well-being at work: a preliminary study. *In*: LOUÉ, C.; SLIMANE, S. B (ed.). **Proceedings of the 12th European Conference on Innovation and Entrepreneurship**: Novancia Business School – Paris, France – 21-22 September 2017. Londres: ACPI, 2017.

GHADI, M. Y.; ALMANAGA'H, K. S. The role of job crafting in the relationship between empowering leadership and happiness at work: an empirical analysis. **Business: Theory and Practice**, Vilnius, v. 21, n. 1, p. 244-251, 2020.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 1999.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GOLEMAN, D. **Inteligência emocional**: a teoria revolucionária que redefine o que é ser inteligente. Rio de Janeiro: Objetiva, 2012.

GONÇALVES, A. M.; SILVEIRA, A. P.; KIMURA, P. R. de O. O trabalho docente: os objetivos e o papel nas representações sociais dos professores. *In*: EDUCERE: CONGRESSO NACIONAL DE EDUCAÇÃO, 12., 2015, Curitiba. **Anais [...]**. Curitiba: PUC-PR, 2015.

GONZÁLEZ-RICO, P.; CARVALHO, V. S.; CHAMBEL, M. J.; GUERRERO, E. Be well at work, be well outside work: a study with university workers. **Studies in Higher Education**, [S. l.], v. 43, n. 6, p. 1034-1044, 2018.

GRAZIANO, L. D. **Happiness revisited**: a study about subjective well-being according to positive psychology. 2005. Tese (Doutorado em Psicologia) – Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2005.

GYELTSHEEN, C.; BERI, N. Work place happiness: a tool for teacher effectiveness. **Indian Journal of Public Health Research & Development**, Noida, v. 9, n. 11, p. 1971-1976, 2018.

HARTMANN, G. W. Personality traits associated with variations in happiness. **The Journal of Abnormal and Social Psychology**, [S. l.], v. 29, n. 2, p. 202-212, 1934.

HITOKOTO, H.; TAKAHASHI, Y.; KAEWPIJIT, J. Happiness in Thailand: variation between urban and rural regions. **Psychologia**, [S. l.], v. 57, p. 229-244, 2014.

HOCKEY, G. R. J. Compensatory control in the regulation of human performance under stress and high workload: a cognitive-energetical framework. **Biological Psychology**, Reino Unido, v. 45, n. 1/3, p. 73-93, 1997.

INGUSCI, E.; CALLEA, A.; CHIRUMBOLO, A.; URBINI, F. Job crafting and job satisfaction in a sample of Italian teachers: the mediating role of perceived organizational support. **Electronic Journal of Applied Statistical Analysis**, [S. l.], v. 9, n. 4, p. 267-278, 2016.

INIGO, M.; RAUFASTE, E. Academics' motivations explain time-allocation and well-being at work. **Revue Européenne de Psychologie Appliquée**, [S. l.], v. 69, n. 1, p. 19-30, 2019.

INSTITUTOS NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA (INEP). **Censo da Educação Superior: Notas Estatísticas**. Disponível em: https://download.inep.gov.br/educacao_superior/censo_superior/documentos/2020/Notas_Est_atisticas_Censo_da_Educacao_Superior_2019.pdf. Acesso: 12 de abr. 2021.

JESUS, D. F. DE.; SILVA, A. M. R. DA; NEVES, O. J. F. Diferencial de Rendimentos por nível de escolaridade entre homens e mulheres no Brasil: Uma análise dos primeiros trimestres de 2012, 2015 E 2019. **Revista de Economia Regional Urbana e do Trabalho**. v. 9, n. 1, 2020.

KOWALSKI, T. H. P.; LORETTO, W. Well-being and HRM in the changing workplace. **The International Journal of Human Resource Management**, [S. l.], v. 28, n. 16, p. 2229-2255, 2017.

KOZLESKI, E. B.; PROFFITT, W. A. A journey towards equity and diversity in the educator workforce. **Teacher Education and Special Education**, [S. l.], v. 43, n. 1, p. 63-84, 2020.

KUMAR, S. J.; IYER, V. R. Emotional intelligence and quality of work-life among employees in the educational institutions. **SIES Journal of Management**, Mumbai, v. 8, n. 2, p. 21-26, 2012.

KUN, A.; GADANECZ, P. Workplace happiness, well-being and their relationship with psychological capital: a study of Hungarian teachers. **Current Psychology: A Journal for Diverse Perspectives on Diverse Psychological Issues**, [S. l.], n. 6, p. 1–15, 2019. Advance online publication. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00550-0>. Acesso em: 11 nov. 2020.

LAPOLLI, J. **CONEXÃO FCEE (físico, cognitivo, emocional e espiritual) como um processo de autoconhecimento para o desenvolvimento de líderes**. 2016. Tese (Doutorado em Engenharia e Gestão do Conhecimento) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia e Gestão do Conhecimento, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2016.

LAPOLLI, P. C. **Estratégias para a concepção de competências essenciais no contexto da Indústria 4.0**. 2020. Qualificação (Doutorado em Engenharia e Gestão do Conhecimento) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia e Gestão do Conhecimento, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2020.

LIMA, B. S.; BRAGA, M. L.de S.; TAVARES, I. Participação das mulheres nas ciências e tecnologias: entre espaços ocupados e lacunas. **Gênero**, v. 16, n. 1, 2015. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/revistagenero/article/view/31222/18311>. Acesso em: 12 mar. de 2021.

MACHADO, F. **É possível se reinventar e integrar vida pessoal e profissional**. São Paulo: Benvirá, 2018.

MAIO, T. L.; **A felicidade no trabalho: o impacto na gestão das organizações**. 2016. Dissertação (Mestrado em Gestão) – Instituto Superior de Gestão, Departamento de Mestrados, Business & Economics School, Lisboa, 2016.

- MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de marketing**: foco na decisão. 3. ed. São Paulo: Pearson, 2011.
- MARCONI, M. de A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2017.
- MAYR, E. **Isto é biologia**: a ciência do mundo vivo. São Paulo: Companhia das Letras, 2008.
- MENDES, K. dal S.; SILVEIRA, R. C. de C. P.; GALVÃO, C. M. Revisão integrativa: método de pesquisa para a incorporação de evidências na saúde e na enfermagem. **Texto e Contexto**, Florianópolis, v. 17, n. 4, p. 758-764, out./dez. 2008.
- MENDES, T. C.; PEREIRA, A. L. Ser professor e manter-se na profissão: um estudo com docentes da educação básica. **Educação: Teoria e Prática**, Rio Claro, v. 27, n. 55, p. 389-407, maio/ago. 2017. Disponível em: <https://www.periodicos.rc.biblioteca.unesp.br/index.php/educacao/article/view/11056>. Acesso em: 5 nov. 2020.
- MICHALOS, A. C. Education, happiness and wellbeing. **Social Indicators Research**, [S. l.], v. 87, n. 3, p. 347-366, 2007.
- MONTENEGRO, R. S.; GONÇALVES, H. F.; SILVA, A. G. F. **Desenvolvimento e gênero: Indicadores da participação das mulheres na ciência e tecnologia**. VIII Seminário sobre Desenvolvimento Regional: Perspectivas e Desafios. Santa Cruz do Sul, RS, Brasil, 2017.
- MROUEH, M.; WAAL, A. de. Measuring happiness at work in a Takaful organization. **Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance**, [S. l.], v. 7, n. 2, p. 139-154, 2020.
- MUZI, J.; LUZ, N. Mulheres no campo da Ciência e da Tecnologia: avanços e desafios. UTFPR. 2011. Disponível em <<http://www.esocite.org.br/eventos/tecsoc2011/cd-anais/arquivos/pdfs/artigos/gt021-mulheresno.pdf>> Acesso em: 28 mar. de 2021.
- NASCIMENTO, I. P.; RODRIGUES, S. E. C. Representações sociais sobre a permanência na docência: o que dizem docentes do ensino fundamental? **Educação e Pesquisa**, São Paulo, v. 44, p. 1-15, 2018.
- NEVES, M. DE A. Anotações sobre trabalho e gênero. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v.43 n.149 p.404-421, maio/ago. 2013.
- NUNES, T. S. **A influência da cultura organizacional na ocorrência do assédio moral no trabalho na Universidade Federal de Santa Catarina**. 2016. 432 p. Tese (Doutorado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Centro Socioeconômico, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2016.
- PACHECO, R. C. S. Coprodução em ciência, tecnologia e inovação: fundamentos e visões. *In*: PEDRO, J. M.; FREIRE, P. de S. (org.). **Interdisciplinaridade**: universidade e inovação social e tecnológica. Curitiba: CRV, 2016.

PASCHOAL, T.; TORRES, C. V.; PORTO, J. B. Felicidade no trabalho: relações com suporte organizacional e suporte social. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 14, n. 6, p. 1054-1072, nov./dez. 2010.

PESSANHA, J. A. M. Aristóteles: Ética a Nicômaco/Poética. 4. ed. São Paulo: Nova Cultural, 1991. v. 2. (Coleção Os pensadores).

POLIZZI FILHO, A.; CLARO, J. A. C. S. O impacto do bem-estar no trabalho e do capital psicológico sobre intenção de rotatividade: um estudo com professores. **RAM: Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 20, n. 2, p. 1-27, 2019.

POTRICH, L. N. **Riscos da perda de conhecimento vinculado a fatores humanos em empresas intensivas em conhecimento**. Orientador: Paulo Maurício Selig. Coorientador: Alexandre Augusto Biz. 2019. 159 p. Dissertação (Mestrado em Engenharia e Gestão do Conhecimento) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia e Gestão do Conhecimento, Centro Tecnológico, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2019.

PRODEGESP/UFSC. Relatório Total de Professores por Centro [mensagem pessoal]. Mensagem recebida por <cadastro.dap@contato.ufsc.br>. Recebimento em: 08 abr. 2021.

QUIRINO, R. et. al. A produção em Ciência e Tecnologia das mulheres cientistas do CEFET-MG. II Seminário Nacional Afirmação das Diversidades: Relações Étnico-Raciais, Gênero, Juventudes e Inclusão de PNE's na Sociedade Brasileira. Belo Horizonte: CEFET-MG. 28, 29 e 30 de setembro de 2016. Anais.

RAMÍREZ, M. C. M.; RIVERA, D. C. O.; PULIDO, C. F.; AGUILAR, L. C. G. El significado de enseñar y aprender para los docentes. **Investigación y Educación en Enfermería**, Medellín, v. 33, n. 1, p. 9-16, 2015.

RAMIREZ-GARCIA, C.; PEREA, J. G. de; JUNCO, J. G. Happiness at work: measurement scale validation. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 59, n. 5, p. 327-340, 2019.

REBOLO, F.; BUENO, B. O. O bem-estar docente: limites e possibilidades para a felicidade do professor no trabalho. **Acta Scientiarum**. Education, Maringá, v. 36, n. 2, p. 323-331, jul./dez. 2014.

RENSBURG, C. J. van; ROTHMANN, S. I.; DIEDERICKS, E. Person-environment fit, flourishing and intention to leave in universities of technology in South Africa. **SA Journal of Industrial Psychology**, Cidade do Cabo, v. 43, a1422, p. 1-10, 2017.

RIBEIRO, A. D. S. **Sentido e significado de felicidade no trabalho para professores de uma instituição de ensino privada e sem fins lucrativos**. 2019. 317 p. Tese (Doutorado em Psicologia) – Centro de Filosofia e Humanas, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2019.

REZENDE, D. T.; QUIRINO, R. Mulheres na Ciência e Tecnologia – Porque tão poucas? Seminário Internacional Fazendo Gênero 11 & 13th Women's Worlds Congress (Anais Eletrônicos), Florianópolis, 2017.

RIVKIN, W.; DIESTEL, S.; SCHMIDT, K. Which daily experiences can foster well-being at work?: a diary study on the interplay between flow experiences, affective commitment, and self-control demands. **Journal of Occupational Health Psychology**, [S. l.], v. 23, n. 1, p. 99-111, abr. 2016.

ROBERTSON, I.; COOPER, C. L. **Well-being: productivity and happiness at work**. Londres: Palgrave Macmillan, 2011.

SABIR, F. S.; MAQSOOD, Z.; TARIQ, W.; DEVKOTA, N. Does happiness at work lead to organization citizenship behaviour with mediating role of organisation learning capacity?: a gender perspective study of educational institutes in Sialkot, Pakistan. **International Journal of Work Organisation and Emotion**, [S. l.], v. 10, n. 4, p. 281-296, 2019.

SAENGHIRAN, N. Towards enhancing happiness at work: a case study. **Social Research Reports**, [S. l.], v. 25, p. 21-33, 2013.

SALAS-VALLINA, A.; ALEGRE, J. Happiness at work: developing a shorter measure. **Journal of Management & Organization**, [S. l.], p. 1-21, 2018. DOI: 10.1017/jmo.2018.24. Acesso em: 12 nov. 2020.

SALAS-VALLINA, A.; ALEGRE, J.; GUERRERO, R. F. Happiness at work in knowledge-intensive contexts: opening the research agenda. **European Research on Management and Business Economics**, [S. l.], v. 24, n. 3, p. 149-159, 2018.

SALAS-VALLINA, A.; POZO-HIDALGO, M.; GIL-MONTE, P. R. Are happy workers more productive?: the mediating role of service-skill use. **Frontiers in Psychology**, Lausana, v. 11, art. 456, p. 1-11, 2020.

SANTOS, F. B. **O processo de liderança em contexto espiritualizado: a escola Waldorf Anabá**. 2015. 238 f. Tese (Doutorado em Engenharia e Gestão do Conhecimento) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia e Gestão do Conhecimento, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2015.

SCHAUFELI, W. B.; BAKKER, A. B. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. **Journal of Organizational Behavior**, Oxford, v. 25, p. 293-315, 2004.

SCOPUS. **Content coverage guide**. Amsterdã: Elsevier, 2017. Disponível em: https://www.elsevier.com/__data/assets/pdf_file/0007/69451/Scopus_ContentCoverage_Guide_WEB.pdf. Acesso em: 11 abr. 2021.

SELIGMAN, M. Positive psychology, positive prevention, and positive therapy. *In*: SNYDER, C. R.; LOPEZ, S. J. (ed.). **Handbook of positive psychology**. Nova Iorque: Oxford University Press, 2002. p. 3-9.

SELIGMAN, M. Foreword: the past and future of positive psychology. *In*: KEYES, C. L. M.; HAIDT, J. (ed.). **Flourishing: positive psychology and the life well-lived**. Washington, D. C.: American Psychological Association, 2003. p. 11-20.

SELIGMAN, M. **Felicidade autêntica**: usando a nova psicologia positiva para a realização permanente. Tradução: Neuza Capelo. Rio de Janeiro: Objetiva, 2010.

SELIGMAN, M. **Florescer**: uma nova compreensão da felicidade e do bem-estar. Tradução: Cristina Paixão Lopes. Rio de Janeiro: Objetiva, 2019.

SENDER, G.; FLECK, D. As organizações e a felicidade no trabalho: uma perspectiva integrada. **Revista de Administração Contemporânea**, Maringá, v. 21, n. 6, art. 2, p. 764-787, nov./dez. 2017.

SEVERINO, A. J. **Metodologia do trabalho científico**. São Paulo: Cortez, 2007.

SILVA, N.; BOEHS, S. de T. M.; CUGNIER, J. S. Psicologia positiva: aplicada às organizações e ao trabalho. *In*: BOEHS, S. de T. M.; SILVA, N. (org.). **Psicologia positiva nas organizações e no trabalho**: conceitos fundamentais e sentidos aplicados. São Paulo: Vetor, 2017.

SILVA, N.; TOLFO, S. da R. Trabalho significativo e felicidade humana: explorando aproximações. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, Florianópolis, v. 12, n. 3, p. 341-354, dez. 2012.

SILVA, N.; ZANELLI, J. C.; TOLFO, S. da R. Cultura organizacional. *In*: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. BASTOS, A. V. (Org.). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. 2. ed. Porto Alegre, RS: Artmed, 2014. p. 491-525.

TABAK, F. **O laboratório de Pandora. Estudos sobre a ciência no feminino**. Rio de Janeiro. Garamond, 2002.

TECCHIO, E. L. **A influência da espiritualidade no processo de gestão do conhecimento em empresas de base tecnológica**. 2015. 193 p. Tese (Doutorado em Engenharia e Gestão do Conhecimento) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia e Gestão do Conhecimento, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2015.

TIMES HIGHER EDUCATION. **The World University Ranking 2021**. Disponível em: https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/2021/world-ranking#!/page/0/length/25/locations/BR/sort_by/rank/sort_order/asc/cols/stats. Acesso em: 18 abr, 2021a.

TIMES HIGHER EDUCATION. **Best universities in South America**. Disponível em: <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiw26Cq7vbwAhVXI7kGHYxGBp0QFnoECAUQAA&url=https%3A%2F%2Fwww.timeshighereducation.com%2Fstudent%2Fbest-universities%2Fbest-universities-south-america&usg=AOvVaw1ZfKTUsV8dZl9eFCcHhqCb>. Acesso em: 18 abr, 2021b.

TOLFO, S. da R.; PICCININI, V. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia e Sociedade**, Recife, v. 19, p. 38-46, 2007. Edição especial.

TRIVINOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais**: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1987.

WARR, P. B. **Work, happiness and unhappiness**. Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates, 2007.

WILLERDING, I. A. V.; LAPOLLI, É. M. Educação empreendedora: o uso da criatividade na formação do profissional do século XXI. *In*: TEIXEIRA, C. S.; SOUZA, M. V. de. (org.). **Educação fora da caixa**: tendências internacionais e perspectivas sobre a inovação na educação. São Paulo: Blucher, 2020. v. 5, p. 181-195.

WRIGHT, T. A.; CROPANZANO, R. The role of psychological well-being in job performance: a fresh look at an age-old quest. **Organizational Dynamics**, [S. l.], v. 33, n. 4, p. 338-351, 2004.

YIN, R. K. **Estudo de caso**: planejamento e métodos. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

ZEE, M.; KOOMEN, H. M. Y. Teacher self-efficacy and its effects on classroom processes, student academic adjustment, and teacher well-being: a synthesis of 40 years of research. **Review of Educational Research**, [S. l.], v. 86, n. 4, p. 1-35, 2016.

APÊNDICES

APÊNDICE A – REVISÃO INTEGRATIVA DA LITERATURA

1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

A revisão integrativa da literatura tem como objetivo integrar vários tipos de conhecimento obtidos a partir de estudos qualitativos, quantitativos, empíricos, entre outros. No estudo de Botelho, Cunha e Macedo (2011), que analisa diferentes tipos de literatura, a revisão integrativa é discutida pelos autores. Percebe-se claramente a necessidade de se definir um conjunto de etapas para sua condução. Os autores descrevem que, nesse método de revisão, é considerada a mais ampla abordagem metodológica de um conjunto que pode ser variado, admitindo a inserção de estudos experimentais e de pesquisas não experimentais. A origem do termo “integrativa” vem da integração de opiniões, conceitos ou ideias, e sua procedência vem das pesquisas usadas no método de Botelho, Cunha e Macedo.

Combina também dados da literatura teórica e empírica, além de incorporar um vasto leque de propósitos: definição de conceitos, revisão de teorias e evidências, e análise de problemas metodológicos de um tópico particular (BOTELHO; CUNHA; MACEDO, 2011, p. 103).

O planejamento de uma revisão integrativa da literatura consiste em apresentar todas as etapas a serem realizadas de forma clara e objetiva a fim de permitir um fácil entendimento (MENDES; SILVEIRA; GALVÃO, 2008). A revisão da literatura permite reunir vários conhecimentos e ao mesmo tempo incorporá-los, colocando em prática os resultados significativos da pesquisa (SOUZA; SILVA; CARVALHO, 2010).

2 OPERACIONALIZAÇÃO DA REVISÃO INTEGRATIVA

Esta revisão integrativa da literatura foi conduzida a partir de um planejamento que tem por objetivo descrever as orientações bem como as atividades a serem desenvolvidas pela pesquisadora em sua execução. Para o desenvolvimento dessa revisão integrativa, partiu-se do modelo proposto por Botelho, Cunha e Macedo (Quadro 1A).

Quadro 1A – Protocolo da revisão integrativa da literatura.

Fase 1: Planejamento

<p>a) Definição dos descritores.</p>

<ul style="list-style-type: none"> b) Definição das etapas de busca. c) Definição das expressões de busca. d) Etapas e expressões de busca da pesquisa primária.
<p>Fase 2: Operacionalização da revisão integrativa da literatura</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Resultados da busca da pesquisa primária. b) Etapas e expressões de busca da pesquisa definitiva. c) Definição dos critérios de exclusão/inclusão.
<p>Fase 3: Identificação dos registros pré-selecionados e selecionados</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Leitura do título, do resumo e das palavras-chave. b) Leitura dos registros selecionados. c) Desenvolvimento da matriz de síntese.

Fonte: Adaptado de Botelho, Cunha e Macedo (2011, p. 129).

Com base no modelo dos autores supracitados, definimos as etapas utilizadas na condução desta revisão integrativa, que estão detalhadas na sequência.

Fase 1: Planejamento da pesquisa

Nessa fase da pesquisa, definiram-se os descritores (Quadro 2A), as fontes de consulta utilizadas para dar suporte à fundamentação teórica desta dissertação e, por fim as fases da pesquisa primária e das respectivas expressões de busca (Quadro 3A).

Quadro 2A – Descritores da pesquisa primária.

Descritores	Tradução	Termos similares
Felicidade no trabalho	<i>Happiness at work</i>	<i>Well-being at work</i>
Professor	<i>Professor</i>	<i>Teacher, educator</i>
Instituição pública de ensino superior	<i>Public higher education institution</i>	<i>Public academy, public faculty, public college, public educational institution</i>

Fonte: Elaborado pela autora (2020).

Foram consideradas para a busca do termo *happiness at work* as expressões *meaning of happiness, significance of happiness, signification of happiness, meaning of well-being, significance of well-being e signification of well-being*. Esse procedimento visou a atender os propósitos desta dissertação.

Com base nos descritores, foram definidas as etapas e as buscas da pesquisa primária (PP) (Quadro 3A). Utilizamos a base de dados Scopus nesta revisão da literatura, por essa ser reconhecida como a maior base de dados do mundo, em que se encontram os resumos e as citações de literatura por pares, entre outras ferramentas que auxiliam a pesquisa. Essa base possui mais de 22 mil títulos em todo o mundo, abrangendo várias áreas da ciência e contendo mais de 55 milhões de resultados em seus registros (SCOPUS, 2019).

A fim de garantir uma base sólida e complementar de sustentação para a fundamentação teórica desta dissertação, foram selecionados, também: a base de dados da EBSCO, livros, artigos mais citados pelos autores dos artigos das bases de dados selecionadas, além de outros documentos considerados relevantes para este estudo.

A pesquisa primária contempla três etapas: A, B e C. A primeira etapa contém três buscas: A1, que utiliza o termo *happiness at work*; A2, a segunda busca, que utiliza o termo *professor*; e A3, a terceira busca, que faz uso do termo *public higher education institution*. Essa etapa utilizou os descritores de forma isolada.

A etapa B utilizou três buscas, sendo construídas a partir da combinação dos descritores de dois em dois. Por fim, na etapa C, foi definida a busca C1, que utilizou a combinação dos três descritores. O Quadro 3A apresenta as etapas e as buscas da pesquisa.

Quadro 3A – Etapas e expressões de busca da pesquisa primária.

Etapa	Busca	Expressão
PPA	PPA1	("happiness at work" OR "well-being at work" OR "meaning of happiness" OR "significance of happiness" OR "signification of happiness" OR "meaning of well-being" OR "significance of well-being" OR "signification of well-being")
	PPA2	("professor*" OR "teach*" OR "educator*")
	PPA3	("public higher education institution" OR "public universit*" OR "public academ*" OR "public college*" OR "public educational institution*" OR "public facult*")
PPB	PPB1	("happiness at work" OR "well-being at work" OR "meaning of happiness" OR "significance of happiness" OR "signification of happiness" OR "meaning of well-being" OR "significance of well-being" OR "signification of well-being") AND ("professor*" OR "teach*" OR "educator*")
	PPB2	("happiness at work" OR "well-being at work" OR "meaning of happiness" OR "significance of happiness" OR "signification of happiness" OR "meaning of well-being" OR "significance of well-being" OR "signification of well-being") AND ("public higher education institution" OR "public universit*" OR "public academ*" OR "public college*" OR "public educational institution*" OR "public facult*")
	PPB3	("professor*" OR "teach*" OR "educator*") AND ("public higher education institution" OR "public universit*" OR "public academ*" OR "public college*" OR "public educational institution*" OR "public facult*")
PPC	PPC1	("happiness at work" OR "well-being at work" OR "meaning of happiness" OR "significance of happiness" OR "signification of happiness" OR "meaning of well-being" OR "significance of well-being" OR "signification of well-being")

		<i>well-being” OR “significance of well-being” OR “signification of well-being”) AND (“professor*” OR “teach*” OR “educator*”) AND (“public higher education institution” OR “public universit*” OR “public academ*” OR “public college*” OR “public educational institution*” OR “public facult*”)</i>
--	--	---

Fonte: Elaborado pela autora (2020).

A partir das expressões de busca definidas, iniciou-se a fase 2, que é a operacionalização da revisão integrativa.

Fase 2: Operacionalização da revisão integrativa da literatura

A pesquisa primária foi conduzida sem a utilização de critérios de inclusão e exclusão, e os resultados estão apresentados no Quadro 4A.

Quadro 4A – Resultados da pesquisa primária.

Etapa	Busca	Quantidade de registros recuperados	Primeira publicação
PPA	PPA1	681	ROBERTSON, M. F. The pursuit of happiness — at work. Management Decision , [S. l.], v. 3, n. 3, p. 47-49, 1969.
	PPA2	981.493	CLEGHORN, R. A biographical account of Mr. William Hamilton, late professor of anatomy and botany in the University of Glasgow: from the transactions of the Royal Society of Edinburgh . Edimburgo: [s. n.], 1798.
	PPA3	10.335	MACALISTER, J. Y. W. A plea for a closer connection between public libraries and other public educational institutions. The Library , [S. l.], v. s1-6, n. 1, p. 207-210, 1894.
PPB	PPB1	53	HARRI, M. Assessing the quality of the working life of nurse educators in Finland: perceptions of nurse educators and their spouses. Journal of Advanced Nursing , [S. l.], v. 21, n. 2, p. 376-386, 1995.
	PPB2	1	XIU, L.; DAUNER, K. N.; MCINTOSH, C. R. The impact of organizational support for employees' health on organizational commitment, intent to remain and job performance. Evidence-based HRM , [S. l.], v. 7, n. 3, p. 281-299, 2019.
	PPB3	2.375	PETERSON, R. E. The engineering aspects of an educational FM network. IRE Transactions on Broadcasting , [S. l.], v. BC-6, n. 3, p. 5-11, 1960.
PPC	PPC1	0	

Fonte: Elaborado pela autora (2020).

Quando foi feita a busca isolada do termo *public higher education institution* (busca A3), obtiveram-se 10.335 registros. Ao se combinar o termo *public higher education institution* com *happiness at work* (busca B2), o número de registros encontrado caiu de forma drástica, fornecendo apenas um documento. Ao se combinar o termo *happiness at work* com *professor* e *public higher education institution* (busca C1), não se obtiveram resultados. Com base na baixa quantidade de registros recuperados pela combinação do descritor *public higher education institution* com os demais descritores, e tendo esta dissertação o objetivo de analisar o significado de felicidade no trabalho para professores de uma instituição de ensino superior, decidiu-se ampliar esse universo acrescentando-se as instituições privadas.

Portanto, o descritor *public higher education institution* utilizado na pesquisa primária foi substituído por *higher education institution*, pois dessa forma se amplia a possibilidade de aumento do número de registros pela inclusão de documentos abrangendo temas relacionados às instituições de ensino privadas, além de se levarem em consideração também os temas das instituições de ensino públicas. O detalhamento da pesquisa definitiva (PD) apresenta-se no Quadro 5A.

Quadro 5A – Etapas e expressões de busca da pesquisa definitiva.

Etapa	Busca	Expressão
PDA	PDA1	("happiness at work" OR "well-being at work" OR "meaning of happiness" OR "significance of happiness" OR "signification of happiness" OR "meaning of well-being" OR "significance of well-being" OR "signification of well-being")
	PDA2	("professor*" OR "teach*" OR "educator*")
	PDA3	("higher education institution" OR "universit*" OR "academ*" OR "college*" OR "educational institution*" OR "facult*")
PDB	PDB1	("happiness at work" OR "well-being at work" OR "meaning of happiness" OR "significance of happiness" OR "signification of happiness" OR "meaning of well-being" OR "significance of well-being" OR "signification of well-being") AND ("professor*" OR "teach*" OR "educator*")
	PDB2	("happiness at work" OR "well-being at work" OR "meaning of happiness" OR "significance of happiness" OR "signification of happiness" OR "meaning of well-being" OR "significance of well-being" OR "signification of well-being") AND ("higher education institution" OR "universit*" OR "academ*" OR "college*" OR "educational institution*" OR "facult*")
	PDB3	("professor*" OR "teach*" OR "educator*") AND ("higher education institution" OR "universit*" OR "academ*" OR "college*" OR "educational institution*" OR "facult*")
PDC	PDC1	("happiness at work" OR "well-being at work" OR "meaning of happiness" OR "significance of happiness" OR "signification of happiness" OR "meaning of well-being" OR "significance of well-being" OR "signification of well-being") AND ("professor*" OR "teach*" OR "educator*") AND ("higher education institution" OR "universit*" OR "academ*" OR "college*" OR "educational institution*" OR "facult*")

Fonte: Elaborado pela autora (2020).

A partir das expressões de busca que consideram a inclusão das instituições de ensino privadas, realizou-se a pesquisa definitiva, o que resultou na quantidade de registros apresentada no Quadro 6A.

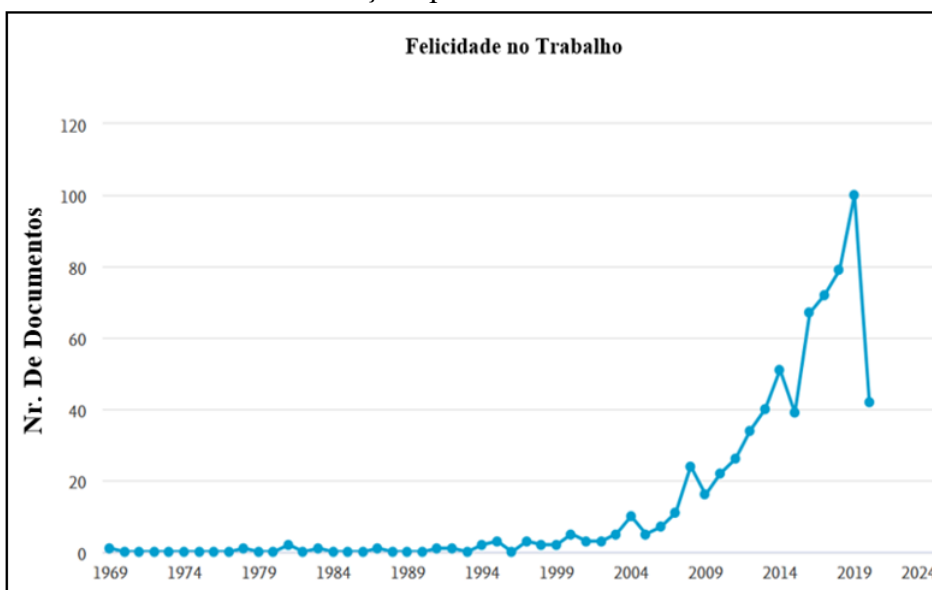
Quadro 6A – Resultados da pesquisa definitiva.

Etapa	Busca	Quantidade de registros recuperados	Primeira publicação
PDA	PDA1	681	ROBERTSON, M. F. The pursuit of happiness — at work. Management Decision , [S. l.], v. 3, n. 3, p. 47-49, 1969.
	PDA2	981.535	CLEGHORN, R. A biographical account of Mr. William Hamilton, late professor of anatomy and botany in the University of Glasgow: from the transactions of the Royal Society of Edinburgh . Edimburgo: [s. n.], 1798.
	PDA3	3.800.608	DUNCAN. Account of Sir Alexander Dick, Bart. of Prestonfield, late President of the Royal College of Physicians of Edinburgh, and F.R.S. Edin. Transactions of the Royal Society of Edinburgh , [S. l.], v. 2, n. 1, p. 58-62, 1790.
PDB	PDB1	53	HARRI, M. Assessing the quality of the working life of nurse educators in Finland: perceptions of nurse educators and their spouses. Journal of Advanced Nursing , [S. l.], v. 21, n. 2, p. 376-386, 1995.
	PDB2	115	HØVERSTAD, T.; KJØLSTAD, S. Use of focus groups to study absenteeism due to illness. Journal of Occupational Medicine , [S. l.], v. 33, n. 10, p. 1046-1050, 1991.
	PDB3	330.089	CLEGHORN, R. A biographical account of Mr. William Hamilton, late professor of anatomy and botany in the University of Glasgow: from the transactions of the Royal Society of Edinburgh . Edimburgo: [s. n.], 1798.
PDC	PDC1	20	HARRI, M. Assessing the quality of the working life of nurse educators in Finland: perceptions of nurse educators and their spouses. Journal of Advanced Nursing , [S. l.], v. 21, n. 2, p. 376-386, 1995.

Fonte: Elaborado pela autora (2020).

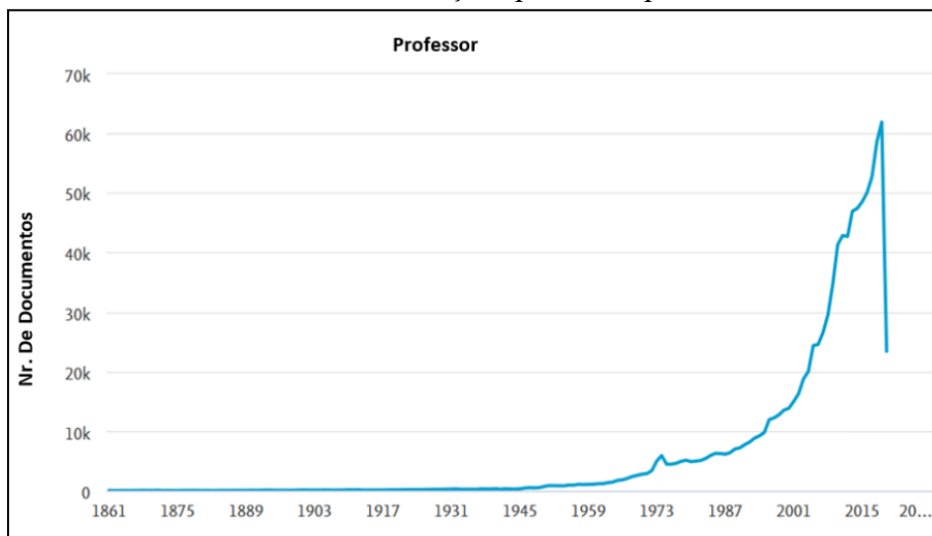
Em uma análise primária com a finalidade de identificar a relevância dos descritores definidos nesta pesquisa, desenvolveram-se gráficos que permitiram um entendimento da distribuição temporal dos descritores ao longo do tempo, conforme sua apresentação nos Gráficos 1A, 2A e 3A.

Gráfico 1A – Publicações por ano – felicidade no trabalho.



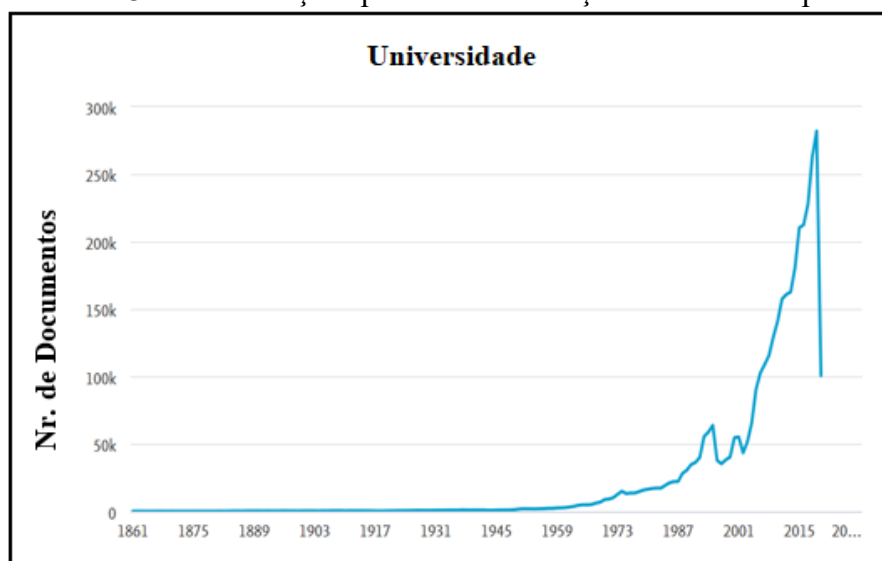
Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados encontrados na base Scopus (2020).

Gráfico 2A – Publicações por ano – professor.



Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados encontrados na base Scopus (2020).

Gráfico 3A – Publicações por ano – instituições de ensino superior.



Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados encontrados na base Scopus (2020).

Conforme pôde-se observar nos gráficos com a distribuição temporal das buscas PPA1, PPA2 e PPA3, é possível identificar a maior quantidade de publicações no ano de 2019 para os três descritores. Para o descritor “felicidade no trabalho” (Gráfico 1A), se observa que a curva de publicação iniciou sua ascensão mais significativa a partir do ano de 2009. No descritor “professor” (Gráfico 2A), a ascensão deu-se no ano de 2002. Para o descritor “instituição de ensino superior” (Gráfico 3A), a ascensão aconteceu no ano de 2015.

Em uma análise dos resultados do Quadro 6A, especificamente da quantidade de registros das buscas PDA1, PDA2 e PDB3, optou-se por adotar um conjunto de critérios de inclusão e de exclusão dos registros:

1. Nas buscas que utilizaram a combinação de termos cuja quantidade dos resultados foi superior a 20 registros, selecionaram-se os 10 registros mais citados e os 10 mais relevantes.
2. Em buscas combinadas que localizaram quantidade de registros menor ou igual a 20, todos foram selecionados.
3. Todas as buscas utilizaram a temporalidade de cinco anos.

Os resultados obtidos pelas buscas são apresentados no Quadro 7A.

Quadro 7A – Resultados da pesquisa definitiva.

Etapa	Busca	Qtde. registros	Primeira publicação	+ Citados	+ Relevantes	Total selecionados
PDA	PDA1	360	CUI, Q.; DAVIS, J. S.; HUANG, H. How happy are project managers in their jobs? <i>In: ANNUAL ARCOM CONFERENCE</i> , 32., 2016, Manchester. Proceedings [...]. Manchester: ARCOM, 2016. p. 649-656.	10	10	20
	PDA2	246.677	FERREIRA, A. R.; NOGUEIRA, F. C.; MACHADO, B. A. A.; PEREIRA, C. A. Cultura, educação e arte para crianças: formação de cidadãos. <i>In: REHABEND CONGRESS</i> , 2016, Burgos. Proceedings [...]. Burgos: University of Cantabria; University of Burgos, 2016.	10	10	20
	PDA3	1.083.193	CHERKUNOVA, N. G. The formation of marketing strategy of the higher educational institutions to increase their efficiency. International Journal of Economics and Financial Issues , Mersin, v. 6, n. S2, p. 37-42, 2016.	10	10	20
PDB	PDB1	35	INGUSCI, E.; CALLEA, A.; CHIRUMBOLO, A.; URBINI, F. Job crafting and job satisfaction in a sample of Italian teachers: the mediating role of perceived organizational support. Electronic Journal of Applied Statistical Analysis , [S. l.], v. 9, n. 4, p. 675-687, 2016.	10	10	20
	PDB2	63	MAKKONEN, M.; SILVENNOINEN, M.; NOUSIAINEN, T.; PESOLA, A. Effects of	10	10	20

			using standing versus sitting workstations on the well-being at work of software professionals. <i>In: BLED ECONFERENCE: DIGITAL ECONOMY</i> , 29., 2016, Bled. Proceedings [...]. Bled: [s. n.], 2016. p. 419-433.			
	PDB3	92.679	PRIVALOV, A. N.; BOGATYREVA, J. I.; ROMANOV, V. A. Systematic approach to the organization of safe information and education environment in the higher educational institutions. Scientific Bulletin of National Mining University , Denipropropetrovsk, n. 4, 2016.	10	10	20
PDC	PDC1	20	HARRI, M. Assessing the quality of the working life of nurse educators in Finland: perceptions of nurse educators and their spouses. Journal of Advanced Nursing , [S. l.], v. 21, n. 2, p. 376-386, 1995.			20
Total		1.423.027		60	60	140

Fonte: Elaborado pela autora (2020).

Após a realização da pesquisa a quantidade de registros recuperados da base Scopus totalizou 140 documentos, dos quais 28 eram duplicados, sendo estes descartados, o que resultou em 112 documentos pré-selecionados para a leitura de títulos, resumos e palavras-chave.

Após essa leitura, foram descartados 85 registros, resultando em 27, conforme apresentado no Quadro 8A.

Quadro 8A – Documentos selecionados pela pesquisa definitiva.

Ano	Autor	Título
2020	BASINSKA, B. A.; ROZKWITALSKA, M.	Psychological capital and happiness at work: the mediating role of employee thriving in multinational corporations.
2020	GHADI, M. Y.; ALMANAGA’H, K. S.	The role of job crafting in the relationship between empowering leadership and happiness at work: an empirical analysis.

2020	KOZLESKI, E. B.; PROFFITT, W. A.	A journey towards equity and diversity in the educator workforce.
2020	SALAS-VALLINA, A.; POZO-HIDALGO, M.; GIL-MONTE, P. R.	Are happy workers more productive?: the mediating role of service-skill use.
2019	ABOUBAKER, N.; EDWARD, M.; ZAKKARIYA, K. A.	Workplace spirituality, employee wellbeing and intention to stay: a multi-group analysis of teachers' career choice.
2019	AL-TARAWNEH, Z. <i>et al.</i>	Psychological happiness and meaning of life among students of King Khalid University Saudi Arabia.
2019	BENEVEENE, P. <i>et al.</i>	Effect of teachers' happiness on teachers' health: the mediating role of happiness at work.
2019	POLIZZI FILHO, A.; CLARO, J. A. C. S.	The impact of well-being at work and psychological capital over the turnover intention: a study of teachers.
2019	INIGO, M.; RAUFASTE, E.	Academics' motivations explain time-allocation and well-being at work.
2019	KUN, A.; GADANECZ, P.	Workplace happiness, well-being and their relationship with psychological capital: a study of Hungarian teachers.
2019	SABIR, F. S.; MAQSOOD, Z.; TARIQ, W.; DEVKOTA, N.	Does happiness at work lead to organization citizenship behaviour with mediating role of organisation learning capacity?: a gender perspective study of educational institutes in Sialkot, Pakistan.
2018	FARSEN, T. C.; <i>et al.</i>	Quality of life, well-being and happiness at work: synonyms or different concepts?
2018	GONZÁLEZ-RICO, P.; CARVALHO, V. S.; CHAMBEL, M. J.; GUERRERO, E.	Be well at work, be well outside work: a study with university workers.
2018	GYELTSHEN, C.; BERI, N.	Work place happiness: a tool for teacher effectiveness.
2018	SALAS-VALLINA, A.; ALEGRE, J.	Happiness at work: developing a shorter measure.
2018	SALAS-VALLINA, A.; ALEGRE, J.; GUERRERO, R. F.	Happiness at work in knowledge-intensive contexts: opening the research agenda.
2017	ÁGOTA, K.; SZABÓ, A.	Happiness factors in the work of educators.
2017	GEORGET, V.; RAYNA, T.	Intrapreneurial forms and well-being at work: a preliminary study.
2017	KOWALSKI, T. H. P.; LORETTO, W.	Well-being and HRM in the changing workplace.
2017	RENSBURG, C. J. van; ROTHMANN, S. I.; DIEDERICKS, E.	Person-environment fit, flourishing and intention to leave in universities of technology in South Africa.
2016	RIVKIN, W.; DIESTEL, S.; SCHMIDT, K.	Which daily experiences can foster well-being at work?: a diary study on the interplay between flow experiences, affective commitment, and self-control demands.
2016	ELDOR, L.; SHOSHANI, A.	Caring relationships in school staff: exploring the link between compassion and teacher work engagement.

2016	INGUSCI, E.; CALLEA, A.; CHIRUMBOLO, A.; URBINI, F.	Job crafting and job satisfaction in a sample of Italian teachers: the mediating role of perceived organizational support.
2016	ZEE, M.; KOOMEN, H. M. Y.	Teacher self-efficacy and its effects on classroom processes, student academic adjustment, and teacher well-being: a synthesis of 40 years of research.
2015	GANOTICE JR., F. A.; YEUNG, S. S.; BEGUINA, L. A.; VILLAROSA, J. B.	In search for H.E.R.O among Filipino teachers: the relationship of positive psychological capital and work-related outcomes.
2015	CARVALHO, V. S.; CHAMBEL, M. J.	Perceived high-performance work systems and subjective well-being: work-to-family balance and well-being at work as mediators.
2014	HITOKOTO, H.; TAKAHASHI, Y.; KAEWPIJIT, J.	Happiness in Thailand: variation between urban and rural regions.

Fonte: Elaborado pela autora (2020).

Após a leitura dos 27 registros apresentados no Quadro 8A, pode-se ter uma visão mais ampla dos diversos autores sobre o tema estudado nesta dissertação. A importância do conteúdo encontrado nos documentos selecionados reforça a atenção que o estudo deve ter ao relacionar a felicidade no trabalho e seu significado envolvendo instituições de ensino superior.

A leitura possibilitou o conhecimento, oferecido pelo estudo, de uma revisão integrativa da literatura. Essa revisão permitiu navegar em um cenário desconhecido e muito rico em conhecimentos que vem evoluindo ao longo do tempo.

3 OUTRAS FONTES DE PESQUISA

O objetivo dessa etapa da pesquisa foi buscar estudos que pudessem contribuir para a revisão da literatura e que não foram encontrados durante a pesquisa na base de dados Scopus. Assim, os demais estudos podem vir a colaborar com os objetivos desta dissertação, tendo o reconhecimento de serem uma importante fonte de conhecimento para este estudo. Para tal, foram encontrados documentos relevantes nas seguintes fontes: EBSCO, Banco de Dados de Teses e Dissertações do Programa de Pós-Graduação em Engenharia e Gestão do Conhecimento da UFSC, teses e dissertações de outros programas de pós-graduação. Além disso, somam-se outras produções, como artigos mais citados nos artigos selecionados na revisão integrativa da literatura, livros e outros documentos considerados relevantes a esta pesquisa.

3.1 EBSCO

Na fonte EBSCO, foram encontrados 37 artigos. Pela leitura de título, resumo e palavras-chave, foi selecionado um artigo para leitura na íntegra, conforme apresentado no Quadro 9A.

Quadro 9A – Documentos selecionados da base EBSCO.

Ano	Autor	Título
2019	RAMIREZ-GARCIA, C.; PEREA, J. G.; JUNCO, J. G.	Happiness at work: measurement scale validation.
2017	SENDER, G.; FLECK, D.	As organizações e a felicidade no trabalho: uma perspectiva integrada.
2012	KUMAR, J. S.; IYER, V. R.	Emotional intelligence and quality of work-life among employees in the educational institutions.

Fonte: Elaborado pela autora (2020).

3.2 BANCO DE TESES E DISSERTAÇÕES DO PPGE GC

Esse banco de teses e dissertações tem como finalidade disponibilizar documentos produzidos pelos acadêmicos do PPGE GC/UFSC. O Quadro 10A apresenta o resultado dos documentos que foram extraídos dessa base e que são relevantes para a pesquisa.

Quadro 10A – Teses (T) e dissertações (D) selecionadas da base do PPGE GC.

Ano	Título	Autor	T/D
2019	Riscos da perda de conhecimento vinculado a fatores humanos em empresas intensivas em conhecimento.	POTRICH, L. N.	D
2017	A pedagogia psicodramática como forma de construção do conhecimento: uma experiência na disciplina metodologia de pesquisa no ensino superior.	CARDOSO, A. S.	D
2016	Conexão FCEE (físico, cognitivo, emocional e espiritual) como um processo de autoconhecimento para o desenvolvimento de líderes.	LAPOLLI, J.	T
2015	A influência da espiritualidade no processo de gestão do conhecimento em empresas de base tecnológica.	TECCHIO, E. L.	T
2015	O processo de liderança em contexto espiritualizado: a escola Waldorf Anabá.	SANTOS, F. B.	T

Fonte: Elaborado pela autora (2020).

3.3 TESES E DISSERTAÇÕES DE OUTROS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO.

Na elaboração deste quadro, foram utilizadas as bases de dados do Laboratório de Psicologia Positiva nas Organizações e no Trabalho (LAPPOT/UFSC) e da biblioteca digital

da Universidade de São Paulo (USP). No Quadro 11A, temos as teses e as dissertações selecionadas por apresentarem conteúdos relacionados à temática desta dissertação.

Quadro 11A – Teses e dissertações de outros programas.

Ano	Autor	Título	Origem	T/D
2019	RIBEIRO, A. D. S.	Sentido e significado de felicidade no trabalho para professores de uma instituição de ensino privada e sem fins lucrativos.	LAPPOT	T
2018	BUDDE, C.	Políticas e práticas de gestão de pessoas e felicidade no trabalho: estudo de caso de uma organização de tecnologia.	LAPPOT	T
2018	FERREIRA, A. C. C.	Capacidade para o trabalho e o trabalho docente: um estudo comparativo entre docentes de instituições públicas e privadas do ensino superior	UFMG – Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração	D
2017	BOEHS, S. de T. M.	Papel do trabalho, decisão de aposentadoria e satisfação de vida.	LAPPOT	T
2016	NUNES, T. S.	A influência da cultura organizacional na ocorrência do assédio moral no trabalho na Universidade Federal de Santa Catarina.	UFSC – Centro Socioeconômico	T
2013	AGOSTINHO, J. M. N.	Saliência dos papéis e satisfação com os papéis de vida: estudo com uma amostra de trabalhadores de uma instituição do ensino superior	Secção de Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações – Faculdade de Psicologia – Universidade de Lisboa	D
2007	BLAZZI, M. R.	Instituições públicas de ensino superior: estudo de casos de aperfeiçoamento de processos administrativos.	USP – Engenharia de Produção	D
2005	GRAZIANO, L. D.	A felicidade revisitada: um estudo sobre o bem-estar-subjetivo na visão da psicologia positiva.	USP – Instituto de Psicologia	T

Fonte: Elaborado pela autora (2020).

3.4 OUTROS ARTIGOS CONSIDERADOS RELEVANTES, CITADOS NOS ARTIGOS SELECIONADOS NA REVISÃO INTEGRATIVA

A realização da leitura dos artigos selecionados proporcionou a oportunidade de buscar documentos que possam contribuir para a construção deste estudo, com melhor embasamento sobre o tema de pesquisa desta dissertação. Assim, foi feito um levantamento dos autores mais

citados pelos artigos extraídos da revisão integrativa da literatura, conforme apresentado no Quadro 12A.

Quadro 12A – Documentos relevantes extraídos das referências dos artigos da revisão integrativa da literatura.

Ano	Autor	Título
2010	BAKKER, A. B.; BAL, M. P. J.	Weekly work engagement and performance: a study among starting teachers.
2010	FISHER, C. D.	Happiness at work.
1984	DIENER, E.	Subjective well-being.

Fonte: Elaborado pela autora (2020).

3.5 LIVROS CONSIDERADOS RELEVANTES PARA ESTA PESQUISA

Os livros selecionados a partir de autores consagrados no objeto de estudo desta pesquisa contribuíram para o enriquecimento desta dissertação. O Quadro 13A apresenta os livros selecionados que, por sua natureza interdisciplinar, auxiliam a pesquisa.

Quadro 13 A – Livros considerados relevantes para esta pesquisa.

Ano	Autor	Título
2018	MACHADO, F.	É possível se reinventar e integrar vida pessoal e profissional.
2011	ROBERTSON, I.; COOPER, C.	Well-being: productivity and happiness at work.
2011	SELIGMAN, M. E. P.	Florescer: uma nova compreensão da felicidade e do bem-estar.
2007	WARR, P.	Work happiness and unhappiness.

Fonte: Elaborado pela autora (2020).

3.6 OUTROS DOCUMENTOS CONSIDERADOS RELEVANTES

A fim de contribuir com os objetivos desta dissertação, consideramos de fundamental importância nos limitarmos aos estudos selecionados. Dessa forma, outros documentos considerados relevantes foram acrescidos ao rol de estudo selecionados (Quadro 14A).

Quadro 14A – Outros documentos considerados relevantes.

Ano	Autor	Título
2020	MROUEH, M.; WAAL, A. de	Measuring happiness at work in a Takaful organization.
2018	RIBEIRO, A. D. S.; SILVA, N.	Significados de felicidade orientados pela psicologia positiva em organizações e no

		trabalho.
2017	MICHALOS, A. C.	Education, happiness and wellbeing.
2016	DAVID, R. S	Docência na contemporaneidade: desafios para docentes no ensino superior.
2015	GONÇALVES, A. M.; SILVEIRA, A. P.; KIMURA, P. R. de O.	O trabalho docente: os objetivos e o papel nas representações sociais dos professores.
2015	RAMÍREZ, M. C. M.; RIVERA, D. C. O.; PULIDO, C. F.; AGUILAR, L. C. G.	The meaning of teaching and learning for professors.
2013	SAENGHIRAN, N.	Towards enhancing happiness at work: a case study.
2013	WARR, P.	Fontes de felicidade e infelicidade no trabalho: uma perspectiva combinada.
2012	SILVA, N.; TOLFO, S. da R.	Trabalho significativo e felicidade humana: explorando aproximações.
2012	BALADELI, A. P. D.; BARROS, M. S. F.; ALTOÉ, A.	Desafios para o professor na sociedade da informação.
2007	TOLFO, S. da R.; PICCININI, V.	Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros.
2007	FERRAZ, R. B.; TAVARES, H.; ZILBERMAN, M. L.	Happiness: a review.
2004	HORN, J. E. V.; TARIS, T. W; SCHAUFELI, W. B; SCHREURS, P. J. G.	A estrutura de bem-estar ocupacional: um estudo entre professores holandeses.

Fonte: Elaborado pela autora (2020).

Todas as referências selecionadas serviram para proporcionar um referencial de literatura robusto para o desenvolvimento deste estudo, dando à pesquisadora o suporte necessário para verificar evidências sobre o tema proposto e avançar na construção da dissertação.

REFERÊNCIAS

BOTELHO, L. L.; CUNHA, C. C. de A.; MACEDO, M. **O método da revisão integrativa nos estudos organizacionais**. *Gestão e Sociedade*, Belo Horizonte, v. 5, n. 11, p. 121-136, maio/ago. 2011.

MENDES, K. DAL S.; SILVEIRA, R. C. de C. P.; GALVÃO, C. M. Revisão integrativa: método de pesquisa para a incorporação de evidências na saúde e na enfermagem. **Texto e Contexto**, Florianópolis, v. 17, n. 4, p. 758-764, out./dez. 2008.

SCOPUS. **Content coverage guide**. Amsterdã: Elsevier, 2017. Disponível em: https://www.elsevier.com/__data/assets/pdf_file/0007/69451/Scopus_ContentCoverage_Guide_WEB.pdf. Acesso em: 11 abr. 2021.

SOUZA, M. T. de; SILVA, M. D. da; CARVALHO, R. de. **Revisão integrativa: o que é e como fazer**. Einstein, São Paulo, v. 8, n. 1, p. 102-106, jan./mar. 2010.

ANEXOS

ANEXO A – TERMO DE CIÊNCIA E CONCORDÂNCIA DAS ORGANIZAÇÕES ENVOLVIDAS



Universidade Federal de Santa Catarina
 Centro Tecnológico – CTC
 Programa de Pós-Graduação em Engenharia e Gestão do
 Conhecimento
 Grupo de Pesquisa Inovação em Ciência e Tecnologia – CoMovI



DECLARAÇÃO DE CIÊNCIA E CONCORDÂNCIA DAS PARTES ENVOLVIDAS

Com o objetivo de atender as exigências do Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos, os representantes legais das partes envolvidas no projeto de pesquisa intitulado **FELICIDADE NO TRABALHO: o seu significado para professores de uma instituição de ensino superior** declaram estar cientes e de acordo com o seu desenvolvimento, lembrando aos pesquisadores que, no desenvolvimento do referido projeto de pesquisa, serão cumpridos os termos da Resolução nº 510/2016 do Comitê de Ética em Pesquisas com Seres Humanos (CEPSH) e da Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012, que dispõe sobre diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos.

Florianópolis, ____ / ____ / ____.

 João Bosco da Mota Alves – Professor Orientador de Pesquisa
 PPGEGC/UFSC

 Nome: Roberto Carlos Pacheco, Dr.
 Cargo: Coordenador do PPGEGC/UFSC

 Nome: xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx
 Cargo: xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx
 Instituição: xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

 Joice Rossoni Lapolli
 Pesquisadora do Grupo de Pesquisa Inovação em Ciência e Tecnologia
 (CoMovI/UFSC/CNPq) e mestranda do PPGEGC/UFSC

ANEXO B – DECOMPOSIÇÃO DAS VARIÁVEIS QUE ENVOLVEM O SIGNIFICADO DO TRABALHO

Quadro B – Decomposição das variáveis que envolvem o significado do trabalho.

Significado do trabalho	Variáveis centrais	Decomposição das variáveis	
		Decomposição das variáveis	Unidade de variáveis
	Centralidade do trabalho	Identificação com o trabalho	<p>9. O trabalho que faço é importante para mim.</p> <p>10. O trabalho é central na vida das pessoas.</p> <p>11. Identifico-me com os valores da organização onde trabalho.</p> <p>12. Sinto orgulho de ser professor.</p>
		Envolvimento ou compromisso com o trabalho	<p>13. Eu me envolvo, na maior parte do tempo, com o meu trabalho.</p> <p>14. Consigo equilibrar o tempo que disponibilizo para a vida pessoal e o tempo que dedico para o meu trabalho.</p> <p>15. As horas em que estou trabalhando são as melhores do meu dia.</p>
	Normas sociais	Contribuir à sociedade trabalhando	16. O trabalho consiste principalmente em uma forma útil de servir à sociedade.
		Dever de economizar	17. Reservo parte do meu salário como poupança para o meu futuro.
		Dar valor ao trabalho	18. Valorizo atividades que executo, por mais tediosas ou de baixa qualificação que sejam.
		Direito a treinamento para a função	<p>19. A organização onde trabalho apoia meu treinamento e desenvolvimento.</p> <p>20. A organização onde trabalho promove atividades culturais e esportivas.</p> <p>21. Recebo subsídios/benefícios para continuar estudando.</p> <p>22. Desenvolvo habilidades que considero importantes onde trabalho.</p>

		Direito ao trabalho interessante e significativo	<p>23. O trabalho só tem significado quando me envolvo com o trabalho.</p> <p>24. Tenho oportunidade de colocar meus conhecimentos em prática na organização onde trabalho.</p> <p>25. Realizo um trabalho que tem significado e propósito.</p>
		Direito a opinar sobre método e decisões no trabalho	<p>26. Sou consultado quando há mudança no método do trabalho que executo.</p> <p>27. Tenho abertura para expressar minha opinião sobre meu trabalho.</p>
Resultados e objetivos valorizados		Renda, bom salário, dinheiro como papel do trabalho na vida	28. A principal função do trabalho é produzir renda.
			29. O trabalho que recebo mensalmente é justo.
		<i>Status</i> e prestígio	<p>30. O meu trabalho dá <i>status</i> e prestígio.</p> <p>31. Tenho oportunidade de progredir na carreira.</p> <p>32. Percebo igualdade de oportunidades entre os trabalhadores na organização onde trabalho.</p> <p>33. Sinto-me valorizado como professor na organização onde trabalho.</p> <p>34. Há reconhecimento por parte da organização a respeito do trabalho que realizo.</p>
		Ocupação do tempo	35. O trabalho tem como função principal manter as pessoas ocupadas.
		Trabalho interessante (intrínseca), autonomia, tarefa adequada à capacidade; variedade, carga horária, estabilidade	<p>36. Tenho variação de tarefas nas atividades que desenvolvo.</p> <p>37. Tenho autonomia para executar meu trabalho.</p> <p>38. Tenho um horário de trabalho adequado.</p>

			<p>39. Tenho estabilidade no emprego.</p> <p>40. Os materiais, ambiente e equipamentos de que necessito para realizar meu trabalho são fornecidos pela organização.</p> <p>41. O trabalho que realizo proporciona sentimentos positivos.</p>
		Bom relacionamento interpessoal, contatos interessantes e tipo de pessoa com quem se trabalha	<p>42. Mantenho adequado relacionamento interpessoal no ambiente de trabalho.</p> <p>43. Estabeleço uma adequada comunicação com os meus gestores/superiores.</p> <p>44. Estabeleço uma adequada comunicação com os demais colaboradores.</p> <p>45. Recebo <i>feedbacks</i> positivos em relação ao trabalho que realizo.</p> <p>46. Sinto-me feliz em relação ao espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho.</p> <p>47. Confio no meu gestor imediato.</p>
		Serviço social do trabalho	<p>48. O trabalho que desenvolvo é muito importante para a sociedade.</p>

Fonte: Ribeiro (2019, p. 137-139).

ANEXO C – DECOMPOSIÇÃO DAS VARIÁVEIS QUE ENVOLVEM A FELICIDADE NO TRABALHO

Quadro 1C – Decomposição das variáveis que envolvem a felicidade no trabalho.

FELICIDADE (HEDÔNICA E EUDAIMÔNICA)	Felicidade no trabalho	Variáveis centrais	
		Bem-estar objetivo (dimensão material)	Envolve questões relacionadas a condições de trabalho adequadas, qualidade de vida no trabalho, importância de ter equipamentos e aspectos ergonômicos compatíveis com o cargo, harmonia no <i>layout</i> , jornada de trabalho adequada, remuneração e benefícios e demais componentes que possam proporcionar condições salubres de trabalho.
		Bem-estar subjetivo (dimensão relacional)	Tem como foco a percepção e a interpretação dos trabalhadores quanto à qualidade das relações interpessoais, por exemplo: comunicação, respeito, cooperação, oportunidades organizacionais e seus critérios nomeados como justiça organizacional.
		Bem-estar subjetivo (dimensão espiritual)	Destaca-se o trabalho com significado e propósito pessoais e profissionais. Os trabalhadores têm o sentimento de confiança e de respeito pela transparência e pela honestidade da organização, impactando, dessa forma, na imagem positiva da organização para os trabalhadores, bem como da própria empresa com a sociedade. Ainda tem relação com o desenvolvimento de competências, o reconhecimento de que as organizações e seus líderes percebem, de que os trabalhadores consideram um trabalho com significado num contexto de comunidade.

Fonte: Ribeiro (2019, p. 140).