

# A INFLUÊNCIA DA REDE FAMILIAR, REDE LABORAL E CONFIANÇA ORGANIZACIONAL NA PERCEÇÃO DE FELICIDADE PESSOAL, SATISFAÇÃO COM A VIDA E SATISFAÇÃO COM O TRABALHO: UM ESTUDO EM CONTEXTO EMPRESARIAL

## THE INFLUENCE OF FAMILY NETWORK, JOB NETWORK AND ORGANIZATIONAL TRUST IN PERSONAL HAPPINESS, LIFE SATISFACTION AND JOB SATISFACTION: A STUDY IN BUSINESS CONTEXT

*Liliana Lima Lousinha Alves<sup>1</sup>, Isabel Neira Gómez<sup>2</sup> e Helena Maria da Silva Santos Rodrigues<sup>3</sup>*

### Resumo

A felicidade pessoal e a satisfação com a vida é frequentemente investigada em amostras de macro ou micro de regiões ou países, enquanto a satisfação com trabalho é abordada pela área de recursos humanos, existindo evidências da influência da confiança e das redes neste três conceitos. A ausência de estudos que agreguem estes três conceitos enquanto componentes do bem-estar subjetivo, bem como o seu estudo em ambientes empresariais são o nosso ponto de partida. A nossa proposta de investigação apresenta como hipótese a influência da rede familiar, da rede constituída pelos colegas de trabalho (sem diferença hierárquica) e da confiança organizacional nas três componentes de bem-estar subjetivo que propomos. Neste sentido, submeteu-se um questionário a empresas localizadas no norte de Portugal e na Galiza, tendo-se obtido 224 respostas válidas. A análise dos dados através de ordered probit regressions revelou que a confiança e a colaboração entre os membros da rede familiar e os membros da rede de colegas de trabalho (sem diferença hierárquica), bem como a confiança na empresa estão associadas positivamente à probabilidade de sentir felicidade pessoal e satisfação com o trabalho. Por sua vez, a confiança nos superiores hierárquicos revelou-se positivamente associada à probabilidade de sentir satisfação com a vida. Níveis de escolaridade mais elevados estão associados a menor felicidade pessoal e satisfação com a vida e ser do sexo masculino está relacionado com a probabilidade de sentir satisfação com o trabalho.

**KEYWORDS:** felicidade pessoal, satisfação com a vida, satisfação com trabalho, redes, confiança

### Abstract

Personal happiness and life satisfaction is often investigated in macro or micro regions or countries samples, and job satisfaction is studied by human resources. There is evidence of the influence of trust and networks on three concepts. The absence of studies that put

<sup>1</sup> lialves@estg.ipv.pt, Instituto Politécnico de Viana do Castelo.

<sup>2</sup> isabel.neira@usc.es, Universidade de Santiago de Compostela

<sup>3</sup> hsantos@estg.ipv.pt, Instituto Politécnico de Viana do Castelo

together these three components of subjective well-being as well as their study in business environments are our starting point. Our research proposal presents as hypothesis the influence of the family network, the coworkers (no hierarchical difference) network and organizational trust on the three subjective well-being concepts suggested. In this sense, it underwent a questionnaire to companies located in northern Portugal and Galicia, having obtained 224 valid responses. Data analysis through ordered probit regressions exposed that trust and collaboration between members of the family network and members work colleagues network (no hierarchical difference), as well as trust in the company are positively associated with the probability of personal happiness and job satisfaction. In turn, trust in superiors proved positively associated with the probability of life satisfaction. Higher education levels are associated with lower personal happiness and life satisfaction and being male is related to the probability of job satisfaction.

**PALAVRAS-CHAVE:** personal happiness, life satisfaction, job satisfaction, networks, trust

---

## 1. INTRODUÇÃO

A análise de conceitos como felicidade pessoal, satisfação com a vida e satisfação com trabalho é desenvolvida em diversas áreas científicas e está relacionada com fatores individuais, económicos e socioculturais. Considerando a investigação científica desenvolvida até ao momento, a confiança em redes próximas ao indivíduo e/ou em redes mais amplas tem demonstrado elevada importância na sensação de bem-estar subjetivo. No entanto, o foco de análise dos conceitos associados ao bem-estar subjetivo é frequentemente a esfera individual ou a esfera nacional, sendo rara a análise em microambientes, nomeadamente no microambiente de uma empresa. Os estudos na área baseiam-se em questionários europeus, norte-americanos e canadianos observando os inquiridos de acordo com fatores sociodemográficos, culturais, económicos e analisando do ponto de vista individual ou de forma agregada por país ou regiões nacionais. Existem vários estudos que analisam a influência do desemprego na sensação de bem-estar, no entanto há uma ausência de estudos que investiguem diferentes tipos de bem-estar considerando o ambiente laboral de indivíduos empregados e a importância das suas redes nesse bem-estar. Esta lacuna é o nosso ponto de partida, baseando-se na importância que o emprego tem no bem-estar subjetivo e no espaço temporal que os indivíduos vivem no local de trabalho. Atendendo à validade científica da confiança como influente na sensação de bem-estar subjetivo, bem como à importância da confiança e do bem-estar subjetivo na construção da vantagem competitiva da empresa, propomos uma abordagem sobre felicidade pessoal, satisfação com a vida e satisfação com trabalho em empresas, procurando perceber em que medida estas variáveis são influenciadas pela confiança, colaboração e sentido de interajuda em redes próximas do indivíduo – família e colegas de trabalho (sem diferença hierárquica) - e com a confiança organizacional onde os inquiridos trabalham. Na próxima secção é apresentada a revisão bibliográfica sobre os conceitos chave, seguindo-se a apresentação da metodologia, dados e procedimentos metodológicos. Na secção 4 são apresentados os resultados estatísticos e na secção 5 a discussão dos resultados. O artigo encerra sumariando as principais conclusões retiradas das análises desenvolvidas e que podem constituir pontos de partida de investigações futuras.

## 2. REVISÃO DE LITERATURA

O termo bem-estar subjetivo é utilizado como sinónimo de felicidade e satisfação com a vida em diversas áreas científicas: psicologia (Kim-Prieto, Diener, Tamir, Scollon, & Diener,

2005; McCann, 2011), biologia (Cacioppo, Berntson, Sheridan, & McClintock, 2000; De Neve, Christakis, Fowler, & Frey, 2012), sociologia (Joshanloo & Weijers, 2014; Lu & Gilmour, 2004), economia (Akbarzadeh, Dehghani, Khoshfar, & Janalizadeh, 2013; Diener & Biswas-Diener, 2002; McCann, 2011). No entanto, Diener, Suh, Lucas, & Smith (1999) referem-se ao bem-estar subjetivo como resultado de três avaliações, sendo elas a avaliação ao afeto positivo, a avaliação ao afeto negativo e a avaliação à satisfação com a vida. Mais tarde, vários autores evidenciam a gênese da avaliação – emocional ou racional –, na qual o afeto positivo ou negativo resulta de avaliações emocionais, enquanto a satisfação com a vida resulta de avaliações racionais (Diener, Oishi, & Lucas, 2003; J. F. Helliwell & Putnam, 2004a; Klein, 2013; Pittau, Zelli, & Gelman, 2010). A este tipo de abordagem acresce o contributo de Kim-Prieto, Diener, Tamir, Scollon, & Diener (2005) e que está relacionado com o espaço temporal em análise. De acordo com os autores, o bem-estar subjetivo resulta das circunstâncias da vida e seus eventos, reações afetivas aos eventos, recordação das reações perante as circunstâncias, e julgamento global da vida. Apesar de não ser consensual, a avaliação emocional de períodos temporais curtos e atuais é considerada quando o foco de estudo é a felicidade, enquanto a avaliação racional de períodos temporais longos é analisada quando o objetivo é estudar a satisfação com a vida (Diener, 1984; J. F. Helliwell & Putnam, 2004a; Pittau *et al.*, 2010). Por outro lado, o estudo da satisfação com o trabalho não é frequente na investigação sobre o bem-estar subjetivo, predominando em investigações sobre recursos humanos e sendo considerada uma parte da satisfação com a vida (Judge & Watanabe, 1994; Saari & Judge, 2004; Tait, Padgett, & Baldwin, 1989). No entanto, a relação entre a satisfação com a vida e a satisfação com o trabalho não é linear, defendendo Saari & Judge (2004) que são tipos de satisfação distintos e com uma dinâmica que pode ser de segmentação, *spillover* ou compensação. A relação de segmentação significa que os dois tipos de satisfação não interagem, sendo a relação oposta à relação de *spillover*. A relação de compensação considera a procura da satisfação em outra área, traduzindo-se na procura de satisfação com a vida quando não existe satisfação no trabalho, ou o oposto.

De acordo com o estudo de Diener & Seligman (2002), as pessoas que consideraram ter relações sociais de qualidade demonstraram níveis superiores de bem-estar subjetivo. Os autores defendem que a quantidade e a qualidade das relações estão relacionadas com estes elevados níveis, sendo que a qualidade reconhecida na relação influencia o bem-estar subjetivo sentido pela pessoa. De forma inversa, Diener & Seligman (2002) observaram que a ausência ou a baixa frequência de relações sociais está presente em indivíduos com baixo bem-estar subjetivo e em estado de depressão. Em estudos com distintas amostras observou-se que a baixa satisfação com a vida estava associada a taxas de suicídio mais elevadas (J. F. Helliwell, 2005; Rodríguez-Pose & Berlepsch, 2012). Por sua vez, F. Helliwell & Huang (2005) analisaram a influência de aspetos não financeiros (por exemplo, a confiança sentida no local de trabalho) na satisfação com o trabalho, tendo concluído que a confiança tinha maior impacto do que o salário na satisfação com o trabalho dos empregados. A pré-disposição para o contacto social e a valorização do contacto com colegas de trabalho é explicativa do cenário descrito anteriormente (J. F. Helliwell, 2005).

Fukuyama (1995) denominou a pré-disposição e a aptidão para o trabalho em grupo em prol de objetivos grupais ou organizacionais de capital social. O capital social é considerado como fundamental para o funcionamento organizacional, podendo incrementar a criação e partilha do conhecimento (Davenport & Prusak, 1997) e a criação de capital intelectual (Hargadon & Sutton, 1997; Nahapiet & Ghoshal, 1998). De acordo com Nahapiet & Ghoshal (1998) o capital social pode ser definido do ponto de vista da rede bem como do ponto de vista dos recursos mobilizados pela rede. Assim, o capital social é constituído pelo somatório dos recursos atuais e futuros relacionados, disponíveis e derivados da rede de um determinado indivíduo ou organização. Considerando o capital social de uma empresa, Nahapiet & Ghoshal (1998) e Tsai & Ghoshal (1998) defenderam que o capital social é composto por três componentes: estrutural, relacional e cognitiva. A componente estrutural é referente à posição que a

empresa tem na rede, enquanto a componente relacional engloba a confiança e as relações de confiança entre os diferentes atores da rede, e a componente cognitiva a visão partilhada entre estes. Neste sentido, o capital social potencia a eficácias das equipas (Rosenthal, 1996), a troca de recursos internos e a inovação de produto (Gabbay & Zuckerman, 1998; Hansen, 1998; Tsai & Ghoshal, 1998), a redução de custos para encontrar parceiros (Adler & Kwon, 2002), a troca de informação valiosa e a construção de vantagem competitiva (Beugelsdijk, 2009).

De acordo com a OEDC (2001) o ser humano liga-se socialmente a outros ser humanos através de uma agregação próxima e de uma agregação ampla. Enquanto esta última está relacionada com grupos amplos e transversais à sociedade, como a política, o voluntariado e generosidade perante o outro, a agregação próxima é referente à conexão que estabelece com os amigos, a família, os vizinhos e a religião. Considerando a agregação próxima dos indivíduos, o nível micro do capital social é explorado fundamentalmente pela investigação na área da gestão e das organizações. Neste sentido, Burt (2000) focou-se na densidade das redes, Bae & Gargiulo (2004) no tamanho das redes, Gimeno, Hoskisson, Beal, & Wan (2005) na sobreposição de redes, enquanto outros focaram-se nas tipologias de redes (Uzzi, 1996; Venkatraman & Lee, 2004). Por outro lado, um dos conceitos mais analisados no funcionamento de redes é a confiança, podendo esta ser uma confiança nas pessoas em geral – confiança horizontal – ou uma confiança vertical - confiança nas instituições (Adler & Kwon, 2002; Becchetti, Di Giacomo, & Pinnacchio, 2008; Bruni & Stanca, 2008; J. Helliwell, 2003; J. F. Helliwell, 2006; J. F. Helliwell, Huang, & Wang, 2013; J. F. Helliwell & Putnam, 2004b; Klein, 2013; Rodríguez-Pose & von Berlepsch, 2014). O conceito de confiança está enraizado em dois aspetos chave: a aceitação da vulnerabilidade (Mayer, Davis, & Schoorman, 1995) e expectativas positivas em relação ao outro (Rousseau, Sitkin, Burt, & Camerer, 1998). A confiança implica aceitar que se está à merce do comportamento de outra pessoa/entidade e que essa pessoa/entidade em quem confiamos tem poder de decisão sobre aspetos que interferem no nosso percurso. Quando existe confiança na outra pessoa/entidade, significa que existe uma crença de que as ações da outra pessoa/entidade não nos vão prejudicar (Colquitt, Lepine, Zapata, & Wild, 2011; De Jong & Elfring, 2010; Gambetta, 1998). Mayer, Davis, & Schoorman (1995) focaram-se na questão da vulnerabilidade. Para os autores sentir confiança face a outra pessoa significa aceitar ser vulnerável perante as suas ações que interferem com o percurso pessoal. Por outro lado, Rousseau, Sitkin, Burt, & Camerer (1998) conceptualizam a confiança como estado psicológico baseado na expectativa positiva das intenções e do comportamento do outro.

Beugelsdijk (2009) refere que o conceito de capital social está intimamente ligado ao conceito de redes e de confiança, existindo uma análise ao nível macro e ao nível micro destes conceitos. De acordo com Gulati (1998) as empresas desenvolvem confiança através de normas ou através do conhecimento que têm da outra parte ao longo de diversas interações, argumentando alguns investigadores que se trata de uma extensão da teoria dos custos de transação (Chiles & McMackin, 1996). A gestão de relações entre empresas está relacionada com fatores de custos de transação económica, bem como com a confiança (Gulati, 1995; Nooteboom, Berger, & Noorderhaven, 1997). De acordo com Ring & van de Ven (1992), as conexões pessoais e informais que se estabelecem entre e dentro das organizações desempenham um papel fundamental nas estruturas de funcionamento utilizadas para gerir as transações entre indivíduos/empresas. Por sua vez, Gulati (1995) realçam que os laços repetidos entre empresas originam confiança, manifestando-se a crescente confiança na diminuição de especificidades nos contratos estabelecidos entre os parceiros. As empresas que ocupam uma posição central na rede tendem a ter maior acesso à informação (Dyer & Singh, 1998). De acordo com os autores, esta posição central proporciona à empresa maior informação sobre a natureza e o grau de acesso a recursos complementares e a potenciais parceiros.

Por outro lado, considerando a análise da confiança a um nível micro - nível individual - Das & Teng (2001) referem que as diferentes denominações encontradas na literatura estão relacionadas com a fonte da confiança: confiança baseada na cognição versus confiança ba-

seada no afeto; confiança frágil versus confiança resiliente; confiança baseada na boa vontade e confiança baseada na competência; confiança baseada na dissuasão, no conhecimento e na identificação (Das & Teng, 2001).

Diversos autores expõem que a confiança nos outros constrói-se através da partilha de valores fundamentais, proporcionando a criação de laços entre as pessoas e aumentando a cooperação e eficiência nas transações, sejam elas de teor económico ou social (J. F. Helliwell & Putnam, 2004b; Klein, 2013; Portela, Neira, & Salinas-Jiménez, 2013; Sarracino, 2010). De acordo com Zaheer & Venkatraman (1995), a confiança é uma mais-valia organizacional uma vez que reduz a necessidade de estabelecer contratos formais detalhados e forte controlo hierárquico para minimizar comportamentos oportunistas. Por outro lado, Dirks & Ferrin (2002) observaram que a confiança organizacional aumenta o compromisso face à organização, diminuindo o desejo de autodespedimento, enquanto Abrams, Cross, Lesser, & Levin (2003) concluíram que a construção de confiança em ambiente organizacional mostra-se fundamental uma vez que fomenta a partilha de conhecimento e incentiva a cooperação interna.

Mayer & Gavin (2005) destacaram a ausência de confiança dentro de uma organização como impulsionadora de comportamentos como não cumprimentos de regras, frustração e agressão. Acresce a esta tendência o facto do colaborador da organização necessitar de despende tempo e esforço extra para monitorizar o comportamento pessoal de forma a proteger-se. Neste sentido, Schoorman, Mayer, & Davis (2007) e Schaubroeck, Peng, & Hannah (2013) realçam a importância da confiança na redução da incerteza individual e no incremento da qualidade das trocas sociais, enquanto J. F. Helliwell (2005) enfatiza a importância da confiança na satisfação laboral. Apesar da satisfação laboral estar relacionada com diversos fatores, J. F. Helliwell & Huang (2005) concluíram que a confiança no local de trabalho destaca-se dos restantes fatores, pois a conexão social é importante para o ser humano, sentindo-se o ser humano feliz colaborando com e para os outros (Batson & Shaw, 1991; J. F. Helliwell, 2005).

### 3. METODOLOGIA

#### 3.1. Dados

A recolha de dados realizou-se através da submissão de um questionário original a empresas localizadas no norte de Portugal e na Galiza. A divulgação do questionário decorreu entre janeiro e junho de 2015, tendo sido divulgado em formato papel e em formato digital. Considerando as variáveis em análise, utilizou-se como referência as questões utilizadas pelo European Value Study (2008) sobre bem-estar subjetivo e adaptaram-se algumas questões do Current Population Survey (2012) sobre conceitos importantes dentro das redes. Assim, solicitou-se ao inquirido que respondesse, numa escala de likert de 10 pontos, o grau de concordância com frases que avaliavam a felicidade pessoal, a satisfação com a vida e a satisfação com o trabalho. Por outro lado, solicitou-se que respondesse, também numa escala de likert de 10 pontos, o grau de concordância com frases que examinavam a confiança, a colaboração e o sentido de interajuda entre os membros da sua rede familiar e rede colegas de trabalho (sem diferença hierárquica), a partir de agora denominadas como rede família e rede colegas de trabalho. Adicionalmente pediu-se que caracterizasse estas redes quanto ao seu tamanho e à frequência de contacto semanal. A confiança organizacional foi analisada através das respostas obtidas sobre a confiança sentida nos superiores hierárquicos, na empresa e no gestor, bem como o sentido de justiça e não oportunismo entre os membros da empresa. Por fim, colocaram-se questões relacionadas com a caracterização sociodemográfica: género, idade, estado civil, nível de escolaridade, nacionalidade, salário mensal líquido, estado de saúde, anos na empresa e cargo na empresa.

O questionário divulgado na eurorregião norte de Portugal- Galiza foi respondido por 224 pessoas, com uma média etária de 38 anos e a trabalhar, em média, há 10 anos na empresa

sobre a qual responderam. Entre os inquiridos, 92 eram do sexo feminino e 132 do masculino, tendo 65% dos inquiridos formação universitária. Foram identificadas 84 empresas participantes e observou-se que 57 dos participantes tinham cargos de gestão e 167 eram colaboradores.

A análise dos dados realizou-se nos softwares IBM SPSS e Stata – Data Analysis and Statistical Software. Após a codificação dos dados procedeu-se à análise descritiva. Considerando o tamanho das redes, a rede família dos 224 inquiridos é constituída, em média, por 6 pessoas. Este número transmite o número de familiares com quem o inquirido contacta - pessoalmente ou através de telefone ou internet-, no mínimo, uma vez por semana. Por sua vez, o tamanho da rede de colegas de trabalho é maior do que a rede familiar, sendo, em média, constituída por 15 elementos. Realça-se no entanto que o desvio padrão é de 17.5. À semelhança da caracterização da rede família, a rede colegas de trabalho é caracterizada pelo número de colegas, sem diferença hierárquica, com quem o inquirido contacta - pessoalmente ou através de telefone ou internet-, no mínimo, uma vez por semana.

Em seguida, as redes analisadas foram caracterizadas quanto à frequência de contacto semanal. Verificou-se que os inquiridos mantêm um contacto muito frequente com os familiares, uma vez que 60% contacta com os membros desta rede entre 7 a 5 vezes por semana. Observou-se um cenário idêntico na rede colegas de trabalho, uma vez que os inquiridos responderam na sua maioria que mantêm um contacto muito frequente com os indivíduos pertencentes à sua rede colegas de trabalho. 64% dos participantes contacta com os membros da rede colegas de trabalho entre 7 a 5 vezes por semana.

Posteriormente, procedeu-se a uma análise descritiva das respostas relativas à caracterização da Felicidade Pessoal, Satisfação com a Vida, Satisfação com o Trabalho, bem como das respostas relativas às Redes família e colegas de trabalho e Confiança Organizacional.

Ponderando sobre a Felicidade Pessoal, a Satisfação com a Vida e Satisfação com o Trabalho, os inquiridos responderam, numa escala de likert 1 - 10, entre 7 e 8. A Satisfação com a Vida foi a que obteve média superior, possuindo no entanto um desvio padrão superior entre os três conceitos analisados (ver tabela 2).

Observando os valores médios das redes, conclui-se que a Confiança sentida na Rede Família é a que apresenta valor médio mais elevado – 9.04 – enquanto o valor médio mais baixo encontra-se no Sentido de Interajuda entre os colegas de trabalho – 6.93. Comparando os dados obtidos sobre a Confiança, Colaboração e Sentido de Interajuda na Rede Família e na Rede Colegas de Trabalho, a Rede Família tem valores médios mais elevados nos três conceitos. Entre os conceitos analisados na Rede Colegas de Trabalho, a Colaboração é a que têm média superior – 7.42. No que concerne à Confiança Organizacional, destacaram-se as médias elevadas da Confiança nos Superiores, na Empresa e no Gestor enquanto o Sentido de Justiça e Não Oportunista revelou médias menos elevadas. Procedeu-se em seguida à análise fatorial exploratória das variáveis da Rede Família e Rede Colegas de Trabalho, tendo-se concluído que as variáveis Confiança e Colaboração nos membros das respetivas redes são variáveis com maior carga nos fatores.

### 3.2. Procedimento Metodológico

No probit ordenado, uma pontuação subjacente é estimada como função linear das variáveis independentes e do conjunto dos pontos de corte. A probabilidade de se observar resultados  $i$  corresponde à probabilidade de que a função linear estimada, mais o erro aleatório, encontra-se dentro da gama de pontos de corte estimados para o resultado, traduzindo-se:

$$\Pr(\text{outcome}_j = i) = \Pr(\kappa_{i-1} < \beta_1 x_{1j} + \beta_2 x_{2j} + \dots + \beta_k x_{kj} + u_j \leq \kappa_i)$$

$u_j$  é assumido como estando distribuído normalmente. Em ambos os casos, estimamos os coeficientes  $\beta_1, \beta_2, \dots$

$\beta_x$  em conjunto com os pontos de corte  $\kappa_1, \kappa_2, \dots, \kappa_{I-1}$ , onde  $I$  é o número de possíveis resultados

$\kappa_0$  é considerado como  $-\infty$  e  $\kappa_I$  como  $+\infty$

Assim, com o objetivo de perceber a influência da Rede Família, da Rede Colegas de Trabalho e da Confiança Organizacional na probabilidade de ocorrer cada uma das três componentes propostas do Bem-estar Subjetivo, realizaram-se três ordered probit regressions, onde as variáveis dependentes foram a Felicidade Pessoal (modelo 1), Satisfação com a Vida (modelo 2) e Satisfação com o Trabalho (modelo 3). Estes modelos tiveram como variáveis independentes o fator Rede Família, o fator Rede Colegas de Trabalho e as variáveis relacionadas com a Confiança Organizacional – Sentido de Justiça, Não Oportunismo, Confiança nos Superiores Hierárquicos, Confiança na Empresa e Confiança no Gestor. Por último, foram consideradas as seguintes variáveis de controlo: Género, Idade, Estado Civil, Nível de Escolaridade, Nacionalidade, Salário Mensal Líquido, Estado de Saúde, Anos na Empresa e Cargo na Empresa.

Apresenta-se na seção seguinte os resultados alcançados nas três ordered probit regressions referidas.

#### 4. RESULTADOS

Na tabela seguinte são apresentados os resultados das análises efetuadas aos dados dos 224 questionários válidos. No que concerne ao modelo 1, a Rede Família e a Rede Colegas de Trabalho demonstraram estar relacionadas positivamente com a probabilidade de sentir Felicidade Pessoal, a um nível de significância de 0.05, enquanto a variável Confiança na Empresa demonstrou a sua influência positiva com uma significância de 0.001. Entre as variáveis socio-demográficas, o Nível de Escolaridade e o Estado de Saúde destacaram-se, a primeira variável pela sua relação negativa e a segunda variável pela sua relação positiva com a probabilidade de sentir Felicidade Pessoal. Por sua vez, no modelo 2 apenas se observou a influência da Confiança nos Superiores na probabilidade de sentir Satisfação com a Vida. A variável Nível de Escolaridade revelou estar negativamente relacionada com a probabilidade de Satisfação com a Vida, com um nível de significância de 0.01. Por fim, na ordered probit regression realizada para testar o modelo 3, concluiu-se que a Rede Colegas de Trabalho e a Confiança sentida na Empresa estão relacionadas positivamente, a um nível de significância de 0.001, com a probabilidade de sentir Satisfação com o Trabalho. Adicionalmente, ser do Género Masculino demonstrou estar relacionado positivamente com a probabilidade de sentir este tipo de satisfação, enquanto o Nível de Escolaridade revelou uma relação negativa.

**Tabela 1** – Modelos: Resultados Ordered Probit Regressions

|                                    | <b>Modelo 1</b><br><b>Felicidade</b><br><b>Pessoal</b> | <b>Modelo 2</b><br><b>Satisfação</b><br><b>com a Vida</b> | <b>Modelo 3</b><br><b>Satisfação</b><br><b>com o Trabalho</b> |
|------------------------------------|--|---|---|
| <b>Redes</b>                       |  |   |   |
| Fator Rede Família                 | <b>0.230*</b><br>(2.57)                                | -0.0381<br>(-0.43)  | 0.150<br>(1.75)   |
| Fator Rede Colegas de Trabalho     | <b>0.188*</b><br>(2.28)                                | 0.0185<br>(0.21)  | <b>0.375***</b><br>(4.50)                                     |
| <b>Confiança Organizacional</b>    |  |   |   |
| Confiança – Pessoas N Interessadas | -0.00704<br>(-0.72)                                    | 0.00146<br>(0.13)   | -0.0105<br>(-1.02)  |

|                              |                                    |                                  |                                  |
|------------------------------|------------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Confiança – Pessoas Justas   | -0.0148<br>(-1.69)                 | -0.0145<br>(-1.46)               | -0.0135<br>(-1.51)               |
| Confiança Superiores         | -0.000575<br>(-0.21)               | <b>0.00669*</b><br><b>(2.20)</b> | 0.00414<br>(1.50)                |
| Confiança na Empresa         | <b>0.141***</b><br><b>(3.39)</b>   | 0.0289<br>(0.67)                 | <b>0.252***</b><br><b>(5.99)</b> |
| Confiança Gestor             | -0.00252<br>(-0.74)                | -0.00336<br>(-0.93)              | -0.00290<br>(-0.85)              |
| <b>Variáveis de controlo</b> |                                    |                                  |                                  |
| Género (Feminino)            |                                    |                                  |                                  |
| Género (Masculino)           |                                    |                                  | <b>0.354*</b><br>(2.09)          |
| Género                       |                                    |                                  |                                  |
|                              | 0.148<br>(0.88)                    | 0.124<br>(0.71)                  |                                  |
| Idade                        |                                    |                                  |                                  |
|                              | -0.179<br>(-1.80)                  | <b>-0.232*</b><br><b>(-2.22)</b> | 0.0877<br>(0.92)                 |
| Estado Civil                 |                                    |                                  |                                  |
|                              | -0.272<br>(-1.66)                  | 0.0307<br>(0.18)                 | -0.285<br>(-1.76)                |
| Escolaridade (Básico)        |                                    |                                  |                                  |
| Escolaridade (Secundário)    |                                    |                                  |                                  |
|                              | <b>-1.127**</b><br><b>(-3.01)</b>  | -0.568<br>(-1.48)                |                                  |
| Escolaridade (Universitário) |                                    |                                  |                                  |
|                              | <b>-1.597***</b><br><b>(-4.06)</b> | -1.060**<br>(-2.65)              |                                  |
| Escolaridade                 |                                    |                                  | <b>-0.381*</b><br><b>(-2.39)</b> |
| Nacionalidade                |                                    |                                  |                                  |
|                              | -0.0433<br>(-0.29)                 | -0.304<br>(-1.81)                | -0.0921<br>(-0.61)               |
| Salário Mensal Líquido       |                                    |                                  |                                  |
|                              | 0.0489<br>(0.77)                   | 0.00573<br>(0.09)                | 0.0131<br>(0.21)                 |
| Saúde                        |                                    |                                  |                                  |
|                              | <b>0.347***</b><br><b>(3.70)</b>   | 0.0758<br>(0.80)                 | 0.0828<br>(0.92)                 |
| Anos na Empresa              |                                    |                                  |                                  |
|                              | 0.0529<br>(0.59)                   | -0.0245<br>(-0.26)               | 0.146<br>(1.75)                  |
| Cargo na Empresa             |                                    |                                  |                                  |
|                              | 0.129<br>(0.57)                    | 0.0260<br>(0.11)                 | -0.316<br>(-1.41)                |
| Pseudo R2                    |                                    |                                  |                                  |
|                              | 0.1483                             | 0.0830                           | 0.1479                           |
| Número de Observações        |                                    |                                  |                                  |
|                              | 223                                | 223                              | 223                              |

Na secção 5 expõe-se a discussão dos resultados obtidos, refletindo-se sobre as probabilidades dos fatores e variáveis observadas nas ordered probit regressions.



## 5. DISCUSSÃO

De acordo com os resultados alcançados, no modelo 1 verificou-se que a probabilidade de sentir Felicidade Pessoal está relacionada positivamente com a relação de Confiança e Colaboração entre os membros da Rede Família e da Rede Colegas de Trabalho, com um nível de significância de 0.05. Considerando ainda o ambiente organizacional, a Confiança na Empresa está relacionada positivamente (com nível de significância de 0.001) com a probabilidade de sentir Felicidade Pessoal. Por outro lado, o Nível de Escolaridade e o estado de Saúde também se revelaram significativos no modelo, embora o primeiro no sentido negativo e o segundo no sentido positivo. Atendendo aos resultados, quanto maior o Nível de Escolaridade maior a probabilidade de sentir menor Felicidade Pessoal, apresentando estes resultados um nível de significância de 0.001. Por sua vez, o estado de Saúde está relacionado positivamente com a probabilidade de sentir Felicidade Pessoal com um nível de significância de 0.001.

Observando os fatores e as variáveis do modelo 2 – Satisfação com a Vida – verifica-se que nenhum fator relacionado com as redes revelou significância na probabilidade de sentir este tipo de satisfação. Ao nível organizacional, apenas a variável Confiança nos Superiores demonstrou estar relacionada positivamente com a probabilidade de sentir Satisfação com a Vida, sendo uma relação com um nível de significância de 0.05. À semelhança do modelo 1 – Felicidade Pessoal – o Nível de Escolaridade também comprovou estar negativamente relacionada com a Satisfação com a Vida.

Por fim, o modelo 3 – Satisfação com o Trabalho – demonstrou que a Confiança e a Colaboração entre os membros da Rede Colegas de Trabalho e a Confiança na Empresa estão significativamente (0.001) relacionadas com a probabilidade de sentir Satisfação com o Trabalho. Com níveis de significância elevados, a Confiança na Empresa destaca-se pelo seu valor mais elevado na relação positiva com a probabilidade deste tipo de Satisfação. Entre as variáveis sociodemográficas, a análise revelou que ser do Sexo Masculino está positivamente relacionado com a probabilidade de Satisfação com o Trabalho, mantendo-se a relação probabilística negativa entre o Nível de Escolaridade e a Satisfação com o Trabalho.

Após a análise dos resultados e a discussão apresentada conclui-se que a relação de confiança e de colaboração entre os membros da rede familiar e os colegas de trabalho contribuem para a sensação de felicidade pessoal e satisfação com o trabalho. No entanto, estes fatores não demonstraram ser influentes em todos os modelos, destacando-se a importância da rede colegas de trabalho na probabilidade positiva de felicidade pessoal e satisfação com o trabalho, não revelando significância na probabilidade de sentir satisfação com a vida. Por sua vez, a rede familiar demonstrou ser significativa apenas para a probabilidade de felicidade pessoal. No que concerne ao ambiente empresarial, destaca-se a importância da confiança nos superiores na probabilidade positiva de sentir satisfação com a vida, bem como a importância da confiança na empresa na probabilidade positiva de sentir, quer felicidade pessoal, quer satisfação com o trabalho. Estas conclusões evidenciam a importância da construção da confiança nas empresas como condutor da satisfação com o trabalho, felicidade pessoal e motivação de equipes. Realça-se que a confiança na empresa está relacionada com a probabilidade de satisfação com o trabalho com um valor bastante elevado e com uma significância de 0.001. Observou-se ainda que níveis de escolaridade mais elevados estão inversamente relacionados com a probabilidade de felicidade pessoal e satisfação com a vida e ser do sexo masculino está positivamente relacionado com a satisfação com o trabalho.

## 6. CONCLUSÃO

Atendendo aos resultados alcançados, concluiu-se que a confiança na empresa e nos membros das redes próximas dos indivíduos está fortemente relacionada com os componentes de bem-estar subjetivo propostos: felicidade pessoal, satisfação com a vida e satisfação com

o trabalho. Além da esfera laboral ter um peso preponderante na satisfação com o trabalho, também alicerça a felicidade pessoal. O ambiente laboral, quer ao nível de confiança e colaboração entre colegas de trabalho, quer ao nível de confiança na empresa, demonstra um peso importante na sensação de felicidade pessoal e satisfação com o trabalho, comprovando-se que o micro ambiente empresarial e a agregação social próxima dos indivíduos tem influência nas sensações de felicidade e satisfação. Destaca-se ainda que a satisfação com a vida não se revelou neste estudo relacionada com a rede familiar, mas sim com a esfera laboral, nomeadamente com a confiança sentida nos superiores. Este resultado poderá estar relacionado com a diferente importância atribuída por cada indivíduo à esfera familiar e à esfera laboral, tendo maior peso a esfera laboral na análise da vida como um todo. Acrescenta-se que o nível de escolaridade demonstrou estar negativamente relacionado com a probabilidade de sentir satisfação com a vida bem como felicidade pessoal, aumentando negativamente esta probabilidade quanto maior for o nível de escolaridade. Este resultado poderá ser explicado pelos objetivos e metas de vida de indivíduos com maior nível de escolaridade, projetando expectativas maiores de que os indivíduos que têm menores níveis de escolaridade, não sendo estas posteriormente correspondidas. Por sua vez, o estado de saúde demonstrou-se influente apenas na probabilidade de sentir felicidade pessoal, tendo esta relação um nível de significância de 0.001. No que concerne ao género, esta variável destacou-se no modelo sobre satisfação com trabalho, uma vez que os indivíduos do sexo masculino têm uma probabilidade positiva e de significância de 0.05 de sentir satisfação com o trabalho. Esta primeira abordagem pode constituir um ponto de partida para novas investigações em amostras de maior dimensão sobre a influência das redes sociais e da confiança, enquanto capital social, na felicidade pessoal e na satisfação com o trabalho em ambientes empresariais.

## 7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abrams, L. C., Cross, R., Lesser, E., & Levin, D. Z. (2003). Nurturing interpersonal trust in knowledge-sharing networks. *Academy of Management Executive*, 17(4), 64–77.
- Adler, P. S., & Kwon, S. W. (2002). Social Capital: Prospects for a New Concept. *Academy of Management Review*, 27(1), 17-40.
- Akbarzadeh, F., Deghani, H., Khoshfar, G., & Janalizadeh, H. (2013). The Impact of Three Types of Economic, Cultural and Social Capitals on Youth's Happiness. *Journal of Applied Sociology*, 50(2), 15-18.
- Bae, J., & Gargiulo, M. (2004). Partner substitutability, alliance network structure, and firm profitability in the telecommunications industry. *Academy of Management Journal*, 47(6), 843–859.
- Batson, C. D., & Shaw, L. L. (1991). Evidence for altruism: Toward a pluralism of prosocial motives. *Psychological Inquiry*, 2(2), 107–122.
- Becchetti, L., Di Giacomo, S., & Pinnacchio, D. (2008). Corporate social responsibility and corporate performance: evidence from a panel of US listed companies. *Applied Economics*, 40(5), 541-567.
- Beugelsdijk, S. (2009). A Multilevel Approach to Social Capital. *International Studies of Management & Organization*, 39(2), 65-89.
- Bruni, L., & Stanca, L. (2008). Watching alone: Relational goods, television and happiness. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 65, 506–528.
- Bureau, U. S. C., & Statistics, U. S. B. o. L. (2012). Current Population Survey
- Burt, R. S. B. (2000). The Network Structure of Social Capital. *Research in Organizational Behavior*, 22, 345-423.
- Cacioppo, J., Berntson, G., Sheridan, J., & McClintock, M. (2000). Multilevel integrative analyses of human behavior: Social neuroscience and the complementing nature of social and

- biological approaches. *Psychological Bulletin*(126), 829–843.
- Chiles, T. H., & McMackin, J. F. (1996). Integrating Variable Risk Preferences, Trust and Transaction Costs Economics. *Academy of Management Review*, 21, 73–99.
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., Zapata, C. P., & Wild, R. E. (2011). Trust in Typical and High-Reliability Contexts: Building and Reacting to Trust Among Firefighters. *Academy of Management Journal*, 54(5), 999–1015.
- Das, T. K., & Teng, B. S. (2001). Trust, Control and Risk in Strategic Alliances: An Integrated Framework. *Organization Studies*, 22, 251–283.
- Davenport, T. H., & Prusak, L. (1997). *Working Knowledge*. Harvard Business School Press.
- De Jong, B. A., & Elfring, T. (2010). How Does Trust Affect the Performance of Ongoing Teams? The Mediating Role of Reflexivity, Monitoring, and Effort. *Academy of Management Journal*, 53(3), 535–549.
- De Neve, J., Christakis, N. A., Fowler, J. H., & Frey, B. S. (2012). Genes, Economics and Happiness. *Journal of Neuroscience, Psychology and Economics*, 5(4), 193–211.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95, 542–575.
- Diener, E., & Biswas-Diener, R. (2002). Will money increase subjective wellbeing: A literature review and guide to needed research. *Social Indicators Research*, 57, 119–169.
- Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2003). Personality, culture and subjective well-being: Emotional and cognitive evaluations of life. *Annual Review of Psychology*, 59, 229–259.
- Diener, E., & Seligman, M. E. P. (2002). Very Happy People. *Psychological Science*, 13(1), 81–85.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125, 276–302.
- Dirks, K. T., & Ferrin, D. L. (2002). Trust in Leadership: Meta-Analytic Findings and Implications for Research and Practice. *Journal of Applied Psychology*, 87.
- Dyer, J. H., & Singh, H. (1998). The Relational View: Cooperative Strategy and Sources of Inter-organizational Competitive Advantage. *Academy of Management Review*, 23, 660–679.
- EVS. (2008). *European Values Study*. Retrieved from
- Fukuyama, F. (1995). *Trust: The social virtues and the creation of prosperity*. New York: Free Press.
- Gabbay, S. M., & Zuckerman, E. W. (1998). Social capital and opportunity in corporate R&D: The contingent effect of contact density on mobility expectations *Social Science Research* 27, 189–217.
- Gambetta, D. G. (1998). Can we trust trust? In D. G. Gambetta (Ed.), *Trust: Making and breaking cooperative relations* (pp. 213–237). New York: Basil Blackwell.
- Gimeno, J., Hoskisson, R. E., Beal, B. D., & Wan, W. P. (2005). Explaining The Clustering of International Expansion Moves: A Critical Test in The U.S. Telecommunications Industry. *Academy of Management Journal*, 48(2), 297–319.
- Gulati, R. (1995). Does Familiarity Breed Trust? The Implications of Repeated Ties for Contractual Choice in Alliances. *Academy of Management Journal*, 38, 85–112.
- Gulati, R. (1998). Alliances and Networks. *Strategic Management Journal*, 19, 293–317.
- Hansen, M. T. (1998). Combining network centrality and related knowledge: Explaining effective knowledge sharing in multiunit firms. *Working paper, Harvard Business School*.
- Hargadon, A., & Sutton, R. I. (1997). Technology brokering and innovation in a product development firm *Administrative Science Quarterly*, 42, 716–749.
- Helliwell, J. (2003). How's life? Combining individual and national variables to explain subjective well-being. *Economic Modelling*, 20(2), 331–360.
- Helliwell, J. F. (2005). *Well-being, social capital and public policy: What's new?* Paper presented at the Annual Meetings of the Royal Economic Society, Nottingham, U.K.
- Helliwell, J. F. (2006). Well-Being, Social Capital and Public Policy: What's New? *Economic Journal*, 116(510), C34–C45.
- Helliwell, J. F., & Huang, H. (2005). How's the job? Well-being and social capital in the workplace NBER *Working Paper* 11759.

- Helliwell, J. F., Huang, H., & Wang, S. (2013). Social Capital and Well-Being in Times of Crisis. *Journal of Happiness Studies*. doi:10.1007/s10902-013-9441-z
- Helliwell, J. F., & Putnam, R. D. (2004a). The social context of well-being. *Philosophical Transactions of the Royal Society*, 359, 1435–1446. doi:10.1098/rstb.2004.1522
- Helliwell, J. F., & Putnam, R. D. (2004b). The social context of well-being. *Philosophical Transactions of the Royal Society*, 359, 1435–1446. doi:10.1098/rstb.2004.1522
- Joshanloo, M., & Weijers, D. (2014). Aversion to Happiness Across Cultures: A Review of Where and Why People are Averse to Happiness. *Journal of Happiness Studies*, 15, 717–735. doi:10.1007/s10902-013-9489-9
- Judge, T. A., & Watanabe, S. (1994). Individual differences in the nature of the relationship between job and life satisfaction. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 67, 101–107.
- Kim-Prieto, C., Diener, E., Tamir, M., Scollon, C., & Diener, M. (2005). Integrating the Diverse Definitions of Happiness: a Time-Sequential Framework of Subjective Well-Being. *Journal of Happiness Studies*, 6, 261–300.
- Klein, C. (2013). Social Capital or Social Cohesion: What Matters For Subjective Well-Being? *Social Indicator Research*, 110, 891–911. doi:10.1007/s11205-011-9963-x
- Lu, L., & Gilmour, R. (2004). Culture and Conceptions of Happiness: Individual Oriented and Social Oriented SWB. *Journal of Happiness Studies*, 5, 269–291.
- Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of Management Review*, 20, 709–734.
- Mayer, R. C., & Gavin, M. B. (2005). Trust in management and performance: Who minds the shop while the employees watch the boss? *Academy of Management Journal*, 48, 874–888.
- McCann, S. J. H. (2011). Emotional Health and the Big Five Personality Factors at the American State Level. *Journal of Happiness Studies*, 12, 547–560.
- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social Capital, Intellectual Capital and the Organizational Advantage. *Academy of Management Review*, 23, 242–266.
- Nooteboom, B., Berger, H., & Noorderhaven, N. G. (1997). Effects of Trust and Governance on Relational Risk. *Academy of Management Journal*, 40(2), 308–338.
- OECD. (2001). *The well-being of nations: The role of human and social capital*. Retrieved from Paris:
- Pittau, M. G., Zelli, R., & Gelman, A. (2010). Economic Disparities and Life Satisfaction in European Regions. *Social Indicator Research*, 96, 339–361. doi:10.1007/s11205-009-9481-2
- Portela, M., Neira, I., & Salinas-Jiménez, M. M. (2013). Social Capital and Subjective Wellbeing in Europe: A New Approach on Social Capital. *Social Indicators Research*, 114(2), 493–511.
- Ring, P. S., & Van de Ven, A. (1992). Structuring Cooperative Relationships Between Organizations. *Strategic Management Journal*, 13, 483–498.
- Rodríguez-Pose, A., & Berlepsch, V. v. (2012). Social Capital and Individual Happiness in Europe. Bruges *European Economic Research Papers*(25), 45.
- Rodríguez-Pose, A., & von Berlepsch, V. (2014). Social Capital and Individual Happiness in Europe. *Journal of Happiness Studies*, 15, 357–386. doi:10.1007/s10902-013-9426-y
- Rosenthal, E. A. (1996). Social networks and team performance. Unpublished doctoral dissertation. University of Chicago
- Rousseau, D. M., Sitkin, S. B., Burt, R. S., & Camerer, C. (1998). Not so different after all: A cross-discipline view of trust. *Academy of Management Review*, 23, 393–404.
- Saari, L. M., & Judge, T. A. (2004). Employee Attitudes and Job Satisfaction. *Human Resource Management*, 43(4), 395–407.
- Sarracino, F. (2010). Social capital and subjective well-being trends: Comparing 11 western European countries. *Journal of Socio-Economics*, 39(4), 482 - 517.
- Schaubroeck, J. M., Peng, A. C., & Hannah, S. T. (2013). Developing Trust with Peers and Leaders: Impacts on Organizational Identification and Performance During Entry. *Academy of Management Journal*, 56(4), 1148–1168.

- Schoorman, F. D., Mayer, R. C., & Davis, J. H. (2007). An Integrative Model of Organizational Trust: Past, Present, and Future. *Academy of Management Review*, 32(2).
- Tait, M., Padgett, M. Y., & Baldwin, T. T. (1989). Job and life satisfaction: A reevaluation of the strength of the relationship and gender effects as a function of the date of the study. *Journal of Applied Psychology*, 74, 502–507.
- Tsai, W., & Ghoshal, S. (1998). Social capital and value creation: The role of intrafirm networks. *Academy of Management Journal*, 41, 464–478.
- Uzzi, B. (1996). The Sources and Consequences of Embeddedness for the Economic Performance of Organizations: The Network Effect. *American Sociological Review*, 61(4), 674–698.
- Venkatraman, N., & Lee, C. (2004). Preferential Linkage and Network Evolution: A Conceptual Model and Empirical Test in the U.S. Video Game Sector. *Academy of Management Journal*, 47(6), 876–892. doi:10.2307/20159628
- Zaheer, A., & Venkatraman, N. (1995). Relational governance as an interorganizational strategy: An empirical test of the role of trust in economic exchange. *Strategic Management Journal*, 16(5), 373–392.

## APENDICE

**Tabela 2-** Análise descritiva

| Descriptive Statistics | N   | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|------------------------|-----|---------|---------|------|----------------|
| F_Pessoal              | 224 | 1       | 10      | 7,90 | 1,923          |
| S_Vida                 | 224 | 1       | 10      | 8,01 | 2,460          |
| S_Trabalho             | 224 | 1       | 10      | 7,24 | 2,360          |
| F_Confiança            | 224 | 3       | 10      | 9,04 | 1,485          |
| F_Colaboração          | 224 | 2       | 10      | 8,62 | 1,639          |
| F_Ajuda                | 224 | 1       | 10      | 8,49 | 2,743          |
| C_Confiança            | 224 | 1       | 10      | 7,18 | 2,159          |
| C_Colaboração          | 224 | 1       | 10      | 7,42 | 1,969          |
| C_Ajuda                | 224 | 1       | 10      | 6,93 | 2,717          |
| P_N_Interesseiras      | 222 | 1       | 10      | 5,70 | 2,409          |
| P_Justas               | 221 | 1       | 10      | 6,20 | 2,549          |
| C_Superiores_Trabalho  | 186 | 1       | 10      | 7,26 | 2,705          |
| C_Empresa              | 224 | 1       | 10      | 8,01 | 2,060          |
| C_Gestores             | 194 | 1       | 10      | 7,32 | 2,431          |
| Valid N (listwise)     | 174 |         |         |      |                |