

## FELICIDADE E REDES NAS EMPRESAS: APLICAÇÃO NO NORTE DE PORTUGAL E GALIZA (ESPANHA)

**LILIANA LIMA LOUSINHA ALVES**

*Doutoranda em Economia e Empresa pela  
Universidade de Santiago de Compostela  
Instituto Politécnico de Viana do Castelo  
lialves@estg.ipvc.pt*

**HELENA MARIA DA SILVA SANTOS RODRIGUES**

*Doutora em Gestão e Direção de Empresas  
Instituto Politécnico de Viana do Castelo  
hsantos@estg.ipvc.pt*

**ISABEL NEIRA GÓMEZ**

*Doutora em Economia  
Universidade de Santiago de Compostela  
isabel.neira@usc.es*

**FLORINDA MARIA CARREIRA NETO MATOS**

*Doutora em Ciências Sociais  
Associação para a Acreditação da Gestão do Capital Intelectual  
florinda.matos@icaa.pt*

## RESUMO

**Objetivo:** Analisar a influência da rede colegas de trabalho (sem diferença hierárquica), no que diz respeito à confiança, colaboração e sentido de interajuda, na felicidade – felicidade pessoal, satisfação com a vida e satisfação com o trabalho. Considerando as principais conclusões de investigações sociológicas sobre a importância do capital social para a felicidade, este estudo pretende explorar estas relações em ambiente empresarial, atendendo à importância da felicidade enquanto impulso de motivação e eficácia laboral.

**Design/Methodologia/Abordagem:** Desenvolveu-se um questionário inédito, partindo de questões validadas e amplamente utilizadas no European Values Study (2008). O principal meio de divulgação do questionário online foi o correio eletrónico, construindo-se uma base de dados de empresas do Norte de Portugal e contando com a colaboração da AEDIPE Galícia na divulgação dos questionários na Galiza. A recolha de dados apresentados decorreu no 1º semestre de 2015 e os mesmos foram tratados em SPSS e Smart PLS. Considerando o carácter exploratório e a essência dos constructos, foi utilizada a metodologia estatística Modelos de Equações Estruturais, através da análise baseada em componentes - *Partial Least Squares*

**Resultados:** Foram obtidas 224 respostas válidas de 84 empresas identificadas. Os resultados demonstraram que a Felicidade Pessoal e a Satisfação com o Trabalho são representativas do constructo Felicidade, enquanto a Confiança e a Colaboração entre colegas revelaram-se representativas do constructo Rede Colegas de Trabalho (sem diferença hierárquica). Os resultados obtidos demonstraram que 18% da variação do constructo da Felicidade é explicada pelo constructo Rede Colegas de Trabalho (sem diferença hierárquica).

**Originalidade/valor:** Aplicação da conceptualização da Felicidade, validada em estudos sociológicos, assim como da relação redes e confiança com a felicidade, ao ambiente empresarial.

**Palavras-chave:** felicidade. satisfação com o trabalho. redes. confiança.

## HAPPINESS AND NETWORKS IN FIRMS: NORTHERN PORTUGAL AND GALICIA (SPAIN) APPLICATION

### ABSTRACT

**Purpose:** Analyze the influence of the work colleagues network (with no hierarchical difference) on the matters of trust, cooperation and sense of mutual aid, on happiness - personal happiness, life satisfaction and job satisfaction. Considering the key findings of sociological research on the importance of social capital for happiness, this study aims to explore these relationships in a business environment, given the importance of happiness as boost motivation and work effectiveness.

**Design/Methodology/Approach:** It develops an original questionnaire, starting from questions validated and widely used in European Values Study (2008). The primary means of online questionnaire disclosure was electronic mail, building up a contacts database from Northern Portugal companies and with the collaboration of AEDIPE Galicia in the disclosure of the questionnaires in Galicia. The collection of data presented took place in the 1st half of 2015 and was processed in SPSS and Smart PLS. Given the exploratory nature and the essence of the constructs, the statistical methodology of Structural Equation Models was used by component-based analysis - *Partial Least Squares*.

**Results:** 224 valid responses from 84 identified companies were obtained. The results showed that the Personal Happiness and Job Satisfaction are representative of the construct Happiness, while Trust and Collaboration between work colleagues proved to be representative of the construct Network Work Colleagues (with no hierarchical difference). The results showed that 18% of Happiness construct variation is explained by the construct Network Work colleagues (with no hierarchical difference).

**Originality/value:** Using of Happiness conceptualization, validated in sociological studies, as well as the relationship between networking and trust with happiness on a business environment.

**Keywords:** happiness. job satisfaction. networks. trust.

## 1 INTRODUÇÃO

A investigação científica sobre felicidade observou evidências de que o capital social, e de forma particular as redes e a confiança nos outros é de facto relevante no bem-estar subjetivo e na satisfação com a vida. No entanto, os estudos existentes têm como amostra populações nacionais ou continentais (Europa, Estados Unidos, Canadá), sendo os dados analisados agregadamente e maioritariamente do ponto de vista sociológico/económico. Apesar de o presente estudo ser ainda embrionário, consideramos ser pioneiro na análise realizada, tendo como premissas uma visão sobre a felicidade validada e de referência mundial, aplicada ao âmbito empresarial. Adicionalmente, a análise tem como ponto de partida outra premissa válida cientificamente: a componente relacional, redes e confiança, é fundamental para a felicidade. Assim, propomos investigar a felicidade, enquanto elemento de motivação e eficácia laboral, nas empresas, aprofundando a relação da felicidade com a rede colegas de trabalho (sem diferença hierárquica) e a confiança sentida nos membros que a constituem.

Neste sentido, pretende-se analisar a influência das redes colegas de trabalho (sem diferença hierárquica) na felicidade, enquanto constructo constituído por felicidade pessoal, satisfação com a vida e satisfação com o trabalho. Considerando a importância da euroregião Norte de Portugal – Galiza (Espanha), bem como a proximidade geográfica com a região, o presente estudo desenvolveu-se nas empresas localizadas nesta área. Como se expõe nas seguintes secções do artigo, a rede colegas de trabalho foi analisada a partir da análise da confiança sentida dentro da rede, bem como da sensação de colaboração entre os pares e do sentido de interajuda. Na próxima secção é apresentada a revisão de literatura dos conceitos chave, seguindo-se a apresentação da metodologia, análise dos resultados e conclusões alcançadas.

## 2 REVISÃO DE LITERATURA

A felicidade é um conceito multidisciplinar, sendo abordado por diferentes áreas científicas (Akbarzadeh, Dehghani, Khoshfar, & Janalizadeh, 2013; De Neve, Christakis, Fowler, & Frey, 2012; Hafen, Singh, & Laursen, 2011). A biologia aborda o bem-estar subjetivo ao nível genético, analisando a propensão para o ser humano sentir maior ou menor bem-estar de acordo com a sua herança genética e o polimorfismo funcional no gene transportador de serotonina (Cacioppo, Berntson, Sheridan, & McClintock, 2000; De Neve et al., 2012; Tellegen et al., 1998). Como De Neve et al (2012) concluíram, a variação genética explica parcialmente a variação da sensação de bem-estar subjetivo. Contudo, como os autores alertam, o estudo dos fatores genéticos deve ser complementar e não substituível, considerando-se assim a influência que outros fatores

sociodemográficos, económicos e culturais têm no bem-estar-subjetivo. Akbarzadeh et al. (2013) consideram na sua investigação a importância do capital económico, do capital social e do capital cultural na experimentação de bem-estar subjetivo. A importância destes três fatores confirmou-se, entendendo os autores que tal conclusão é explicada pelo facto do bem-estar subjetivo estar profundamente associado a fatores sociais tais como o estatuto socioeconómico, as relações humanas e o ambiente cultural em que habitam.

Felicidade, bem-estar subjetivo e satisfação com a vida são as denominações mais utilizadas pelos investigadores. Kim-Prieto, Diener, Tamir, Scollon, & Diener (2005) consideram que a denominação que agrega todas as outras é o bem-estar subjetivo. Para os autores, o bem-estar-subjetivo engloba uma enorme diversidade de denominações, tais como, felicidade, satisfação com a vida, realização pessoal, equilíbrio hedónico. Por sua vez, Lyubomirsky, King, & Diener (2005) referem-se ao afeto positivo como forma de bem-estar que resulta de características como confiança, otimismo, dinamismo, energia, sociabilidade, interpretação positiva dos outros, eficácia em situações de stress, flexibilidade, originalidade e bem-estar físico. Esta definição tem na sua génese a conceptualização de Diener (1984) que caracterizou o bem-estar subjetivo pela predominância de afeto positivo e de satisfação global com a vida (Diener, 1984; Joshanloo & Afshari, 2011).

A existência de uma avaliação emocional e de uma avaliação cognitiva é reconhecida pelos diferentes autores, reunindo consenso a ideia de que a análise da satisfação com a vida é realizada através da cognição. No entanto, a análise emocional divide investigadores, sendo considerada como felicidade por uns e bem-estar subjetivo por outros. Acresce à discussão científica a confluência das análises num só conceito - a felicidade ou bem-estar subjetivo, bem como a validade da medição da felicidade através de uma auto-análise.

No que concerne à existência de um ou vários conceitos associados à felicidade, Kim-Prieto et al. (2005) contemplaram no seu estudo três tipos de abordagens do bem-estar subjetivo: avaliação global da vida, recolha de experiências emocionais passadas e agregação de múltiplas reações emocionais ao longo do tempo. Para estes autores, todas as análises são preponderantes na caracterização final do bem-estar subjetivo, defendendo que existem quatro estádios de bem-estar subjetivo estando relacionados entre si e que fluem no tempo. O primeiro estádio é o das circunstâncias da vida e dos seus eventos, o segundo corresponde às reações afetivas aos eventos da vida, o terceiro à recordação das reações e o quarto ao julgamento global da vida. Apesar das etapas serem distintas, Kim-Prieto et al. (2005) propõem que o bem-estar subjetivo é um constructo único que muda ao longo do tempo. De igual forma, Klein (2013) considerou um

indicador geral para o bem-estar subjetivo, agregando as respostas sobre a avaliação emocional e cognitiva da vida.

A felicidade e a satisfação com a vida são frequentemente medidas através de respostas a questões como “No fim das contas, como um todo, diria que estou satisfeito com a minha vida” e “Considerando todas as áreas da minha vida, diria que sou uma pessoa feliz”(EVS, 2008). Estas simples perguntas receberam críticas de alguns investigadores (Ferrer-i-Carbonell & Frijters, 2004; Frey, 2008; Klein, 2013), questionando a validade de respostas tão genéricas e de introspeção. Todavia, estas questões têm vindo a tornar-se cientificamente válidas após cruzamentos de respostas de auto-análise e análises bioquímicas (Helliwell & Putnam, 2004), bem como de taxas de suicídio entre a população (Helliwell, 2005). Pittau, Zelli, & Gelman (2010) realçam a correlação observada entre as respostas obtidas a perguntas de auto-análise sobre bem-estar e os resultados de exames fisiológicos e médicos (por exemplo, leitura elétrica no cérebro). Os autores referem os resultados alcançados por Krueger & Schkade (2007) sobre a correlação entre respostas de auto-análise e sinais físicos, como sorrir, gestos associados a dizer a verdade, ou comparação com avaliação feita por amigos.

Diener & Seligman (2002) concluíram que indivíduos com maiores níveis de bem-estar subjetivo tinham excelentes relações sociais. As relações sociais destes indivíduos caracterizaram-se pela sua quantidade, mas fundamentalmente pela sua qualidade. No lado oposto, concluiu-se que indivíduos com poucas relações sociais, em situações de solidão, raramente sentiam bem-estar e encontravam-se em situações de depressão. Por outro lado, a sociologia aborda a felicidade do ponto de vista dos valores e da cultura, demonstrando-se o capital cultural como preponderante no bem estar-subjetivo. Neste tipo de abordagem, entende-se a felicidade como não sendo um conceito ou um valor supremo, mas antes um conceito mutável de acordo com as diferentes culturas (Diener, Oishi, & Lucas, 2003; Joshanloo & Weijers, 2014; Lu & Gilmour, 2004).

Helliwell (2005) defende que as pessoas são sensíveis ao contexto social onde trabalham e vivem, valorizando a confiança nos vizinhos, nos colegas de trabalho, nos serviços públicos. A OECD (2001) define duas categorias de agregação social: agregação próxima e agregação ampla. A agregação próxima diz respeito aos amigos, família, vizinhos e religião, enquanto a agregação ampla diz respeito a voluntariado, política e generosidade. Independentemente da amplitude da rede, um dos conceitos mais estudado e considerado crítico no funcionamento das redes é a confiança (Adler & Kwon, 2002; Helliwell, Huang, & Wang, 2013).

A confiança é um conceito amplamente estudado em diversas áreas científicas, atendendo que a sua existência está associada à redução da incerteza individual e ao reforço da qualidade das

trocas sociais (Schaubroeck, Peng, & Hannah, 2013). De acordo com a definição de Mayer, Davis, & Schoorman (1995) a confiança consiste na vontade de uma das partes em ser vulnerável às ações da outra parte. Esta aceitação de vulnerabilidade baseia-se na expectativa de que a pessoa em quem é depositada confiança vai decidir sobre situações importantes para quem confia, sem que a pessoa que confia interceda na situação. Rousseau, Sitkin, Burt, & Camerer (1998) definem a confiança como sendo um estado psicológico que compreende a intenção de aceitar a vulnerabilidade baseada em expectativas positivas sobre as intenções e comportamento do outro. O conceito de confiança está intrinsecamente associado à questão da vulnerabilidade e das expectativas positivas, estando estas expectativas relacionadas com a crença de que as ações do outro vão beneficiar quem confia ou, no mínimo, não o vão prejudicar, apesar de existir a possibilidade de essa expectativa não se concretizar (De Jong & Elfring, 2010; Gambetta, 1998). Dirks & Skarlicki (2004) definem a confiança interpessoal como um estado psicológico dos indivíduos, envolvendo confiança, expectativas positivas sobre as ações dos outros. Colquitt, Lepine, Zapata, & Wild (2011) defendem que a literatura sobre a confiança tem duas áreas distintas, estando uma delas relacionada com a aceitação da vulnerabilidade (Mayer et al., 1995) e a outra área relacionada com a questão da expectativa (Rousseau et al., 1998).

Diversos autores referem-se à confiança como sendo uma enorme mais-valia organizacional, reduzindo a necessidade de contratos formais, de um forte controlo hierárquico, de comportamentos oportunistas (Zaheer & Venkatraman, 1995), de desejo de despedimento (Dirks & Ferrin, 2002); podendo reforçar a cooperação interna, aumentando a troca de informação (Abrams, Cross, Lesser, & Levin, 2003), a satisfação laboral (Helliwell, 2005), bem como o compromisso organizacional (Dirks & Ferrin, 2002). Mayer & Gavin (2005) realçam a importância da confiança em ambiente organizacional, destacando que a inexistência de confiança causa no trabalhador um esforço extra no sentido de monitorizar o seu comportamento e agir de forma auto-protetora. Esta ausência de confiança consome tempo e atenção, prejudicando a performance laboral. Em ambientes de baixa confiança, são previstas situações de frustração, agressão, não cumprimentos de regras. Considerando situações de alto risco e/ou incerteza, Schoorman, Mayer, & Davis (2007) abordam a dicotomia entre o uso da confiança e o uso de sistemas de controlo para gerir o risco, considerando os autores que estes não têm que ser mutuamente exclusivos. No entanto, alertam que os sistemas de controlo organizacionais muito fortes inibem o desenvolvimento da confiança. Por outro lado, Helliwell (2005) realça a importância da conexão social para cada indivíduo. De acordo com o autor, o contexto social onde trabalham e convivem é importante para o seu bem-estar, existindo estudos que reforçam a ligação de um comportamento pró-social na sensação de felicidade. Batson & Shaw (1991)

argumentam que as pessoas não se sentem felizes apenas colaborando com os outros, mas principalmente realizando tarefas com e para os outros. A importância da confiança na satisfação no local de trabalho demonstrou-se no estudo mais importante do que o aumento do vencimento (Helliwell & Huang, 2005). Os autores que se focaram em vários aspetos não-financeiros no local de trabalho, observaram que a mudança de um ponto na satisfação no trabalho, tinha o mesmo impacto no bem-estar como uma mudança de mais de 0.5 no vencimento. De acordo com Helliwell & Huang (2005) várias medidas relacionadas com a confiança tem uma ligação muito forte com o bem-estar subjetivo, sendo que a confiança no local de trabalho é a mais importante de todas.

### 3 METODOLOGIA

A ausência de estudos sobre a felicidade, do ponto de vista da felicidade pessoal, da satisfação com a vida e da satisfação com o trabalho em ambientes empresariais, bem como o carácter exploratório da presente investigação, revelou ser pertinente a elaboração de um questionário original. Considerando a inexistência deste tipo de estudo na euroregião Norte de Portugal e Galiza (Espanha), bem como a proximidade geográfica e de contacto, optou-se pela aplicação do questionário nesta região.

Neste sentido, para a medição da felicidade foram utilizadas três questões validadas e amplamente utilizadas no European Values Study (2008) e no European Social Survey (2008):

- 1) *“Taking all things together, how happy would you say you are?”*, com resposta numa escala 1-10, correspondendo 1 a extremamente infeliz e 10 a extremamente feliz.
- 2) *‘All things considered, how satisfied are you with your life as a whole nowadays?’*, com resposta numa escala 1-10, correspondendo 1 a insatisfeito e 10 a satisfeito.
- 3) *“Overall, how satisfied or dissatisfied are you with your job?”*, com resposta numa escala 1-10, correspondendo 1 a insatisfeito e 10 a satisfeito.

Estas questões foram traduzidas para português e castelhano e validadas por nativos, sendo a escala de resposta 1-10, correspondendo 1 a discordo totalmente e 10 a concordo totalmente:

- 1) “Considerando todas as áreas da minha vida, diria que sou uma pessoa feliz.”
- 1) *“Teniendo en cuenta todas las áreas de mi vida, yo diría que soy una persona feliz.”*
- 2) “No fim das contas, como um todo, diria que não estou satisfeito com a minha vida.”
- 2) *“Al final, en su conjunto, yo diría que no estoy satisfecho con mi vida.”*
- 3) “No geral, considero-me satisfeito com o meu trabalho.”
- 3) *“En general, me considero satisfecho con mi trabajo.”*

No que concerne à rede colegas de trabalho (sem diferença hierárquica), utilizaram-se questões relacionadas com o tamanho da rede e a frequência de contacto, bem como a relação de confiança, colaboração e interajuda estabelecida com os membros da rede. As questões utilizadas foram adaptadas do Current Population Survey (2012), conforme apresentado no Quadro 1.

**Quadro 1** - Escala para rede colegas de trabalho

Item	Português	Castelhano
1	<p>REDES PROFISSIONAIS – Colegas -</p> <p><b>Tamanho</b></p> <p>Indique o número de colegas, sem diferença hierárquica, com quem contacta (pessoalmente ou através de telefone ou internet), no mínimo, uma vez por semana.</p>	<p>REDES PROFESIONALES - Compañeros -</p> <p><b>Tamaño</b></p> <p>Indique el número de compañeros, sin diferencia jerárquica, con quien contacta (en persona o por teléfono o internet), por lo menos, una vez a la semana.</p>
2	<p>REDES PROFISSIONAIS – Colegas-</p> <p><b>Frequência</b></p> <p>Pensando nos colegas mais próximos (sem diferença hierárquica), indique o número de vezes que contacta com eles ao longo de uma semana.</p> <p>7 a 5 vezes por semana 4 a 3 vezes por semana 2 a 1 vez por semana</p>	<p>REDES PROFESIONALES - Compañeros -</p> <p><b>Frecuencia</b></p> <p>Pensando en los compañeros más cercanos (sin diferencia jerárquica), indique el número de veces que contacta con ellos a lo largo de la semana.</p> <p>7 a 5 veces a la semana 4 a 3 veces a la semana 2 a 1 veces a la semana</p>
3	<p>REDES PROFISSIONAIS – Colegas -</p> <p><b>Relação</b></p> <p>Considerando os colegas de trabalho (sem diferença hierárquica) com quem contacta semanalmente, assinale numa escala de 1 a 10 a sua concordância com as seguintes frases.</p> <p>1 - Discordo totalmente 10 - Concordo totalmente.</p>	<p>REDES PROFESIONALES - Compañeros -</p> <p><b>Relación</b></p> <p>Teniendo en cuenta los compañeros (sin diferencia jerárquica) con quien contacta a lo largo de la semana, escoja en una escala de 1 a 10 su acuerdo con las siguientes afirmaciones.</p> <p>1 - Desacuerdo total 10 – Acuerdo total.</p>
3.1	Entre mim e os meus colegas de trabalho existe confiança.	Entre mis compañeros y yo hay confianza.
3.2	Penso que eu e os meus colegas de trabalho temos facilidade em colaborarmos.	Creo que mis compañeros y yo tenemos facilidad en colaborar.
3.3	Se um de nós precisar de ajuda, dificilmente pode contar com os colegas de trabalho.	Si uno de nosotros necesita ayuda, difícilmente puede contar con los compañeros.

Fonte: Dos Autores (2016).

As questões foram colocadas na afirmativa e na negativa com o objetivo de captar maior atenção e ponderação nas respostas obtidas. Adicionalmente, o questionário era constituído por respostas relacionadas com a caracterização sociodemográfica dos inquiridos.

Foram elaborados 2 questionários cuja diferença era apenas a língua utilizada (português ou castelhano), sendo iguais na ordem e teor das perguntas, bem como no tipo de resposta. Os questionários foram inseridos na aplicação Formulários do Google e foi realizado um pré-teste. Após o feedback do pré-teste, os questionários foram melhorados no que diz respeito à ordem das questões, bem como ao modo como as questões eram colocadas.

A divulgação do questionário no norte de Portugal realizou-se por meio digital e formato papel. O questionário digital foi divulgado no 1º semestre de 2015 pelos contactos de empresas do Norte de Portugal. Estes contactos foram recolhidos pelas autoras e constituem uma base de dados criada com base nas empresas portuguesas distinguidas em 2014 como PME's Líder ou Excelência pelo IAPMEI - Agência para a Competitividade e Inovação de Portugal. A listagem continha ainda contactos de reconhecidas grandes empresas no norte de Portugal. Realizou-se também a divulgação do questionário em formato papel em empresas localizadas no norte litoral de Portugal atendendo à proximidade e facilidade de contacto. Por sua vez, a AEDIPE Galícia (Asociación Española de Dirección y Desarrollo de Personas) divulgou o questionário digital em galego pelos contactos que possuía de empresas localizadas na Galiza, acrescentando-se também a divulgação entre contactos recolhidos pelas autoras através dos sites de empresas da Galiza.

## 4 RESULTADOS

Entre o período de janeiro e julho de 2015 responderam ao questionário 224 pessoas, sendo 132 do sexo masculino e 92 do sexo feminino, como uma média etária de 38 anos. 207 inquiridos responderam que a empresa onde se encontravam a trabalhar localizava-se no Norte de Portugal, tendo sido identificadas 84 empresas participantes através da submissão de questionários preenchidos por um ou vários membros da organização. Entre os inquiridos, 167 eram colaboradores das empresas, enquanto 57 tinham cargos de gestão. Os inquiridos encontravam-se, em média, há 10 anos na empresa sobre a qual responderam ao questionário, tendo 65% formação universitária. Quando questionados sobre o número de colegas de trabalho (sem diferença hierárquica) com quem contactam no mínimo uma vez por semana, os inquiridos responderam, em média, 15 pessoas. Por sua vez, a frequência do contacto com os colegas foi de 64% entre 7 a 5 vezes por semana, como se observa na tabela 1.

**Tabela 1** - Frequência de Contacto com Rede Colegas de Trabalho (sem diferença hierárquica)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2 a 1 vez por semana	35	15,6	15,6	15,6
	4 a 3 vezes por semana	45	20,1	20,1	35,7
	7 a 5 vezes por semana	144	64,3	64,3	100,0
	Total	224	100,0	100,0	

Fonte: Autores (2016).

Por sua vez, a análise descritiva das respostas recebidas sobre a confiança, colaboração e interajuda dentro da rede de colegas de trabalho (sem diferença hierárquica) demonstrou médias elevadas no que diz respeito à confiança e colaboração, de acordo com a tabela 2. Acrescenta-se ainda que a colaboração sentida dentro deste tipo de rede foi a que obteve uma média mais elevada e com menor desvio-padrão.

**Tabela 2** – Análise Descritiva - Rede Colegas de Trabalho (sem diferença hierárquica):

Confiança, Colaboração e Ajuda

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
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
Valid N listwise)	224				

Fonte: Autores (2016).

Em seguida, apresenta-se a estatística descritiva dos dados obtidos sobre a percepção individual de felicidade - pessoal, vida, trabalho. Como se conclui dos dados expostos na tabela 3, as médias são muito próximas, oscilando entre 7 e 8, numa escala de 1 a 10. Os inquiridos atribuíram valores médios muito próximos às três questões sobre felicidade.

Considerando a investigação científica até à atualidade e encontrando-se o estudo numa fase exploratória, optou-se por desenvolver um modelo de equações estruturais com o objetivo de aferir evidências sobre relações entre variáveis latentes (Williams, Vandenberg, & Edwards, 2009). De acordo com Williams et al. (2009), os modelos de equações estruturais são modelos que se têm tornado importantes na análise multivariante. Atendendo à existência de variáveis latentes (não observadas) que representam conceitos teóricos investigados cientificamente, os modelos de

equações estruturais permitem estimar em que medida as variáveis latentes representam as variáveis observáveis (através da análise do modelo de medida) bem como as relações de causalidade entre os constructos (através da análise do modelo estrutural). Os modelos de equações estruturais podem ser operacionalizados através de dois tipos de técnicas estatísticas, sendo elas a técnica baseada em análise de covariâncias e a técnica baseada na análise dos componentes. Esta última, também apelidada de *Partial Least Squares*. Tendo em conta o cariz exploratório desta etapa da investigação, bem como a reduzida amostra, considerou-se mais adequado um modelo de equações estruturais *Partial Least Squares*, convergindo com as indicações de Chin & Newsted (1999) e Reinartz, Haenlein, & Henseler (2009). Neste sentido, os dados obtidos através do questionário submetido a empresas do Norte de Portugal e da Galiza (Espanha) foram codificados e tratados no software SmartPLS Version: 2.0.

**Tabela 3** - Análise descritiva - Felicidade Pessoal, Satisfação com a Vida e Satisfação com o Trabalho

	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
Valid N (listwise)	224				

Fonte: Autores (2016).

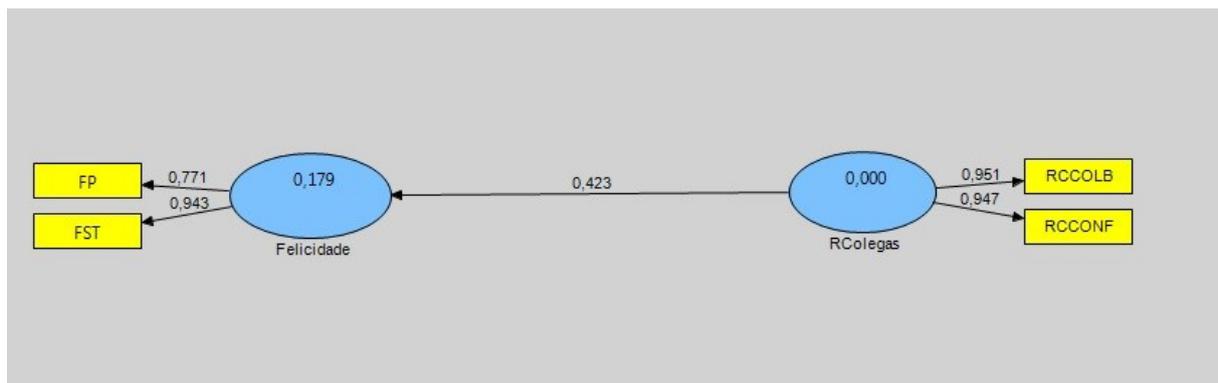
Com base na literatura científica, delineou-se um modelo constituído por dois constructos latentes: Felicidade e Rede Colegas de Trabalho (sem diferença hierárquica), a partir de agora denominada apenas por Rede Colegas de Trabalho. Para analisar a relação entre os colegas de trabalho consideramos que existem três variáveis observáveis: confiança, colaboração e interajuda. Por sua vez, foram consideradas variáveis observáveis da felicidade: a felicidade pessoal, a satisfação com a vida e a satisfação com o trabalho. Como prevê o Modelo de Equações Estruturais *Partial Least Squares*, apesar dos constructos latentes não serem observáveis, são representados pelas variáveis observáveis. A medição das variáveis do constructo da Rede Colegas de Trabalho foi realizada pelo inquirido numa escala de likert (1 – discordo totalmente; 10 – concordo totalmente) sobre a confiança, colaboração e interajuda dentro da rede. Por sua vez, o constructo Felicidade, foi medido através da percepção da felicidade do indivíduo em três áreas da sua vida, de acordo com o estabelecido pelo European Value Study (2008) – felicidade

pessoal, satisfação com a vida e satisfação com o trabalho. A resposta solicitada realizava-se também numa escala de likert (1 – discordo totalmente; 10 – concordo totalmente).

Numa primeira fase procedeu-se à avaliação do modelo de medida, tendo por objetivo verificar em que medida o constructo Felicidade e Rede Colegas de Trabalho são medidos de facto pelas variáveis observáveis, realizando-se assim uma validação dos indicadores refletivos. Deste modo, analisaram-se as cargas fatoriais (*loadings*) dos constructos, mantendo-se apenas os que apresentavam valores superiores a 0.707. A variável observável interajuda do constructo Rede Colegas de Trabalho e a variável satisfação com a vida do constructo Felicidade não demonstraram cargas fatoriais significativas nos respetivos constructos, tendo sido retiradas.

Como se observa na Figura 1, verificamos que a variável Satisfação com o Trabalho (FST) tem maior peso dentro do constructo Felicidade, enquanto a variável Colaboração é mais significativa para o constructo Rede Colegas de Trabalho.

**Figura 1** – Loadings: Modelo Redes de Colaboração no bem-estar e satisfação no trabalho



Fonte: Autores (2016).

Após o processo anterior, a que se denomina depuração dos itens, prosseguiu-se para a avaliação da consistência interna dos constructos com o objetivo de comprovar que as variáveis que compõem o constructo estão relacionadas entre si. Para realizar a análise da fiabilidade do constructo, observou-se a validade convergente (AVE), a fiabilidade composta (*Composite Reliability*), o coeficiente do *Alpha de Cronbach* e a validade discriminante.

Apresentamos na tabela 4 os valores obtidos referentes à fiabilidade do constructo.

Para que se considere que um constructo tenha validade convergente, Fornell & Larcker (1981) defenderam que a *Average Variance Extracted* (AVE) deve ser superior a 0.5, considerando-se assim que mais de 50% da variação do constructo deve-se aos seus indicadores. Quando a AVE do constructo ultrapassa o valor de 0.5 considera-se que o constructo tem validade

convergente, isto é, o conjunto de indicadores do constructo representa apenas o constructo em análise, podendo ser demonstrado pela sua unidimensionalidade (Henseler, Ringle, & Sinkovics, 2009).

**Tabela 4** – Quality Criteria Overview: Modelo Redes de Colaboração no bem-estar e satisfação no trabalho

	AVE	Composite Reliability	R Square	Cronbach's Alpha	Communality	Redundancy
Felicidade	<b>0,7422</b>	<b>0,8507</b>	0,1789	0,6809	<b>0,7422</b>	0,1218
RColegas	<b>0,9000</b>	<b>0,9474</b>	0,0000	0,8890	<b>0,9000</b>	0,0000

Fonte: Autores (2016).

Como se observa na Tabela 4, o constructo felicidade tem uma AVE de 0.74, significando que 70% da variação do constructo felicidade é causado pelos seus indicadores, enquanto o constructo Rede Colegas de Trabalho tem uma AVE de 0.9, indicando que 90% da variação do constructo Rede Colegas de Trabalho deve-se aos seus indicadores.

Por sua vez, a fiabilidade composta do constructo (*Composite Reliability*), de acordo com Werts, Linn, & Jöreskog (1974), deve ser superior a 0.7, verificando-se valores superiores no constructo da Felicidade (0,8507), bem como no constructo da Rede Colegas de Trabalho (0,9474). No que diz respeito ao coeficiente *Alpha de Cronbach*, um autor de referência na estimativa da fiabilidade do constructo, Nunnally (1978) considera que valores inferiores a 0.6 são inadmissíveis, sendo um coeficiente de 0.7 o mais razoável numa etapa inicial de investigação e 0.8 para etapas mais avançadas. Apesar do coeficiente de *Alpha de Cronbach* ser de 0,6809 no constructo Felicidade, considerou-se um valor razoável para a consistência interna do constructo. O constructo Redes Colegas de Trabalho apresentou um coeficiente de *Alpha de Cronbach* de 0,889, entendendo-se assim que tem um bom nível de consistência interna. Por fim, procedeu-se à análise da validade discriminante dos constructos, como última análise para testar a fiabilidade dos constructos. A validade discriminante indica em que medida um constructo é diferente dos restantes, tendo sido utilizados dois métodos para esta validação. Em primeiro lugar, verificamos se as correlações entre os constructos eram mais baixas que a raiz quadrada da AVE, tendo-se observado tal cenário, assinalado a negrito na tabela 5. Neste sentido, verificamos que a AVE de cada constructo é maior que a variação que o constructo comparte.

**Tabela 5** – Validade discriminante- Raiz Quadrada AVE: Modelo Redes de Colaboração no bem-estar e satisfação no trabalho

	Felicidade	RColegas
Felicidade	<b>0,862</b>	0
RColegas	0,423	<b>0,949</b>

Fonte: Autores (2016).

Por fim, recorreremos à análise dos valores *Crossloadings* apresentados na tabela 6. Para esta análise é importante ter em atenção que as correlações entre as pontuações de um constructo e os seus próprios itens são as cargas, sendo as correlações entre as pontuações de um constructo e as pontuações dos itens a que pertencem outros constructos são os *crossloadings*.

Neste tipo de análise cada indicador deverá ter maior carga no constructo a que pertence do que nos restantes constructos, validando assim que se encontra no constructo com o qual está efetivamente relacionado, conforme se verifica em seguida.

**Tabela 6** – Validade discriminante - Crossloadings: Modelo Redes de Colaboração no bem-estar e satisfação no trabalho

	Felicidade	RColegas
FP	0,7708	0,2329
FST	<b>0,9435</b>	0,4476
RCCOLB	0,4092	<b>0,9508</b>
RCCONF	0,3931	0,9466

Fonte: Autores (2016).

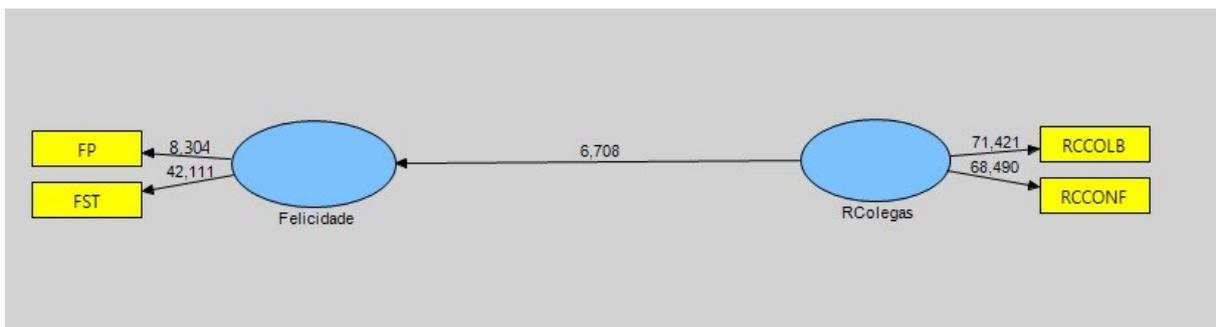
Perante as análises apresentadas - validade convergente (AVE), a fiabilidade composta (*Composite Reliability*), o coeficiente do *Alpha de Cronbach* e a validade discriminante - considerou-se o modelo de medida como correto, uma vez que as variáveis observáveis medem corretamente o conceito, satisfazendo os valores de consistência interna e fiabilidade necessários.

Após a avaliação do modelo de medida, procedeu-se à avaliação do modelo estrutural através da análise do R<sup>2</sup>, da significância dos caminhos e dos níveis de significância (teste *Stone-Geisser* – Q<sup>2</sup>). Atendendo que o objetivo do *Partial Least Squares* é a predição, importa ter em atenção que a bondade de um modelo teórico é determinada pela força de cada caminho ( $\beta$ ) (relação entre constructos), bem como pela previsibilidade dos constructos endógenos (variáveis

dependentes). Neste sentido, analisa-se em primeira ordem o R2 de cada constructo dependente, sendo este a quantidade de variância do constructo que é explicado pelo modelo.

De acordo com Chin (1998) os valores de referência são: 0.16 (débil), 0.33 (moderado) e 0.67 (substancial). Na análise que realizamos o R2 foi de 0,1789, sendo considerado débil. Contudo, Chin (2009) defende que modelos com bons índices de ajuste podem ser considerados pobres quando analisadas outras medidas como o R2 e *factor loadings*, sendo possível um modelo com baixo R2 e/ou baixos *factor loadings* ter um excelente índice de ajuste. Assim, prosseguimos a análise da significância dos caminhos, sendo obtida através da técnica *bootstrapping*. Esta técnica faz a previsão do modelo para uma subamostra de 5000 inquéritos, obtendo-se valores t e intervalos de confiança (prova não paramétrica). Na Figura 2 apresentamos o modelo com os valores após a aplicação da técnica *bootstrapping*.

**Figura 2** – Bootstrapping: Modelo Redes de Colaboração no bem-estar e satisfação no trabalho



Fonte: Autores (2016).

Em primeira ordem realizou-se uma análise dos pesos de regressão standardizados ou coeficientes path ( $\beta$ ). Os pesos de regressão standardizados ou coeficientes path ( $\beta$ ) indicam a força da predição dos caminhos, isto é, a força relativa das relações estatísticas propostas entre os constructos. Estes valores localizam-se entre o -1 e 1, significando que valores mais próximos de 1 refletem uma relação forte e positiva, enquanto valores mais próximos de -1 refletem uma relação forte e negativa. A análise da multiplicação do coeficiente path ( $\beta$ ) pelo correspondente coeficiente de correlação entre ambas as variáveis indica a percentagem de variação da variável dependente que é explicada pelas correspondentes variáveis latentes em análise. De acordo com os valores apresentados na Tabela 7, verificamos que a força da predição dos caminhos é positiva e mediana (0.423), enquanto a variância explicada de RColegas  $\rightarrow$  Felicidade é de 18%. Estes valores demonstram que 18% da variação do constructo Felicidade é explicada pelo constructo Rede Colegas de Trabalho, sendo uma relação positiva a que existe entre os constructos.

**Tabela 7** - Variância Explicada: Modelo Redes de Colaboração no bem-estar e satisfação no trabalho

	PLS	Bootstrapping	Variância Explicada
	Beta	Path Coeficiente	
RColegas-> Felicidade	0,423	0,423	<b>18%</b>

Fonte: Autores (2016).

Posteriormente, procedeu-se à análise da significância estatística dos caminhos, realizando-se este tipo de análise através da seleção dos valores críticos para a distribuição *t Student*. Quando as hipóteses não especificam a direção da relação (+/-), a distribuição *t Student* é de uma tale e n-1 graus de liberdade para n subamostras. Por sua vez, quando não é especificada a direção da relação, recorre-se a uma distribuição *t Student* duas tale e n-1 graus de liberdade para n subamostras.

Os valores de referência para n=5000 amostras, baseado na distribuição *t Student* duas tale com \*p <.05; \*\*p <.01; \*\*\*<.001 são:

$$t(0.1; 4999) = 1,645$$

$$t(0.05; 4999) = 1.960$$

$$t(0.01; 4999) = 2.557$$

$$t(0.001; 4999) = 3.292$$

Considerando que realizamos uma análise na distribuição *t Student* duas tale, n-1 graus de liberdade para 5000 subamostras, partindo dos resultados dos 224 casos analisados e tendo com referência  $t(0.05; 4999) = 1.960$ , apresentamos na Tabela 8 os valores obtidos. Como se observa, os valores são todos superiores ao valor mínimo, sendo o mais elevado 18,5535 (RCCOLB <- RColegas).

Por sua vez, foram analisados os intervalos de confiança, tendo como referência Henseler et al (2009) que defendem que o intervalo de confiança para um coeficiente path estimado w não deve incluir o valor zero. Se o intervalo incluir o valor zero, a hipótese é eliminada pois é possível que a hipótese w ser igual a 0, logo nula. Observada a nossa amostra após a aplicação da técnica de *bootstrapping* (5000 subamostras) e verificados os intervalos de confiança, concluímos que não existe a possibilidade da hipótese w ser igual a zero, pois não existe mudança de sinal no intervalo de confiança. Como se observa na Tabela 9, o valor mínimo é 0,304395 e o valor máximo é 0,547325. Os valores foram calculados de forma a possuímos um intervalo de confiança de 95%,

obtido através da função percentil: limite inferior – percentil (intervalo; 0.025); limite superior – percentil (intervalo; 0.975).

**Tabela 8** - Outer Wheights Blootstrapping: Modelo Redes de Colaboração no bem-estar e satisfação no trabalho

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics ( O/STERR )
FP <- Felicidade	0,3869	0,3767	0,0924	0,0924	<b>4,1881</b>
FST <- Felicidade	0,7438	0,7461	0,0819	0,0819	<b>9,0806</b>
RCCOLB <- RColegas	0,5376	0,5364	0,029	0,029	<b>18,5535</b>
RCCONF <- RColegas	0,5164	0,518	0,0292	0,0292	<b>17,6645</b>

Fonte: Autores (2016).

**Tabela 9** - Intervalos de Confiança: Modelo Redes de Colaboração no bem-estar e satisfação no trabalho

	RColegas -> Felicidade
LOWER	0,304395
UPPER	0,547325

Fonte: Autores (2016).

Por fim, realizou-se um *Test de Stone-Geisser* (Q2), de forma a medir a relevância preditiva dos constructos dependentes. O *Test de Stone-Geisser* (Q2), de acordo com Chin (1998), segue um procedimento *blindfolding*. Este procedimento baseia-se na omissão de parte dos dados de determinado constructo durante a estimação de parâmetros, para em seguida tentar estimar os dados omitidos a partir dos parâmetros estimados. É possível estimar-se diferentes Q2 de acordo com a forma de predição, existindo duas formas de predição, sendo a regra geral: se  $Q2 > 0$ , existe relevância preditiva. Por sua vez, a distância de omissão varia entre 5 e 10. Na Figura 3 apresenta-se o modelo após a aplicação do *blindfolding*, com uma distância de omissão 9.

**Figura 3** – Blindfolding: Modelo Redes de Colaboração no bem-estar e satisfação no trabalho



Fonte: Autores (2016).

A primeira forma de calcular Q2 é o *Cross-validated communality* Q2, realizando-se a predição dos dados a partir das pontuações da variável latente subjacente. A segunda forma de calcular Q2 é o *Cross-validated redundancy* Q2 concluindo-se se a predição é realizada por aquelas variáveis latentes que predizem a variável endógena em questão. A *Cross-validated redundancy* Q2 é a forma mais adequada para examinar a relevância preditiva do modelo teórico ou estrutural.

Apresentamos em seguida *Cross-validated communality* Q2 e *Cross-validated redundancy* Q2 para os indicadores e para os constructos.

**Tabela 10** – Indicador Cross-validated communality: Modelo Redes de Colaboração no bem-estar e satisfação no trabalho

Total	SSO	SSE	1-SSE/SSO
FP	224	166,7299	<b>0,2557</b>
FST	224	166,3996	<b>0,2571</b>
RCCOLB	224	97,0359	<b>0,5668</b>
RCCONF	224	95,7344	<b>0,5726</b>

Fonte: Autores (2016).

**Tabela 11** - Indicador Cross-validated redundancy: Modelo Redes de Colaboração no bem-estar e satisfação no trabalho

Total	SSO	SSE	1-SSE/SSO
FP	224	218,3357	<b>0,0253</b>
FST	224	181,5844	<b>0,1894</b>
RCCOLB	224	97,0359	<b>0,5668</b>
RCCONF	224	95,7344	<b>0,5726</b>

Fonte: Autores (2016).

**Tabela 12** – Construct Cross-validated communality: Modelo Redes de Colaboração no bem-estar e satisfação no trabalho

Total	SSO	SSE	1-SSE/SSO
Felicidade	448	333,1295	<b>0,2564</b>
RColegas	448	192,7703	<b>0,5697</b>

Fonte: Autores (2016).

**Tabela 13** - Construct Cross-validated redundancy: Modelo Redes de Colaboração no bem-estar e satisfação no trabalho

Total	SSO	SSE	1-SSE/SSO
Felicidade	448	399,9201	<b>0,1073</b>

Fonte: Autores (2016).

Como se observa nas Tabelas 10-13, o Q<sup>2</sup> foi sempre superior a zero, confirmando-se a relevância preditiva do modelo estrutural. Com esta análise conclui-se que o modelo estrutural proposto é válido.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Atendendo ao carácter exploratório da investigação e à natureza dos constructos, os dados obtidos dos 224 inquiridos recolhidos de 84 empresas identificadas no Norte de Portugal e Galiza (Espanha), foram analisados através de um Modelo de Equações Estruturais - *Partial Least Squares*. O modelo desenhado propunha a influência da Rede Colegas de Trabalho na Felicidade sentida pelo inquirido. O constructo Rede Colegas de Trabalho foi validado através da medição das variáveis observáveis Confiança e Colaboração sentidas nos colegas, enquanto o constructo Felicidade foi validado através da medição das variáveis observáveis Felicidade Pessoal e Satisfação com o Trabalho.

Na análise do modelo de medida realça-se ainda que a variável Colaboração é a que possui maior peso dentro do constructo Rede Colegas de Trabalho, enquanto a variável Satisfação com o Trabalho é a que possui maior peso no constructo Felicidade. Apesar dos dois constructos analisados terem-se revelado fiáveis, o constructo Rede Colegas de Trabalho evidenciou valores mais elevados. As análises realizadas revelaram que o modelo de medida era o correto. Por sua vez, a análise do R<sup>2</sup>, da significância dos caminhos e dos níveis de significância (teste *Stone-Geisser* – Q<sup>2</sup>) demonstrou que o modelo estrutural era válido, observando-se uma variância de 18% no

constructo da Felicidade que é causado pelo constructo Rede Colegas de Trabalho. Apesar do estudo apresentado no presente artigo encontrar-se ainda numa fase exploratória, consideramos que as conclusões observadas são pioneiras, atendendo à inexistência de estudos que aprofundem a felicidade em empresas sobre este ponto de vista da felicidade, reconhecido e testado em estudos sociais mundiais.

O estudo da felicidade de colaboradores e gestores de empresas tendo como ponto de partida a rede colegas de trabalho, mas também a família, amigos, vizinhos e personalidade constituem futuras linhas de investigação. A investigação científica encontrou evidências de que o capital social, e de modo particular, o contacto social com família, amigos e vizinhos é importante para o bem-estar e a satisfação com a vida, sendo relevante analisar o seu comportamento face à satisfação com o trabalho dos colaboradores e gestores empresariais.

## REFERÊNCIAS

- 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., Dehghani, 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.
- Batson, C. D., & Shaw, L. L. (1991). Evidence for altruism: Toward a pluralism of prosocial motives. *Psychological Inquiry*, 2(2), 107–122.
- Bureau, U. S. C., & Statistics, U. S. B. o. L. (2012). *Current Population Survey*
- 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.
- Chin, W. W. (1998). Issues and opinion on structural equation modelling. *Management Information Systems Quarterly*, 21(1), 7-15.
- Chin, W. W. (2009). How to Write Up and Report PLS Analysis. In V. E. V. e. al (Ed.), *Handbook of Partial Least Squares* (pp. 655-690). Berlin: Springer-Verlag.
- Chin, W. W., & Newsted, P. R. (1999). Structural equation modeling analysis with small samples using partial least squares. In R. Hoyle (Ed.), *Statistical strategies for small samples research* (pp. 307-341). Thousand Oaks, CA: SAGE.
- 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.
- 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., 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.
- Dirks, K. T., & Ferrin, D. L. (2002). Trust in Leadership: Meta-Analytic Findings and Implications for Research and Practice. *Journal of Applied Psychology*, 87.
- Dirks, K. T., & Skarlicki, D. P. (2004). Trust in leaders: Existing research and emerging issues. In R. M. K. K. S. Cook (Ed.), *Trust and distrust across organizational contexts: Dilemmas and approaches* (pp. 21–41). New York: Russell Sage.
- EVS. (2008). *European Values Study*. Retrieved from
- Ferrer-i-Carbonell, A., & Frijters, P. (2004). How important is methodology for the estimates of the determinants of happiness? *Economic Journal*, 114(497), 641–659.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18, 39-50.
- Frey, B. (2008). *Happiness. A revolution in economics*. Cambridge, Massachusetts, London, England: The MIT Press.
- 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.
- Hafen, C., Singh, K., & Laursen, B. (2011). The Happy Personality in India: The Role of Emotional Intelligence *Journal of Happiness Studies*, 12, 807–817.
- 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., & 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. (2004). The social context of well-being. *Philosophical Transactions of the Royal Society*, 359, 1435–1446. doi:10.1098/rstb.2004.1522
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sinkovics, R. R. (2009). The use of partial least squares path modeling in international marketing. *Advances in International Marketing*, 20, 277-320.
- Joshanloo, M., & Afshari, S. (2011). Big Five Personality Traits and Self-Esteem as Predictors of Life Satisfaction in Iranian Muslim University Students. *Journal of Happiness Studies*, 12, 105-113.
- 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

- 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:0.1007/s11205-011-9963-x
- Krueger, A. B., & Schkade, D. A. (2007). The reliability of subjective well-being measures. *NBER Working Paper*, 13027.
- Lu, L., & Gilmour, R. (2004). Culture and Conceptions of Happiness: Individual Oriented and Social Oriented SWB. *Journal of Happiness Studies*, 5, 269–291.
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The Benefits of Frequent Positive Affect: Does Happiness Lead to Success? *Psychological Bulletin*, 131(6), 803-855. doi:10.1037/0033-2909.131.6.803
- 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.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric Theory* (2nd Edition ed.). New York.
- 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
- Reinartz, W., Haenlein, M., & Henseler, J. (2009). An empirical comparison of the efficacy of covariance-based and variance based SEM. *International Journal of Research in Marketing*, 26(332-344).
- 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.
- 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).
- Tellegen, A., Lykken, D. T., Bouchard, T. J., Wilcox, K. J., Segal, N. J., & Rich, S. (1998). Personality similarity in twins reared apart and together. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 1031–1039.
- Werts, C. E., Linn, R. L., & Jöreskog, K. G. (1974). Interclass reliability estimates: testing structural assumptions. *Educational and Psychological Measurement*, 34, 25-33.
- Williams, L., Vandenberg, R. J., & Edwards, R. J. (2009). Structural Equation Modeling in Management Research: A Guide for Improved Analysis. *The Academy of Management Annals*, 3(1), 543-604.
- 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.