Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro, v5,2023/05
ISSN 2178-6925

O SURGIMENTO DA PSICOLOGIA POSITIVA E SUAS CONTRIBUIÇÕES NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL

THE EMERGENCE OF POSITIVE PSYCHOLOGY AND ITS CONTRIBUTIONS IN THE ORGANIZATIONAL ENVIRONMENT

Jeane Viola Coelho Vingi

Graduanda em Psicologia, Alfa Unipac Aimorés, Brasil

Email: jeaneviola@gmail.com

Patrícia Espanhol Cabral

Professora, Alfa Unipac Aimorés, Brasil

Email: patyespanholmaria@gmail.com

Verônica Pontes Dornelas Pereira

Professora, Alfa Unipac Aimorés, Brasil

Email: psicologia.aimores@alfaunipac.com.br

Carla Beatriz Carrijo Abreu

Professora, Alfa Unipac Aimorés, Brasil

Email: cbcarrijo@hotmail.com

Recebimento 28/03/2023 Aceite 08/05/2023

Resumo

Embora a Psicologia Positiva tenha surgido no final dos anos 1990, é possível notar um interesse sobre o tema na comunidade acadêmica, que vem crescendo paulatinamente, tendo em vista o amplo material de estudo encontrado nas plataformas de pesquisas acadêmicas como o Google Scholar. Destarte, ainda é necessário maior engajamento em temas relacionados ao ambiente organizacional, levando em consideração que passamos grande parte de nossas vidas nesse ambiente, o qual pode contribuir de maneira significativa, para nosso bem-estar e saúde mental. O objetivo deste estudo foi explorar o surgimento da Psicologia Positiva e analisar os benefícios da mesma dentro do ambiente organizacional, através de um estudo qualitativo e descritivo com revisão bibliográfica com base em periódicos como Scielo, plataforma do Google Acadêmico e outros, considerando o fator felicidade como pilar básico da Psicologia Positiva.

Palavras chave: Psicologia Positiva, Bem-estar no trabalho, Felicidade no trabalho, Saúde Mental.

Abstract

Although Positive Psychology emerged in the late 1990s, it is possible to notice an interest in the subject in the academic community, which has been growing gradually, in view of the extensive study material found on academic research platforms such as Google Scholar. Thus, greater engagement in issues related to the organizational environment is still necessary, taking into account that we spend a large part of our lives in this environment, which can significantly contribute to our well-being and mental health. The objective of this study was to explore the emergence of Positive Psychology and analyze its benefits within the organizational environment, through a qualitative and descriptive study with a bibliographical review based on journals such as Scielo, Google Scholar platform

and others, considering the happiness factor as a basic pillar of Positive Psychology.

Keywords: Positive Psychology, Wellbeing at work, Happiness at work, Mental Health.

1. Introdução

A Psicologia no cenário pós II Guerra Mundial tornou-se, principalmente, palco para o tratamento de transtornos oriundos dos horrores da guerra e das patologias relacionadas às doenças mentais (MARUJO, 2007).

Apesar de alguns teóricos da Psicologia tecerem estudos que relacionavam a saúde mental a fatores como o bem-estar e a qualidade de vida já na década de 1930 (Scorsolini-Comin, 2010), foi no final dos anos 1990 que a Psicologia Positiva começou a se consolidar, através de estudos que obtiveram evidências científicas a respeito de como a felicidade, o amor, o bem-estar, a gratidão e a espiritualidade influenciam nossas vivências psicossociais (REPPOLDI, 2019).

O objetivo deste estudo é tecer uma análise a respeito do surgimento da Psicologia Positiva e de como ela pode ser inserida nas organizações. Entende-se que tal assunto se justifica pela necessidade de criar um ambiente organizacional em que os colaboradores possam alcançar o bem-estar e a felicidade através de suas atividades laborais, e consequentemente, saúde mental. Trata-se de um estudo qualitativo e descritivo com revisão bibliográfica com base em periódicos como Scielo, plataforma do Google Acadêmico e outros, conforme metodologia sugerida por Prodanov (2013).

2. O surgimento da Psicologia Positiva e seus pressupostos básicos

Os estudos da Psicologia, desde o término da II Guerra Mundial, seguiram suas vertentes para o campo das perturbações e doenças mentais,

consequências do terror vivido por muitos, desenvolvendo, dessa forma, uma concepção e abordagem do ser humano baseada e influenciada pela doença mental e pelos problemas encontrados nas organizações (MARUJO, 2007). Desse modo, durante muito tempo, a Psicologia enfatizou o tratamento das doenças, não se atendo ao bem estar e saúde da população.

Reppoldi (2019, p. 334) afirma que os estudos em saúde mental quase que exclusivamente se interessavam em diagnosticar sintomas, buscando formas de amenizar o sofrimento e os efeitos das psicopatologias na vida das pessoas, e enfatiza:

> Dessa feita, intenções iniciais da Psicologia no século XIX, como identificar talentos ou forças humanas e promover recursos psicossociais que fizessem com que as pessoas tivessem uma vida mais próspera, foram deixadas de lado em prol de interesses político-econômicos e da valorização de um modelo biomédico de compreensão do desenvolvimento humano, centrado em uma perspectiva individual.

Na década de 1930, estudos dirigidos por Terman, Jung e Watson sobre superdotados, sucesso no casamento e paternidade sugerem o início da Psicologia Positiva, bem como estudos sobre a felicidade e emoções humanas iniciados na década de 1950, quando a Organização das Nações Unidas demonstrou interesse em mensurar os níveis de vida da população mundial, o que hoje definimos como bem-estar e qualidade de vida (SCORSOLINI-COMIN, 2010).

A partir da década de 1990, como consequência do avanço científico nas pesquisas em ciências humanas e sociais, surge um interesse pelo lado positivo da vida organizacional, especialmente com relação aos fenômenos psicossociais positivos como o bem-estar, satisfação no trabalho e experiências afetivas e positivas relacionadas ao ambiente organizacional (DAROSCI, 2018).

Destarte, Boehs (2020, p. 25-26), considera que, apesar da Psicologia Positiva ter ganhado forças apenas no final dos anos 1990 ao se buscar um modelo em Psicologia que levasse em consideração o ser humano de forma completa, tanto em questões relacionadas às doenças quanto em questões que se atentassem para suas potencialidades, tais pontos começaram a ser

discutidos na década de 1970, com a Psicologia Humanista. Dessa forma afirma que:

> Ao se apostar nos estudos sobre o funcionamento ótimo, buscando descobrir quais são os fatores que promovem a qualidade de vida, o bem-estar e a felicidade em seus múltiplos níveis – individual, relacional, organizacional, social, cultural e global, foram resgatadas muitas concepções das ideias humanistas da década de 1970. Entre as principais, podem-se destacar os postulados humanistas de Abraham Maslow, Carls Rogers, Victor Frankl, Moreno e Erich From, os quais começaram a refletir sobre o que constituía uma vida feliz plena, em vez de se limitarem a aliviarem as dores da depressão e da angústia.

Porém, apenas em 1998, nos Estados Unidos, que a Psicologia Positiva começa a se consolidar, quando Martin Seligman, com o apoio de outros pesquisadores, como o psicólogo croata Mihaly Csikszentmihaly, dá início ao desenvolvimento de pesquisas quantitativas com o intuito de mudar o foco da Psicologia como reparadora dos aspectos ruins da vida para a construção de qualidades positivas (SCORSOLINI-COMIN, 2010).

Valorizando uma visão mais holística das características humanas, os estudos foram centrados na busca de evidências científicas que explicassem alguns conceitos que até então a ciência não conseguia mensurar, como o bem-estar e a felicidade, o amor, o otimismo, a gratidão e a espiritualidade (REPPOLDI, 2019).

Embasado nos conceitos de Seligman, Scorsolini-Comin (2010, p. 440) afirma que, nem sempre a Psicologia se ateve às discussões sobre a saúde e o bem-estar, e é nessa lacuna que os estudos da Psicologia Positiva se situa, tendo como objetivo final a felicidade humana, e conclui:

> Nesta corrente, a felicidade pode ser definida como a predominância da frequência de ocorrência de experiências emocionais positivas sobre as negativas, ou seja, afetos positivos mais frequentes do que os negativos.

Podemos considerar, portanto, que a felicidade é um fator de grande importância para a Psicologia Positiva, sendo um de seus pilares básicos. Desde

os primórdios da humanidade até os dias atuais, tem se formulado muitos significados no sentido de tentar conceituar a felicidade: como experiências recorrentes de prazer e de propósito na trajetória de vida (DAROSCI, 2018); como noções de bem-estar subjetivo, afetos positivos e satisfação com a vida (SCORSOLINI-COMIN, 2010); ou, conforme criado por Csikszentmihaly, o conceito de *flow*, uma experiência de fluxo em que, durante a realização de atividades desafiantes que exigem grandes competências de realização e compromisso, as pessoas entram em um estado de satisfação, em que se sentem fortes, alertas, no controle da situação sem necessitar de esforço, estando no auge de suas capacidades, onde o senso de tempo e os problemas parecem desaparecer, tendo uma forte sensação de transcendência (CAMALIONTE, 2017).

Baccin (2020) conceitualiza a Psicologia Positiva através da ótica de uma ciência que estuda os aspectos positivos da vida humana e a influência desses aspectos no equilíbrio das pessoas, dando maior enfoque nas questões positivas, como qualidades e competências, e identificando nos indivíduos, nos grupos e nas organizações, fatores que promovem qualidade de vida, felicidade e bem-estar.

Reppoldi (2019, p. 338), apresenta o que Seligman indica como sendo os três pilares de investigação da Psicologia Positiva:

> • O estudo das emoções positivas: consideradas como variáveis subjetivas, definidas pelo que os sujeitos pensam e pelo que se sentem;
> • O estudo dos traços positivos: que podem ser considerados como forças e virtudes humanas;
> • O estudo das instituições positivas: contextos nos quais a vida em comunidade é observada e onde valores coletivos podem ser promovidos.

Portanto, a Psicologia Positiva tem por objetivo melhorar a qualidade de vida tanto no âmbito subjetivo e individual quanto no âmbito grupal, ao pender-se sobre as experiências positivas que envolvem a felicidade, as emoções positivas, a alegria e a esperança, levando em consideração características positivas individuais como caráter, forças e virtudes, e, também, as instituições grupais positivas, como organizações baseadas no sucesso e potencial humano,

seja em locais de trabalho, escolas, famílias, hospitais, comunidades, sociedades e demais ambientes saudáveis (MARUJO, 2007).

2.1. A Psicologia Positiva no Âmbito Organizacional

Assim como aconteceu com os estudos na Psicologia convencional, as investigações no âmbito da Psicologia das Organizações e do Trabalho também sofreram modificações. Tais estudos que, antes, eram direcionados à análise dos malefícios físicos e psicológicos à saúde do trabalhador, passaram a ser redirecionados, ganhando destaque a abordagem do comportamento organizacional positivo, e fenômenos como o bem-estar laboral, por exemplo, ganharam a atenção de pesquisadores organizacionais (BACCIN, 2020).

Marujo (2007) cita a inovadora investigação empírica realizada em 1995 pelos pesquisadores e psicólogos norte americanos Howard Gardner, William Damon e Mihaly Csikszentmihalyi, das universidades de Harvard, Standford e Claremont Graduate University, respectivamente, denominada “The GoodWork Project”, ou, o “Bom Trabalho”, onde conceitos relacionados com excelência em qualidade técnica e ética, sentido e significado e emoções positivas, são fatores capazes de inspirar formas de construir uma “cultura do bom trabalho”. Cultura essa que é capaz de introduzir aspectos positivos e apreciativos nessa área da vida.

Apresentando três conceitos de bem-estar para a Psicologia Organizacional e do Trabalho, que representam vínculos positivos com o trabalho e com a organização, Siqueira (2008) enuncia: a satisfação no trabalho, que traduz a sensação de prazer ou o estado emocional positivo gerado pelas experiências de trabalho; o envolvimento com o trabalho que diz respeito a quanto o desempenho da pessoa no trabalho afeta sua autoestima; e o comprometimento organizacional afetivo, que se refere ao grau de identificação da pessoa com os objetivos de uma organização ao ponto de querer se manter filiada a ela com o intuito de alcançar tais objetivos.

Em linhas gerais, a Organização Mundial da Saúde (OMS) define que qualidade de vida tem a ver com um estado de pleno bem-estar físico, mental e

social, o que envolve aspectos como motivação, satisfação, condições de trabalho, estilos de liderança, entre outros (FARSEN, 2018).

Farsen (2018) menciona, ainda, estudos sobre qualidade de vida no trabalho que envolvem fatores como: a preocupação com o bem-estar e a satisfação do trabalhador aliado ao aumento da produtividade; o envolvimento dos trabalhadores nas decisões e problemas do trabalho; a humanização do trabalho e a forma de pensar sobre pessoas, trabalho e organizações.

A literatura organizacional, como consequência das correntes do bem-estar geral, tem definido o bem-estar no trabalho em termos hedônicos e eudaimônicos (Paschoal, 2010). A perspectiva do bem-estar hedônico aborda o estado subjetivo de felicidade, ou seja, adota uma visão de bem-estar relacionada ao prazer ou felicidade. Já a perspectiva eudemônica, que investiga o potencial humano e está relacionada ao bem-estar psicológico, sustenta a ideia de que bem-estar está ligado ao pleno funcionamento das potencialidades de uma pessoa, o que envolve sua capacidade de pensar, usar o raciocínio e o bom senso (SIQUEIRA, 2008).

Segundo Paschoal (2010), os autores que adotam a abordagem hedônica definem o bem-estar como o acúmulo de experiências afetivas no trabalho, relacionadas às emoções e humores do trabalhor, e quanto mais intensas são essas experiências, mais elevado é o bem-estar do trabalhador. Enquanto que, na abordagem eudemonista, o bem-estar está relacionado às experiências de realização pessoal, e das expressões dos potenciais do trabalhador de forma individual.

Uma vida eudaimônica vai além do prazer imediato, sendo caracterizada por sentimentos ligados à autenticidade, ao engajamento e interesse, conclui Darosci (2019), associando, também, com experiências de significado, propósito de vida e crescimento pessoal.

Partindo desses conceitos, podemos questionar: o que as pessoas podem fazer para alcançar a felicidade e o bem-estar no trabalho e qual a responsabilidade da empresa e dos gestores na concepção de um ambiente capaz de propocionar esse bem-estar aos seus colaboradores?

Para Lyubomirsky (2008), a felicidade está mais sujeita às atitudes que a pessoa tem diante do mundo do que a fatores circunstanciais, sendo que, em sua concepção, 50% da felicidade de uma pessoa se deve a fatores genéticos, 10% está relacionado às circunstâncias como dinheiro, riqueza e saúde e 40% consiste das atitudes que as pessoas têm com relação ao mundo e suas vivências, como por exemplo, praticar atos aleatórios de bondade, expressar gratidão e criar metas significativas de vida que proporcionem felicidade.

Baseado em visões distintas do funcionamento psicológico positivo, Siqueira (2008) descreve seis componentes do bem-estar psicológico, sendo eles: **o relacionamento positivo com outras pessoas** gerando empatia e afeição por outros seres humanos, capacidade de amar fortemente e manter amizades; **a autonomia** e o uso de padrões internos de auto-avaliação, bem como resistência à aculturação e não dependência de aprovação externa; **o domínio do ambiente**, sendo o indivíduo capaz de escolher ou criar ambientes adequados às suas características psíquicas, bem como saber manter o controle em ambientes externos; **o propósito de vida**, mantendo objetivos, intenções, senso de direção perante a vida e o sentimento de uma vida com significado; e **o crescimento pessoal**, buscando o aprimoramento pessoal constante, a vivência de novas experiências e a capacidade de vencer desafios nas diferentes fases da vida.

Para que seja possível aplicar os preceitos da Psicologia Positiva no ambiente organizacional, é preciso que os profissionais da área de gestão de pessoas assumam uma nova postura, assimilando novas formas de gerir pessoas, direcionados para o desenvolvimento e o reconhecimento das potencialidades, das forças e das virtudes dos trabalhadores (BACCIN, 2020).

Para Costa (2021) há três tipos de felicidade, compreendidas em três tipos de vida, sendo uma vida de prazeres, que é impulsionada pelo consumismo; uma vida de engajamento, capaz de nos trazer autoconhecimento e clareza dos nossos valores, talentos e habilidades; e uma vida com significado, que é a soma de uma vida de engajamento com o poder de impactar as pessoas, de colocar-se a serviço do outro, contribuindo para que todos atinjam potencialidade máxima – sendo este o verdadeiro sentido da liderança.

Conforme exposto por Darosci (2018), devemos considerar que vivemos uma era de grande instabilidade econômica e laboral em nível mundial, que pode causar insegurança e o medo da perda do emprego, sendo necessário, também, que o bem-estar dos trabalhadores estejam alinhados com os propósitos organizacionais, de forma que o engajamento no trabalho esteja ligado aos resultados, que incluem o desempenho no trabalho (produtividade), a satisfação do cliente, o retorno financeiro e um comportamento positivo na organização, onde o trabalhador demonstre iniciativa pessoal e aprendizagem.

3. Conclusão

Através dos pressupostos da Psicologia Positiva, este estudo foi direcionado com o intuito de se conhecer um pouco mais a respeito dessa nova vertente que tem ganhado espaço nos estudos da Psicologia em seus âmbitos individual e organizacional.

Foi demonstrado que, apesar de ter seus primeiros conceitos discutidos há muitas décadas, através de estudos com base na Psicologia Humanista, apenas no final da década de 1990 que seus postulados foram consolidados, tendo como principais atores os psicólogos Martin Seligman e Mihaly Csikszentmihaly, que se aprofundaram nos conceitos de bem-estar e felicidade como princípios básicos da Psicologia Positiva.

Identificou-se que o bem-estar no trabalho depende da existência de experiências afetivas relacionadas às emoções positivas, e, quanto mais intensas essas experiências, maior é o nível de bem-estar do trabalhador. Para que esse bem-estar possa ser alcançado é primordial a efetiva participação dos gestores, tendo estes, como princípio básico, a liderança através de uma vida de significado, capaz de contribuir para a geração de experiências com significado, e o desenvolvimento exponencial do trabalhador, alinhando o bem-estar dos trabalhadores com os propósitos e as necessidades da organização.

Referências

Baccin, A. A., da Silva, A. D. F. M., da Fontoura Taschetto, C., Rodrigues, J. M., Prates, P. F., & Vasconcellos, S. J. L. (2020). A Psicologia Positiva e sua aplicação nos contextos do trabalho. *Psico*, *51*(3), e32384-e32384.

Boehs, S. D. T. M., & Silva, N. (2020). *Psicologia Positiva nas organizações e no trabalho:: Conceitos Fundamentais e Sentidos Aplicados*. Vetor Editora.

Camalionte, L. G., & Boccalandro, M. P. R. (2017). Felicidade e bem-estar na visão da psicologia positiva. *Boletim Academia Paulista de Psicologia*, *37*(93), 206-227.

Costa, Lígia (2021). Líder humano gera resultados: como ser um líder que transcende o eu e faz a equipe e a empresa crescerem. São Paulo: Gente Autoridade.

Darosci Silva Ribeiro, A., & Silva, N. (2018). Significados de Felicidade orientados pela Psicologia Positiva em Organizações e no Trabalho. *Psicología desde el Caribe*, *35*(1), 60-80.

Farsen, T. C., Boehs, S. D. T. M., Ribeiro, A. D. S., de Paula Biavati, V., & Silva, N. (2018). Qualidade de vida, Bem-estar e Felicidade no Trabalho: sinônimos ou conceitos que se diferenciam?. *Interação em Psicologia*, *22*(1).

Paschoal, T., Torres, C. V., & Porto, J. B. (2010). Felicidade no trabalho: relações com suporte organizacional e suporte social. *Revista de administração contemporânea*, *14*, 1054-1072.

Lyubomirsky, S. (2008). Ciencia da felicidade, a: como atingir a felicidade real e duradoura. Elsevier Brazil.

Marujo, H. Á., Neto, L. M., Caetano, A., & Rivero, C. (2007). Revolução positiva: Psicologia positiva e práticas apreciativas em contextos organizacionais. *Comportamento organizacional e gestão*, 115-136.

Reppold, C. T., Zanini, D. S., Campos, D. C., de Gomes Faria, M. R. V., & Tocchetto, B. S. (2019). Felicidade como produto: Um olhar crítico sobre a ciência da psicologia positiva. *Avaliaçao Psicologica: Interamerican Journal of Psychological Assessment*, *18*(4), 333-342.

Prodanov, C. C., & de Freitas, E. C. (2013). Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico. 2 ed. Novo Hamburgo: Feevale.

Scorsolini-Comin, F., & Santos, M. A. D. (2010). Psicologia positiva e os instrumentos de avaliação no contexto brasileiro. *Psicologia: reflexão e crítica*, *23*, 440-448.

Siqueira, M. M. M., & Padovam, V. A. R. (2008). Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. *Psicologia: teoria e pesquisa*, *24*, 201-209.