

PSICOLOGIA POSITIVA NO TRABALHO: BEM-ESTAR E QUALIDADE DE VIDA NAS ORGANIZAÇÕES

Aline Teixeira Souza ¹

Tula Ornellas Farias Santos ²

RESUMO

A otimização do potencial humano no ambiente de trabalho surge como estratégia fundamental para o sucesso empresarial e maximizar o aproveitamento dessas habilidades é a chave para a excelência da gestão e o crescimento organizacional. Este artigo acadêmico explora a importância de aperfeiçoar o potencial do trabalhador através da psicologia positiva em seu contexto laboral, com enfoque no seu bem-estar e na qualidade de vida nas organizações. Estudos revelam que, em um ambiente de trabalho estressante, com sobrecarga e pressões, os trabalhadores sofrem física e mentalmente, prejudicando seu desempenho e motivação. Diante disso, elaborou-se a seguinte pergunta: até que ponto a aplicação do conhecimento e técnica da psicologia positiva no trabalho pode contribuir para o bem-estar e a qualidade de vida dos colaboradores na empresa? Assim, o propósito da pesquisa é ressaltar a importância da psicologia positiva para o desenvolvimento nas organizações. A metodologia aplicada neste trabalho foi considerada de abordagem qualitativa e objetivo de caráter exploratório, utilizando-se das análises de um levantamento bibliográfico. Os dados revelam que a psicologia positiva inserida nas organizações por meio do comportamento positivo, promove um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo, crescendo o desempenho e desenvolvimento do trabalhador, tornando estes mais engajados e motivados na atuação de suas funções consolidando um clima organizacional favorável.

Palavras chave: psicologia positiva no trabalho, bem-estar, qualidade de vida nas organizações, clima organizacional

ABSTRACT

Optimizing human potential in the workplace emerges as a fundamental strategy for business success and maximizing the use of these skills is the key to management excellence and organizational growth. This academic article explores the importance of improving workers' potential through positive psychology in their work context, focusing on their well-being and quality of life in organizations.

¹ Discente do Curso de Bacharelado em Administração do DCH I - UNEB. Pesquisa desenvolvida como "Trabalho de Conclusão de Curso" do componente curricular "Trabalho de Conclusão de Curso (TCC)". E-mail: amoralyne@gmail.com

² Graduada em Turismo e Psicologia, especialista em Metodologia do Ensino Superior, MBA em Gestão Ambiental e Mestrado em Educação de Jovens e Adultos. E-mail: tulaibes@yahoo.com.br

Studies reveal that, in a stressful work environment, with overload and pressure, workers suffer physically and mentally, damaging their performance and motivation. Given this, the following question was formulated: to what extent can the application of positive psychology knowledge and techniques at work contribute to the well-being and quality of life of employees in the company?

Thus, the purpose of the research is to highlight the importance of positive psychology for development in organizations. The methodology applied in this work was considered to have a qualitative and objective exploratory approach, using the analyzes of a bibliographical survey. The data reveal that positive psychology inserted in organizations through positive behavior, promotes a healthier and more productive work environment, increasing worker performance and development, making them more engaged and motivated in carrying out their duties, consolidating a favorable organizational climate. .

Keywords: positive psychology at work, well-being, quality of life in organizations, organizational climate,

1 INTRODUÇÃO

Este artigo traz um olhar de uma discente do curso de administração após ter vivenciado uma experiência desafiadora em seu ambiente de trabalho e instigada pela sua inquietação em entender sobre os aspectos da psicologia positiva decidiu direcionar sua atenção para um campo de estudo que pudesse oferecer respostas e soluções para os problemas que vivenciou, marcada por uma gestão ineficiente e um ambiente de trabalho carregado de negatividade. Em sua rotina diária, deparou-se lidando com líderes autoritários, falta de reconhecimento em uma atmosfera tóxica e desmotivante. Diante dessas circunstâncias, sua produtividade e motivação foram drasticamente afetadas, levando-a a questionar não apenas seu papel na organização, mas também sua qualidade de vida no trabalho. Foi então que se deparou com a psicologia positiva no trabalho, um conceito que destacava a importância de focar nos aspectos positivos do ambiente profissional para promover o bem-estar, qualidade de vida e o desempenho dos trabalhadores. Essa abordagem despertou o interesse imediato, oferecendo uma nova perspectiva sobre como lidar com as adversidades do mundo profissional. Logo, impulsionada por essa descoberta, decidiu dedicar seu TCC ao tema, vendo-o não apenas como uma oportunidade de compreender melhor sua própria experiência de trabalho, mas também como uma forma de colaborar para a criação de ambientes profissionais mais saudáveis e inspiradores dentro das organizações.

Assim, em um ambiente de trabalho saturado e desestimulante, onde os colaboradores estão propensos a desenvolver doenças físicas e psicológicas, em decorrência da sobrecarga de trabalho e das pressões, o desempenho e a motivação desses profissionais tendem a ser comprometidos, uma vez que seus esforços estão concentrados em lidar com a exaustão e os estímulos negativos do ambiente. As mudanças e crises organizacionais também podem ter um impacto significativo na produtividade e criatividade dos funcionários. Quando as empresas passam por um período de mudança ou crise, os trabalhadores podem se sentir inseguros ou ansiosos, o que pode afetar sua concentração e motivação. Isso pode levar a uma diminuição da produtividade e da criatividade, gerando um impacto negativo nos resultados da empresa.

É reconhecido que o sucesso de uma empresa está essencialmente ligado à habilidade de otimizar o potencial de cada membro de sua equipe, maximizando assim sua contribuição para os objetivos da organização, mas a formação de uma equipe consistente não é tarefa fácil, é necessário que os trabalhadores estejam preparados para interagir entre si, valorizando e respeitando as diferenças individuais dentro da organização. Em contrapartida, a negligência na valorização desses indivíduos pode originar uma série de consequências desfavorecendo a organização e o sujeito. Levando em consideração que o potencial de um ambiente de trabalho tóxico pode causar doenças, afetar o desenvolvimento profissional e a qualidade do sistema organizacional, nessa contramão surge a abordagem da Psicologia Positiva que favorece a construção de um ambiente de trabalho positivo (Baccin *et al.*, 2020).

Ao estimular um ambiente de trabalho saudável e harmonioso, os trabalhadores serão incentivados a permanecer na empresa e a progredir em suas carreiras. A escolha desse tema reflete o desejo de se pensar em estratégias que possam criar um ambiente de trabalho harmonioso e inspirador dentro das organizações. Entende-se que o bem-estar e o desenvolvimento profissional são essenciais para uma vida plena e significativa, ter um trabalho que nos faz feliz e realizado é algo que influencia positivamente todas as áreas da nossa vida, desde a nossa saúde mental até a qualidade de vida em geral.

Partindo da afirmativa de Cameron (2008 apud Barros; Cabral 2010), sugerindo que a psicologia positiva pode ser aplicada no contexto organizacional para melhorar a saúde, o bem-estar e o desempenho dos trabalhadores, propõe-se o seguinte problema de pesquisa. Em que medida a aplicação do conhecimento e técnica da psicologia positiva no trabalho pode contribuir para o bem-estar e a qualidade de vida dos colaboradores, considerando o contexto organizacional?

Sob essas condições, esta pesquisa tem por objetivo geral, investigar se a aplicação das técnicas da Psicologia Positiva pode efetivamente contribuir para a qualidade de vida e o bem-estar no ambiente laboral. Para abordar de maneira clara e prática os objetivos específicos desta pesquisa, propomos um estudo focado em três aspectos principais: reunir e selecionar artigos que tratem da aplicação da Psicologia Positiva no trabalho, Bem-Estar e Qualidade De Vida No Trabalho (QVT); compreender como essas técnicas influenciam os trabalhadores, promovendo um

ambiente de trabalho mais positivo, engajador e produtivo; e buscar a relação entre os efeitos da aplicação da Psicologia Positiva e o Bem-Estar e a QVT.

2 METODOLOGIA

Para iniciar a descrição da metodologia adotada neste estudo sobre Psicologia Positiva e sua relação com o bem-estar e qualidade de vida no trabalho se dá através de uma pesquisa de natureza básica, que explorou esses conceitos mediante um levantamento bibliográfico analisando livros, monografias, artigos científicos e outras fontes relevantes de autores que já vinham discutindo sobre o tema. Os materiais foram selecionados com base em critérios de relevância e rigor metodológico.

Os dados foram coletados ao longo de um período abrangente entre os anos de 2002 a 2020, esse intervalo temporal incluiu uma análise compreensiva da evolução e das tendências dos temas envolvidos, fornecendo assim uma base única que foram sintetizados em um quadro onde serão organizados por autores, ano de publicação, título de trabalho e objetivo do trabalho. Para garantir a relevância e qualidade dos materiais selecionados, foram usadas como base de dados a Lilacs, Psico, Scielo e Google Acadêmico, concentrando os descritores em: psicologia positiva no trabalho, bem-estar, qualidade de vida nas organizações e clima organizacional na intenção de otimizar a busca por artigos relevantes.

3 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

No intuito de expressar os conceitos teóricos e os principais resultados presentes no artigo foi elaborado uma síntese, essa ferramenta de análise estabeleceu como critério, publicações que abarcam os últimos vinte anos, período esse que demarca o surgimento da psicologia positiva enquanto ciência buscando assim referencial bibliográfico que conectassem a psicologia positiva ao contexto do trabalho.

Neste tópico serão apresentadas as bases conceituais que fundamentam o estudo, nele serão expostos os conceito e relevância da Psicologia Positiva (PP) que visa fornecer uma narrativa para melhor compreensão da pesquisa proposta. Em seguida serão abordados temas como Psicologia Positiva, Bem-Estar no Trabalho

(PPBE) e Qualidade de Vida no Trabalho (PPQVT), tratando suas relações e destacando a importância desses conceitos na totalidade das organizações e do indivíduo como um todo. Em seguida será examinado a influência desses conceitos no ambiente laboral analisando como podem influenciar a satisfação o engajamento e o desempenho dos trabalhadores, envolvendo não apenas o desenvolvimento pessoal, mas também o sucesso organizacional

3.1 PSICOLOGIA POSITIVA

Considerado o pai da Psicologia Positiva, Martin Seligman foi o criador desse conceito, e em 1998 assumiu a liderança da American Psychological Association (APA) e deu início ao movimento, Scorsolini (2012). Seligman (2004), argumenta que a ciência psicológica estava deixando de lado a investigação dos aspectos positivos da natureza humana, e observou que a psicologia tem a responsabilidade de ir além da correção de problemas, precisando identificar e fortalecer aspectos positivos.

Sobreveio que a partir dessa instabilidade, Seligman começa, ao lado de Csikszentmihalyi (2002), o movimento da Psicologia Positiva, com a principal preocupação de ampliar o campo e modificar o foco dos estudos.

A base dessa teoria contribuiu para que muitos outros estudiosos explorassem a Psicologia Positiva, sobretudo no contexto do trabalho e das organizações, fazendo dela um instrumento para aumentar e aperfeiçoar o desenvolvimento profissional. A partir de então, as organizações estão aplicando o princípio desse conceito para avaliar o estado emocional dos funcionários e compreender as suas penúrias. Essa ideia oferece a possibilidade de estimular o comprometimento do trabalhador, investir no desenvolvimento profissional e criar uma cultura organizacional mais positiva (Paludo et al., 2007).

Assim a Psicologia Positiva tem ganhado progressivamente mais importância no ambiente de trabalho, considerando que oferece uma abordagem renovada e focada também na qualidade de vida profissional, (Paludo, 2007). Dessa forma as empresas buscam aplicar técnicas que visam identificar as forças individuais de cada funcionário, a fim de potencializar seus talentos e habilidades (Baccin et al., 2020).

Ao focar nas qualidades e virtudes de cada indivíduo, é possível criar um ambiente mais motivador e inspirador, estimulando o crescimento profissional e pessoal. E ainda, a psicologia positiva no trabalho também visa promover o bom relacionamento entre colegas e lideranças, fortalecendo a harmonia do ambiente e a construção de equipes mais coesas e eficientes, bem como promover o pensamento criativo e inovador (Seligman 2002; Vasquez 2019.). Com essa análise, esperamos contribuir para compreensão do crescente corpo de conhecimento sobre a Psicologia Positiva no trabalho e oferecer contribuições valiosas para o incremento de intervenções cada vez mais humanizadas e eficazes que sejam capazes de melhorar o desenvolvimento profissional dos colaboradores inseridos nas empresas.

O movimento da psicologia positiva surgiu em reação ao fato de que a psicologia tradicional se concentrava apenas nos problemas das pessoas, e não nos seus pontos fortes e potencialidades. Logo, nos pós-II Guerra Mundial, ela emergiu e dominou as pesquisas (Seligman; Csikzentmihalyi, 2000).

Contudo, essa teoria tem suas raízes em estudos pioneiros realizados por Abraham Maslow e Carl Rogers, que enfatizaram a importância da autorrealização e do potencial humano (Maslow 1945; Roger 1961). No entanto, foi Martin Seligman que desenvolveu e popularizou o conceito, ao propor uma nova abordagem que focasse nos aspectos positivos da vida, em contraposição ao tradicional enfoque nos transtornos e problemas mentais.

A partir da década de 1990 Seligman começou a questionar a abordagem tradicional da psicologia, que se concentrava nos aspectos negativos da experiência humana, seus estudos deram origem a uma nova corrente, denominada de Psicologia Positiva. E logo em 1997, Seligman ocupou a presidência da American Psychological Association (APA), que o ajudou a divulgar seus estudos mundialmente, somados a outros pesquisadores a definir ainda mais sobre o estudo dessa teoria. Para realização de suas pesquisas, Seligman, recebeu importantes agências de fomentos, como National Institute of Mental Health, a National Science Foundation dentre outros, Scorsolini-Comin (2012).

Esse movimento científico radicou sendo fruto de pesquisas realizadas por estudiosos de diferentes partes do mundo, que tinham como objetivo comum comprovar que é possível proporcionar ao ser humano maior felicidade e qualidade

de vida, buscando meios de explorar suas qualidades e promover seu funcionamento positivo. A psicologia positiva tem como enfoque buscar a compreensão dos fatores que contribuem para o florescimento humano e para uma vida com sentido e propósito. Entre as principais áreas de estudo e intervenção da psicologia positiva estão resiliências, otimismo, gratidão, bem-estar, satisfação com a vida, engajamento e relações interpessoais saudáveis (Seligman; Csikszentmihalyi, 2000).

Em resumo, a Psicologia Positiva busca ir além do modelo tradicional de psicopatologia, focando nos aspectos positivos da experiência humana. Por meio de uma abordagem cientificamente embasada, ela busca identificar e promover os recursos e capacidades que contribuem para felicidade, bem-estar e o florescimento das pessoas.

3.2 BEM-ESTAR NO TRABALHO

De acordo com Land (1975 apud Paschoal; Tamayo, 2008), na busca de encontrar indicadores de qualidades de vida para monitorar mudanças sociais e implantação de políticas sociais, surge o conceito de bem-estar no final dos anos 1950. Foram referências da literatura sobre o tema, nos anos de 1960 os trabalhos de (Rodgers et al.,1976), quando sugeriram que, “embora que pessoas viviam em ambientes concretos, sua experiência do mundo é influenciada por subjetividade. Assim o bem-estar se tornou um indicador importante da qualidade de vida”.

Bem-estar é um termo complexo subjetivo que pode ser definido de diversas maneiras. De forma geral, pode ser entendido como um estado de satisfação e plenitude, que envolve aspectos físicos, psicológicos e sociais.

Ainda não existem na literatura percepções claras sobre o conceito de bem-estar no trabalho. Quando tratam do tema, os pesquisadores selecionam diferentes conceitos para representá-lo, quer seja um fator positivo como a satisfação do trabalho, quer seja conceitos negativos como burnout ou estresse, (Pandovan et al.,2008).

Em 1959, o psicólogo Frederick Herzberg desenvolveu uma teoria que divide dois fatores que influenciam a satisfação no trabalho em dois grupos, fatores higiênicos e fatores motivacionais. Os fatores higiênicos são relacionados às

condições externas do trabalho, como salário, benefício e segurança. Fatores motivacionais são relacionados ao conteúdo do trabalho, como desafio, autonomia e reconhecimento. A Teoria dos Dois Fatores de Herzberg é uma importante teoria para compreender o bem-estar no trabalho, uma vez que assegura que os fatores motivacionais são os mais importantes para satisfação no trabalho do que os fatores higiênicos.

Conforme Herzberg (1959, p. 15). Disse: “[...] As pessoas trabalham melhor quando são felizes [...]”.

Essa frase de Herzberg é uma afirmação muito relevante para o bem-estar no trabalho, ela sugere que as organizações devam se concentrar em criar ambientes de trabalho que sejam propícios a felicidade dos funcionários. De todo modo pode-se dizer que o bem-estar no trabalho se relaciona com três aspectos: físico, psicológico e social. A saúde física do trabalhador inclui conforto, satisfação e segurança no ambiente de trabalho, sentido de realização, sentimento de propósito, significado no trabalho, ausência de estresse e esgotamento, relações interpessoais com colegas e supervisores e a conexão com a organização.

Van Horn et al. (2004) utilizam o conceito de bem-estar ocupacional para se referirem à avaliação positiva de fatores do trabalho, incluindo profissionais, sociais, cognitivos e psicossomáticos.

A construção de "bem-estar pessoal nas organizações" proposta por Paz (2004) apresenta uma delimitação eudaimônica, que é um estado de bem-estar, felicidade e realização humana, segundo a satisfação das necessidades e a realização dos desejos dos indivíduos ao desempenharem seu papel nas organizações. Desta forma, pressupõe uma relação de reciprocidade entre indivíduo e organização, entendendo-se que o bem-estar do indivíduo depende de quanto o seu ambiente lhe proporcionará oportunidades de experiências positivas, também do quanto são percebidas e aproveitadas.

Os autores citados acima bem dentre outros que compartilham da mesma opinião, sintetizam que sob a nomenclatura do bem-estar relacionado ao trabalho encontram as seguintes concepções: afeto do trabalhador; satisfação de desejos e necessidades; satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional; a predominância de afeto positivo no trabalho e a

percepção do indivíduo que expressa e desenvolve suas potencialidades e avança no alcance de suas metas de vida a partir de seu trabalho.

Assim, investir no bem-estar dos colaboradores não é apenas uma questão de responsabilidade social corporativa, mas também uma estratégia inteligente para garantir o sucesso e a sustentabilidade das organizações a longo prazo. Investir no bem-estar do funcionário é uma tática insidiosa para o sucesso e a sustentabilidade das empresas, de tal modo que o trabalho se torna um lugar de propósito de significado e desenvolvimento, impulsionando o bem-estar individual e a qualidade de vida no trabalho, o que se traduz em trabalhadores mais engajados, produtivos e satisfeitos.

3.3 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Ao considerarmos a vida laboral como um aspecto significativo da existência humana, torna-se evidente que o ambiente de trabalho desempenha um papel crucial na qualidade de vida dos trabalhadores. Para (Dessen;Paz 2010) a atividade laboral é importante para a sustentação da vida do indivíduo, colaborando para sua sobrevivência e adaptação ao mundo. Levando em consideração que uma parte significativa da vida é passada no trabalho, é essencial que o trabalhador se sinta bem neste ambiente. Ponderando isso, a questão qualidade de vida no trabalho, se torna de grande importância na esfera das organizações.

Caminhando nessa mesma perspectiva (Zacarias-Pinto 2005), aponta que a qualidade de vida no trabalho é a percepção que a pessoa tem de sua posição na vida, dentro do contexto dos sistemas culturais e de valores em que vive em relação aos seus objetivos, perspectivas, padrões e preocupações.

A qualidade de vida no trabalho refere-se a um conceito multidimensional que busca compreender e melhorar a experiência dos colaboradores, envolvendo os aspectos físicos, psicológicos e sociais da vivência de trabalho, a (QVT) é uma abordagem que vai além da mera existência no ambiente profissional, valorizando a integralidade do indivíduo seu bem-estar físico, mental e social.

Assim como a qualidade de vida é mais do que a ausência de doenças, ela reconhece que o trabalho deve proporcionar não apenas condições seguras e

saudáveis, mas também um ambiente que promova a realização pessoal e o desenvolvimento humano. Isso significa garantir não apenas a segurança física, mas também o apoio emocional, o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, e a capacitação para enfrentar os desafios laborais com eficácia e energia positiva.

Ao reconhecer e nutrir o potencial humano, as organizações podem não apenas melhorar o desempenho organizacional, mas também contribuir para o bem-estar e a realização pessoal de seus colaboradores. Buscando criar um espaço onde os trabalhadores não apenas sobrevivam, mas prosperem, contribuindo não só para o sucesso da organização, mas também para a sua própria felicidade e realização estando diretamente relacionada a satisfação, produtividade e retenção de talentos nas empresas.

Para Walton (1973), o modelo de qualidade de vida no trabalho inclui oito dimensões: remuneração justa e adequada, condições de trabalho saudáveis e segura, oportunidade de crescimento e desenvolvimento, estabilidade no emprego, integração social no ambiente de trabalho, atividade desafiadora e interessante, equilíbrio entre a vida profissional e pessoal e a importância do trabalho para sua vida.

Logo, para promover a (QVT), as organizações devem considerar os aspectos tangíveis como também os intangíveis, para ser possível criar um ambiente profissional mais saudável e produtivo para todos os envolvidos.

4 RESULTADOS

Para o desenvolvimento da pesquisa apresentada, a revisão bibliográfica foi essencial para embasar e enriquecer a pesquisa realizada, fornecendo um panorama abrangente das contribuições da Psicologia Positiva no contexto do trabalho e sua relevância para a promoção do bem-estar. Este estudo está estruturado em torno de uma análise de 14 artigos que abordam diferentes perspectivas e contribuições desses conceitos para o campo da psicologia positiva no contexto profissional.

4.1 CONTRIBUIÇÕES DA PSICOLOGIA POSITIVA PARA O BEM-ESTAR E A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

No quadro 1 são apresentados os artigos utilizados para o desenvolvimento da pesquisa, sendo possível explorar a evolução conceitual da Psicologia Positiva e sua integração com as dinâmicas laborais.

Quadro 1. Artigos utilizados na pesquisa

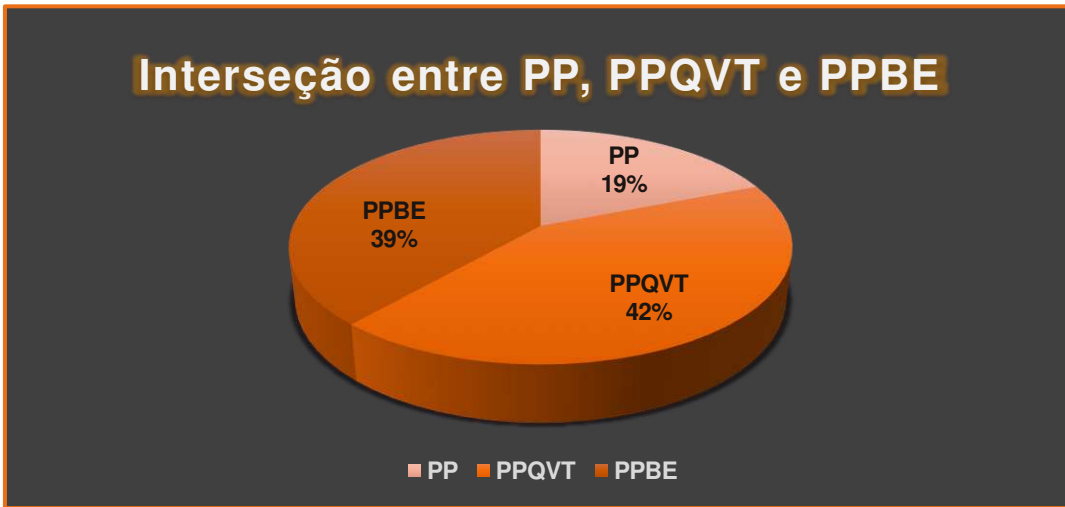
Autor(es)	Ano	Título do Trabalho	Objetivo do Trabalho
Baccin, A. A., da Silva, A. de F. M., Taschetto, C. da F., Rodrigues, J. M., Prates, P. F., & Vasconcellos, S. J. L	2020	A Psicologia Positiva e sua aplicação nos contextos do trabalho.	Investigar a produção científica na área de Psicologia Positiva e sua utilização no contexto do trabalho.
Paludo S dos S, Koller SH	2007	Psicologia Positiva: uma nova abordagem para antigas questões	Discutir nova proposta científica, que promete melhorar a qualidade de vida dos indivíduos e prevenir patologias.
Scorsolini-Comin, F	2012	Florescer: Uma nova compreensão sobre a natureza da felicidade e do bem-estar	Por uma nova compreensão do conceito de bem-estar: Martin Seligman e a Psicologia Positiva.
L. G. Camaliente	2016	Felicidade e bem-estar na visão da psicologia positiva	Investigar como os principais aspectos estudados por esta abordagem psicológica, tais como: emoção positiva, engajamento, sentido, relacionamentos positivos, realização positiva, resiliência e otimismo, aparecem no relato de experiências e vivências das pessoas e como estas definem a felicidade.
Vasquez, A. C. S., Ferreira, M. C. & Mendonça, H.	2019	Avanços na Psicologia Positiva: Bem-Estar, Engajamento e Redesenho no Trabalho	Demonstrar os avanços em Psicologia Positiva organizacional e do trabalho obtido por meio do desenvolvido de três conceitos principais. Teorias sobre bem-estar, engajamento no trabalho e comportamentos do redesenho do trabalho.
Limongi F. A. C.	2003	Livro Qualidade de vida no trabalho QVT	Conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial
Paschoal T., Tamayo A.	2008	Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho.	Avaliar o bem-estar no trabalho.
Limongi F. A. C.	2012	A qualidade de vida no trabalho	As relações com o comprometimento organizacional
Matias M. M., Siqueira V. A.	2008	Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar	Apresentar duas visões tradicionais e uma concepção

		psicológico e bem-estar no trabalho.	nova sobre bem-estar. Inicialmente, são revisadas as bases teóricas que sustentam o bem-estar subjetivo. As concepções sobre bem-estar psicológico, ancoradas nas teorias que desenharam os primórdios da psicologia positiva.
Novo, F. R	2005	Bem-Estar e Psicologia: Conceitos e Propostas de Avaliação	Foca a perspectiva individual e subjectiva do bem-estar privilegiando a vertente emocional.
Barros RM de A, Martím JIG., Cabral P,	2009	Investigação e Prática em Psicologia Positiva.	Reflexão e síntese desse movimento em expansão.
Seligman M. E., Csikszentmihalyi m.	2000	Positive Psychology: Na introduction. <i>American Psychologist Association</i> . Jan. 55(1): 5-14	Discutem questões como o que permite a felicidade, os efeitos da autonomia e da autorregulação, como o otimismo e a esperança afetam a saúde.
Fernandes S., Santos C.	2021	Psicologia positiva no Brasil: cenário atual e previsões futuras	Elaboração de instrumentos de avaliação, e em trabalhos acerca dos construtos resiliência, bem-estar, bem-estar subjetivo, satisfação conjugal e familiar e afetos em relacionamentos
Luthans F.	2002	A necessidade e significado do comportamento organizacional.	Analisar as contribuições do comportamento organizacional positivo para gestão de pessoas.

Fonte: Autoria própria (2024).

A partir do estudo desses 14 artigos foi possível identificar em quais deles encontrou-se a interseção entre a Psicologia Positiva, a qualidade de vida no trabalho e o bem-estar no contexto organizacional. Este conjunto de dados, apresentados no gráfico 1, visualiza-se a constância com que os autores abordam a Psicologia Positiva em relação a esses aspectos decisivos do ambiente profissional.

Gráfico 1. Análise visual da interseção da PP



Fonte: Autoria própria (2024).

A partir da análise do gráfico, observa-se que a Psicologia Positiva como conceito isolado aparece apenas em 19% dos artigos consultados, já a Psicologia Positiva integrada ao Bem-Estar dos Trabalhadores aparece em 39% dos artigos o que mostra uma preocupação com a saúde do trabalhador, consolidando com o que traz Camaliente (2016), em seu artigo que "A saúde do trabalhador é um componente fundamental para o bem-estar no ambiente de trabalho". Destaca-se que 42% dos resultados apontam para a importância da interconexão da psicologia positiva e a Qualidade de Vida no Trabalho, indo em confluência com a ideia de Limongi (2003), que afirma que "a Qualidade de Vida no Trabalho envolve não apenas a satisfação com as condições físicas, mas também a satisfação emocional e psicológica dos trabalhadores, o que pode ser amplamente promovido através dos princípios da psicologia positiva". Este ponto de vista sublinha a importância de criar um ambiente de trabalho que valorize as forças e virtudes dos funcionários, promovendo um bem-estar geral e um aumento na qualidade da produtividade que vai além de crescer a produção, mais sim melhorar as condições e o ambiente para que essa produtividade aconteça.

A frequência com que o tema é abordado, prever o reconhecimento da relevância desse campo de estudo para promover o bem-estar, a qualidade de vida e o engajamento dos trabalhadores dentro das organizações. A ampla variedade de tarefas sobre psicologia positiva no trabalho ou contexto organizacional, indica que os

pesquisadores reconhecem a necessidade de compreender e aplicar princípios psicológicos que promovam um ambiente de trabalho saudável e produtivo.

Essa abordagem não apenas busca melhorar a satisfação dos funcionários, mas também contribui para o alcance dos objetivos organizacionais. Portanto, os estudos e reflexões fornecidos pelos autores destacam a importância de integrar a psicologia positiva nas práticas de gestão de pessoas e no desenvolvimento de estratégias organizacionais voltadas para o bem-estar e o sucesso sustentável das empresas.

O panorama da psicologia positiva dialoga diretamente com os fatores de satisfação que dizem respeito ao bem-estar no trabalho, criando um tema de crescente importância ampliando a compreensão das emoções positivas no trabalho, desse modo a (PP) abre caminho para o desenvolvimento de intervenções eficazes que promovam o bem-estar individual e coletivo.

Em consonância com o discurso de Vasconcelos (2004), que adota o termo felicidade no trabalho para explorar a satisfação com relação aos aspectos do ambiente ocupacional, com a frequência e intensidade de emoções positivas. Logo, essas emoções no contexto organizacional ligadas a psicologia positiva no trabalho abrange uma área de estudo que mostra a possibilidade de transformar o ambiente de trabalho, impulsionando o sucesso e a sustentabilidade das empresas e essa visão disruptiva, traz o reconhecimento de que as emoções positivas como alegria, gratidão, otimismo e entusiasmo, são elementos essenciais para o bem-estar e a qualidade de vida do trabalhador.

De tal forma que ao agregar a psicologia positiva e o bem-estar no ambiente laboral fala-se de uma vivência subjetiva positiva que ocorre quando o afeto positivo no trabalho prevalece sobre o negativo, e o trabalho fornece práticas de desenvolvimento individual e realização pessoal.

Embora a Psicologia Positiva tenha se consolidado no campo de estudo formal recentemente, sua aplicação no âmbito organizacional vem ganhando forças nos últimos tempos, essa abordagem, que difere da tradicional ênfase nos problemas e distúrbios, propõe um olhar mais otimista e focado no desenvolvimento do potencial humano.

Descritores renomados da área das dinâmicas organizacionais, como Luthans (2002), Cameron et al. (2003) e Wright (2000), têm dedicado seus estudos à teorização e à aplicação dos conceitos da Psicologia Positiva no contexto organizacional. O foco central dessa nova perspectiva reside no capital humano, nas suas capacidades psicológicas e sociais, e no estudo do bom desempenho.

Ao invés de se concentrar nas falhas e fraquezas, a Psicologia Positiva propõe um olhar "enviesado positivo", reconhecendo as forças, talentos, excelências e as formas energizantes e generativas que impulsionam o desenvolvimento individual e sistêmico, favorecendo assim o bem-estar e qualidade de vida dos trabalhadores. Essa nova investida visa desvendar o potencial máximo de indivíduos e organizações, promovendo um ambiente de trabalho mais produtivo, otimista e gratificante. Com a aplicação desses conceitos, percebe-se que o bem-estar no trabalho não se resume apenas à satisfação profissional, mas envolve a realização pessoal e a expressão do potencial humano, provocando ao mesmo tempo uma melhor qualidade de vida.

Nesse sentido, o entrelace da Psicologia Positiva e Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) emerge como abordagem científica para um campo de estudo e prática essencial afim de promover ambientes de trabalho mais saudáveis e satisfatórios, destacando a importância de também causar a qualidade de vida tanto em situações individuais quanto organizacionais. No mesmo contexto, pode-se citar um exemplo associado a uma pesquisa científica conduzida por Martin Seligman em 1980, quando ainda era Presidente da American Psychological Association (Associação América de Psicologia). Seligman liderou uma série de estudos inovadores sobre psicologia positiva, um desses estudos, comissionado pela MetLife proporcionou valiosas percepções sobre a importância do otimismo no ambiente de trabalho. A MetLife estava tendo problemas de alta rotatividade com os agentes de seguros, o que estava custando muito dinheiro em recrutamento e treinamento.

Para resolver esse problema, a empresa recorreu a Martin Seligman, que conduziu uma pesquisa para identificar características que poderiam prever o sucesso dos vendedores. Seligman e sua equipe desenvolveram um teste de "estilo explicativo" para medir como os vendedores interpretavam situações, especialmente o fracasso. Após analisar milhares de dados, Seligman descobriu que vendedores otimistas superavam significativamente os pessimistas. No primeiro ano, os otimistas

venderam 37% mais seguros, e entre os vendedores com mais de um ano na empresa, os otimistas superaram os pessimistas em 50%. Esses resultados destacaram a importância do otimismo no sucesso profissional, mostrando como a psicologia positiva pode ser uma ferramenta crucial para enfrentar desafios organizacionais.

Outro exemplo ilustrativo dessa interação pode ser observado no caso da empresa Cacau Show, onde a implementação de práticas baseadas na Psicologia Positiva resultou em melhorias significativas na qualidade de vida no trabalho. A valorização do bem-estar emocional dos colaboradores, o incentivo ao trabalho em equipe e o reconhecimento das conquistas individuais foram elementos que contribuíram não apenas para o aumento da satisfação dos funcionários, mas também para a produtividade e a retenção de talentos.

Além disso, a QVT, influenciada pelos princípios da Psicologia Positiva, reconhece a importância de fatores intangíveis, como o apoio emocional e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, na promoção do bem-estar no trabalho. Isso implica não apenas em oferecer condições de trabalho seguras e salários justos, mas também em criar um ambiente onde os trabalhadores se sintam valorizados, motivados e capazes de alcançar seu potencial máximo, no quadro abaixo é possível identificar esses fatores através dos benefícios da interseção entre a Qualidade de Vida no Trabalho o Bem- Estar no Trabalho e a Psicologia Positiva nas Organizações.

Quadro 2. Interseção entre a PP, BET,QVT



Fonte: Autoria própria (2024).

Em suma, a combinação entre Psicologia Positiva e Qualidade de Vida no Trabalho representa uma abordagem abrangente e holística para promover ambientes de trabalho mais saudáveis, felizes e produtivos.

Por fim, a Psicologia Positiva e a Qualidade de Vida no Trabalho são assuntos de relevância crescente tanto para empregado quanto para empregador, uma vez que está diretamente relacionada à satisfação, produtividade e manutenção de talentos nas organizações, bem como seu conceito que ainda é complexo, que envolve tanto as condições objetivas de trabalho quanto as percepções e necessidades subjetivas dos trabalhadores.

Logo, os estudos e reflexões fornecidos pelos autores destacam a importância de integrar a psicologia positiva nas práticas de gestão de pessoas e no desenvolvimento de estratégias organizacionais voltadas para o bem-estar, qualidade de vida e o sucesso sustentável das empresas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O tema do artigo desperta interesse em diversas áreas como psicologia, administração, gestão de pessoas e sociologia, tornando-o atraente para a relevância acadêmica. Explorar como essa abordagem pôde ser aplicada nas organizações, e entender seus impactos no bem-estar e na qualidade de vida dos trabalhadores, abre espaço para novas pesquisas, estudos e contribuições teóricas. Afinal, trata-se de um campo de estudo relativamente novo que oferece uma perspectiva inovadora sobre o trabalho. Essa interação da psicologia positiva no trabalho é fundamental para compreendermos melhor como o trabalho influencia na vida das pessoas e como podemos criar ambientes de trabalho mais positivos e produtivos.

O estudo do comportamento humano no contexto do trabalho e como ele pode impactar diretamente na vida das pessoas sempre foi um tema de grande interesse. Acredita-se firmemente na importância de criar ambientes de trabalho saudáveis e produtivos, em que os funcionários se sintam valorizados, motivados e inspirados para alcançar seu pleno potencial. Assim, a escolha desse tema vem para construir espaços de trabalho onde o crescimento pessoal, o bem-estar e a qualidade de vida

sejam prioridades. O trabalho deve ser um espaço de realização e desenvolvimento pessoal e a psicologia positiva oferece a percepção de uma abordagem inovadora e promissora para a gestão de pessoas, focando nos aspectos positivos e construtivos do indivíduo e da organização.

A relevância social desse artigo é clara, pois foi possível identificar estratégias através da psicologia positiva que podem contribuir para a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores nas organizações. Ao aplicar a psicologia positiva na gestão de pessoas, será possível criar ambientes de trabalho mais saudáveis, onde trabalhadores se envolvam e cooperem entre si. Isso também poderá impulsionar descobertas e fortalecimentos dos talentos individuais, incentivando estes sujeitos a alcançarem seu potencial máximo. Quando as pessoas estão satisfeitas com o seu trabalho, há um aumento na produtividade, menor taxa de absenteísmo e menor tendência a abandonar seus empregos. E esses benefícios não são apenas vantajosos para a empresa, mas também para a sociedade na totalidade.

A psicologia positiva no trabalho, voltada para o bem-estar e qualidade de vida nas organizações, desempenha um papel crucial na formação dos alunos de administração, oferecendo uma perspectiva holística e humanizada sobre a gestão. Ao introduzir conceitos como engajamento dos colaboradores, resiliência, gratidão e sentido de propósito no ambiente de trabalho, esse campo de estudo não apenas complementa os conhecimentos tradicionais de gestão, mas também os enriquece, fornecendo ferramentas e estratégias para lidar com os desafios complexos do mundo corporativo.

Os futuros administradores que exploram esse tema são capacitados a entender não apenas as métricas financeiras e operacionais de uma organização, mas também a importância de cultivar um ambiente de trabalho saudável e inspirador, que promova o crescimento pessoal e profissional de seus trabalhadores. Além disso, ao incorporar os princípios da psicologia positiva no trabalho em suas práticas de gestão, esses alunos se tornam líderes mais eficazes, capazes de motivar suas equipes, promover a inovação e alcançar resultados sustentáveis a longo prazo. Em síntese, o estudo da (PP) no trabalho não apenas agrega valor ao currículo de administração, mas também fortalece o conhecimento de gestão dos futuros administradores, preparando-os para enfrentar os desafios e oportunidades de um mundo empresarial em constante evolução e transformação.

Portanto, conclui-se que a integração da Psicologia Positiva no contexto organizacional não apenas amplia o escopo do conhecimento em administração, mas também promove uma mudança fundamental na cultura corporativa. Ao reconhecer e nutrir os aspectos positivos dos trabalhadores, as organizações podem cultivar ambientes de trabalho que não apenas impulsionam o desempenho, mas também promovem o bem-estar individual e coletivo. Essa abordagem não se limita a uma simples estratégia de gestão, mas também representa uma visão transformadora que coloca as pessoas no centro das preocupações empresariais. Assim, ao adotar os princípios da Psicologia Positiva, as empresas não apenas prosperam financeiramente, mas também contribuem para uma sociedade mais saudável e equilibrada, onde o trabalho se torna não apenas uma obrigação, mas sim uma fonte de significado e realização pessoal.

REFERÊNCIAS

BACCIN, A. A. et al. A Psicologia Positiva e sua aplicação nos contextos do trabalho. *Psico*, [S. l.], v. 51, n. 3, p. 23, 2020. DOI: 10.15448/1980-8623.2020.3.32384. Disponível em: <<https://revistaseletronicas.pucrs.br/index.php/revistapsico/article/view/32384>>. Acesso em: 15 nov. 2023.

BARROS, R. M. de A.; MARTÍN, J. I. G.; CABRAL PINTO, J. F. V. Investigação e prática em Psicologia positiva. *Psicol Cienc Prof [Internet]*, 2010;30(2):318–27. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S1414-98932010000200008>>.

BOAINAIN, E. Tornar-se transpessoal: transcendência e espiritualidade na obra de Carl Rogers (1961). São Paulo: Summus, 1998.

CAMALIONTE, L. G.; BOCCALANDRO, M.P. Felicidade e bem-estar na visão da psicologia positiva. *Boletim - Academia Paulista de Psicologia*, São Paulo, v. 37, n. 93, p. 206-227, jul. 2017. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-711X2017000200004&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 13 ou. 2023.

CAMERON, KS; DUTTON, J.; QUINN, R.; WRZESNIEWSKI, A. Desenvolver uma disciplina de estudos organizacionais positivos. In: CAMERON, KS; DUTTON, J.; QUINN, R. (Org.). *Estudos organizacionais positivos: fundamentos de uma nova disciplina*

CAMERON, KS; DUTTON, JE; QUINN, RE (Orgs.). *Estudos organizacionais positivos: fundamentos de uma nova disciplina*. São Francisco.

DESSEN, MC; PAZ, M. das GT da. Bem estar pessoal nas organizações: o impacto de configurações de poder e características de personalidade. *Revista Brasileira de Psicologia Organizacional*, <https://www.scielo.br/j/rbpo>.

DONAIRE, D.; Zacarias, J. J.; PINTO, A. D. Um Estudo sobre a Qualidade de Vida no Trabalho nas Agências Bancárias do Vale do Ribeira:, 29., 2005, Brasília. *Anais eletrônicos...* Brasília: ANPAD, 2005.

FERNANDES, S. C. S. et al. Psicologia positiva no Brasil: cenário atual e previsões futuras. *Revista Brasileira de Terapias Comportamentais e Cognitivas*, 2021, v. 17, n. 2. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.5935/1808-5687.20210025>. Acesso em: 19 jun. 2023.

HERZBERG, F.; MAUSNER, B.; SNYDERMAN, BB *A motivação para trabalhar*. Sao Paulo, SP. 1998

LAND, Kenneth C.; SPILERMAN, S. Modelos de Indicadores Sociais. Russell Sage Foundation, 1975

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; OLIVEIRA, P. M. Avaliação da gestão de programas de Qualidade de Vida no Trabalho. RAE- Eletrônica, v. 4, n. 1, art. 9, jan./jun. 2005.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. Indicadores empresariais de Qualidade de Vida no Trabalho: ISO 9000. 1996. Tese (Doutorado não publicada) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo, São Paulo, SP.

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; SCHIRRMESTER, R. A qualidade de vida no trabalho: relações com o comprometimento organizacional nas equipes multicontratuais. Rev. Psicol. Organ. Trab., v. 12, n. 3, Florianópolis, dez. 2012.

LUTHANS, F. A necessidade e o significado do comportamento organizacional positivo. Jornal de Comportamento Organizacional, v. 23, n. 6, p. 695-706, 2002.

LYUBOMIRSKY, S. Pursuing happiness: The architecture of sustainable change. Review of General Psychology, v. 9, n. 2, p. 111–131, 2005. DOI: <https://doi.org/10.1037/1089-2680.9.2.111>.

MASLOW, Abraham H. Motivação e Personalidade. Nova Iorque: Harper & Row Publishers, Inc, 1954. Copyright 1970 por Abraham H. Maslow.

MARUJO, H. Á. Revolução positiva: Psicologia Positiva e práticas apreciativas em contextos organizacionais. Comportamento Organizacional e Gestão, v. 13, n. 1, p. 115-136, 2007.

MORIN, Estelle M. Os sentidos do trabalho. Rev. Adm. Empresas, v. 41, n. 3, p. 08-19, 2001. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0034-75902001000300002>.

NOVO, F. R.; BEM-ESTAR e psicologia: conceitos e propostas de avaliação. RIDEP, v. 2, n. 20, 2005.

NUNES, Patrícia. Psicologia Positiva. O Portal do Psicólogo, Coimbra, p. 1-49, set. 2008. Disponível em: http://www.psicologia.pt/artigos/ver_artigo_licenciatura.php?codigo=A0337. Acesso em: 13 abr. 2019.

PASCHOAL, T; TAMAYO, Alvaro. Construção e validação da Escala de bem-estar no trabalho. *Avaliação Psicológica*, Porto Alegre, v. 7, n. 1, p. 11-22, abr. 2008. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712008000100004&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 13 out. 2023.

PALUDO, S. dos S.; KOLLER, S. H. Psicologia Positiva: uma nova abordagem para antigas questões. Psicol. Reflex. Crit., v. 20, n. 1, p. 31-39, 2007. DOI:

<https://doi.org/10.1590/S0103-863X2007000100002>.

SCORSOLINI-COMIN, F. Por uma nova compreensão do conceito de bem-estar. *Paidéia* (Ribeirão Preto), doi:<http://dx.doi.org/10.1590/1982-43272253201315>.

SELIGMAN, M. Felicidade Autêntica: Usando a Nova Psicologia Positiva para a realização permanente. Rio de Janeiro: Objetiva, 2002.

SELIGMAN, Martin. E. P. Building Human Strength: Psychology's Forgotten Mission. *APA Monitor*, 1998.

SELIGMAN, Martin E. P. Aprenda a Ser Otimista. Rio de Janeiro: Nova Era, 2012.

SELIGMAN, Martin E. P. Felicidade Autêntica. Rio de Janeiro: Editora Objetiva, 2009.

SELIGMAN, M. E. P.; CSIKSZENTMIHALYI, M. Positive Psychology: An introduction. *American Psychologist Association*. Jan. 55(1): 5-14, 2000

SELIGMAN, M. E. P.; CSIKSZENTMIHALYI, M. Positive Psychology: An introduction. *American Psychologist Association*. 2ed. 2002

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(2), 201-209. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722008000200010>

VAN HORN, J. E.; TARIS, T. W.; SCHAUFELI, W. B.; SCHEURS, P. J. G. The structure of occupational well-being: a study among Dutch teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, v. 77, p. 365-375, 2004

VASCONCELOS, A. F. (2004). Felicidade no ambiente de trabalho: Exame e proposição de algumas variáveis críticas. *Revista Eletrônica de Administração*, 10(1), 1-18

WALTON, Richard E. Quality of working life: what is it? *USA: Slow Management Review*, v.15, n.1, p.11-21, 1973.