

FLORESCIMENTO ORGANIZACIONAL: UM OLHAR A PARTIR DE ESTUDANTES DE GRADUAÇÃO E PÓS GRADUAÇÃO DO RIO GRANDE DO SUL

LINÉIA CARNEIRO

FACULDADE SANTO AUGUSTO (FAISA)
lineiacarneiro@yahoo.com.br

ADRIANE FABRICIO

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA (UFSM)
adrianefabricio@yahoo.com.br

LIANE BEATRIZ ROTILI

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA (UFSM)
rotili@terra.com.br

Introdução

Ao encontro da psicologia e do comportamento positivo, o termo “florescimento” refere-se a uma circunstância de prosperidade, de desenvolvimento e a um estado progressivo de satisfação e bem-estar no contexto do trabalho (Siqueira, 2014). Diehla, Haya e Bergb (2011), defendem que para que se estabeleça um estado psicológico que favoreça o florescimento se faz necessário o indivíduo vivenciar três vezes mais afetos positivos do que negativos, demonstrando que os estados emocionais positivos possibilitam distinguir os indivíduos que florescem.

Problema de Pesquisa e Objetivo

Atualmente o Brasil passa por um momento de crise política e econômica, isso faz com que as pessoas sejam atingidas de várias formas, o presente estudo foi realizado com 47 alunos de cursos de graduação e pós-graduação que residem na região noroeste do Estado do Rio Grande do Sul e busca identificar se as dimensões de Florescimento Organizacional estão presentes na maioria desses estudantes a partir da EFLOT proposta por SIQUEIRA (2014)

Fundamentação Teórica

As pessoas alcançam o florescimento quando experimentassem um alto grau de propósito, significado, otimismo, competência e satisfação com a própria vida (Diener et al.) A teoria do bem-estar (florescimento) proposta por Seligman (2014) tem cinco elementos: emoção positiva, engajamento, sentido, relacionamentos positivos e realização, destes elementos, a emoção positiva e o engajamento, são os únicos que são subjetivos, ou seja, dependem apenas da percepção do respondente, os demais são analisados através da realidade apresentada por cada indivíduo.

Metodologia

Esta é uma pesquisa descritiva, com abordagem quantitativa, técnica de coleta de dados é do tipo Survey, Este estudo foi realizado na região noroeste do Estado do Rio Grande do Sul, com alunos participantes de cursos de graduação e pós-graduação de três Instituições de Ensino Superior da região. A amostra é composta de 47 alunos, a escolha dos respondentes para a amostragem foi não probabilística e por conveniência, uma vez que o questionário foi enviado por e-mail e redes sociais para os alunos, os que tinham disponibilidade acessaram o questionário eletrônico e responderam.

Análise dos Resultados

Portanto, a amostra é composta em sua grande maioria por pessoas do sexo feminino com idades entre 20 e 30 anos, solteiras, que exercem atividades remuneradas e são independentes financeiramente, a grande maioria dos respondentes participa de cursos de graduação em administração e/ou ciências contábeis, a maioria dos respondentes, 96% apresentou coeficientes altos de florescimento

Conclusão

Através da análise dos resultados obteve-se que dos 47 alunos de cursos de graduação e pós graduação envolvidos na pesquisa 96% apresentaram índice alto de florescimento no trabalho, 2% apresentaram um nível intermediário e os demais 2% apresentaram nível baixo de florescimento, em meio a esse contexto conclui-se que esses alunos estão com níveis bons de bem estar e que sentem-se bem nos seus ambientes de trabalho. a pesquisa identificou também, que dos 5 constructos que a teoria do florescimento de Seligman os alunos tem mais desenvolvido o segundo constructo que se refere ao engajamento.

Referências Bibliográficas

SELIGMAN, M. E. P. Florescer: uma nova compreensão sobre a natureza da felicidade e do bem-estar. Tradução: Cristina Paixão Lopes. Rio de Janeiro: Objetiva, 2011.
SIQUEIRA, M. M. M. Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e gestão. Organizadora: Mirlene Maria Matias Siqueira. Porto Alegre: Artmed, 2014.
LOPES, L. F. D. Métodos Quantitativos. 1 ed. Santa Maria, UFSM, 2016.

FLORESCIMENTO ORGANIZACIONAL: UM OLHAR A PARTIR DE ESTUDANTES DE GRADUAÇÃO E PÓS GRADUAÇÃO DO RIO GRANDE DO SUL

1. INTRODUÇÃO

Ao encontro da psicologia e do comportamento positivo, o termo “florescimento” refere-se a uma circunstância de prosperidade, de desenvolvimento e a um estado progressivo de satisfação e bem-estar no contexto do trabalho (Siqueira, 2014). Diehla, Haya e Bergb (2011), defendem que para que se estabeleça um estado psicológico que favoreça o florescimento se faz necessário o indivíduo vivenciar três vezes mais afetos positivos do que negativos, demonstrando que os estados emocionais positivos possibilitam distinguir os indivíduos que florescem.

Florescimento no trabalho está ligado, a prosperidade, a felicidade, ao engajamento, a automotivação, ao sucesso e a aprendizagem (Bono, Davies e Rasc, 2011). A definição destes autores associa-se com a de prosperidade no trabalho, definida por Spreitzer *et al.* (2005), ao abordar as experiências de vigor, entusiasmo e aprendizagem, porém, se sobressai ao incluir no conceito a felicidade, as emoções positivas e o engajamento.

Porém, algumas atividades profissionais há um maior desgaste psicológico, o que acaba dificultando o florescimento e a saúde do indivíduo. Em que pesem tais dificuldades, é imprescindível a compreensão dos construtos existentes, na medida em que pode contribuir de modo pontual para a efetividade organizacional, possibilitando, por exemplo, estratégias e ações voltadas aos processos de trabalho que reduzam tais desgastes (CARVER E CONNOR-SMITH, 2010).

Atualmente o Brasil passa por um momento de crise política e econômica, isso faz com que as pessoas sejam atingidas de várias formas, seja com o aumento de preços, com o aumento dos níveis de desemprego, ou seja, é impossível que em uma situação como essa, as pessoas não fiquem psicologicamente abaladas, um dos objetivos da psicologia positiva é o equilíbrio entre os fatores positivos e negativos, dessa forma será possível desenvolver o bem estar e o florescimento do indivíduo, tanto no setor pessoal quanto no profissional (SELIGMAN, 2011).

Diante do exposto, o presente estudo foi realizado com 47 alunos de cursos de graduação e pós-graduação que residem na região noroeste do Estado do Rio Grande do Sul e busca identificar se as dimensões de Florescimento Organizacional estão presentes na maioria desses estudantes a partir da Escala de Florescimento no Trabalho proposta por Siqueira (2014).

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Psicologia Positiva

A origem da psicologia positiva não é consensualmente definida, Rich (2001), afirma que ela tenha surgido muito antes do século XX e que Rogers e Maslow, já desenvolviam tópicos muito semelhantes aos trabalhados atualmente pela psicologia positiva, segundo ele, a origem da psicologia positiva é a psicologia humanista, dessa forma, a psicologia positiva não seria um movimento novo mas sim, o desabrochar de uma teoria antiga. Por outro lado,

alguns autores afirmam que ela surgiu quando Martin Seligman era presidente da American Psychological Association (APA) e propôs aos psicólogos que criassem uma psicologia com foco nas forças e virtudes do ser humano, com o objetivo de nutrir e desenvolver o que há de melhor em cada um, isso por que, segundo Seligman e Csikszentmihalyi (2000), a partir da Segunda Guerra Mundial o foco da psicologia se concentrou em reparar e curar os danos causados pela guerra, esquecendo-se assim do lado positivo e do desenvolvimento, voltando-se muito mais para a cura, dessa forma, a psicologia positiva é o movimento científico que objetiva identificar as qualidades das pessoas e promover o seu funcionamento positivo (Snyder e Lopez, 2009), colaborando para o florescimento e o funcionamento saudável dos indivíduos, grupos e organizações através do fortalecimento das competências ao invés de corrigir deficiências (Paludo e Koller, 2005).

Dessa forma, o principal objetivo da psicologia positiva, é ter um entendimento científico sobre as forças e vivências humanas com foco voltado para a felicidade e as possíveis intervenções no sentido de aliviar as dores e proporcionar o bem-estar subjetivo na vida das pessoas. Para tal, o caráter científico enfatizado pelos autores responsáveis por esse movimento é para enfatizar que a psicologia positiva não deve ser confundida com autoajuda ou com afirmações baseadas no esoterismo ou com qualquer tipo de religião, sendo, portanto o desenvolvimento de virtudes e características do ser humano, não através da mística, mas sim da ciência (Seligman, Steen, Park, & Peterson, 2005).

A partir disso, o conhecimento das forças e virtudes poderia propiciar o “florescimento” (*flourishing*) das pessoas, comunidades e instituições. E o florescimento tem sido um termo bastante utilizado na psicologia positiva, como uma condição que permite o desenvolvimento pleno, saudável e positivo dos aspectos psicológicos, biológicos e sociais dos seres humanos. Também representa um estado no qual os indivíduos sentem uma emoção positiva pela vida, apresentam um ótimo funcionamento emocional e social e não possuem problemas relacionados à saúde mental, o que não quer dizer ser um “super-homem ou super-mulher”, mas indivíduos considerados em pleno florescimento são aqueles que vivem intensamente mais do que simplesmente existem (KEYES & HAIDT, 2003).

O objetivo da psicologia positiva não se concentra em negar o que é ruim, o que vai mal, ou o que é desagradável na vida dos seres humanos, pois ela reconhece a existência do sofrimento humano, as situações de risco e as patologias, entretanto pretende focar nas questões positivas, aumentar e desenvolver os aspectos positivos na vida das pessoas (KEYES & HAIDT, 2003).

O autor Seligman (2002) afirma que existem três pilares que sustentam o estudo da psicologia positiva, e que são: o estudo das experiências subjetivas (as situações através da percepção do indivíduo); o estudo das características individuais (as características sentimentais reais de cada indivíduo); e o estudo dos grupos e instituições (os meios no qual o indivíduo está inserido). Sendo que, as experiências subjetivas dizem respeito ao bem-estar subjetivo de cada pessoas, ou seja, satisfações e emoções positivas em relação ao passado, prazeres, felicidades, otimismo, esperança e planos positivos em relação ao futuro. Já o estudo das características individuais abrange os trabalhos sobre a capacidade para o afeto, perdão, sabedoria e habilidades interpessoais, que são os sentimentos de cada pessoa. Quanto ao funcionamento dos grupos e instituições, cabem os estudos sobre responsabilidade, civilidade, altruísmo e trabalho ético (CONSANTINO, 2011).

Uma contribuição da psicologia positiva envolve a possibilidade de abordar as questões envolvidas no desenvolvimento das pessoas, reconhecendo que elas e as experiências estão inseridas em contextos sociais e culturais. Certamente, esse movimento não

é o único que distingue a importância do ambiente social para o comportamento humano, no entanto, produz uma mudança na teoria psicológica ao conceitualizá-lo como um organismo integrado. Por isso, dedica-se, também, ao estudo do funcionamento de grupos e instituições, por entender que esses ambientes são significativos na vida das pessoas (PALUDO E KOLLER, 2007).

2.2 Florescimento Organizacional

E, o que é florescimento? Felicia Huppert e Timothy So, da Universidade de Cambridge, definiram e avaliaram o florescimento nos 23 países da União Europeia. A definição dos autores adota o mesmo espírito da teoria do bem-estar: para florescer, um indivíduo deve ter todas as características essenciais (Emoções positivas; Engajamento, interesse; Sentido, propósito) e, três das seis características adicionais (Autoestima; Otimismo; Resiliência; Vitalidade; Autodeterminação e Relacionamentos positivos) (SELIGMAN, 2011).

Ao encontro do comportamento organizacional positivo, o termo “florescimento” trás como significado uma situação de prosperidade, desenvolvimento e um estado progressivo de satisfação e bem estar no tange ao trabalho. A botânica, ao qual se dá a origem ao termo, o significado da palavra esta associada à concepção de desabrochar, aflorar, desenvolver e florescer, pois esta ligada ao surgimento de flores em uma planta ou a época em que elas brotam (SIQUEIRA, 2014).

Diversos estudos sugerem que o florescimento surge como resultado da evidência que há dos afetos positivos sobre os negativos, o que é especialmente relevante para o ajuste emocional, bem como para a saúde em geral das pessoas (Diehla, Haya e Bergb, 2011; Dienet et al., 2010; Diener e Chan 2011; Silva e Caetano, 2011). Os autores Diehla, Haya e Bergb (2011) defendem que para que se estabeleça um estado psicológico que favoreça o florescimento o necessário que a pessoa vivencie três vezes mais afetos positivos do que afetos negativos, demonstrando que os estados emocionais positivos permitem distinguir os indivíduos que florescem.

Florescimento representa uma conceituação mais geral de bem-estar psicológico, caracterizado por indivíduos que percebem que sua vida está indo bem, se sentem bem e funcionam de forma eficaz (Diener *et al.*, 2009). A expectativa do florescimento – *flourishing* – é fundamentada nas teorias humanísticas que trazem as exigências psicológicas, como as necessidades por competência, afinidade e auto aceitação (Siqueira, 2014). Para Diener e Chan (2011), as características principais de uma boa vida e, em consequência, uma vida em florescimento, incluem a felicidade, a saúde e a longevidade. Nessa perspectiva, ele pode ser entendido como uma síndrome dos sentimentos positivos e do funcionamento positivo no ambiente de trabalho.

Os estudos sobre o florescimento no trabalho são recentes e tem sido amparado por alguns estudos desenvolvidos na esfera da psicologia positiva, que busca compreender as experiências favoráveis vivenciadas em diferentes domínios da atividade dos indivíduos, incluindo, o contexto do trabalho (BAKKER E SCHAUFELI, 2008; BONO, DAVIS E RASCH, 2011; FREDRICKSON E LOUSADA, 2005; HARTEK, SCHMIDT E KEYES, 2003).

Estudo realizado por Demerouti, Bakker e Gevers (2015) investigou se a elaboração de demandas de trabalho e recursos relaciona-se positivamente com o desempenho contextual e criatividade por meio do engajamento de trabalho e florescimento. Os resultados apontam que, trabalhar engajado está positivamente relacionado ao comportamento extra papel na

forma de criatividade e desempenho contextual, o estudo também descobriu que os funcionários florescentes podem ser mais criativos em seu trabalho. As organizações podem usar essas informações não só para descobrir o impacto real do bem-estar no comportamento extra-papel (como este é atualmente pouco estudada, em grande medida), mas também para treinar pessoas para usar o trabalho mais eficaz na elaboração de estratégias para ajustar as suas características de trabalho de tal forma que eles podem se tornar mais engajados em seu trabalho e florescer em sua vida. O estudo mostra que é promissor para pesquisadores e profissionais para fazer aumentar as estratégias mais específicas usadas pelos funcionários, a fim de estimular o bem-estar, criatividade e comportamento de cidadania organizacional.

As pessoas alcançariam o florescimento quando experimentassem um alto grau de propósito, significado, otimismo, competência e satisfação com a própria vida (Diener *et al.*, 2010). Esses elementos, que fazem parte de diferentes esferas da vida, incluindo aí o trabalho, podem e, sofrem influência de múltiplos determinantes, dentre eles a hereditariedade, a personalidade e os recursos ambientais (DIENER *ET AL.*, 1999).

A teoria do bem-estar (florescimento) proposta por Seligman (2014) tem cinco elementos: emoção positiva, engajamento, sentido, relacionamentos positivos e realização, destes elementos, a emoção positiva e o engajamento, são os únicos que são subjetivos, ou seja, dependem apenas da percepção do respondente, os demais são analisados através da realidade apresentada por cada indivíduo.

3. METODOLOGIA

Esta é uma pesquisa descritiva que segundo Gil (2007) “tem como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então o estabelecimento de relação entre variáveis” com abordagem quantitativa que para Lopes et al (2008), permite identificar características de uma população que podem ser quantificados, já a técnica de coleta de dados é do tipo *Survey*, Babbie (2001) afirma que essa técnica permite enunciados descritivos sobre alguma população, isto é, descobrir a distribuição de certos traços e atributos.

Este estudo foi realizado na região noroeste do Estado do Rio Grande do Sul, com alunos participantes de cursos de graduação e pós-graduação de três Instituições de Ensino Superior da região. A amostra é composta de 47 alunos, a escolha dos respondentes para a amostragem foi não probabilística e por conveniência, uma vez que o questionário foi enviado por e-mail e redes sociais para os alunos, os que tinham disponibilidade acessaram o questionário eletrônico e responderam.

A escala de Florescimento no Trabalho foi validade no Brasil por Siqueira (2014), é composta por oito itens, disposta em uma escala de 7 pontos (1- discordo totalmente, 2- discordo em grande parte, 3- discordo, 4- nem concordo, nem discordo, 5- concordo, 6- concordo em grande parte, 7- concordo completamente), segundo o grau de concordância com cada uma das situações apresentadas.

A apuração dos resultados é obtida através da soma dos escores, que pode variar de 8 que significa forte discordância com todos os itens a 56 que significa forte concordância com todos os itens. Além disso, considerou-se a padronização de escalas proposta por Lopes (2016) onde para esta escala: um escore abaixo de 20 significa baixo florescimento, escore acima de 21 e inferior a 36 indica nível intermediário e escore acima de 37 indica alto florescimento.

A confiabilidade da escala de Florescimento no Trabalho proposta por Siqueira (2014), foi avaliada através do coeficiente *alpha de cronbach*, que segundo Hair Jr. Et al (2005), um nível satisfatório de confiabilidade obtido através deste coeficiente quer dizer que

as respostas dos pesquisados estão apresentando coerência com o respectivo instrumento, para ele uma variação do *alpha de cronbach* entre 0,7 e 0,8 é considerada boa, enquanto que o valor acima de 0,9 é considerado excelente, uma vez que, quanto mais próximo de 1 for o coeficiente, maior é a confiabilidade do instrumento. O instrumento proposto pela autora foi validado com o coeficiente do *alpha de cronbach* de 0,85 para esta pesquisa foi obtido o coeficiente de 0,87 confirmando assim, a consistência interna e confiabilidade dos dados.

4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1 Caracterização do perfil dos respondentes

Quanto aos dados pessoais, a amostra de respondentes apresenta as seguintes características: a maioria 68% é do sexo feminino e, portanto, 32% são do sexo masculino, quanto à faixa etária tem-se: 83% com idades entre 20 e 30 anos e 17% com idades entre 31 e 40 anos, quanto ao estado civil obteve-se: 74% solteiros, 24% casados e 2% em outras situações como divorciados ou separados.

Com relação aos dados ocupacionais tem-se que: 85% dos respondentes exercem atividades remuneradas e 15% não exercem atividades remuneradas, dos 85% que exercem atividades remuneradas: 52,5% atuam no setor de serviços, 25% no comércio, 22,5% no setor de indústria. Quanto à independência financeira, obteve-se: 70% afirmaram serem independentes financeiramente e os demais 30% afirmam não serem independentes neste quesito, ressalta-se que da amostra de 47 alunos, apenas 7 afirmaram que não exercem atividades remuneradas, porém, no que tange a independência financeira, o percentual de 30% que afirmou não ser independente é equivalente à 14 respondentes, ou seja, nem todos os que trabalham são independentes financeiramente.

Quanto aos cursos que os respondentes participam, apresenta-se: 47% do curso de graduação em administração, 15% cursando graduação em ciências contábeis, 6,4% cursando pós-graduação em administração ou gestão, e os demais 31,6% participam de cursos de outras áreas.

Portanto, a amostra é composta em sua grande maioria por pessoas do sexo feminino com idades entre 20 e 30 anos, solteiras, que exercem atividades remuneradas e são independentes financeiramente, a grande maioria dos respondentes participa de cursos de graduação em administração e/ou ciências contábeis.

4.2 Aplicação da Escala de Florescimento no Trabalho (EFLLOT)

O quadro 1, apresenta as questões que compõe a escala proposta pela autora, e que os pesquisados responderam conforme a percepção sobre cada situação.

1) Em meu trabalho, as minhas relações sociais me dão suporte e são recompensadoras .
2) Em meu trabalho, estou envolvido e interessado nas atividades diárias que executo .
3) Em meu trabalho, contribuo ativamente para a felicidade e o bem-estar dos outros.
4) Em meu trabalho, sou competente e capaz de fazer as atividades que são importantes.
5) O meu trabalho contribui para que eu seja uma boa pessoa e viva uma boa vida.
6) O meu trabalho contribui para que eu seja otimista a cerca do meu futuro.
7) O meu trabalho contribui para que eu leve uma vida com propósito e significado
8) Em meu trabalho, as pessoas me respeitam.

Discordo totalmente, 2- Discordo em grande parte, 3- Discordo, 4- Nem discordo, nem concordo, 5- Concordo, 6- Concordo em grande parte, 7- Concordo totalmente

Quadro 1- Escala de Florescimento no Trabalho (Siqueira, 2014)Fonte: Dados da pesquisa

Com base no modelo da Escala de Florescimento no Trabalho, proposto por Siqueira (2014), o Quadro 2 apresenta o resultado geral da pesquisa feita com 47 alunos de cursos de graduação e pós-graduação de três Instituições de Ensino Superior do noroeste do Estado do Rio Grande do Sul.

ALUNO	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	SOMA	PAD_FLO	CLA_FLO
1	2	5	7	7	7	7	7	2	44,00	78,18	ALTO
2	7	6	7	7	7	7	7	6	54,00	96,36	ALTO
3	4	7	6	6	5	4	5	5	42,00	74,55	ALTO
4	5	5	7	6	7	7	7	7	51,00	90,91	ALTO
5	5	7	6	6	7	7	7	6	51,00	90,91	ALTO
6	6	6	7	7	6	5	5	7	49,00	87,27	ALTO
7	5	7	5	7	7	7	7	7	52,00	92,73	ALTO
8	6	6	6	7	6	7	7	7	52,00	92,73	ALTO
9	5	7	6	5	4	4	5	5	41,00	72,73	ALTO
10	6	4	3	5	4	2	3	6	33,00	58,18	INTERM
11	7	6	7	7	7	7	7	5	53,00	94,55	ALTO
12	1	6	7	7	4	4	5	7	41,00	72,73	ALTO
13	6	7	7	7	7	7	7	6	54,00	96,36	ALTO
14	5	6	6	5	4	4	4	5	39,00	69,09	ALTO
15	7	6	7	5	5	5	5	6	46,00	81,82	ALTO
16	7	7	7	7	6	7	7	6	54,00	96,36	ALTO
17	5	6	6	7	6	5	4	5	44,00	78,18	ALTO
18	7	7	7	6	5	6	5	7	50,00	89,09	ALTO
19	5	6	5	6	5	5	5	5	42,00	74,55	ALTO
20	6	6	6	6	5	5	5	7	46,00	81,82	ALTO
21	7	7	7	7	7	7	7	7	56,00	100,00	ALTO
22	7	5	5	5	5	3	3	7	40,00	70,91	ALTO
23	5	5	5	5	5	5	5	5	40,00	70,91	ALTO
24	6	7	6	6	7	5	7	7	51,00	90,91	ALTO
25	5	5	4	6	5	4	5	6	40,00	70,91	ALTO
26	6	6	7	7	6	6	6	6	50,00	89,09	ALTO
27	4	7	6	6	5	5	5	5	43,00	76,36	ALTO
28	6	6	6	6	6	6	7	5	48,00	85,45	ALTO
29	5	7	6	6	7	6	5	5	47,00	83,64	ALTO
30	6	7	6	6	7	7	7	7	53,00	94,55	ALTO
31	5	5	6	5	5	6	6	5	43,00	76,36	ALTO
32	7	7	5	7	6	7	7	5	51,00	90,91	ALTO
33	6	6	7	7	5	4	4	6	45,00	80,00	ALTO
34	7	7	7	7	7	7	7	5	54,00	96,36	ALTO
35	5	6	7	6	5	5	5	6	45,00	80,00	ALTO
36	5	6	5	6	7	7	6	5	47,00	83,64	ALTO
37	5	7	7	7	7	6	6	7	52,00	92,73	ALTO
38	5	7	7	6	7	6	6	7	51,00	90,91	ALTO
39	6	7	6	7	7	7	7	7	54,00	96,36	ALTO
40	4	1	2	1	1	2	4	1	16,00	27,27	BAIXO
41	7	7	5	6	7	6	7	6	51,00	90,91	ALTO
42	7	7	6	7	7	6	7	7	54,00	96,36	ALTO
43	6	6	6	7	6	7	7	6	51,00	90,91	ALTO
44	5	6	6	7	6	6	7	7	50,00	89,09	ALTO
45	7	6	5	6	7	6	6	6	49,00	87,27	ALTO
46	4	7	7	7	7	7	7	6	52,00	92,73	ALTO

47	6	6	7	7	7	6	7	7	53,00	94,55	ALTO
----	---	---	---	---	---	---	---	---	-------	-------	-------------

Quadro 1- Escala de Florescimento no Trabalho (Siqueira, 2014)

Fonte: Dados da pesquisa

O Quadro 2 demonstra que a maioria dos respondentes, 96% apresentou coeficientes altos de florescimento, segundo Siqueira (2014), um alto escore na escala significa que os respondentes tem uma autoimagem positiva em relação a aspectos de seu trabalho associados ao suporte social, ao interesse e a contribuição ativa para o correto andamento das atividades e do bem estar comum das pessoas com que se relacionam, assim como para o sentimento de competência e capacidade para o bom exercício profissional, além disso, os trabalhadores com alto escore nessa escala tem o sentimento de que, por intermédio do trabalho, podem obter uma boa vida e serem pessoas melhores, além de se tornarem mais otimistas em relação ao futuro, vislumbrando uma vida com propósito e significado. Em meio a isso, observa-se porém, que um dos respondentes o de número 40 apresenta um nível de florescimento muito baixo em relação aos demais, isso pode ocorrer talvez por que o seu trabalho não seja remunerado, ou por que ele esteja em uma atividade onde realmente não se sinta interessado e não perceba ou sinta o significado para sua vida, o mesmo pode ocorrer para o respondente de número 10 que apresentou escore médio na escala.

Na sequencia, a figura 1, apresenta as médias das questões da escala de Florescimento no Trabalho.

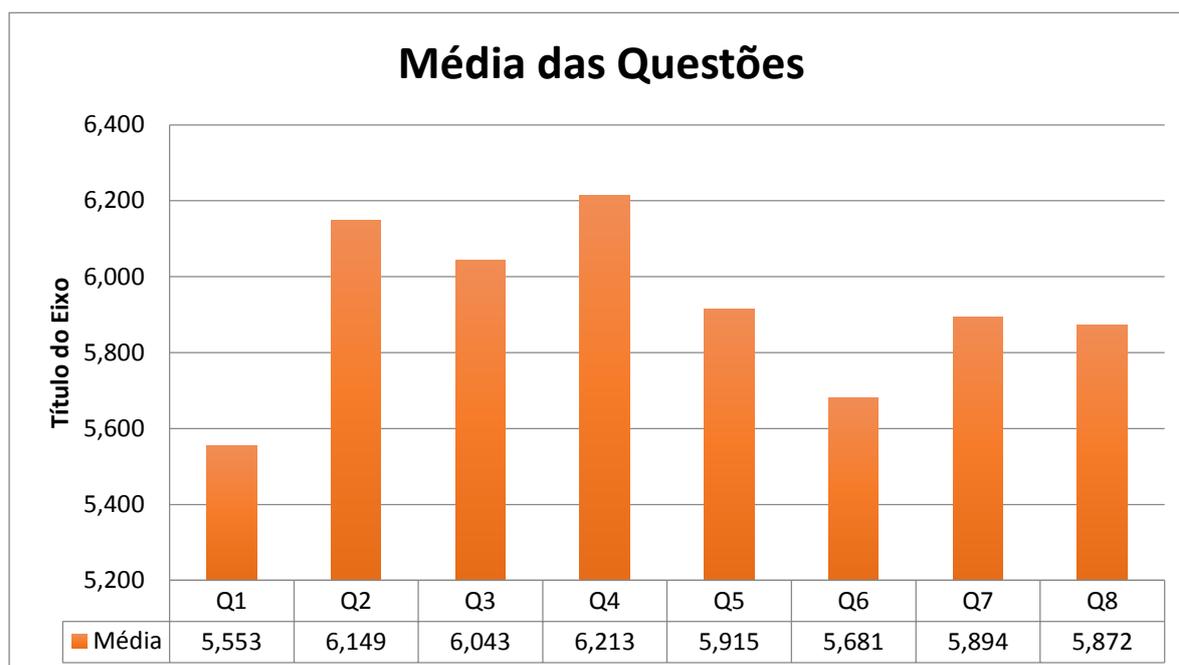


Figura 1: Média das questões

Fonte: Dados da pesquisa

Percebe-se que a questão que apresentou a menor média foi a questão 1, que afirmava aos respondentes que no trabalho as relações sociais davam suporte e eram recompensadoras, com isso pode-se dizer que os alunos não sentem-se seguros com suas relações nos seus ambientes de trabalho, esse item da pesquisa está diretamente relacionado ao quinto constructo da teoria do florescimento de Seligman (2011), que são as relações positivas, segundo o autor, as outras pessoas são o melhor antídoto para os momentos ruins da vida e a fórmula mais confiável para os bons momentos, isso significa que deve-se manter e desenvolver cada vez mais os relacionamentos positivos, que são os relacionamentos que

fazem bem para as pessoas, são aqueles relacionamentos onde há respeito, gentilezas, enfim, relacionamento que proporcionem o bem estar, quando há evidencia de bons relacionamentos, as pessoas tendem a fechar-se em si próprias, guardando mágoas, e até mesmo arquitetando situações que podem prejudicar outras pessoas, com isso, cria-se um ambiente de negatividade, de falta de confiança, ou seja, um ambiente com relações não confiáveis, não recompensadoras e que portanto, não conseguem dar suporte para a vida. Na sequência percebe-se que a segunda questão que apresentou média mais baixa foi a de número 6, que afirma que o trabalho contribui para que o individuo seja otimista em relação ao seu futuro, percebe-se que, conforme mencionado anteriormente, quando as relações de trabalho não são positivas cria-se um ambiente negativo, uma das consequências disso é a falta de otimismo, como pode-se perceber a sequencia de causas e consequências do instrumento é bastante explicita e clara.

Em contra partida, a questão com a maior média foi a 4, que afirma que o respondente é capaz de fazer as atividades que são importantes para ele, na sequência a segunda maior média está na questão 2, que afirma que o aluno está envolvido e interessado nas atividades diárias que executa, esses são fatores subjetivos, pois a avaliação do nível é feita pelo próprio individuo, portanto está relacionado ao segundo constructo da teoria de Seligman (2011), o engajamento, em termos práticos significa que o individuo apresenta um interesse real e sente prazer e satisfação com as suas atividades, é natural que pessoas com níveis altos de engajamento afirmarem que perdem a noção do tempo, normalmente essas pessoas tem excelente domínio técnico dos assuntos relacionados as suas atividades, isso por que, como estão muito engajadas com o ambiente e com a atividade, acabam desenvolvendo-se muito mais dentro delas, isso contribui para que a pessoa se aprimore e desenvolva cada vez mais dentro da função, portanto, esteja mais propensa a florescer.

Então, voltando-se para a teoria do florescimento, percebe-se claramente que os respondentes, tem mais desenvolvido o segundo constructo que se refere ao engajamento com as funções que desempenham, e que por outro lado, o fator menos desenvolvido é o quinto constructo da teoria que refere-se ao relacionamento positivos, ou seja, a construção de relações que possam causar o bem estar no ambiente.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Através da análise dos resultados obteve-se que dos 47 alunos de cursos de graduação e pós graduação envolvidos na pesquisa 96% apresentaram índice alto de florescimento no trabalho, 2% apresentaram um nível intermediário e os demais 2% apresentaram nível baixo de florescimento, em meio a esse contexto conclui-se que esses alunos estão com níveis bons de bem estar e que sentem-se bem nos seus ambientes de trabalho. a pesquisa identificou também, que dos 5 constructos que a teoria do florescimento de Seligman (2011) os alunos tem mais desenvolvido o segundo constructo que se refere ao engajamento que é um dois fatores subjetivos da teoria, por outro lado, o fator menos desenvolvido e que merece atenção especial é o quinto constructo, que trata das relações positivas, essas que são responsáveis por tornar o ambiente mais agradável e consequentemente geral otimismo nas pessoas.

Sendo assim, é interessante desenvolver pesquisas no futuro pesquisas que relacionem os assuntos da abordagem biopsicossocial e também a qualidade de vida no trabalho, além disso, é válido que sejam desenvolvidos estudos que procurem desenvolver o lado mais social das pessoas, tanto dentro das Instituições de Ensino quanto nas empresas, já que vive-se o momento da informação digital, e sabe-se que já é um fato que as relações físicas estão ficando cada vez mais difíceis, dessa forma, é natural que as pessoas desenvolvam cada vez mais capacidades de comunicação através de meios eletrônicos, e tenham cada vez

mais dificuldades para tratar pessoalmente com as outras pessoas, o que pode ser um grande erro, pois segundo Seligman (2011), o melhor remédio para qualquer problema são as outras pessoas, da mesma forma que a melhor maneira de comemorar ou celebrar bons momentos é com outras pessoas, dessa forma, é fundamental que esses jovens desenvolvam suas capacidades de relacionamento, mas de uma forma objetiva, ou seja, apenas para conseguirem realizações profissionais, mas sim, para que consigam atingir o bem estar pessoal também, com isso, será muito mais fácil desenvolver-se no ambiente profissional, sem perder o equilíbrio pessoal, que infelizmente é muito comum, as pessoas envolverem-se tanto com atividades profissionais, ou focarem apenas em conquistas de cunho material e acabam esquecendo-se de que precisam viver, e que precisam desenvolver-se como pessoas, portanto, precisam florescer, um dos objetivos da psicologia positiva é justamente o equilíbrio entre os aspectos positivos e negativos, da mesma forma que o florescimento tem condições ideais para acontecer, a partir do momento em que o indivíduo se aproxima cada vez mais do equilíbrio entre os fatores (SELIGMAN, 2014).

REFERÊNCIAS

- BABBIE, E. Métodos de Pesquisa de Survey. Belo Horizonte. UFMG, 2001.
- BAKKER, A. B.; SCHAUFELI, W. B. Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 147- 154, 2008.
- BONO, J. E.; DAVIS, S.E.; RASCH, R. L. Some traits associated with flourishing at work. In: CAMERON, K. S.; SPREITZER, G. M. (Ed.). *Oxford Handbook of positive organizational scholarship*. New York: Oxford University, 2011.
- CARVER, C. S.; CONNOR-SMITH, J. Personality and coping. *Annual Review of Psychology*, v. 61, p. 679-704, 2010.
- CONSTANTINO, D. Psicologia positiva e psicoterapia. IV Congresso de psicologia da UNIFIL, I Congresso Nacional de psicologia, 2011.
- DEMEROUTI, E., BAKKER, A.B.; GEVERS, J.M.P., Job crafting and extra-role behavior: The role of work engagement and flourishing, *Journal of Vocational Behavior* (2015).
- DEMEROUTI, E., BAKKER, A.B.; NACHREINER, F.; SCHAUFELI, W. B. The job demands resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 449-512, 2001.
- DIENER, E.; SELIGMAN, M. E. P. Beyond money: toward an economy of well-being. *Psychological Science in the Public Interest*, 5 (1), 1-31, 2004.
- DIENER, E.; CHAN, Y. Happy people live longer: subjective well-being contributes to health and longevity. *Applied Psychology: Health and Well-being*, v. 3, p. 1-43, 2011.
- DIEHLA, M.; HAYA, E.L.; BERGB, K. M. The ratio between positive and negative affect and flourishing mental health across adulthood. *Aging & Mental Health*, v. 15, n. 7, p. 882-893, 2011.
- GIL, A. C. Como elaborar projetos de pesquisa. São Paulo, Atlas, 2007.
- HAIR Jr., J. F.; BABIN, B.; MONEY, A. H.; SAMOUEL, P. Fundamentos de métodos de pesquisa em administração. Porto Alegre: Bookman, 2005.
- KEYES, C. L. M.; HAIDT, J. Flourishing: Positive psychology and the life well lived. Washington DC: American Psychological Association, 2003.

LOPES, L. F. D. Métodos Quantitativos. 1 ed. Santa Maria, UFSM, 2016.

PALUDO, S. S.; KOLLER, S. H. Resiliência na Rua: Um Estudo de Caso. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*. vol.21, n.2, pp. 187-195, 2005.

RICH, G.J. (2001). Positive psychology: An introduction. *Journal of Humanistic Psychology*, 41, 8-12.

SELIGMAN, M. E. P. *Florescer: uma nova compreensão sobre a natureza da felicidade e do bem-estar*. Tradução: Cristina Paixão Lopes. Rio de Janeiro: Objetiva, 2011.

SELIGMAN, M. (2009) *Felicidade Autêntica: usando a Psicologia Positiva para a realização permanente*. Rio de Janeiro: Objetiva. Originalmente publicado em 2002.

SELIGMAN, M. & CSIKSZENTMIHALYI, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55, 5-14.

SELIGMAN, M. E P, STEEN, T., PARK, N., & PETERSON, C. (2005). Positive psychology progress: Empirical validation of interventions. *American Psychologist*, 60(5), 410-421.

SIQUEIRA, M. M. M. *Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e gestão*. Organizadora: Mirlene Maria Matias Siqueira. Porto Alegre: Artmed, 2014.

SNYDER, C. R. & LOPEZ, S. J. (2009). *Psicologia positiva: Uma abordagem científica e prática das qualidades humanas*. Porto Alegre: Artmed.

SPREITZER, G. et al. A socially embedded modelo of thriving at work. *Organization Science*, v. 16, p. 537-549, 2005.