

**FLORESCIMENTO ORGANIZACIONAL NOS ESTUDOS SOBRE EDUCAÇÃO
EMPREENDEDORA: um olhar a partir dos estudantes no contexto brasileiro**

LINÉIA CARNEIRO

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

ADRIANE FABRICIO

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

LUIS FELIPE DIAS LOPES

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA (UFSM)
lflopes67@yahoo.com.br

LIANE BEATRIZ ROTILI

UNIVERSIDADE REGIONAL DO NOROESTE DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL (UNIJUI)
rotili@terra.com.br

ELTON PARENTE DE OLIVEIRA

FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE DA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO - FEA
eltonparente@gmail.com

FLORESCIMENTO ORGANIZACIONAL NOS ESTUDOS SOBRE EDUCAÇÃO EMPREENDEDORA: um olhar a partir dos estudantes no contexto brasileiro

1 INTRODUÇÃO

O tema central deste estudo é florescimento organizacional, o qual refere-se a uma circunstância de prosperidade, de desenvolvimento e a um estado progressivo de satisfação e bem-estar no contexto do trabalho (MENDONÇA et al., 2014). 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 (DIEHLA; HAYA; BERGD, 2011), demonstrando que os estados emocionais positivos distinguem indivíduos que florescem.

Florescimento no trabalho refere-se à prosperidade, felicidade, engajamento, automotivação, sucesso e aprendizagem (BONO; DAVIES; RASC, 2011), conferindo prosperidade ao trabalhador. No conceito de felicidade se sobressaem as emoções positivas e o engajamento (SPREITZER et al., 2005), aspecto que provoca questionamentos sobre dimensões de estudo da educação empreendedora, da aprendizagem organizacional e da disseminação de conhecimentos na perspectiva teórica da Psicologia Positiva.

O objetivo deste artigo é tentar estabelecer essa relação temática, identificando as dimensões do florescimento organizacional em estudantes que desempenham atividades profissionais a partir da escala de florescimento no trabalho (EFLOT) proposta por Mendonça et al. (2014). A compreensão do fenômeno no contexto do empreendedorismo torna-se relevante na medida em que pode contribuir para a efetividade organizacional, possibilitando desenvolver programas de educação empreendedora por meio de estratégias e ações voltadas aos processos de trabalho que reduzem desgastes psicológicos (CARVER; CONNOR-SMITH, 2010) naqueles estudantes com perfil empreendedor (SCHMIDT; BOHNENBERGER, 2009).

2 MARCO CONCEITUAL

O estudo da psicologia positiva convida psicólogos a voltarem suas atenções para o entendimento e exploração dos aspectos positivos da vida, isso não significa ignorar os aspectos negativos do ser humano e da sociedade, mas sim, identificar as qualidades das pessoas e promover o seu funcionamento positivo, possibilitando assim, o florescimento e desenvolvimento saudável do ser humano, grupos e organizações, através do fortalecimento das características e competências, ao invés apenas de corrigir problemas e curar doenças (PALUDO E COLLER, 2005; SIMOTON E BAUMEISTER, 2005; SHELDON E KING, 2001; SNYDER E LOPES, 2009).

Segundo o autor Martin Seligmann (2004), a psicologia positiva se baseia em três pilares: o primeiro é o estudo das emoções positivas, o segundo o estudo dos traços positivos, em especial as forças e virtudes dos indivíduos, mas também, habilidades e capacidades, e o terceiro é o estudo das instituições positivas, como democracia, família e liberdade, que dão suporte as virtudes, que por sua vez, apoiam as emoções positivas (PASSARELI E SILVA, 2007).

A partir de seus estudos Seligmann desenvolveu a Teoria da Felicidade Autêntica, segundo ele, a psicologia positiva teria a ver com os três aspectos dessa teoria, baseada nas escolhas do ser humano para gerar ou aumentar a felicidade, segunda essa proposta, a felicidade poderia ser analisada a partir de três elementos: Emoção Positiva, Engajamento e Sentido. Ele acreditava que a psicologia positiva era a felicidade, e que o principal critério de mensuração da felicidade seria a satisfação com a vida, e que o objetivo da psicologia positiva era aumentar a satisfação com a vida, portanto, aumentar a felicidade (SELIGMANN, 2011).

Ampliando as pesquisas em torno desse tema, Seligmann descobriu que a felicidade é uma “coisa” e que sua primeira teoria seria uma tentativa de explicar uma “coisa real”, que por sua vez, é uma entidade diretamente mensurável, o que significa que poderia ser definida por um conjunto específico de medidas, isso significa dizer que: as pessoas que têm o máximo de emoções positivas, o máximo de engajamento e o máximo de sentido, são as mais felizes e que têm mais satisfação com a vida. A partir disso, Seligmann ampliou seu campo de estudos e desenvolveu uma nova teoria, negando que a psicologia positiva seja uma “coisa real” e afirmando, que ela é apenas um constructo dentro de sua nova teoria, essa é a Teoria do Bem Estar, que por sua vez tem vários elementos mensuráveis, cada um deles é uma “coisa real” e cada deles contribui para formar o bem estar, mas nenhum deles o definindo unicamente. Dessa forma, o objetivo da psicologia positiva na teoria do Bem Estar é avaliar e fomentar o florescimento humano, e o alcance deste objetivo começa por questionar o que realmente faz as pessoas se sentirem felizes (SELIGMANN, 2011).

O Quadro 1 apresenta um comparativo entre as duas teorias, para que seja possível visualizar as diferenças de suas concepções.

Quadro 1- Felicidade Autentica X Bem Estar

Teoria da Felicidade Autêntica	Teoria do Bem-Estar
Tema: Felicidade	Tema: Bem-Estar
Padrão de Mensuração: Satisfação com a vida	Padrão de Mensuração: Emoção positiva, engajamento, sentido, relacionamentos positivos e realização
Objetivo: Aumentar a satisfação com a vida	Objetivo: Aumentar o florescimento por meio da emoção positiva, do engajamento, do sentido, dos relacionamentos positivos e da realização.

Fonte Seligman (2011)

A Teoria do Bem Estar proposta por Seligman se baseia em cinco elementos, e eles contemplam três propriedades; I: contribui para a formação do bem estar, II: as pessoas o buscam por ele próprio e não por outras coisas ou para obter um dos outros e, III: é definido e mensurado independentemente dos outros três (SELIGMANN, 2011).

Emoção positiva: É a pedra angular da Teoria do Bem Estar, considera a felicidade e a satisfação com a vida, como medidas subjetivas, deixando de ser o objetivo de toda uma teoria (no caso da felicidade autêntica), para ser apenas um dos fatores incluídos sob o elemento da emoção positiva (SELIGMANN, 2011).

Engajamento: Ele é avaliado apenas subjetivamente, dessa forma, o pensamento e o sentimento estão geralmente ausentes durante o estado de envolvimento, sendo assim, as avaliações são uma retrospectiva do fato ocorrido (SELIGMANN, 2011).

Sentido: Tem um componente subjetivo, pertencer e servir a algo que se acredita ser maior que o “eu” (SELIGMANN, 2011).

Realização: É um elemento fundamental e distinguível, do bem estar, e leva a teoria a um passo mais perto de uma descrição mais completa das coisas que as pessoas escolhem pelas próprias coisas (SELIGMANN, 2011).

Relacionamentos Positivos: Segundo, Christopher Peterson, um dos fundadores do movimento em relação à psicologia positiva, são muito poucas as coisas positivas da vida que são solitárias, dessa forma é imprescindível para o bem estar, ter relações positivas (SELIGMANN, 2011).

A Teoria do Bem Estar é plural no método, bem como na substância, a emoção positiva é uma variável subjetiva, definida por aquilo que o indivíduo pensa e sente, já o engajamento, sentido, relacionamentos positivos e a realização têm componentes subjetivos e objetivos, já que no contexto subjetivo o indivíduo pode estar iludido. A conclusão é de que o bem estar não pode existir apenas na cabeça do indivíduo, ele é uma combinação de sentir-se bem e efetivamente ter sentido, bons relacionamentos e realização, a forma como cada um conduz sua trajetória é o que maximiza ou não esses elementos (SELIGMANN, 2011). Essa combinação de fatores objetivos e subjetivos nos construtos inclusive protege a teoria no momento da mensuração do florescimento, pois dessa forma a pessoa não consegue manipular os dados.

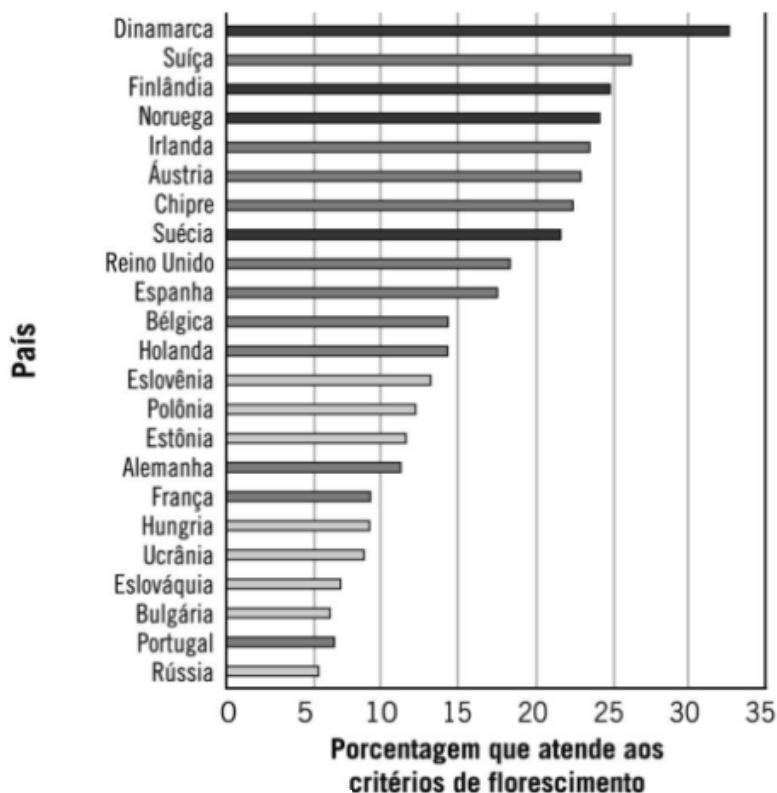
Um estudo empírico realizado por Felicia Huppert¹ e Timothy So², da Universidade de Cambridge, buscou definir e avaliar o florescimento nos 23 países da União Europeia, essa pesquisa visava complementar as medidas econômicas existentes e fornecer uma nova alternativa de avaliação da eficácia das políticas governamentais e sociais (UNIVERSITY OF CAMBRIDGE). A definição de florescimento utilizada por eles segue os mesmos pressupostos da Teoria do Bem Estar, em que para florescer, um indivíduo precisa ter todas as “características essenciais” (Emoções positivas, Engajamento, Interesse, Sentido e Propósito) e pelo menos três das características adicionais (Autoestima, otimismo, resiliência, vitalidade, autodeterminação e relacionamento positivos) (SELIGMANN, 2011).

A Figura 1 demonstra os resultados encontrados pelos autores nessa pesquisa:

¹ Professora emérita de psicologia da Universidade de Cambridge integra a Sociedade Britânica de psicologia. Liderou o consórcio que envolveu indicadores nacionais de bem-estar para a Europa, que atingiu cerca de 30 países entre os anos de 2006 e 2007. Foi consultora em bem-estar emocional na iniciativa de toolbox dos Institutos Nacionais de Saúde dos EUA. Principal especialista em bem-estar no Projeto de Prospectiva do Governo Britânico sobre Capital Mental e Bem-Estar. Membro do Fórum Consultivo que mede o bem-estar nacional.

² Psicólogo, atua no Departamento de Psiquiatria da Universidade de Cambridge. Recebeu Prêmio de Excelência em Pesquisa do Ministério de Educação da China. Foi indicado como uma das “Estrelas em Ascensão de Cambridge”. Fez mestrado em Psicologia do Trabalho e Negócios na Aston Business Schools (Reino Unido). Recebeu Treinamento na Escola de Economia de Londres e na Universidade Chinesa de Hong Kong.

Figura 1: Resultado Sintético da Pesquisa realizada por Huppert e So



Fonte: Seligman (2011)

Na perspectiva do comportamento organizacional o florescimento refere-se a uma situação de prosperidade, desenvolvimento e a um estado progressivo de satisfação e bem estar no contexto do trabalho (Siqueira (2014). Nesse contexto, o florescimento surge como resultado da proeminência dos afetos positivos sobre os negativos, o que é especialmente relevante para o ajuste emocional, e também para a saúde geral das pessoas, dessa forma, para que se estabeleça um estado psicológico que favoreça o florescimento é necessário que o indivíduo vivencie três vezes mais afetos positivos do que afetos negativos, demonstrando que os estados emocionais positivos possibilitam distinguir os indivíduos que florescem (DIHELA, HAYA, BERG, 2011; DIENER ET AL, 2010; DIENER E CHAN, 2011; SILVA E CAETANO, 2011).

Com o objetivo de mensurar o florescimento no contexto do trabalho, foi desenvolvida a EFLOT (Escala de Florescimento no Trabalho), onde resultados altos de escores da escala indicam que os indivíduos têm 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 dos atores organizacionais, assim como para o sentimento de competência e capacidade para o bom exercício profissional. Além disso, alto escore como resultado, indica também, que os indivíduos têm o sentimento, de que por intermédio do trabalho, podem obter uma boa vida e se tornar pessoas melhores, além de se tornarem mais otimistas em relação ao futuro, vislumbrando uma vida com propósito e significado (SIQUEIRA, 2014).

METODOLOGIA

Trata-se de uma pesquisa descritiva (GIL, 2007), cujos dados foram coletados por meio de *survey*. Os dados foram coletados na região noroeste do Estado do Rio Grande do Sul, no Brasil, com estudantes de cursos de graduação e pós-graduação em nível *lato sensu* em três instituições de ensino superior privadas. A amostra é composta de 80 estudantes, determinada pela técnica de amostragem não probabilística e por conveniência. A maioria dos participantes da pesquisa é do sexo feminino (65,00%), tem emprego formal (85,00%), é independente financeiramente (66,25%) e seu estado civil é solteiro (68,75%), possuem uma idade média de 25,55 anos (desvio padrão = 5,45), conforme tabela 1.

Tabela 1 - Caracterização geral do perfil da amostra

Variáveis	Alternativas	Frequência	Percentual (%)
Gênero	Feminino	52	65,00 %
	Masculino	35	35,00 %
Emprego formal	Sim	68	85,00 %
	Não	12	15,00 %
Independente financeiramente	Sim	53	66,25 %
	Não	27	33,75 %
Estado Civil	Casado/União estável	24	30,00 %
	Solteiro	55	68,75 %
	Outro	1	1,25 %
Idade	Média/Desvio Padrão	Mínimo	Máximo
	25,55/5,45	19	45

Fonte: Autores (2017)

O instrumento de coleta foi um questionário enviado por e-mail e em redes sociais por meio de mensagem privada. Nele continha a escala de florescimento no trabalho validada no Brasil por Mendonça et al. (2014). A escala é composta por oito itens e as alternativas de respostas é formada por 7 pontos (1 – discordo totalmente; 7 – concordo totalmente).

A apuração dos resultados é obtida através da soma dos escores, que pode variar de 8 (forte discordância com todos os itens) a 56 (forte concordância com todos os itens). Além disso, considerou-se a padronização de escalas proposta por Lopes (2016), para padronização dos escores em baixo, médio e alto, através da seguinte operação matemática: soma-se os valores subtraídos da menor soma possível, o resultado é dividido pela maior soma possível subtraído da menor soma possível, multiplicado por 10 ou por 100 (valor em percentual). A confiabilidade da escala foi avaliada pelo coeficiente *alpha de cronbach* de 0,85, confirmando a consistência interna e a confiabilidade dos dados.

RESULTADOS DA PESQUISA

A pesquisa resultou na menor média obtida de 5,263 (Q1 – Em meu trabalho, as minhas relações sociais me dão suporte e são recompensadoras) e a maior foi de 6,175 (Q4 – Em meu trabalho, sou competente e capaz de fazer as atividades que são importantes), considerado alto coeficiente de florescimento (tabela 2).

Tabela 2 - Estatística descritiva

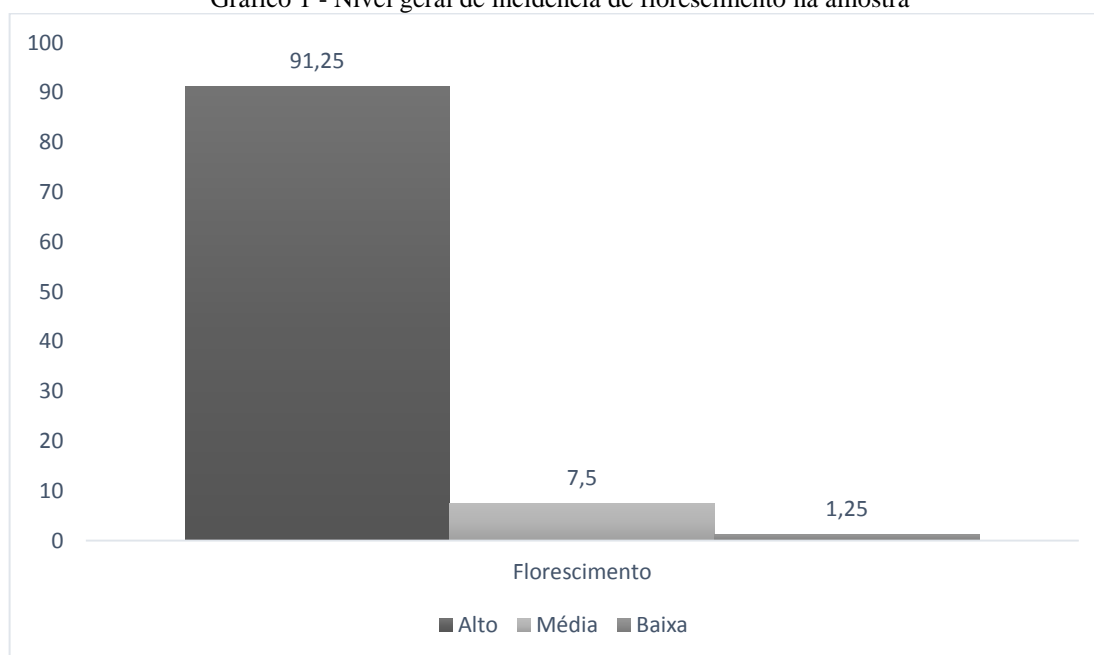
Número	Questão	Média	Desvio padrão
Q1	Em meu trabalho, as minhas relações sociais me dão suporte e são recompensadoras	5,26	1,30
Q2	Em meu trabalho, estou envolvido (a) e interessado (a) nas atividades diárias que executo	6,16	1,10

Q3	Em meu trabalho, contribuo ativamente para a felicidade e o bem-estar dos outros	5,89	1,23
Q4	Em meu trabalho, sou competente e capaz de fazer as atividades que são importantes para mim	5,23	1,35
Q5	O meu trabalho contribui para que eu seja uma boa pessoa e viva uma boa vida	5,88	1,23
Q6	O meu trabalho contribui para que eu seja otimista acerca do meu futuro.	5,53	1,35
Q7	O meu trabalho contribui para que eu leve uma vida com propósito e com significado	5,79	1,17
Q8	Em meu trabalho, as pessoas me respeitam	5,78	1,20
Média Geral:			

Fonte: Autores, 2017

No gráfico 1 os coeficientes de florescimento da amostra foram altos (91,25%). Tal comportamento está associado ao perfil empreendedor. Os estudantes, ao afirmarem que são competentes e capazes de fazer atividades que são importantes (Q4 do questionário, média 6,175), não apenas adotam comportamento proativo, como demonstram ter perfil empreendedor.

Gráfico 1 - Nível geral de incidência de florescimento na amostra



Fonte: Autores (2017)

Para Schmidt e Bohnenberger (2009), o empreendedor é descrito como uma pessoa com características atitudinais de persistência, sociabilidade e liderança, com habilidade para capturar, reconhecer e fazer uso efetivo de informações abstratas. E, segundo Mendonça et al. (2014), um alto escore na escala significa que os indivíduos têm 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. 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 consequência podem ser indivíduos com altos níveis de aprendizagem e pressupõe que farão uso do conhecimento em prol de uma educação mais empreendedora.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados da pesquisa demonstram que os estudantes têm alto escore de florescimento, o que indica que o trabalho contribui para seu bem-estar. Por meio de um estado psicológico positivo, os estudantes conseguem apresentar melhor desempenho em suas atividades profissionais e em suas vidas pessoais, uma vez que os efeitos do florescimento abrangem não apenas o ambiente de trabalho, mas a forma como cada um conduz a ação empreendedora em razão do perfil empreendedor.

A pesquisa revela que o tema florescimento relaciona-se com outros temas. Para estudos futuros, sugere-se: identificar se estudantes de alguns cursos florescem mais que em outros, se o florescimento de um estudante com perfil empreendedor é afetado por patologias, como Síndrome de Burnout. Ainda, é necessário mensurar e identificar os resultados dos indivíduos que florescem, para que seja possível quantificar os resultados do florescimento.

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.