

IMPORTÂNCIA DA PSICOLOGIA POSITIVA PARA FORTIFICAÇÃO DA CULTURA ORGANIZACIONAL¹

Daniela Cavalheiro Cervino

Resumo: No presente trabalho acadêmico apresentar-se-ão a importância da psicologia positiva para fortificação da cultura organizacional. Tem-se por finalidade compreender a importância da psicologia positiva como ferramenta de desenvolvimento dos colaboradores para melhor entendimento e absorção do significado de cultura organizacional. Sendo assim, formulou-se a seguinte pergunta de pesquisa: qual a importância da psicologia positiva para o fortalecimento da cultura organizacional? Estudos evidenciam que a psicologia positiva reforça os pontos positivos dos colaboradores, tornando as pessoas peça fundamental para a cultura da organização. Por isso o interesse da pesquisa é mostrar a importância desse método para desenvolvimento das práticas e políticas da organização. A metodologia aplicada neste trabalho foi classificada como de abordagem qualitativa e objetivo de caráter descritivo, utilizando-se coleta de dados por meio de questionário. Os resultados apontam que a psicologia positiva desenvolve a comunicação e alta performance das pessoas por meio de comportamentos positivos, torna as pessoas engajadas e motivadas e, desse modo, elas trocam ideias e experiências disseminando e fortalecendo a cultura organizacional.

Palavras-chave: Psicologia Positiva. Cultura. Organização.

1 INTRODUÇÃO

A psicologia positiva no ambiente de trabalho consiste em método recente e pouco difundido dentro das organizações daí a importância do presente artigo científico. Tal estudo explica que focar nos pontos positivos das pessoas dentro da organização ajuda no desenvolvimento da cultura organizacional. Por meio do desempenho das pessoas motivadas pelos reforços positivos da organização gera identificação e engajamento para com a cultura organizacional.

Sendo assim, formulou-se o seguinte problema de pesquisa: “Qual a importância da psicologia positiva para o fortalecimento da cultura organizacional?”.

Tem-se por objetivo de pesquisa compreender a importância da psicologia positiva para fortificação da cultura organizacional, buscando-se identificar o conceito de psicologia positiva, como funciona o método dessa ciência, de que forma podemos aplicar dentro das organizações, bem como, quais os impactos para o indivíduo e para as organizações. Da mesma forma explicar o conceito de cultura organizacional e de qual forma a psicologia positiva ajuda a cultura das organizações.

¹ Artigo apresentado como Trabalho de Conclusão do Curso de Especialização em Gestão de Pessoas, da Universidade do Sul de Santa Catarina, como requisito parcial para obtenção do título de Especialista em Gestão de Pessoas.

Pretende-se mostrar como objetivos específicos, o conceito de psicologia positiva e suas aplicações nas organizações; definir a partir de questionários a percepção das pessoas sobre a contribuição da psicologia positiva para a cultura das organizações.

O estudo foi realizado para compreender a importância da psicologia positiva como ferramenta de desenvolvimento dos colaboradores para melhor entendimento e absorção do significado de cultura organizacional, alinhando a estratégia (missão, visão e valores) ao negócio.

O presente trabalho acadêmico pode ser classificado como de natureza pura, com abordagem do problema qualitativa, com o objetivo descritivo e de procedimento técnico através de levantamento por método de coleta de dados por questionário.

Inicialmente trabalhou-se os conceitos de psicologia positiva, em seguida passou-se a análise sobre a importância da psicologia positiva nas organizações, bem como, os resultados advindos de seu desenvolvimento. Por fim, foram estudadas a percepção das pessoas sobre a contribuição da psicologia positiva para a cultura das organizações e seus reflexos.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Neste tópico serão expostos o conceito de psicologia e a razão pela qual é chamada de positiva, em seguida serão trazidos o conceito de cultura organizacional e a importância da psicologia positiva dentro desta cultura.

2.1 PSICOLOGIA POSITIVA

Para melhor compreensão da problemática de pesquisa, é importante salientar alguns conceitos básicos e primordiais sobre o tema em estudo.

Nesse sentido, Nunes (2007, p. 2) descreve a psicologia positiva como um conceito que tem como objetivo o foco nos pontos positivos do ser humano e de seus comportamentos. Uma disciplina baseada nas evidências e desenvolvimento dos aspectos benéficos das pessoas.

Em outras palavras Seligman *et al.* (2005, *Apud* HUTZ, 2014, p. 16) relata que se chama psicologia positiva por ser um método de estimular a saúde e o bem-estar por meio de estudos dos sentimentos e particularidades do indivíduo.

Ainda sobre o tema em análise Paludo e Koller (2007, p. 10) lecionam:

O movimento pela Psicologia Positiva teve início em 1998, quando o psicólogo Martin Seligman assumiu a presidência da American Psychological Association (APA). Segundo ele, a ciência psicológica vinha negligenciando o estudo dos aspectos virtuosos da natureza humana, o que pode ser confirmado por uma simples

pesquisa no banco de dados da PsycInfo. Ao utilizar a palavra-chave “depressão” são encontrados 110382 artigos entre os anos de 1970 e 2006, por outro lado, a palavra-chave “felicidade” indica apenas 4711 artigos publicados no mesmo período, ou seja, menos da metade.

Por esse motivo, Nunes (2007, p. 11), argumenta que na visão do mentor da psicologia positiva Martin Seligman é de fundamental importância ensinar as pessoas a desenvolverem reações positivas de diversas situações para que possam se superar e ter esperança para uma vida mais plena e feliz.

Contribuindo ainda com o tema Fredrikon, (2001, p. 12, *apud* NUNES; 2007, p. 12), que os sentimentos negativos das pessoas como insegurança, ansiedade e stress podem comprometer a saúde levando a perda de produtividade.

Nesse mesmo contexto, Ribeiro e Silva (2018, p. 63) “torna-se relevante construir conhecimentos sobre o conceito de felicidade, em especial nas organizações e no trabalho”.

Para Luthans, (2002, p.59, *apud* ANTUNES; CAETANO; CUNHA, 2013), “o comportamento organizacional positivo, que se refere ao estudo e a aplicação das capacidades e forças psicológicas positivamente orientadas, que podem ser medidas, desenvolvidas e eficazmente geridas para incrementar o desempenho no trabalho”.

Nunes (2007, p. 39), disserta que a psicologia positiva busca entendimento dos fatores que levam as pessoas a buscar um novo sentido da vida e bem-estar, e conseqüentemente esse estudo chegou as organizações provocando resultados significativos. Como afirma, “Em estudos de avaliação, realizados juntos a duzentos e setenta e dois funcionários, foram avaliados quanto às suas emoções positivas e o seu desempenho foi acompanhado por 18 meses.”. O referido autor Nunes (2007, p. 39), afirma que os melhores resultados foram dos indivíduos que possuíam mais emoções e sentimentos positivos, melhores avaliações e salários diferenciados.

Sob o ponto de vista de Marujo, Neto, Caetano *et al.* (2007, *apud* RIBEIRO; SILVA, 2018, p. 64), a área de psicologia positiva procura identificar as potencialidades das pessoas para que possam engajar e desenvolver políticas da organização de forma efetiva reduzindo o sofrimento e frustração dos funcionários.

O doutrinador Achor (2012, p. 61), explica que as mudanças de vida e de comportamento são importantes, porém pequenos gestos e momentos do nosso dia a dia contribuem para a nossa felicidade individual, é o que cultiva e mantém a felicidade. Momentos pequenos tornam-se grandes momentos em nossa vida. Continua dizendo que à medida que vamos aplicando isso em nosso dia a dia em pequenos gestos e momentos nossa forma de agir e pensar se desenvolve e a forma de pensar positivamente melhora os aspectos de sua produtividade, mudando sua forma de trabalhar. Quando você melhora como

indivíduo, melhora a forma como lida com as pessoas, sua equipe e por consequência a organização.

2.2 CULTURA E ORGANIZAÇÃO

Após as lições abordadas sobre psicologia positiva, apresentar-se-á a cultura das organizações e como ela está relacionada com a psicologia positiva.

Cultura organizacional para Freitas (2006, p. 97):

São conjuntos de representações imaginárias sociais que se constroem e reconstroem nas relações cotidianas dentro da organização e que se expressam em termos de valores, normas, significados e interpretações, visando um sentido de direção e unidade, tornando a organização fonte de identidade e de reconhecimento para seus membros.

Neste contexto, para Curvello (2012, p. 14), a cultura de uma organização faz parte da estratégia da empresa em mostrar aos funcionários as práticas e políticas da empresa de forma clara através de símbolos, atitudes, imagens, layout entre outros aspectos, por meio de canais de comunicação onde ocorra integração ao público organizacional.

A respeito do tema Nardy (1999, p. 32), argumenta que a cultura está diretamente ligada aos valores. A cultura é algo íntimo do ser humano, está ligado a criação e de como ele se desenvolveu ao longo da vida. Ainda sobre o tema o autor explica “é inegável a importância da cultura organizacional para o entendimento do que é uma organização e como nos colocamos dentro dela”.

Pires e Macêdo (2006, p. 83), argumentam que a cultura implica em falar sobre como as pessoas vão se adaptar a essa vivência de valores da organização e possibilitar a fortificação do grupo empresarial. E continua “Seria ainda um conjunto de modos de pensar, de sentir e de agir, mais ou menos formalizados, os quais, tendo sido aprendidos e sendo compartilhados por uma pluralidade de pessoas”.

Na concepção de Nardy (1999, p. 39), a cultura gera outras percepções de ambiente, cria um ambiente em constante mudança na organização e nas pessoas. Muda o modo de ver as situações de rotina e cria-se inovações para se ajustar à o novo padrão solicitado. O autor ainda continua dizendo “cultura é um processo dinâmico e em transformação contínua, onde as pessoas e a organização interagem com o ambiente para crescerem, serem felizes, sadias, lucrativas ou, simplesmente para sobreviverem”.

No posto de vista da autora Barbosa (2002, p.11), o processo de cultura organizacional enfatiza que os valores, crenças e criação que determinam o comportamento humano e desempenho para o andamento dos processos da organização.

Explicando o tema Schein (1992, *apud* MENDONÇA *et al.* 2014, p. 231) diz, “A cultura de uma organização impacta os modos de perceber, sentir e agir de seus membros”.

Nesse mesmo contexto Robbins, Cenzo e Wolter (2014, p. 286) argumenta que nossa vivência e valores de vida, ou seja, nossa cultura individual exerce papel de comunicação, sendo uma ferramenta para comunicar: “O conhecimento, as atitudes e os valores culturais influenciam tanto a habilidade de quem recebe como a de quem envia a mensagem.”

Mais ainda, nas lições de Curvello (2012, p. 14), poucas empresas percebem a comunicação como ponto de fundamental importância para a disseminação e fortificação da cultura.

Nardy (1999, p. 41), contextualiza que as pessoas têm necessidade de se comunicar, trocando ideias, experiências e emoções com os outros. Continua argumentando que a comunicação necessita ser clara e de fácil entendimento, para que as pessoas consigam absorver aquelas informações.

Com o mesmo pensamento Robbins, Cenzo e Wolter (2014, p. 295-296) asseveram que: “Comunicação eficaz significa a transferência e o entendimento de significado.”

Em análise, Nardy (1999, p. 51), explica que a cultura organizacional passa a ser trabalhada e vivenciada pelas pessoas da organização, em uma prática contínua. Com o tempo essas práticas e atitudes viram rotina e passam a ser intrínsecos por todos os indivíduos da empresa.

Neste ínterim Schein (2009, p. 1 *apud* MACHADO; MARANHÃO; PEREIRA, 2016, p. 82-83), discorrem que cultura e liderança andam juntos, que para criar, desenvolver e fortalecer a cultura organizacional a liderança deve assimilar e disseminar por todos da equipe e por consequência para a organização. A liderança tem o papel fundamental de desenvolver e adaptar a cultura organizacional.

4 METODOLOGIA

O presente trabalho acadêmico pode ser classificado como de natureza pura, com abordagem do problema qualitativa, com o objetivo descritivo e de procedimento técnico através de levantamento por método de coleta de dados por questionário.

Referente ao tema o objetivo da pesquisa, o autor Gil (2009, *apud* PEREIRA, 2016, p. 67), argumenta “visa descrever as características de determinada população ou fenômeno, ou o estabelecimento de relações entre variáveis. Envolve o uso de técnicas padronizadas de coleta de dados: questionário e observação sistemática. Assume, em geral, a forma de levantamento”.

Ainda sobre o tema, Cervo (1996, p. 47) explica que: “Na pesquisa, pura ou básica, o pesquisador tem como meta o saber, buscando satisfazer uma necessidade intelectual pelo conhecimento”.

Neste contexto o procedimento técnico utilizado foi de levantamento de dados por meio de questionário (Apêndice A), onde Gil (2009, *apud* PEREIRA, 2016, p. 95), explica que a pesquisa de levantamento ocorre quando questionamos as pessoas, perguntando a opinião sobre determinado assunto. O autor ainda contextualiza que a coleta de dados, é a técnica que será empregada através de questionário para coletarmos a opinião de acordo com um roteiro.

Por fim, no que diz respeito à abordagem do problema Gonçalves (2005, p. 101), afirma que: “A postura qualitativa, não faz uso de dados estatísticos na análise do problema, o que significa dizer que ‘não tem a pretensão de numerar ou medir unidades ou categorias homogêneas’”.

3 ANÁLISE DOS DADOS E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

No presente tópico serão apresentados o objetivo da análise dos dados ao qual tentou-se identificar a importância da psicologia positiva para a fortificação da cultura organizacional.

Nesse tópico, realizou-se a análise do estudo em questão, por intermédio da aplicação de um questionário para pessoas do círculo de convívio social do pesquisador, onde houveram 11 participações. A ferramenta utilizada para a pesquisa foi o Google Forms.

A pesquisa ocorreu no período de 12 a 17/05/2019, sendo que, cada pesquisado teve acesso pela internet e respondeu conforme suas convicções. O objetivo foi diagnosticar a percepção das pessoas em relação ao tema do artigo.

Dos onze participantes apresentam-se como do sexo feminino 10 pessoas (81,80%) e 1 pessoa (18,20%) do sexo masculino. A média de idade entre os participantes da pesquisa foi de 25 anos, já em relação a cidade onde residem a resposta média foi Florianópolis. Destes, 90,90% laboram no setor privado, doutra banda, apenas 9,10% atuam no setor público. Ainda, 36,40% possuem cargo de chefia e 63,60% não possuem.

Conforme questão aplicada, perguntou-se o que significava o conceito de psicologia positiva. As respostas sobre a questão de uma forma geral foi que se trata do estudo da felicidade, conceito de focar o lado positivo das pessoas, as potencialidades e comportamento humano.

Sobre a forma de como a psicologia positiva pode ser aplicada na organização. As respostas acerca do tema foram que pode ser aplicada no desenvolvimento dos pontos fortes

do ser humano, dentro das suas melhores qualidades, fazendo com que as melhorias sejam feitas com bases em aspectos positivos. Além de workshops, palestras e ações internas para os colaboradores.

Abordou-se o método de focar nos pontos positivos das pessoas pode ajudar no desenvolvimento do seu trabalho na organização. Sobre essa questão foi informado que pode ajudar no alcance da eficiência complementar, criando a cultura de um olhar atento às questões sublimes e positivas de cada pessoa, traz sem dúvida a alta performance em todas as esferas. Além da qualidade da comunicação que também é afetada de modo eficaz.

Referente a relação entre a psicologia positiva e a cultura organizacional o retorno sobre esse tema foi que pouquíssimas organizações têm total conhecimento sobre o assunto e ainda ficam as margens do saber sobre a teoria da psicologia positiva. Eles acreditam que seja um momento de grande ascensão dentro das empresas, desde que os padrões que antigos profissionais sejam descartados e as oportunidades vistas como combustível para aplicabilidade da psicologia positiva nas organizações.

Ao tocante de que maneira ensinar as pessoas a desenvolverem seus pontos positivos pode ajudar na disseminação da cultura da empresa os entrevistados responderam que se a cultura da organização visa as qualidades, talentos e performances dos colaboradores. Acredita-se que lidar com a imersão e reprodução de atitudes positivas, possa fortalecer as bases operacionais dos colaboradores. Bem como identificação e engajamento com a organização.

Versou-se a respeito de quando você possui mais sentimentos positivos qual a influência nos seus resultados na empresa e informaram-nos que emoções positivas trazem satisfação e conseqüentemente, contemplam todos os campos das atividades laborativas. Influência em querer sempre mais e melhor.

A respeito de qual impacto de desenvolvermos nossas potencialidades na motivação da prática da política da empresa as respostas sobre a questão foi de promover mais qualidade de vida, mais resultados com mais eficiência e mais engajamento com a organização.

Sobre o tema de quando aplicamos reforços positivos na organização disseminamos com mais dedicação sobre as práticas da empresa, por unanimidade eles disseram que sim, quando se está envolvido e engajado, a disseminação dessas informações e práticas se torna mais leve e prazerosa, chegando nas outras pessoas como algo muito positivo. Além de reconhecimento atrelado a satisfação faz com os mais altos níveis de rendimentos sejam atingidos.

Sobre a percepção das pessoas sobre a contribuição da psicologia positiva. Argumentaram que psicologia positiva ainda é muito prematura e pouco conhecida como ciência. Mas acredita-se que seja uma ferramenta que impulsiona a alta performance de

profissionais principalmente da área de gestão de pessoas, sendo excelente para o engajamento de equipes.

Relativo a percepção dos mesmos sobre como os reforços positivos podem contribuir para a cultura da empresa as percepções foram que a cultura tem que ter a psicologia positiva como base pois o mercado está mudando e hoje não é a empresa que escolhe seus funcionários e sim as pessoas que escolhem onde querem trabalhar. Por isso temos que ter uma cultura bem desenvolvida e humana. Mas que tal ato pode impulsionar grandes saltos em busca de grandes resultados. Os reforços podem atender aqueles que sabem e gostam do trabalho, mas que não encontram a felicidade autêntica. Aqueles que ainda não se sentem contentes em suas atividades laborativas.

Corroborando com as perceptivas dos entrevistados Achor (2012, p. 31), discorre que, “O Benefício da Felicidade é bem diferente. Pede-nos que sejamos realistas em relação ao presente ao mesmo tempo que maximizamos nosso potencial para o futuro”. Ainda o autor Achor (2012, p. 38) argumenta que, desenvolvendo e cultivando atitudes e comportamentos é que chegamos ao sucesso. Pequenas ações positivas são responsáveis por mudanças firmes e de longo prazo na organização.

Nesse mesmo contexto Salanova *et al.* (2012, *apud* RIBEIRO; SILVA, 2018, p. 69) argumenta que “Intervenções positivas com base no nível coletivo (equipes e organização) constituem a essência de amplificar estratégias para desenvolver organizações saudáveis e resilientes - HEROs”.

No que tange às questões, podemos verificar algumas em destaque: No quadro 1, verificamos as diversas formas que a Psicologia Positiva pode ser aplicada na organização.

Quadro 1 – Psicologia positiva na organização

Questão	Respostas
De que forma a psicologia positiva pode ser aplicada na organização?	• Identificando aquilo de positivo que cada sujeito pode oferecer. Trabalhar com emoções positivas e cultivar a busca por autenticidade em padrões impostos. • Levar o conceito de felicidade na organização, deixando em evidência seus pontos fortes ao invés de seus pontos fracos. • Para resolução de conflitos, mudança de Lindsay das lideranças, alterações na cultura organizacional. • Podemos avaliar as características da pessoa, dar feedback de reforço de comportamento, avaliar as competências e focar no que a pessoa tem de bom e colocá-la no lugar certo para que se sinta feliz. • Aqui utiliza-se bastante workshop motivacional, psicológico disponível para colaboradores, cursos e palestras. • Na comunicação e trato com as pessoas • Pode ser aplicada no desenvolvimento dos pontos fortes do ser humano, dentro das suas melhores qualidades, fazendo com que as melhorias sejam feitas com bases em aspectos positivos. • Primeiramente é necessário conhecer bem a sua equipe de trabalho e valorizar os pontos fortes de cada um, sempre incentivando os mesmos a buscar seu melhor. • Ações internas entre os colaboradores.

Fonte: Elaborado pelo autor (2019).

Relativo ao contexto da aplicabilidade da psicologia positiva na organização, o autor Achor (2012, p. 43), discorre que quando exercemos nossas atividades com felicidade consequentemente encontramos motivação, eficácia e eficiência. As opiniões dos entrevistados só reforçam esse método em que conhecendo bem sua equipe, pode-se captar e desenvolver os pontos fortes das pessoas, por meio de ações para melhor desempenho na empresa.

No quadro 2, podemos identificar a relação entre psicologia positiva e cultura organizacional.

Quadro 2 – Psicologia positiva x cultura organizacional

Questão	Respostas
Qual a relação na sua opinião da psicologia positiva com a cultura organizacional?	• Poucas organizações tem total conhecimento sobre o assunto, ainda ficam as margens do saber sobre a teoria da Psicologia positiva. Acredito que seja um momento de grande ascensão dentro das empresas, desde que os padrões que antigos sejam descartados e as oportunidades vistas como combustível para aplicabilidade da Psicologia positiva. • Hoje não vejo esse método dentro das organizações. • É uma das maneiras de trabalharmos e melhorar a cultura organizacional. • Entendo que pode ser bem utilizada na cultura, mas é necessário avaliar se o perfil da pessoa, está dentro do que a cultura busca e vice e versa, tudo em busca da felicidade. • Minha empresa tem a cultura de se preocupar muito com o colaborador, é uma relação bem direta. • Toda, a cultura tem que ter como premissa a psicologia positiva • Fazer com que as organizações trabalhem com psicologia positivas pode melhorar o clima, e transformar alguns paradigmas da cultura organizacional, que geralmente é muito difícil de ser modificado. • São as pessoas que fazem a empresa acontecer, pessoas valorizadas, incentivadas e realizadas fazem seu trabalho melhor! • Identificar se seus valores, propósito, forma de trabalhar e pensar estão de acordo com o da sua empresa.

Fonte: Elaborado pelo autor (2019).

Corroborando com o tema, no quadro 2 identificamos que a psicologia positiva reforça e contribui para que a cultura organizacional seja disseminada com mais efetividade na organização. Entende-se que quando os funcionários estão trabalhando em um clima de harmonia e felicidade as pessoas fazem acontecer, prosperando na organização.

No próximo quadro, pode-se analisar de que forma reforçar os pontos positivos ajuda a disseminar a cultura na organização.

Quadro 3 – Pontos positivos para disseminação da cultura

Questão	Respostas
Na sua opinião de que forma ensinar as pessoas a desenvolverem seus pontos positivos pode ajudar na disseminação da cultura da empresa?	• Se a cultura da instituição visa as qualidades, talentos e performances dos colaboradores. Acredito que lidar com a imersão e reprodução de atitudes positivas, possa fortalecer as bases operacionais dos colaboradores. • Melhorar resultados, atendimento. • Profissionais mais conscientes de seus pontos positivos serão mais produtivos e darão melhores resultados • Valoriza o que a pessoa tem de positivo faz um reforço para que ela melhore e busque se adequar mais, de forma mais assertiva. Para serem especialistas. • Pode desencadear uma mudança, saindo de uma preocupação em reparar as coisas que estão ruins, passando para a construção do que promove qualidade. • As pessoas que alimentam suas emoções de forma positiva são uma vantagem, pois são mais receptivas a novos conhecimentos e apresentam mais produtividade no trabalho. • De forma que gere engajamento e a identificação por aquilo que você faz. Ter orgulho de onde você está.

Fonte: Elaborado pelo autor (2019).

A respeito do quadro 3, analisar-se-á que a cultura organizacional está diretamente ligada aos valores, experiências e vivências. Desta forma quando as pessoas buscam o desenvolvimento de seus pontos positivos elas alimentam suas emoções trabalhando com felicidade. Gerando engajamento e identificação com a organização e fortalecendo a cultura organizacional.

Por fim de acordo com o quadro 4, tratará das percepções sobre os reforços positivos e de forma contribui para a cultura da empresa.

Quadro 4 – Percepção dos reforços positivos para a cultura

Questão	Respostas
Qual sua percepção sobre como os reforços positivos podem contribuir para a cultura da empresa?	• Trata-se de um desafio bastante grande. Pois a psicologia positiva esbarra constantemente com crenças e infelizmente confundida como “autoajuda”. Mas que tal ato pode impulsionar grandes saltos em busca de grandes resultados. Os reforços podem atender aqueles que sabem e gostam do trabalho, mas que não encontram a felicidade autêntica. Aqueles que ainda não se sentem contentes em suas atividades laborativas. • Melhores resultados/ Bastante positiva/Acredito que contribuem para os resultados da empresa. • Muito bom, acho que podem facilitar a motivação, bom clima na empresa, bom relacionamento. • A cultura tem que ter a psicologia positiva como base pois o mercado está mudando e hoje não é a empresa que escolhe seus funcionários e sim as pessoas que escolhem onde querem trabalhar. Por isso temos que ter uma cultura bem desenvolvida e humana. • Reforçar o que é bom, pode fazer com que a percepção sobre o que é valorizado nas organizações, ser reconhecido pelo o que tem de bom, é melhor do que pelo o que faz de errado. • Contribuem diretamente no resultado final/Ótimo! Pessoas motivadas e engajadas.

Fonte: Elaborado pelo autor (2019).

Conforme quadro 4, com base nas informações coletadas os reforços positivos são importantes para o desenvolvimento das pessoas, e as impulsionam para grandes resultados. Pessoas motivadas e felizes compartilham as práticas e emoções na organização contribuindo de forma contundente para a disseminação e fortalecimento da cultura.

Em síntese, conforme as análises apresentadas, observa-se que as pessoas sabem que a psicologia positiva ainda é uma prática nova dentro das organizações, mas que é importante para o desenvolvimento e fortificação para a cultura organizacional, para identificação e engajamento dos colaboradores.

Desta forma, com base em todo o exposto apresentar-se-á em seguida, a conclusão do presente trabalho acadêmico.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ante o exposto, é evidente que a psicologia positiva ajuda a desenvolver e fortificar a cultura organizacional. Ela atua nas potencialidades das pessoas e cultiva o melhor de cada indivíduo, tornando a organização mais forte e competitiva para o mercado.

O método de psicologia positiva ainda é muito novo e pouco utilizado nas organizações, porém vem se destacando no meio acadêmico como uma ciência de fundamental importância ao indivíduo e com muito potencial de aplicabilidade nas organizações. Comprovadamente motivacional pois interfere diretamente nos comportamentos do indivíduo, tornando-o peça fundamental para desenvolvimento dos objetivos da empresa.

Através do presente trabalho pode-se verificar que a prática da psicologia positiva nas organizações provoca os pontos positivos dos colaboradores, bem como explora suas potencialidades para um ambiente saudável e feliz. Pode-se observar que, quando as pessoas estão com seus valores alinhados aos objetivos da organização, possui influência direta a suas habilidades e atitudes melhorando sua eficácia na organização.

Diante do estudo, verificou-se que para que as pessoas estejam alinhadas a cultura da empresa é necessária uma comunicação clara e fácil para que todos entendam o significado e pratiquem todos os dias. A psicologia positiva sendo prática na organização, gera por consequência uma forte cultura organizacional, pois as pessoas compreendem e disseminam os valores da organização.

Após estudo profundo sobre o tema em questão e com o resultado dos questionários analisados, observa-se que os autores apresentaram o que ocorre na prática. Conforme análise as pessoas disseram que a psicologia positiva ainda é recente no meio organizacional, mas

que concordam que ela é de fundamental importância para desenvolvimento das pessoas, de forma a potencializar os pontos positivos de cada indivíduo.

Sendo o objetivo de pesquisa compreender a importância da psicologia positiva para fortificação da cultura organizacional afirma-se que desenvolvendo a comunicação e alta performance das pessoas, por meio de comportamentos positivos, tornam as pessoas engajadas e motivadas, desse modo elas trocam ideias e experiências disseminando e fortificando a cultura organizacional.

Referente aos objetivos específicos, sobre o conceito de psicologia positiva e suas aplicações nas organizações pode-se concluir que é um método efetivo que agrega muito valor a organização e pode ser aplicado por meio de conversas informais, palestras e workshops. Definimos a partir de questionários a percepção das pessoas sobre a contribuição da psicologia positiva para a cultura das organizações, que ainda acredita-se ser novo e escasso, porém ferramenta importante para impulsionar a performance dos profissionais e excelente método motivacional e de engajamento.

De acordo com as análises expostas, pode-se perceber que as pessoas entrevistadas argumentam que a imersão em questões positivas, fortifica a base e tornam as pessoas mais engajadas com a organização. Pois cria-se identificação com os valores e objetivos da empresa.

Acredita-se que atualmente as pessoas tem poder de escolha com as organizações e tal prática de positividade fideliza e fortifica essas pessoas para com a organização, impulsionando grandes saltos de resultados. É essencial que a organização perceba e aplique esse método para que proporcione bem-estar e qualidade de vida as pessoas e consequentemente irá garantir o alcance dos seus objetivos.

Esse estudo foi de fundamental importância como acadêmica e profissional da área, pois foi possível aprofundar meu conhecimento sobre um tema tão importante e pouco utilizado nas organizações. Importante também para academia que pode utilizar esse estudo como base para outros alunos e aulas em futuros trabalhos acadêmicos como orientação para diversos temas dentro da área de gestão de pessoas e estudo ainda mais amplo sobre o tema estudado

Para as organizações poderá ser utilizado como fonte de informação e conhecimento teórico e prático do método de psicologia positiva como palestras, workshops e feedbacks internos. Por fim, sugere-se que para os próximos trabalhos, os pesquisadores utilizem de um estudo de caso dentro de uma organização, assim será possível verificar a importância prática desse tema no dia a dia de todas as pessoas envolvidas na organização.

REFERÊNCIAS

ACHOR, Shawn. **O jeito Harvard de ser feliz**: o curso mais concorrido de uma das melhores universidades do mundo. São Paulo: Saraiva, 2012. Disponível em: <<http://lelivros.love/book/baixar-livro-o-jeito-harvard-de-ser-feliz-achor-em-pdf-epub-e-mobi-ou-ler-onlinee-ser-feliz-achor-em-pdf-epub-e-mobi-ou-ler-online/>>. Acesso em: 25 maio 2019.

ANTUNES, Ana Cristina; CAETANO, António; CUNHA, Miguel Pina. O papel do capital psicológico na criação de valor para as organizações. **Fgv**, Lisboa, p.1-9, jul. 2013. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rbpg/article/view/21313>>. Acesso em: 13 abr. 2019.

BARBOSA, Livia. **Cultura e empresas**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 2002. Disponível em: <<https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=8DW7Ha1ev8AC&oi=fnd&pg=PA1&dq=livro+cultura+organizacional&ots=7mlnQEasqo&sig=eG-rCuu47TtOLvyPsBn7yqbiIM#v=onepage&q=livro%20cultura%20organizacional&f=false>>. Acesso em: 18 maio 2019.

CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino. **Metodologia científica**. São Paulo: Makron Books, 1996.

CURVELLO, João José Azevedo. **Comunicação Interna e Cultura Organizacional**. 2. ed. Brasília: Casa das Musas, 2012. 162 p. Disponível em: <<https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=wyUagp3GBUUC&oi=fnd&pg=PA9&dq=%22cultura+organizacional%22&ots=hiKTp2rBWV&sig=Yfbg1tqC-RWwMDBWViOJ-fESMPg#v=onepage&q=%22cultura%20organizacional%22&f=false>>. Acesso em: 04 maio 2019.

FREITAS, Maria Ester de. **Cultura Organizacional: Identidade, sedução e carisma?** 5. ed. Rio de Janeiro: Editora Fgv, 2006.

GONÇALVES, Hortência de Abreu. **Manual de metodologia de pesquisa científica**. São Paulo: Avercamp, 2005.

HUTZ, Claudio Simon. **Avaliação em psicologia positiva**. Porto Alegre: Artmed, 2014. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788582710876/cfi/1!/4/4@0.00:53.3>>. Acesso em: 13 abr. 2019.

MACHADO, Filipe Cabacine Lopes; MARANHÃO, Carolina Machado Saraiva de Albuquerque e; PEREIRA, Jussara Jessica. O conceito de cultura organizacional em Edgar Schein: Uma reflexão a luz dos estudos críticos em administração. **Revista Una**, Belo Horizonte, p.76-96, 29 mar. 2016. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/328917956_O_Conceito_De_Cultura_Organizacional_Em_Edgar_Schein_Uma_Reflexao_A_Luz_Dos_Estudos_Criticos_Em_Administracao>. Acesso em: 25 maio 2019.

MENDONÇA, Helenides et al. Cultura Organizacional, Coping e Bem-Estar Subjetivo: um Estudo Com Professores de Universidades Brasileiras. **Revista Psicologia: Organizações e**

Trabalho, Goiânia, p. 230-244, 19 maio 2014. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v14n2/v14n2a09.pdf>>. Acesso em: 18 maio 2019.

NARDY, Cid. **O desafio da mudança**. São Paulo: Editora Gente, 1999.

NUNES, Patrícia. Psicologia Positiva. **O Portal do Psicólogo**, Coimbra, p. 1-49, set. 2008. Disponível em: <<http://www.psicologia.pt/artigos/textos/TL0115.pdf>>. Acesso em: 13 abr. 2019.

PALUDO, Simone dos Santos; KOLLER, Silvia Helena. Psicologia Positiva: uma nova abordagem para antigas questões. **SciELO**, Porto Alegre, p.1-12, maio 2007. Disponível em: <www.scielo.br/paideia>. Acesso em: 13 abr. 2019.

PEREIRA, Jose Matias. **Manual de metodologia de pesquisa científica**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2016. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597008821/cfi/6/10!/4/16@0:14.4>>. Acesso em: 05 maio 2019.

PIRES, José Calixto de Souza; MACÊDO, Kátia Barbosa. Cultura organizacional em organizações públicas no Brasil. **SciELO**, Rio de Janeiro, p. 81-105, fev. 2006. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rap/v40n1/v40n1a05.pdf>>. Acesso em: 06 maio 2019.

RIBEIRO, Andresa Darosci Silva; SILVA, Narbal. Significados de Felicidade orientados pela Psicologia Positiva em Organizações e no Trabalho. **Fundacion Dialnet**, Florianópolis, p.1-20, abril. 2018. Disponível em: <<http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/viewFile/9192/11157>>. Acesso em: 13 abr. 2019.

ROBBINS, Stephen P; CENZO, David A D; WOLTER, Robert M. **A nova Administração**. São Paulo: Saraiva, 2014. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502225336/cfi/4!/4/4@0:00:0.00>>. Acesso em: 18 maio 2019.

APÊNDICE A – Questionário de coleta de análise dos dados

Pesquisa para TCC de Pós-Graduação

Esse questionário servirá de base para conclusão de pós-graduação em gestão de pessoas que

tratará da importância da psicologia positiva para a fortificação da cultura organizacional. O intuito deste estudo é compreender a importância da psicologia positiva para a cultura organizacional. Suas respostas serão mantidas em total sigilo. Desde já agradeço a sua colaboração.

Conceito de Psicologia Positiva, descreve a psicologia positiva como um conceito que tem como objetivo o foco nos pontos positivos do ser humano e de seus comportamentos. (NUNES, 2007, p.2).

Conceito de cultura organizacional, são conjuntos de representações imaginárias sociais que se constroem e reconstroem nas relações cotidianas dentro da organização e que se expressam em termos de valores, normas, significados e interpretações, visando um sentido de direção e unidade ,tornando a organização fonte de identidade e de reconhecimento para seus membros (FREITAS, 2006, pág. 97).

*Obrigatório

1. Qual sua idade? *

2. Gênero *

Marcar apenas uma oval.

Femino

Masculino

3. Cidade *

4. Trabalha em qual setor? *

Marcar apenas uma oval.

Público

Privado

Autônomo

5. Exerce cargo de chefia ou é responsável por uma equipe? *

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

6. Para você o que significa psicologia positiva? *

7. De que forma a psicologia positiva pode ser aplicada na organização? *

8. De que maneira o método de focar nos pontos positivos das pessoas pode ajudar no desenvolvimento do seu trabalho na organização? *

9. Qual a relação na sua opinião da psicologia positiva com a cultura organizacional? *

10. Na sua opinião de que forma ensinar as pessoas a desenvolverem seus pontos positivos pode ajudar na disseminação da cultura da empresa? *

11. Quando você possui mais sentimentos positivos qual a influência nos seus resultados na empresa? *

12. Qual o impacto de desenvolvermos nossas potencialidades na motivação da prática da política da empresa? *

13. Quando temos reforços positivos na organização disseminamos com mais dedicação sobre as práticas da empresa? De que forma? *

14. Qual sua percepção sobre a contribuição da psicologia positiva? *

15. Qual sua percepção sobre como os reforços positivos podem contribuir para a cultura da empresa? *

25/05/2019 Pesquisa para TCC de Pós-Graduação

<https://docs.google.com/forms/d/1SgVZC43sjBFzoRhL7wJg6bKlUU6E3PsClD37JpG0I6I/edit>
it 3/3