

SIGNIFICADOS DE FELICIDADE ORIENTADOS PELA PSICOLOGIA POSITIVA EM ORGANIZAÇÕES E NO TRABALHO

Meanings of Happiness guided by Positive Psychology in Organizations and at Work

Andresa Darosci Silva Ribeiro, M.S.*
Narbal Silva, Ph.D.**

Resumo

O objetivo do presente artigo é apresentar o estado da arte a respeito de felicidade no trabalho, em especial, os significados que são conferidos ao constructo na subárea de conhecimento da Psicologia Positiva nas Organizações e no Trabalho (PPOIT). Para tanto, realizou-se uma revisão integrativa, por meio de 24 artigos indexados nas bases de dados Pepsic, Lilacs e Scielo. Observou-se que o bem-estar, principalmente o subjetivo, é utilizado como sinônimo de felicidade. Embora relacionados, os conceitos de bem-estar e felicidade apresentam distinções devido às suas especificidades. Em apenas dois artigos utilizaram a felicidade como fenômeno próprio sem associar a outro constructo, sendo um publicado por Barros, Martín e Pinto (2010) e o outro escrito por Silva e Tolfo (2012). Por meio dos estudos aqui realizados, percebeu-se que o interesse sobre o tema é recente na academia e tal escassez representa a oportunidade para novos estudos. A construção do fenômeno Felicidade no Trabalho representa um desafio para psicólogos interessados na compreensão do que significa ser feliz no trabalho. Tal escassez representa uma oportunidade para o desenvolvimento de novos estudos e pesquisas com o intuito de descobrir novas e positivas perspectivas de vida para todos os interessados na via organizacional

Palavras-chave: Significado do trabalho; Felicidade; Psicologia Positiva nas Organizações e no Trabalho.

* Faculdade Senac Florianópolis (Brasil)

** Universidade Federal de Santa Catarina (Brasil)

Correspondencia: andresa.darosci@gmail.com, narbal.silva@globo.com

Abstract

The objective of this article is to present the actual state of building knowledge about work's happiness and its significance, as well as the field of knowledge of positive psychology in business organizations and workplace. For that, an integrative review was carried out, through 24 articles indexed in the databases Pepsic, Lilacs and Scielo. It was observed that well-being, especially the subjective, is used as a synonym for happiness. Although related, the concepts of well-being and happiness, present distinctions, due to their specificities. In only two articles, they used happiness as a phenomenon without associating with another construct, one being published by Barros, Martín and Pinto (2010) and the other by Silva and Tolfo (2012). Through the studies carried out here, it was possible to discover that the interest in the subject, although it is intensifying, is recent in the academy and such scarcity represents an opportunity for the development of new studies. The construction of Happiness at Work represents a challenge for psychologists interested in understanding about the subject. Such scarcity represents an opportunity for the development of new studies, with the intention of discovering, new and positive perspectives of life, for all those interested in the organizational life.

Keywords: Meaning of work; Happiness; Positive Psychology in Organizations and at Work.

Citación/referenciación: Silva, A., & Silva, N. (2018). Significados de Felicidade orientados pela Psicologia Positiva em Organizações e no Trabalho. *Psicología desde el Caribe* 35(1), 60-80. DOI <http://dx.doi.org/10.14482/psdc.35.1.11157>

INTRODUÇÃO

A verdade referente à origem do interesse pelos pressupostos teóricos e epistemológicos da Psicologia Positiva se constitui um enigma na atualidade (Seligman, 2011). O interesse nas pesquisas que visam o pólo positivo tem crescido nas últimas décadas, mesmo que os fatores que atuam de forma negativa sejam recorrentes com ênfase sobre os aspectos de insatisfação e patologias (Rebollo & Bueno, 2014). O crescente avanço científico das pesquisas em Ciências Humanas e Sociais, a partir da década de 1990, repercutiu no aumento do interesse pelo lado positivo da vida organizacional, com atenção especial aos fenômenos psicossociais positivos como bem-estar, satisfação no trabalho e

experiências positivas e afetivas no mundo do trabalho.

As teorias que estudam sobre os aspectos negativos do comportamento humano começam dessa maneira a perder oportunidade de avanço para darem espaço às práticas de gestão com foco nas fortalezas pautadas na visão positiva (Luthans & Youssef, 2004). Os cientistas que se concentravam em catalogar patologias começam a apresentar uma nova visão da natureza humana ao focar sua atenção para aspectos positivos como felicidade e generosidade (Harris, 2015). No ano de 1998, Martin Seligman assumiu a presidência da American Psychological Association, o que constitui marco do início dos estudos e pesquisas em Psicologia Positiva

por meio de descobertas a respeito da felicidade, da resiliência, das emoções positivas e das experiências de *flow* e de bem-estar (Seligman, 2011).

Na origem dos estudos em Psicologia, a preocupação fundamental foi a de pesquisar o trabalho sob o ponto de vista negativo enquanto fonte de sofrimento e consequências caracterizadas pelo adoecimento do trabalhador. De acordo com Seligman (2009), as investigações sobre seres humanos com transtornos de ansiedade e de humor abundam na literatura psicológica contrastando com as poucas investigações de pessoas felizes. Este desequilíbrio pode estar relacionado à ênfase histórica da psicologia clínica nos aspectos patológicos do ser humano, e não em suas virtudes, qualidades e potencialidades. Em virtude disto, e como contraponto, nos pressupostos básicos da Psicologia Positiva reside um “olhar positivo” da natureza humana por meio do qual o propósito é o de construir conhecimentos vinculados às relações entre sentimentos positivos, qualidade de vida, bem-estar e felicidade humana. A felicidade e a percepção de satisfação geral com a vida são aspectos que se encontram relacionados às emoções positivas (Seligman, 2011).

A busca da felicidade é uma constante na história humana e este fenômeno é um dos pilares básicos da Psicologia Positiva. Desde a época dos filósofos gregos até os dias atuais, têm-se formulado múltiplos conceitos com o objetivo de compreender a felicidade e o sentido da vida enquanto dimensão importante da mesma. No momento em que a pessoa se pergunta sobre o sentido da vida, expressa o que há de mais humano em si. Tal afirmação pode ser sustentada pelo fato de cada pessoa ser única e insubstituível, então, o sentido é exclusivo e específico em cada um (Frankl, 2008). Para

Freud, a felicidade era considerada como o equilíbrio entre a expressão de nossos instintos e o controle de nossos desejos ao passo que para Maslow, a autorrealização. Para Csikszentmihalyi, a felicidade se assemelha à experiência de *flow* (Rhoden, 2009).

Ao longo da história, filósofos como Aristóteles consideraram a felicidade o bem mais elevado e a maior motivação para a ação humana (Diener, 1984). Ainda para Aristóteles (1991), o ser humano, para ser feliz, precisaria de amigos, pois, se vivesse solitário, a sua existência seria dura por não ser fácil desenvolver sozinho uma atividade. Por meio das relações sociais estabelecidas com outras pessoas ele faz com que as atividades que realiza sejam mais contínuas e aprazíveis para si mesmo, tais como devem ser para o homem feliz. Estudiosos, como, por exemplo, Dalai Lama, acreditam que o propósito da existência humana é a busca pela felicidade (Lama & Cutler, 2000). Nos princípios que orientam a Psicologia Positiva, ainda pode ser identificada essa perspectiva aristotélica ocidental eudaimônica, no que se refere à crença de que a felicidade deveria ser a meta e o fim da existência humana (Silva, Tolfo, López & Cedeño, 2015). Contudo, na atualidade, tem prevalecido a ideia de que a felicidade é socialmente construída e orientada tanto por bases hedônicas quanto eudamônicas, ou seja, caracteriza-se por experiências recorrentes de prazer e de propósito na trajetória de vida (Dolan, 2015).

De acordo com Malvezzi (2015), a felicidade constitui fenômeno superior à qualidade de vida e ao bem-estar pela estabilidade enquanto característica que lhe é inerente. Para o autor, a felicidade é revestida de sentimentos positivos, perenes e contínuos de satisfação. “É um bem

duradouro que dá sentido à ação humana, propicia sentimentos de alegria e direciona o movimento autocriador da vida” (Malvezzi, 2015, p. 350). Contudo, podem-se evidenciar múltiplas definições para o termo, o que denota a falta de consenso por grande parte dos autores que estudam o assunto. Além disso, a abordagem dentro de campos variados do conhecimento (por exemplo, a Psicologia, a Economia e a Filosofia) traz por si só limitações epistemológicas que restringem sua convergência para uma visão mais unificada (Burrell & Morgan, 1979; Santos & Ceballos, 2013).

Em razão disso, torna-se relevante construir conhecimentos sobre o conceito de felicidade, em especial nas organizações e no trabalho, com o intuito de elaborar definições que possam ser mais precisas e revestidas de características que possam ser compartilhadas pelos estudiosos do assunto. O que se pode observar é que constructos como comprometimento, bem-estar e satisfação no trabalho, por exemplo, têm sido amplamente pesquisados enquanto felicidade, conceito central na área de conhecimento da Psicologia Positiva, ainda é pouco explorada; e, não raro, tratada como sinônimo de bem-estar, seja do tipo subjetivo seja do tipo psicológico. Como consequência, percebe-se na literatura carência de definições e de características compartilhadas que possam distinguir e estabelecer fronteiras entre a felicidade e outros fenômenos correlatos.

Portanto, o objetivo central deste trabalho é o de verificar na literatura nacional e internacional que versam sobre o assunto as pesquisas existentes a respeito de felicidade a partir da área de conhecimento da Psicologia Positiva nas Organizações e no Trabalho, bem como os significados que são conferidos ao conceito nos referidos estudos.

MÉTODOS

Para a busca na literatura científica, foram consultadas as bases de dados Scielo, Lilacs e Pepsic. Os descritores utilizados foram “Felicidade no Trabalho” e “Psicologia Positiva no Trabalho” e suas traduções para o idioma inglês: “*Happiness at work*” e “*Positive Psychology at Work*”. O procedimento utilizado consistiu na leitura dos resumos e das palavras-chave de modo a priorizar as pesquisas que se encontravam relacionadas ao tema Psicologia das Organizações e do Trabalho (POT). Feito isto, ao final das leituras, foram contemplados 47 artigos de acordo com a Tabela 1 que é apresentada a seguir.

Tabela 1. Resumo dos resultados da busca

	SCIELO	LILACS	PEPSIC
Artigos resgatados pela busca	38	5	4
Artigos excluídos	18	4	1
Artigos analisados	20	1	3
Total	24		

Fonte: Elaborado pelos autores.

Como procedimentos para inclusão/exclusão dos trabalhos, foram adotados os seguintes critérios de exclusão: (1) teses, dissertações, livros e capítulos de livros; (2) artigos que aparecem em mais de uma base de dados; e (3) o estudo não estar estritamente relacionado aos descritores utilizados “Psicologia Positiva no Trabalho”, “Felicidade no Trabalho”, “*Happiness at work*” e “*Positive Psychology at work*”, como, por exemplo, os estudos que abordassem felicidade em jovens não trabalhadores também foram desconsiderados. Com base nestes critérios, ao final dos 47 artigos encontrados, foram analisados para o presente estudo 24 artigos científicos.

Não foi determinada qualquer restrição quanto ao ano de publicação, a qual resultou na identificação de publicações entre 2004 a 2014, o que ratifica a atualidade do tema e também quão recente é sua circulação no meio científico. No ano de 2013 ocorreu o maior número de publicações com um total de 07 artigos, seguido do ano de 2010 e 2012 com 04 artigos em cada ano. Em 2007, 2008 e 2011 foram publicados em cada ano 02 artigos. Em 2004, 2006 e 2014 apenas 01 artigo em cada ano. Cabe salientar que não foram encontradas publicações nos anos de 2005 e 2009.

De acordo com a classificação da produção intelectual, foram encontrados artigos com estratos indicativos da qualidade utilizados pela Capes¹: A1 em apenas 01 artigo, A2 em 07 artigos, B1 em 07 artigos, B2 em 02 artigos, B5 em 03 artigos e 02 artigos apresentaram apenas o ISSN 2071-0768. Por fim, em um 01 artigo não foi possível identificar o estrato indicativo de qualidade.

Depois de efetuada a busca na base de dados, foram realizadas a leitura e a análise do material e se identificaram os principais países de publicação e quantidade por ano; os conteúdos similares e aproximações/distanciamentos do conceito sobre felicidade; os avanços obtidos por meio das pesquisas e o tipo de método de coleta e tabulação de dados.

Estudos que versam sobre Psicologia Positiva e Felicidade no Trabalho

¹ A Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes), fundação do Ministério da Educação (MEC), desempenha papel fundamental na expansão e consolidação da pós-graduação *stricto sensu* (mestrado e doutorado) em todos os estados da Federação. Disponível em: <http://www.capes.gov.br/historia-e-missao>

A Psicologia Positiva para Seligman (2011) tem relação com aquilo que as pessoas escolhem para si mesmas. Diante dessa constatação, a felicidade pode ser construída com o resultado de uma união de elementos e satisfações com diferentes aspectos da vida do ser humano por meio de diferentes preferências e necessidades pessoais. O objetivo da Psicologia Positiva é de mudar o foco da Psicologia em resolver apenas o que está ruim na vida dos seres humanos para a construção de qualidades positivas (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Por meio desta subárea de conhecimento são estudadas as experiências positivas, as características individuais, como forças e virtudes, as instituições de trabalho e comunitárias, que facilitam o desenvolvimento de políticas, programas e práticas que contribuem para a melhoria da qualidade de vida dos seres humanos ao minimizarem a incidência de psicopatologias (Marujo, Neto, Caetano & Rivero, 2007; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). A Psicologia Positiva, por meio da ciência, busca estudar as características, as condições e os processos que conduzem ao florescimento humano (Grenville-Cleave, 2012).

Os estudos em Psicologia Positiva poderão ocorrer em três níveis de análise. O primeiro é nomeado de subjetivo, por meio do qual são tratados os estudos sobre felicidade, bem-estar e demais constructos relacionados. O segundo diz respeito ao nível individual que compõe as características individuais positivas como, por exemplo, o amor, coragem, habilidade interpessoal, sensibilidade estética, perseverança, perdão, espiritualidade, talento elevado e sabedoria (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Por fim, o último nível, o grupal, refere-se às virtudes cívicas e instituições com características de comportamentos saudáveis que levam à felicidade dos seres humanos (Pureza, Kuhn, Castro &

Lisboa, 2012) que podem ser exemplificados pelas virtudes da responsabilidade, generosidade, altruísmo, tolerância e ética de trabalho.

Conforme Lyubomirsky (2008), 50% da felicidade é atribuída a fatores genéticos, ou seja, são herdados; 10% são fatores circunstanciais como riqueza, dinheiro e saúde e 40% decorrem das atitudes que as pessoas têm diante do mundo, como, por exemplo, praticar atos aleatórios de bondade, expressar gratidão e até estimular a motivação por meio de metas significativas de vida que proporcionam a felicidade. Para a autora, a própria pessoa pode intervir e escolher se quer ser feliz ou não e a felicidade está sujeita mais às atitudes que a pessoa tem diante do mundo do que aos fatores circunstanciais.

Então, a partir desta evidência, há como encontrar a felicidade no trabalho? O que as pessoas efetivamente fazem para obter felicidade no trabalho? O que o ser humano busca para ser feliz no trabalho? Quais os elementos que promovem a felicidade no trabalho? Questões como estas são relevantes no meio acadêmico

e científico, pois pesquisadores de diversos países, conforme pode ser identificado na Tabela 2 (logo abaixo), inclusive do Brasil, vêm publicando pesquisas sobre o assunto. Porém, ainda são escassos ou insuficientes os estudos sobre felicidade no trabalho a partir de uma perspectiva positiva da Psicologia revestida de pressupostos humanistas e interpretativistas.

Resultados alcançados com os trabalhos encontrados e discussão

Com o propósito de iniciar a apresentação dos principais resultados alcançados sobre o problema de pesquisa, que é o de verificar as pesquisas existentes a respeito de felicidade a partir da área de conhecimento da Psicologia Positiva nas Organizações e no Trabalho, bem como os significados que são conferidos ao conceito nos referidos estudos, na Tabela 2 é apresentada a produção científica do período entre 2004 e 2014 referente à felicidade no trabalho com base nos pressupostos teóricos e epistemológicos da Psicologia Positiva.

Tabela 2. Produção científica no período 2004 a 2014

Ano	Quantidade de Artigos	Países e quantidade de publicações
2004	1	Brasil (1)
2005	0	0
2006	1	Colômbia (1)
2007	2	Brasil (2)
2008	2	Brasil (2)
2009	0	0
2010	4	África do Sul (1), Brasil (2), Espanha (1)
2011	2	África do Sul (1), Chile (1)
2012	4	Brasil (4)
2013	7	África do Sul (2), Brasil (2), Chile (1), Colômbia (1), Espanha (1)
2014	1	Brasil (1)
Total	24	05 países

Fonte: Elaborado pelos autores.

Os artigos identificados foram publicados em 20 revistas de diferentes nacionalidades, sendo Brasil (14 artigos), África do Sul (4), Espanha (2), Colômbia (2), Chile (2), totalizando 05 países diferentes. Foram considerados textos escritos em qualquer idioma, porém apareceu, em sua maioria, o idioma português, seguido do espanhol e do inglês. Vale ressaltar que não foi possível analisar um artigo na totalidade pelo desconhecimento dos autores do idioma africâner.

Quanto às pesquisas caracterizadas como teóricas ou bibliográficas, em 09 artigos foram feitas revisões de literatura sobre Psicologia Positiva e em 02 artigos sobre Felicidade no Trabalho. Por meio dos 24 trabalhos avaliados, pode-se constatar que felicidade no trabalho não constitui conceito e fenômeno central das pesquisas, mesmo quando o descritor de busca utilizado era “felicidade no trabalho”, ou seja, dentre as palavras-chaves do artigo aparecia “felicidade no trabalho”, porém não houve a preocupação de conceituá-la ao longo do artigo. Tal fato resulta em incoerência entre as palavras-chave escolhidas, o objetivo do estudo e o resumo apresentado nas publicações. Contudo, a coerência entre esses três aspectos se faz necessária como elemento nos processos de busca em bases de dados (Silva & Malta, 2002).

Na busca do conceito de felicidade, dos 24 artigos analisados, em apenas 02 artigos houve a preocupação de distinguir felicidade e bem-estar, sendo o primeiro de Barros, Martín e Pinto (2010) e o segundo de Silva e Tolfo (2012). Barros, Martín e Pinto (2010, p. 319) citam na revisão da literatura que estudos que exploram as experiências subjetivas passadas as nomeiam como bem-estar e satisfação pessoal (Fujita & Diener, 2005). Já outros analisam o momento

presente centrado na felicidade (Diener & Seligman, 2002) ou nas “experiências de fluxo”, “fluir”, “*flow*”, ou seja, um estado mental no qual um indivíduo se sente profundamente envolvido e motivado ao experimentar um nível elevado de prazer (Csikszentmihalyi, 1990) e outros ainda se dedicam a fenômenos como esperança (Abi-Hashem, 2001) ou otimismo (Peterson, 2000) focando no futuro. Para os autores Silva e Tolfo (2012, p. 342), a “felicidade se caracteriza como um sentimento positivo, mais estável e perene de satisfação no trabalho”. Estes dois últimos autores referidos compartilham o entendimento a respeito do que possa ser felicidade descrita por Malvezzi (2015) ao compreender o fenômeno como “um estado perene de satisfação, além de estar sustentado em equilíbrio físico e psíquico” (p. 350).

A partir dos artigos analisados, o conceito de felicidade se confundiu com o de bem-estar nas pesquisas realizadas por Contreras e Esguerra (2006); Rosa e Hutz (2008); Paschoal, Torres e Porto (2010); Traldi e Demo (2012) e Santos e Ceballos (2013). Cabe ressaltar que Contreras e Esguerra (2006) poderiam aproximar-se do conceito atribuído por Malvezzi (2015) e Silva e Tolfo (2012) se não fosse o uso da conjunção “ou” ao definirem que o sentimento de felicidade ou de bem-estar duradouro se apresenta de forma estável nos seres humanos, pois compartilham com o entendimento de que a felicidade está relacionada a sentimentos preponderantemente perenes e duradouros. Para Rosa e Hutz (2008), na Psicologia Positiva reside o propósito de estudar as características humanas que visam ao seu ótimo desenvolvimento, sendo que o bem-estar subjetivo é uma destas características que, por sua vez, encontra-se associado à felicidade.

Como pode ser visto nas definições elencadas pelos autores, felicidade e bem-estar, caracterizados como duradouros na primeira e subjetivos na segunda, são concebidos na primeira definição como sinônimos e na segunda como definição. O bem-estar subjetivo é compreendido como associado à felicidade. Tais modos de compreensão parecem ilustrar a confusão conceitual que paira nas tentativas de compreender o que possa ser a felicidade humana no mundo do trabalho. Afinal de contas, bem-estar subjetivo ou psicológico constituem sinônimos do significado de felicidade no trabalho ou constituem conceitos correlatos, porém distintos? A concepção adotada neste estudo é a de que, embora relacionados, conforme preconizam Malvezzi (2015) e Silva e Tolfo (2012), os conceitos não são sinônimos, pois apresentam características distintas. Em essência, o que parece diferenciar os conceitos de felicidade e de bem-estar é que, embora em ambos ocorra preponderância da percepção de sentimentos positivos em relação aos que não são, na felicidade, ao contrário do bem-estar, os sentimentos construídos socialmente são predominantemente positivos, recorrentes e perenes ao longo do tempo e no espaço social.

Em que pese a importância de compreender a felicidade das pessoas no contexto das organizações da atualidade, verificou-se que ainda são limitados os modelos teóricos e empíricos sobre as variáveis que a determinam uma vez que, nas principais pesquisas realizadas na área, ainda são utilizados fenômenos relacionados ao bem-estar e os consideram, de modo equivocado, como sinônimos de felicidade (Paschoal et al., 2010). Por exemplo, Traldi e Demo (2012) citam Diener (2000), que utiliza outras denominações para o conceito tais como: bem-estar, afeto positivo e avaliação da qualidade de vida como

sinônimos do constructo de felicidade. Além de Diener (2000), os autores mencionados por último referenciam Albuquerque e Tróccoli (2004), que se reportam aos estudos sobre bem-estar enquanto produção acadêmica de investigações acerca da felicidade. Também cabe mencionar que Santos e Ceballos (2013) corroboram com a concepção de que felicidade e bem-estar se constituem sinônimos, e não conceitos correlatos. Ao se considerar tais confusões, imbróglios ou misturas conceituais, qual seria o significado conceitual de felicidade?

A partir dos resultados da análise dos artigos, pode-se identificar que existem na literatura duas perspectivas tradicionais de felicidade na literatura: a hedônica e a eudaimônica. A visão eudaimônica se vincula ao bem-estar psicológico que, por sua vez, está relacionado às experiências de realização pessoal de tornar-se o que se deseja ser e de expressão dos potenciais humanos. Propósito e sentido para vida também são incluídos nesta categoria. Pesquisadores como Rogers, Maslow, Victor Frankl, todos com base humanista, coerentes com a visão de Aristóteles no que se refere à eudaimonia, compreendem que a felicidade e o bem-estar não são sinônimos, ou seja, uma vida eudaimônica vai além do prazer imediato (Snyder & Lopez, 2009). Dessa maneira, a eudaimonia é caracterizada por sentimentos de autenticidade, engajamento e interesse e tem sido associada com experiências de significado e propósito na vida, bem como de crescimento pessoal (Henderson & Knight, 2012). Uma das áreas de estudo de maior relevância no que se refere à eudaimonia tem sido o sentido da vida com foco nos aspectos que envolvem os seres humanos de modo que possam construir propósitos significativos às suas existências (Baumeister, Vohs, Aaker & Garbinsky, 2013).

Já na perspectiva hedônica, denominada de bem-estar subjetivo, o bem-estar é concebido como experiência cumulativa de afetos no trabalho e a felicidade fomentada pela busca de prazer no tempo presente. No hedonismo parece prevalecer a relação com as experiências passageiras e atuais, a ausência de preocupações com o imediato e a busca de resultados em curto prazo enquanto que no eudaimonismo prevalecem o sentido e a capacidade de admirar, bem como os resultados de longo prazo (Huta & Ryan, 2010).

Autores como Ryan e Deci (2001) concebem que felicidade é viver uma vida significativa e autêntica de modo a realizar de forma plena forças, virtudes, talentos e potenciais. Nesta perspectiva, ser feliz é tornar-se aquilo que se deseja ser e experimentar uma vida com significado pleno ao longo da existência. Embora exista uma tendência para considerar-se cada uma das perspectivas da felicidade de forma isolada, autores como Ryff (1989) integram o hedonismo e a eudaimonia (Huta & Ryan, 2010). Ryff (1989) em seu modelo distinguiu seis dimensões e também desenvolveu um instrumento que é utilizado por pesquisadores interessados no bem-estar. No que se refere às dimensões da saúde psicológica positiva, a autora por último mencionada incluiu a autoaceitação e as relações positivas à lista de outros conceitos relacionados, como, por exemplo, autonomia, domínio do ambiente, propósito na vida e crescimento pessoal (Siqueira & Padovam, 2008).

Moscoso e Alonso (2013, p. 245) explicam que a autoaceitação se refere à apreciação positiva de si mesmo, sendo consciente de suas próprias limitações. Já as relações positivas com os outros se referem a manter relações sociais estáveis e significativas e a ter confiança nos amigos e ca-

pacidade de amar. A autonomia tem a ver com manter a própria individualidade em diferentes situações por meio da independência das próprias convicções e da autoridade pessoal. Neste contexto, o domínio do ambiente é a capacidade de manusear de maneira efetiva a sua própria vida de modo que sejam satisfeitos os desejos e as necessidades pessoais. O propósito na vida se refere a ter metas e objetivos que permitam dotar de significado a própria vida. Por fim, o crescimento pessoal é a intenção deliberada de seguir a desenvolver seu próprio potencial e as capacidades de modo a continuar crescendo como pessoa.

Ao utilizar-se o descritor “psicologia positiva”, identificou-se um maior número de artigos nas bases de dados, o que permitiu inferir que o conceito de Psicologia Positiva se caracterizou como tema central nos artigos encontrados como modo de se introduzirem pesquisas realizadas sobre diferentes aspectos que envolvem o trabalho, tais como os fenômenos estudados por essa subárea de conhecimento: engajamento (Porto-Martins, Basso-Machado & Benevides-Pereira, 2013; Waal & Pienaar, 2013); qualidade de vida (Kaliterna, Prizmic & Zganec, 2004); espiritualidade (Rego, Souto & Cunha, 2007); categorias de bem-estar psicológico, subjetivo e no trabalho (Alves, Neves, Coleta & Oliveira, 2012; Marsollier & Aparício, 2011; Rosa & Hutz, 2008; Santos & Ceballos, 2013; Siqueira & Padovam, 2008; Vilas Boas & Morin, 2014); emoções no trabalho (Contreras & Esguerra, 2006; Jonker & Merwe, 2013; Sanz-Vergel & Rodríguez-Muñoz, 2013); organizações saudáveis e resilientes (Salanova, Llorens, Acosta & Torrente, 2013). Tais temas representam interesse da subárea de conhecimento da Psicologia Positiva e estão descritos na Tabela 3 apresentada a seguir.

Tabela 3. Fenômenos investigados por meio da Psicologia Positiva

Fenômeno	Conceito	Autores
Engajamento	“O engajamento no trabalho é composto por um componente comportamental-energético (vigor), um componente emocional (dedicação) e um componente cognitivo (absorção)” (Salanova & Schaufeli, 2009).	Porto-Martins, Basso-Machado & Benevides-Pereira (2013)
	“A importância do engajamento no trabalho dos empregados é positivamente ligada aos resultados, incluindo o desempenho do trabalho (Bakker & Bal, 2010; Halbesleben & Wheeler, 2008), a satisfação do cliente (Salanova, Agut & Peiró, 2005), retorno financeiro (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2009) e comportamento organizacional positivo, tais como iniciativa pessoal e de aprendizagem (Bakker & Demerouti, 2008; Sonnentag, 2003).	Waal & Pienaar (2013)
Qualidade de Vida	“o grau em que uma pessoa goza as possibilidades importantes de seu/sua vida” (Renwick, Brown & Nagler, 1996; Renwick, Brown & Raphael, 1994).	Kaliterna, Prizmic & Zganec (2004)
Espiritualidade	Define “a espiritualidade nas organizações como sendo constituída pelas oportunidades para levar a cabo o trabalho com significado, no contexto de uma comunidade, experimentando um sentido de alegria e de respeito pela vida interior” (Ashmos & Duchon, 2000; Duchon & Plowman, 2005; Milliman et al., 2003).	Rego, Souto & Cunha (2007)
Emoções (positivas e negativas) no trabalho	“Investigação sobre emoções no trabalho incluem temas (mas não é exclusivo a), tais como a felicidade (Ashkanasy, 2011), equilíbrio entre trabalho-vida (Westman, Brough & Kalliath, 2009) e bem-estar (Chi & Liang, 2013)”.	Jonker & Merwe (2013)
	“As emoções positivas incluem a felicidade e outros sentimentos de bem-estar, são descritas como reações breves que tipicamente se experimentam quando acontece algo que é significativo para a pessoa (Fredrickson, 2000, 2001; Fernandez-Abascal & Palmero, 1999)”.	Contreras & Esguerra (2006)
	De acordo com a Fredrickson e Branigan (2005), as emoções são “experiências de vida que produzem mudanças cognitivas, fisiológicas e comportamentais das pessoas, de modo que as emoções positivas irão criar respostas positivas”.	Sanz-Vergel & Rodríguez-Muñoz (2013)
Organizações Saudáveis e Resilientes	“Intervenções positivas com base no nível coletivo (equipes e organização) constituem a essência de amplificar estratégias para desenvolver organizações saudáveis e resilientes - HEROs” (Salanova et al., 2012) .	Salanova, Llorens, Acosta & Torrente (2013)
Bem-estar Psicológico	“Por outro lado, o bem-estar psicológico é frequentemente associado à felicidade: um senso de equilíbrio e vitalidade acompanhado por um sentimento de autoestima são as características mais importantes. Nesses estados, podemos acrescentar um senso de domínio e autoeficácia, uma busca por novos relacionamentos e a necessidade de engajar-se em projetos com outros”.	Vilas Boas & Morin, (2014)

Fenômeno	Conceito	Autores
Bem-estar Psicológico	“Bem-estar psicológico implica na disposição mais ou menos estável de avaliar de forma positiva e negativa a vida. E esta avaliação que o sujeito realiza se põe em jogo uma série de dimensões que lidam com o controle das situações – sensação de controle e autocompetência; os vínculos psicossociais aludem à qualidade das relações pessoais; a existência de projetos indica a presença de metas e propósito na vida e, por fim, a autoaceitação avalia a sensação de estar consigo mesmo” (Casullo et al., 2002).	Marsollier & Aparicio (2011)
	“Ryff (1989) elaborou uma proposta integradora ao formular um modelo de seis componentes de BEP, reorganizado e reformulado posteriormente por Ryff e Keyes cujas definições são Autoaceitação, Relacionamento positivo com outras pessoas, Autonomia, Domínio do ambiente, Propósito de vida e Crescimento Pessoal”.	Siqueira & Padovam (2008)
Bem-estar Subjetivo	“A noção de bem-estar subjetivo aparece em diversos termos aplicados em pesquisa, tais como felicidade, satisfação, afeto positivo e estado de espírito. Pode-se dizer, de forma ampla, que seria como as pessoas avaliam suas vidas (Diener, 1996). Mais precisamente, este constructo diz respeito a como e por que as pessoas experienciam suas vidas positivamente”.	Rosa & Hutz (2008)
	“Bem-estar subjetivo (BES) constitui um campo de estudos que procura compreender as avaliações que as pessoas fazem de suas vidas” (Diener, Suh & Oishi, 1997).	Siqueira & Padovam (2008)
Bem-estar no Trabalho	“O construto bem-estar no trabalho, comumente designado na literatura como BET, pode ser representado por três dimensões: a satisfação no trabalho como ‘(...) um estado emocional positivo ou de prazer, resultante de um trabalho ou de experiências de trabalho’; o envolvimento com o trabalho sendo o ‘(...) grau em que o desempenho de uma pessoa no trabalho afeta a sua autoestima’; e o comprometimento organizacional afetivo, definido como ‘(...) um estado no qual um indivíduo se identifica com uma organização particular e com seus objetivos, desejando manter-se afiliado a ela com vistas a realizar tais objetivos’. Portanto, o bem-estar no trabalho é um construto psicológico multidimensional, integrado por vínculos afetivos positivos com o trabalho (satisfação e envolvimento) e com a organização (comprometimento afetivo)” (Locke, 1976; Lodahl & Kejner, 1965; Mowday, Steers & Porter, 1979; Siqueira & Padovam, 2008).	Alves, Neves, Coleta & Oliveira (2012)

Fonte: Elaborados pelos autores.

A Psicologia como ciência, de acordo com Seligman (1998), encontra-se alicerçada em três missões: curar as doenças mentais, tornar a vida das pessoas mais satisfatória e identificar e cultivar talentos superiores. Por meio dos estudos apresentados na Tabela 3, pode-se identificar que a ciência e a prática da Psicologia Positiva

estão direcionadas a avançar na compreensão das qualidades e virtudes humanas, bem como ao auxílio no sentido de as pessoas terem vidas mais felizes e produtivas (Snyder & Lopez, 2009), ou seja, o foco reside na apreciação das virtudes, dos potenciais e das qualidades humanas.

O fato de, na Psicologia Positiva, residir o interesse em fenômenos como engajamento, qualidade de vida, espiritualidade, emoções positivas, bem-estar psicológico, subjetivo e no trabalho e organizações saudáveis e resilientes permite inferir que a Felicidade no Trabalho é um dos pilares centrais da Psicologia Positiva e, ao mesmo tempo, se caracteriza como tema relativamente novo no meio acadêmico, o que, portanto, requer a necessidade de intensificar e aprofundar estudos que possam sustentar e estabelecer modelos teóricos explicativos desse constructo considerado alvo para a Psicologia Positiva (Seligman & Csikszentmihalyi, 2001).

Por meio da Tabela 3, pode-se perceber que o bem-estar é composto por concepções diferentes, sendo encontrados com mais frequência na literatura o bem-estar subjetivo, psicológico e no trabalho. Autores como Diener (1984) definem o bem-estar como um conjunto de julgamentos e reações emocionais emitidas pelos indivíduos acerca do grau em que avaliam suas vidas ou diversos aspectos delas (como família e trabalho) de forma positiva e satisfatória. O bem-estar subjetivo se relaciona com a perspectiva hedônica e é composto por três elementos: a satisfação com a vida, a presença de emoções positivas e a ausência de emoções negativas (Ryan & Deci, 2001). Já o bem-estar psicológico está baseado na perspectiva eudaimônica que está centrada no desenvolvimento das potencialidades humanas, na autorrealização e no desenvolvimento pessoal. No contexto laboral, o bem-estar psicológico estaria relacionado ao significado e ao propósito do trabalho (Waterman, 1990). Por ter base na felicidade eudaimônica, o bem-estar psicológico constitui importante pilar da felicidade, caracterizando-se como fator de ordem antecedente, aliado ao

conceito de bem-estar subjetivo cuja perspectiva reside no hedonismo.

Nesta ótica, um dos resultados identificados é que a felicidade é um fenômeno de ordem superior constituído por um conjunto de sentimentos com predominância positiva, de natureza psicossocial, que podem ser aprendidos e construídos socialmente, além de duradouros e com características de estabilidade (Malvezzi, 2015; Silva, Tolfo, López & Cedenõ, 2015). Aliado a isto, compreende-se existirem relações entre a felicidade e o significado atribuído ao trabalho pela centralidade e pela relevância que o trabalho ocupa no dia a dia na vida das pessoas. Dessa forma, “os significados conferidos ao trabalho por parte de quem o realiza são cruciais para a proliferação de sentimentos recorrentes de bem-estar e felicidade” (Silva, Tolfo, López & Cedenõ, 2015, p. 395).

Devido à grande instabilidade econômica e laboral em nível mundial, cabe destacar que além do fenômeno felicidade no trabalho é necessário estudar o bem-estar no trabalho, pois as relações laborais vêm modificando-se em um ritmo acelerado por meio do qual as pessoas vêm perdendo seus empregos e vivendo com o temor de ficarem sem trabalho. Por isso, talvez seja necessário por parte dos gestores e demais trabalhadores a criação de ambientes saudáveis com ações que visem ao bem-estar dos trabalhadores ao mesmo tempo alinhados com os propósitos organizacionais (Moscoso & Alonso, 2013).

Pode-se observar, a partir do tratamento dos artigos selecionados, que para uma maior compreensão do conceito de bem-estar no trabalho, Santos e Ceballos (2013) realizaram revisão de literatura sobre o conceito (BET). Os autores argumentam sobre a crescente importância

do bem-estar dos trabalhadores no ambiente físico e psicossocial de trabalho devido às intensas transformações, sobretudo, tecnológicas, econômicas, políticas, sociais e culturais que vêm acontecendo. Tal relevância se dá quando a saúde física e psíquica dos trabalhadores é descuidada e como consequência acaba por refletir na qualidade de vida, no bem-estar e na felicidade dos trabalhadores. Os autores ainda conjecturam sobre a amplitude deste construto e sobre as dificuldades encontradas pela indefinição do termo, o que resulta na falta de um instrumento que seja acordado pela maioria.

Das publicações encontradas referentes ao bem-estar no trabalho, em 11 artigos dos 24 artigos analisados foram utilizados métodos quantitativos, como são os casos dos estudos de Kaliterna, Prizmic & Zganec (2004); Rosa & Hutz (2008); Paschoal, Torres & Porto (2010); Field & Buitendach (2011); Traldi &

Demo (2012); Alves, Neves, Coleta & Oliveira (2012); Ortiz & Jaramillo (2013); Sanz-Vergel & Rodríguez-Muñoz (2013); Jonker & Merwe (2013); Waal & Pienaar (2013) e Vilas Boas & Morin (2014).

Os principais objetivos dos estudos anteriormente referidos foram descritos na Tabela 4 em ordem cronológica de publicação. O que se destacou a partir da análise realizada é que são poucas as pesquisas em que foram utilizadas escalas para medir-se a felicidade no trabalho. O que de fato ocorre é que são utilizadas escalas que representam fenômenos correlatos à felicidade considerados sinônimos, como é o caso do conceito de bem-estar, não por meio de um constructo específico estabelecido a partir de definições conceituais e operacionais referentes ao significado e dimensões de felicidade no trabalho. Na Tabela 4 apresentada a seguir são descritos os estudos quantitativos.

Tabela 4. Informações referentes aos estudos quantitativos encontrados relacionados aos fenômenos de interesse de pesquisa da Psicologia Positiva

Revista	Qualis	Autores	Título do Artigo	País	Ano	Principais objetivos
Revista de Saúde Pública	A2	Kaliterna, Prizmic & Zganec	Quality of life, life satisfaction and happiness in shift- and non-shiftworkers	Brasil	2004	Estudar a qualidade de vida, satisfação pessoal, felicidade e exigências do trabalho entre trabalhadores com diferentes horários de trabalho.
Arquivos Brasileiros de Psicologia	A2	Rosa & Hutz	Psicologia positiva em ambientes militares: bem-estar subjetivo entre cadetes do Exército Brasileiro	Brasil	2008	Avaliar a adequação da Escala de Satisfação de Vida, conforme adaptada por Hutz e Giacomoni (1998), para o ambiente militar. Além disto, pretendeu descrever os níveis de bem-estar subjetivo de cadetes da Academia Militar das Agulhas Negras (Aman).
RAC	B1	Paschoal, Torres & Porto	Felicidade no Trabalho: Relações com o suporte organizacional e Suporte Social	Brasil	2010	Testar o impacto do suporte organizacional e do suporte social sobre o bem-estar no trabalho.
SA Journal of Industrial Psychology	ISSN 2071-0768	Field & Buitendach	Happiness, work engagement and organizational commitment of support staff at a tertiary education institution in South Africa	África do Sul	2011	Determinar a relação entre felicidade, engajamento e comprometimento organizacional para determinar se felicidade e engajamento no trabalho possuem valor preditivo para o comprometimento organizacional de equipe de suporte.

Revista	Qualis	Autores	Título do Artigo	País	Ano	Principais objetivos
Read Ver. Eletrônica de Administração	B1	Traldi & Demo	Comprometimento, bem-estar e satisfação dos professores de Administração de uma universidade federal	Brasil	2012	Investigar as relações entre comprometimento organizacional, bem-estar e satisfação no trabalho.
Rev. Latino-Americana de Enfermagem	B1	Alves, Neves, Coleta & Oliveira	Avaliação do bem-estar no trabalho entre profissionais de enfermagem de um hospital universitário	Brasil	2012	Conhecer o nível de bem-estar no trabalho de profissionais de Enfermagem que atuam em um hospital universitário e identificar diferenças entre categorias ocupacionais e tipos de contrato de trabalho.
SA Journal of Industrial Psychology	ISSN 2071-0768	Jonker & Merwe	Emotion episodes of Afrikaans-speaking employees in the workplace	África do Sul	2013	Investigar os episódios emocionais positivos e negativos e sua frequência no trabalho com adultos da língua africâner.
SA Journal of Industrial Psychology	ISSN 2071-0768	Waal & Pienaar	Towards understanding causality between work engagement and psychological capital	África do Sul	2013	Compreender a causalidade entre o engajamento no trabalho e capital psicológico.
Journal of Work and Organizational Psychology	A2	Sanz-Vergel & Rodríguez-Muñoz	The spillover and crossover of daily work enjoyment and well-being: A diary study among working couples	Espanha	2013	Investigar se a experiência positiva diária começada no trabalho tem um efeito indireto sobre o casal de trabalhadores.
Acta Colombiana de Psicología	A2	Ortiz & Jaramillo	Factores de riesgo psicosocial y compromiso (engagement) com el trabajo en una organización del sector salud de La ciudad de Cali, Colombia	Colômbia	2013	Avaliar e identificar a relação entre os Fatores Psicossociais Intralaborais e a experiência de engajamento entre trabalho, em uma organização privada de um setor de saúde na cidade de Cali/Colômbia.
Rev. Adm. Mackenzie (RAM)	B1	Vilas Boas & Morin	Psychological well-being and psychological distress for professors in Brazil and Canada	Brasil	2014	Avaliar bem-estar psicológico e sofrimento psíquico para os professores que trabalham no Brasil e Canadá e testar suas diferenças.

Fonte: Elaborado pelos autores.

Nas pesquisas apresentadas na Tabela 4, a preocupação central residiu em compreender a relação entre variáveis dependentes e independentes com o propósito de medir o grau de relação que existe entre dois ou mais conceitos ou variáveis em um determinado contexto, nesse caso o laboral. Foi identificado que nas pesquisas o propósito se concentrou em identificar aspectos relacionados à influência mútua de fatores individuais e organizacionais, ou seja, o bem-estar no trabalho, de uma maneira geral, depende da existência de ambientes saudáveis e de condições de trabalho favoráveis como

recursos físicos, atividades desempenhadas que proporcionem significado, oportunidade de crescimento e de utilização e aplicação de suas competências, além de equilíbrio entre vida pessoal e trabalho.

Outra discussão importante é que as organizações e instituições modernas potencializam cada vez mais um enfoque mais positivo em busca de ambientes organizacionais mais saudáveis (Martínez, Salanova & Llorens, 2016). Tal estratégia se faz necessária pelo fato de os trabalhadores se tornarem uma vantagem

competitiva para as organizações (Salanova, Llorens, Cifre & Martínez, 2012; Luthans & Youssef, 2004) e uma das razões identificadas para que o trabalhador permaneça atuando na organização é o fato de exercer suas atividades em um ambiente saudável (Acosta, Torrente, Llorens & Salanova, 2013).

CONCLUSÕES

Neste estudo de revisão integrativa, o objetivo central foi revelar o estado da arte por meio dos estudos e descobertas a respeito do conceito de felicidade nas organizações e no trabalho a partir dos pressupostos da Psicologia Positiva. Uma das descobertas que conferiu resposta para tal propósito foi que o bem-estar, principalmente o de natureza subjetiva, é invariavelmente utilizado como sinônimo de felicidade, o que a nosso ver parece representar um equívoco conceitual. Isto porque, embora relacionados, os conceitos de bem-estar e de felicidade apresentam distinções devido às suas especificidades. Enquanto o primeiro é mais instável e vinculado às circunstâncias mais imediatas e não perenes, o segundo é de natureza superior, mais abrangente, estável e recorrente. Portanto, é pertinente enfatizar que, por mais que os termos sejam tratados como sinônimos, o conceito de felicidade transcende o de bem-estar e por ele é impactado.

Em virtude disto, como resultado, apenas dois artigos utilizaram felicidade como constructo próprio, não como sinônimo de bem-estar: um publicado por Barros, Martín e Pinto (2010), por meio do qual os autores analisam o momento presente como sendo a felicidade; e o outro foi escrito por Silva e Tolfo (2012) ao definirem felicidade, no plano conceitual, como sentimentos predominantemente posi-

vos, duradouros e socialmente construídos por meio das interpretações dos atores humanos referentes a propósito de vida, a sentidos e a significados atribuídos às suas existências materiais, relacionais e espirituais. Tal definição, no plano epistemológico e teórico, encontra-se orientada por perspectivas cognitivas, humanistas e construcionistas sociais.

Desta forma, o conceito de Silva e Tolfo (2012) está ancorado na dimensão eudaimônica de felicidade, ou seja, a realidade é concebida como socialmente construída no tempo e no espaço, percebendo-se que o conceito de felicidade se aproxima do bem-estar psicológico sem desconsiderar o hedonismo na sua concepção. Ambas as dimensões são reconhecidas como complementares. O que prevalece é o “isto e aquilo”, não o contrário. Portanto, compreendemos que felicidade significa experiências recorrentes e duradouras de prazer imediato (presente) aliadas à construção de propósito (sentido genuíno e gratificante) ao longo do tempo (Dolan, 2015).

Tal entendimento vai de encontro à maior parte dos estudos nos quais o bem-estar subjetivo, ou seja, o hedonismo, o mais restrito das duas dimensões, é concebido de modo dominante como sinônimo de felicidade. Como complemento, entende-se também que ambos os pilares da felicidade, o eudaimonismo e o hedonismo, têm orientações epistemológicas e teóricas oriundas dos paradigmas interpretativistas e humanistas das ciências sociais propostos por Burrell e Morgan (1979).

A construção do fenômeno Felicidade no Trabalho representa enorme desafio para os psicólogos interessados na compreensão do que significa ser feliz no trabalho. Contudo, ainda são poucos os estudos brasileiros em que são

estudados e testados conceitos pertinentes à subárea de conhecimento da Psicologia Positiva nas Organizações e no Trabalho, pois se pode evidenciar que das publicações identificadas entre 2004 a 2014 foram encontrados apenas 14 artigos científicos brasileiros. Tal escassez representa em princípio limitação, mas ao mesmo tempo se reveste de oportunidade potencial para o desenvolvimento de novos estudos e pesquisas com o intuito de descobrirem novas e positivas perspectivas de vida para todos os interessados na vida organizacional, sejam eles acionistas, gestores, usuários de produtos ou serviços, sejam trabalhadores de nível operacional ou estratégico.

Além disso, a felicidade, seja no trabalho, seja em outros espaços de vida, deverá sempre constituir um propósito fundamental, ou seja, um direito inalienável de todo e qualquer ser humano, independentemente de raça, credo ou gênero, uma vez que, quando presente, tem evidentes repercussões positivas na saúde física, psíquica e espiritual da sociedade, o que contribui, sobremaneira, para elevar o índice de desenvolvimento humano, bem como a felicidade interna bruta das comunidades humanas que se encontram espalhadas pelos seis continentes do planeta terra (Tay, Kuykendall & Diener, 2015).

Outra descoberta que também se pode considerar relevante foi que o maior número de publicações encontradas relacionadas aos fenômenos de interesse de pesquisa da Psicologia Positiva foi identificado na base de dados Scielo e o método mais utilizado foi o quantitativo. Tal aspecto parece evidenciar mais uma limitação para o avanço de descobertas científicas nesta próspera área de conhecimento. Isso, por conseguinte, aponta a necessidade de estudos que também possam ser orientados por meio de mé-

todos qualitativos de pesquisa, como também por pesquisas que possam ser professadas na perspectiva de métodos mistos de investigação.

Cabe ressaltar que as pessoas estão passando a maior parte do seu tempo no ambiente de trabalho. Portanto, realizar pesquisas sobre fenômenos relacionados à POT, em especial a positiva, tais como felicidade no trabalho, ao nosso ver, torna-se atual, relevante e imprescindível. Os resultados de pesquisas desta ordem poderão auxiliar os gestores e os demais trabalhadores nas organizações a compreenderem a complexidade humana, suas necessidades e expectativas, particularmente seus estados de felicidade e infelicidade e quais as possíveis relações, bem como repercussões, na saúde física, psíquica e espiritual dos seres humanos. Isso, por decorrência, incidirá na produtividade, qualidade e rentabilidade das organizações. Portanto, tais descobertas poderão fornecer importantes subsídios à construção de políticas, programas e práticas organizacionais orientadas à felicidade humana no trabalho.

Por meio deste estudo se pretende contribuir para o avanço científico que envolva a Psicologia Positiva nas Organizações e no Trabalho, aliada ao constructo Felicidade no Trabalho. Nota-se que ela se constitui uma área de estudo promissora, porque ainda se tem muito a explorar e avançar no que se refere às descobertas conceituais e às práticas sobre o assunto. A Psicologia Positiva, a partir do paradigma funcionalista de ciências sociais, nos seus primórdios, tem-se endereçado e adentrado com velocidade nos paradigmas interpretativista e humanista “desenhados” por Burrell e Morgan (1979). Ambas as orientações epistemológicas se encontram inseridas na dimensão subjetiva cujas ancoragens essenciais se encontram no

cognitivismo, no interacionismo simbólico, no humanismo de Maslow e Rogers e na logoterapia fenomenológica de Victor Frankl.

Conforme já mencionado, as limitações deste estudo se remetem à restrição da utilização apenas das bases de dados Scielo, Lilacs e Pepsic, bem como à opção de incluir apenas a análise de artigos científicos. Com o número de 24 artigos analisados, esta revisão permite descrever ou extrair algumas das múltiplas possibilidades de conclusões acerca do panorama atual do conhecimento na subárea do conhecimento. Os dados aqui apresentados indicam caminhos para o avanço nos estudos e novas produções científicas sobre felicidade no trabalho.

Como contribuição desse artigo para as futuras possibilidades de estudos sobre o fenômeno em questão, sugere-se a realização de pesquisas qualitativas evidenciando os pressupostos teóricos e epistemológicos com base na Psicologia Positiva. Outra contribuição apontada pelo estudo é no sentido de avançar os estudos sobre Felicidade no Trabalho e que, ao tornar-se objeto de novas investigações, poder-se-á implicar nas práticas positivas nas organizações de trabalho, além de contribuir-se para o avanço científico e social.

REFERÊNCIAS

- Abi-Hashem, N. (2001). Rediscovering hope in american psychology. *American Psychologist*, 56(1), 85-86. doi: 10.1037//0003-066X.56.1.85
- Acosta, H., Torrente, P., Llorens, S., & Salanova, M. (2013). Prácticas organizacionales saludables: un análisis estudio de su impacto relativo sobre El engagement com El trabajo. *Revista Peruana de Psicología y Trabajo Social*, 2(1), 107-120. Recuperado de <http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/83226/007+practicas+profesionales+RPPTS.pdf;jsessionid=95D826642236E23A-93F4C9DD0BDF4994?sequence=1>
- Alves, P. C., Neves, V. F., Coleta, M. F. D., & Oliveira, Á. F. (2012). Avaliação do bem-estar no trabalho entre profissionais de enfermagem de um hospital universitário. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 20(4), 701-709. doi: <https://dx.doi.org/10.1590/S0104-11692012000400010>
- Barros, R. M. A., Martín, J. I.G. & Pinto, J.F. C. V. (2010). Investigación e prática em Psicologia positiva. *Psicología: Ciencia e Profissão*, 30(2), 318-327. doi: <https://dx.doi.org/10.1590/S1414-98932010000200008>
- Baumeister, R. F., Vohs, K. D., Aaker, J. L. & Garbinsky, E. N. (2013). Some key differences between a happy life and a meaningful Life. *The Journal of Positive Psychology*, 8(6), 505-516. <http://dx.doi.org/10.1080/17439760.2013.830764>
- Burrell, G. & Morgan, G. (1979). *Sociological paradigms and organizational analysis*. London, UK: Heineman.
- Contreras, F. & Esguerra, G. (2006). Psicología positiva: una nueva perspectiva em psicología. *Diversitas*, 2(2), 311-319. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982006000200011&lng=pt&tlng=es.
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: the psychology of optimal experience*. New York, NY: Harper & Row.
- Diener, E. (1984). Subjective Well-Being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575. Recuperado de http://internal.psychology.illinois.edu/~ediener/Documents/Diener_1984.pdf
- Diener, E., & Seligman, M.E.P. (2002). Very happy people. *Psychological Science*, 13(1), 81-84. doi: 10.1111/1467-9280.00415
- Dolan, P. (2015) *Felicidade construída: como encontrar prazer e propósito no dia a dia*. Rio de Janeiro: Objetiva.

- Field, L. K. & Buitendach, J. H. (2011). Happiness, work engagement and organisational commitment of support staff at a tertiary education institution in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(1), 01-10. doi: 10.4102/sajip.v37i1.946
- Frankl, V. E. *Em busca de sentido: um psicólogo no campo de concentração*. 25 ed. São Leopoldo: Sinodal. Petrópolis: Vozes, 2008.
- Fujita, F. & Diener, E. (2005). Life satisfaction set point: Stability and change. *Journal of Personality and Social Psychology*, 88(1), 158-164. doi=10.1.1.462.6895
- Grenville-Cleave, B. (2012). *Introducing Positive Psychology: A Practical Guide*. New York: MJF Books.
- Harris, D. (2015) *10% mais feliz*. Rio de Janeiro: Sextante.
- Henderson, L.W., & Knight, T. (2012). Integrating the hedonic and eudaimonic perspectives to more comprehensively understand wellbeing and pathways to wellbeing. *International Journal of Wellbeing*, 2(3), 196-221. doi:10.5502/ijw.v2i3.3
- Huta, V., & Ryan, R. M. (2010). Pursuing pleasure or virtue: The differential and overlapping wellbeing benefits of hedonic and eudaimonic motives. *Journal of Happiness Studies*, 11(6), 735-762. doi: 10.1007/s10902-009-9171-4
- Jonker, C. S., & Merwe, A. V. (2013). Emotion episodes of Afrikaans-speaking employees in the workplace. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(1), 01-12. doi: 10.4102/sajip.v39i1.1006
- Kaliterna, L. L.J., Prizmic, L. Z., & Zganec, N. (2004). Quality of life, life satisfaction and happiness in shift- and non-shiftworkers. *Revista de Saúde Pública*, 38 (Suppl.), 3-10. doi: https://dx.doi.org/10.1590/S0034-89102004000700002
- Lama, D. & Cutler, H. C. (2000) *A arte da felicidade*. Um manual para a vida. Tradução de Waldéa Barcellos. São Paulo: Martins Fontes.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160. doi: 10.1016/j.orgdyn.2004.01.003
- Lyubomirsky, S.A. (2008). *A Ciência da felicidade: como atingir a felicidade real e duradoura*. Rio de Janeiro, RJ: Elsevier.
- Malvezzi, S. (2015). Felicidade no Trabalho. In: *Dicionário de psicologia do trabalho e das organizações*, Bendassolli, P. F., & Borges-Andrade, J. E. (Orgs), pp. 349-355. São Paulo, SP: Casa do Psicólogo.
- Martínez, I., Salanova, M. & Llorens, S. Promoção da Saúde no Trabalho: para um Modelo de Organizações Saudáveis e Resilientes. In *Psicologia da Saúde Ocupacional*, Champel, M.J. (Coord.), PP. 287-308. Lisboa, Portugal: Pactor.
- Marsollier, R., & Aparicio, M. (2011). El Bienestar Psicológico em el Trabajo y Su Vinculación com El Afrontamiento em Situaciones Conflictivas. *Psicoperspectivas*, 10(1), 209-220. doi:10.5027/psicoperspectivas-vol10-issue1-fulltext-125
- Marujo, H. Á., Neto, L. M., Caetano, A., & Rivero, C. (2007). Revolução positiva: Psicologia positiva e práticas apreciativas em contextos organizacionais. *Comportamento Organizacional e Gestão*, 13(1), 115-136. ISSN 0872-9662. Recuperado de <http://inqueritoapreciativo.com/ArtigoIA.pdf>
- Moscoso, S., & Alonso, P. (2013). El bienestar laboral. In: Cantera, L. M., Pallarès, S., & Selva, C. (Compiladoras), *Del malestar al bienestar laboral*. pp. 241-270. Barcelona. Amentia Editorial.
- Ortiz, F. A., & Jaramillo, V. A. (2013). Factores de riesgopsicosocial y compromiso (engagement) com El trabajo en una organización del sector salud de La ciudad de Cali, Colombia. *Acta Colombiana de Psicología*, 16(1), 43-56. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/acp/v16n1/v16n1a05.pdf>
- Paschoal, T., Torres, C. V., & Porto, J. B. (2010). Felicidade no Trabalho: relações com suporte organizacional e suporte social. *Revista de Administração Contemporânea - RAC*, 14(6), 1054-

1072. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/S1415-65552010000700005>
- Peterson, C. (2000). The future of optimism. *American Psychologist*, 55(1), 44-55. doi: <http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.44>
- Porto-Martins, P. C., Basso-Machado, P. G., & Benevides-Pereira, A. M. T. (2013). Engagemen- to no trabalho: uma discussão teórica. *Fractal: Revista de Psicologia*, 25(3), 629-644. Recuperado de <http://www.uff.br/periodicoshumanas/index.php/Fractal/article/view/653/917>
- Pureza, J. da R., Kuhn, C. H. C., Castro, E. K. de, & Lisboa, C. S. de M. (2012). Psicologia positiva no Brasil: uma revisão sistemática da literatura. *Revista Brasileira de Terapias Cognitivas*, 8(2), 109-117. doi: 10.5935/1808-5687.20120016
- Rebolo, F. & Bueno, B. O. (2014). O bem-estar docente: limites e possibilidades para a felicidade do professor no trabalho. *Acta Scientiarum. Education*. Maringá, v. 36, n. 2, p. 323-331, July-Dec. <http://dx.doi.org/10.4025/actascieduc.v36i2.21222>.
- Rego, A., Souto, S., & Cunha, M. P. (2007). Espiritualidade nas organizações, positividade e desempenho. *Revista Comportamento Organizacional e Gestão*, 13(1), 7-36. Recuperado de <http://www.scielo.mec.pt/pdf/cog/v13n1/v13n1a02.pdf>
- Rosa, F. H., & Hutz, C. S. (2008). Psicologia positiva em ambientes militares: bem-estar subjetivo entre cadetes do Exército Brasileiro. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 60(2), 157-171. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1809-52672008000200015
- Rhoden, I. (2009). O ócio como experiência subjetiva: contribuições da psicologia do ócio. *Revista Mal Estar e Subjetividade*, 9(4), 1233-1250. Recuperado em 25 de outubro de 2016, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1518-61482009000400008&lng=pt&tlng=pt.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 141-66. doi: 10.1146/annurev.psych.52.1.141
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081. doi: 0022-3514/89/SOO. 75
- Salanova, M., Llorens, S., Cifre, E., & Martínez, I.M. (2012). We need a HERO! Toward a validation of the healthy and resilient organization (HERO) model. *Group & Organization Management*, 37, 785-822. doi: 10.1177/1059601112470405
- Salanova, M., Llorens, S., Acosta, H., & Torrente, P. (2013). Positive Interventions in Positive Organizations. *Terapia psicológica*, 31(1), 101-113. doi: 10.4067/S0718-48082013000100010
- Santos, G. B., & Ceballos, A. G. C. de. (2013). Bem-estar no trabalho: estudo de revisão. *Psicologia em Estudo*, 8(2), 247-255. doi: <https://dx.doi.org/10.1590/S1413-73722013000200006>
- Sanz-Vergel, A. I., & Rodríguez-Muñoz, A. (2013). The spillover and crossover of daily work enjoyment and well-being: A diary study among working couples. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29, 179-85. doi: 10.5093/tr2013a24
- Seligman, M. (1998). *Building human strength: Psychology's forgotten mission*, in APA Monitor, p.2. Recuperado de <http://nonopp.com/ar/Psicologia/00/pres.htm>
- Seligman, M. (2009). *Felicidade autêntica: usando a nova psicologia para a realização permanente*. Rio de Janeiro, RJ: Objetiva.
- Seligman, M. (2011). *Florescer: uma nova compreensão sobre a natureza da felicidade e do bem-estar*. Rio de Janeiro, RJ: Objetiva.
- Seligman, M., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(21), 5-14. doi: <http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>
- Seligman, M., & Csikszentmihalyi, M. (2001). Reply to comments. *American Psychologist*,

- 56(1), 89-90. Recuperado de <https://listserv.uhd.edu/cgi-bin/wa?A3=ind1202&L=TBA-L&E=base64&P=43451276&B=-Apple-Mail-31--25424398&T=application%2Fpdf;%20name=%22Seligman%20-%20Pos%20Psych%20Reply.pdf%22&N=Seligman%20-%20Pos%20Psych%20Reply.pdf>
- Silva, J. Q. G., & Malta, M. A. (2002). Proposta tipológica de resumos: um estudo exploratório das práticas de ensino da leitura e da produção de textos acadêmicos. *SCRIPTA*, 6(11), 123-133. Recuperado de http://www.ich.pucminas.br/cespuc/Revistas_Scripta/Scripta11/Conteudo/N11_Parte01_art09.pdf
- Silva, N., & Tolfo, S. da R. (2012). Trabalho significativo e felicidade humana: explorando aproximações. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 12(3), 341-354. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572012000300008&lng=pt&tlng=pt
- Silva, N., Tolfo, S. da R., López, A.S., & Cedenõ, A.G. (2015). Psicologia Positiva nas Organizações, no Trabalho e em outros espaços de vida. In: Godoy, L., & Ansoleaga, E. (Compiladoras). *Um Campo em Tensión o Tensión entre campos: psicología de las organizaciones y del trabajo em Iberoamérica*. pp.389-401. Chile: Ril Editores.
- Siqueira, M. M. M., & Padovam, V. A. R. (2008). Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 24(2), 201-209. doi: <https://dx.doi.org/10.1590/S0102-37722008000200010>
- Snyder, C. R., & Lopez, S. J. (2009). *Psicologia positiva: uma abordagem científica e prática das qualidades humanas*. Tradução Roberto Cataldo Costa. Porto Alegre, RS: Artmed.
- Tay, L., Kuykendall, L., & Diener, E. (2015). Satisfaction and Happiness—The Bright Side of Quality of Life. In *Global Handbook of Quality of Life*. Springer Netherlands. Editors: Wolfgang Glatzer, Laura Camfield, Valerie Moller, Mariano Rojas. (pp. 839-853). doi: [10.1007/978-94-017-9178-6_39](https://doi.org/10.1007/978-94-017-9178-6_39)
- Traldi, M. T. F., & Demo, G. (2012). Comprometimento, bem-estar e satisfação dos professores de administração de uma universidade federal. *Revista Eletrônica de Administração – REAd*, 18(2), 290-316. doi: <https://dx.doi.org/10.1590/S1413-23112012000200001>
- Vilas Boas, A. A., & Morin, E. M. (2014). Psychological well-being and psychological distress for professors in Brazil and Canada. *Revista de Administração Mackenzie - RAM*, 15(6), 201-219, edição especial, São Paulo, SP. doi: <https://dx.doi.org/10.1590/1678-69712014/administracao.v15n6p201-219>
- Waal, J. J. de, & Pienaar, J. (2013). Towards understanding causality between work engagement and psychological capital. *A Journal of Industrial Psychology*, 39(2), 01-10. Recuperado de http://www.scielo.org.za/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-07632013000200008&lng=en&tlng=en
- Waterman, A. S. (1990). The relevance of Aristotle's conception of eudaimonia for the psychological study of happiness. *Theoretical and Philosophical Psychology*, 10(1), 39-44. doi: [10.1037/h0091489](https://doi.org/10.1037/h0091489)

