



University of
Texas Libraries



e-revist@s



Centro Unversitário Santo Agostinho



revistafsa

www4.fsnet.com.br/revista

Rev. FSA, Teresina, v. 21, n. 6, art. 11, p. 198-212, jun. 2024

ISSN Impresso: 1806-6356 ISSN Eletrônico: 2317-2983

<http://dx.doi.org/10.12819/2024.21.6.11>

DOAJ DIRECTORY OF
OPEN ACCESS
JOURNALS

WZB
Wissenschaftszentrum Berlin
für Sozialforschung



Zeitschriftendatenbank



MIAR



Comportamento Organizacional Positivo: Concepções Epistemológicas e Teóricas

Positive Organizational Behavior: Epistemological and Theoretical Concepts

Verônica Conceição Ferreira Batista Assunção

Mestrado em Psicologia pela Universidade Federal do Maranhão
Graduada em Psicologia pelo Centro Unversitário Santo Agostinho

E-mail: veronicaassuncaopsi@gmail.com

José Rômulo Travassos da Silva

Doutor em Psicologia pela Universidade Salgado de Oliveira
Professor titular da Universidade Estadual do Maranhão - UEMA

E-mail: jose.romulo@ufma.br

Endereço: Verônica Conceição Ferreira Batista Assunção

Universidade Federal do Maranhão, Centro de Ciências Humanas. Avenida dos Portugueses, 1.966 - CCH - Departamento de Psicologia, Bacanga, CEP: 65.080-040, São Luís/MA, Brasil.

Endereço: José Rômulo Travassos da Silva

Universidade Estadual do Maranhão, Centro de Ciências Sociais Aplicadas. Cidade Universitária Paulo VI, 1000 - CCSA – Departamento de Administração, Tirirical, CEP: 65055970 - São Luís, MA, Brasil.

Editor-Chefe: Dr. Tonny Kerley de Alencar Rodrigues

Artigo recebido em 11/05/2024. Última versão recebida em 03/06/2024. Aprovado em 04/06/2024.

Avaliado pelo sistema Triple Review: a) Desk Review pelo Editor-Chefe; e b) Double Blind Review (avaliação cega por dois avaliadores da área).

Revisão: Gramatical, Normativa e de Formatação



RESUMO

Este trabalho tem como objetivo discutir os fundamentos epistemológicos e teóricos das pesquisas científicas de comportamentos organizacionais positivos (COP), com base nas contribuições da Psicologia Positiva (PP). O método aplicado consiste em um ensaio teórico, explorando a literatura sobre COP e PP. Assim, defende-se a importância de considerar a variedade de epistemologias que podem levar a diferentes abordagens metodológicas e teóricas sobre os fenômenos psicossociais relacionados ao trabalho. Para isso, problematiza-se a abordagem positivista nas Ciências Sociais. Em seguida, aborda-se sobre as contribuições da psicologia positiva nas organizações para estudos do COP. Após, se apresenta a relação entre a abordagem objetivista e os paradigmas sociológicos de Burrell e Morgan (1979) nos estudos de PP e COP. Conclui-se que a clareza das pesquisas acadêmicas sobre as bases epistemológicas pode implicar uma compreensão mais profunda e contextualizada para o desenvolvimento de pesquisas, pessoas e organizações, fomentando uma visão crítica e reflexiva.

Palavras-Chaves: Epistemologia. Paradigmas. Comportamento Organizacional Positivo. Psicologia Positiva.

ABSTRACT

This study aims to discuss epistemological and theoretical fundamentals of Positive Organizational Behavior (POB) scientific research based on Positive Psychology (PP) contributions. The method applied consists in a theoretical essay, exploring POB and PP literature. Thus, the importance of considering the variety of epistemologies that can lead to different methodological and theoretical approaches to work-related psychosocial phenomena is defended. To achieve this, the positivist approach in social sciences is problematized. Next, the contributions of positive psychology in organizations to POB studies are discussed. Following this, the relationship between the objectivist approach and the sociological paradigms proposed by Burrell and Morgan (1979) is presented in PP and POB studies. The study concludes that the clarity of academic research on epistemological bases can imply a deeper and more contextualized understanding research, people and organizations' development, fostering to a critical and reflective vision.

Keywords: Epistemology. Paradigms. Positive Organizational Behavior. Positive Psychology.

1 INTRODUÇÃO

Os estudos organizacionais positivos vêm ganhando força nas últimas décadas, especialmente com o movimento da Psicologia Positiva (PP) nas organizações. Apesar de contribuições interdisciplinares de vários campos do saber, como Psicologia, Administração, Antropologia, Sociologia e Medicina, o comportamento organizacional positivo (COP) é uma ramificação da iniciativa de Psicologia Positiva proposta por Martin Seligman (QUICK, 2010).

A PP com enfoque nas organizações enfatiza a promoção de pontos fortes e potencialidades humanas, como espiritualidade, resiliência, bem-estar, coragem, justiça, engajamento, paixão e outros construtos, com vistas à melhoria do desempenho individual e organizacional (BACCIN *et al.*, 2020), visando a uma relação mais saudável dos indivíduos com o trabalho. Essa perspectiva, em contraposição à psicologia tradicional, focaliza os pontos fortes dos indivíduos, ao invés de concentrar sua atenção em disfunções, conflitos e problemas organizacionais (SELIGMAN; CSIKSZENTMIHALYI, 2000; YUNES, 2003; PALUDO; KOLLER, 2007; QUICK, 2010; BACCIN *et al.*, 2020). Contudo, Pacico e Bastianello (2014) esclarecem que ela não ignora ou desvaloriza os estudos sobre doenças mentais e comportamentais, porém aponta uma proposta de ampliação do foco da ciência psicológica, sem desconsiderar o sofrimento humano.

Tendo em vista que a epistemologia é um ramo filosófico que orienta o pensamento humano (BENEVIDES, 2013), na pesquisa em COP, é essencial considerá-la porque diferentes bases epistemológicas podem levar a diferentes abordagens teóricas e metodológicas na investigação sobre o trabalho. Isso pode facilitar os pesquisadores na tomada de decisão sobre a escolha dos procedimentos metodológicos mais adequados, inclusive repercutindo em resultados mais aplicáveis e significativos. Assim, este ensaio tem como objetivo discutir os fundamentos epistemológicos dos estudos científicos sobre COP, a partir das contribuições da PP. Para isso, revisita-se a literatura à luz dos conceitos, teorias e perspectivas já existentes sobre o tema.

A reflexão sobre as implicações epistemológicas da pesquisa em COP também pode levar a uma compreensão sobre o papel das práticas e políticas organizacionais na sociedade e mudanças sociais mais efetivas. Desse modo, relaciona-se as perspectivas epistemológicas e teóricas de COP com os paradigmas sociológicos dos fenômenos organizacionais sugeridos por Burrell e Morgan (1979), com o intuito de demonstrar como essas abordagens influenciam na visão de homem e como são tratadas dentro das organizações. Nesse sentido,

configura-se a relevância de se aprofundar sobre o tema, pois possibilita melhor compreensão da dinâmica organizacional e, notadamente, dos comportamentos individuais e coletivos para o bem-estar, engajamento e desempenho.

Para a consecução do objetivo proposto, na primeira seção, argumenta-se sobre as bases da ciência positivista e o rigor científico nas pesquisas das ciências sociais. Posteriormente, aponta-se conceitos e teóricas da PP e COP. Na seção seguinte, apresentam-se os paradigmas propostos por Burrell e Morgan (1979) e sua relação com os estudos organizacionais positivos. Por fim, conclui-se que a clareza das pesquisas acadêmicas sobre as bases epistemológicas pode implicar uma compreensão mais aprofundada e contextualizada para o desenvolvimento de pesquisas, incluindo a adequação dos procedimentos metodológicos utilizados nesse eixo temático.

2REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Acuidade Científica Positivista nas Ciências Sociais e Humanas

A ciência moderna tem seus pressupostos fincados no racionalismo cartesiano de René Descartes e no empirismo de Francis Bacon, a partir de concepção objetiva da realidade (PROLO; LIMA; SILVA, 2018). Nesse sentido, Castañon (2009) define a ciência como uma forma de conhecer o mundo mediante leis universais e gerais que possam ser testados e validados. Mohajan *et al.* (2020) argumentam que ela é orientada por duas concepções epistemológicas principais: pós-positivismo e o construtivismo. Entretanto, em uma perspectiva ampliada, para esses autores, os paradigmas relacionados à ciência social são positivismo, pós-positivismo, construtivismo e teoria crítica.

Nesta seção, problematiza-se a abordagem positivista nas ciências sociais, devido à forte influência dessa perspectiva nos estudos organizacionais, a partir das contribuições da PP nas organizações. Sir Isaac Newton, Henry de Saint-Simon, Auguste Comte, Karl Popper, Spencer e outros são estudiosos que contribuíram para o saber científico. Especialmente, Auguste Comte, considerado pai do positivismo, adaptou as metodologias das ciências naturais para aplicação nas ciências sociais (MOHAJAN *et al.*, 2020). Para eles, as leis que regem as ciências naturais poderiam ser aplicadas às ciências sociais por meio da observação e experimentação.

Para tanto, o rigor científico presente nas pesquisas das ciências humanas e sociais baseia-se em princípios de observação empírica, mensuração e quantificação, como recursos

que abarcam inferências generalizáveis, replicação de estudos e experimentos controláveis (PARK; KONGE; ARTINO, 2020). Isso significa que as ciências sociais e humanas devem ser orientadas pelos mesmos pressupostos e normas de validação científica utilizadas pelas ciências exatas, a partir de uma suposta neutralidade do pesquisador e distanciamento do objeto de estudo.

Nessa abordagem, entende-se que os fenômenos sociais são passíveis de observação direta e o conhecimento científico é objetivo. Sendo assim, o positivismo está relacionado ao modelo hipotético-dedutivo da ciência, no qual evidencia a verificação de hipóteses a priori, e na experimentação, mediante operacionalização de variáveis e medidas, usadas para informar e avançar na ciência (PARK; KONGE; ARTINO, 2020), conforme quadro 1. “Na forma mais pura do positivismo, o único foco do estudo é examinar as relações explicativas ou causais entre variáveis no estudo, como é feito nas ciências naturais” (PARK; KONGE; ARTINO, 2020). No entanto, há correntes de pensamento das ciências sociais que tecem críticas sobre a adoção de padrões rigorosos e baseados nessa visão (TRIVIÑOS, 1987; TOURINHO, 2011; RICHARDSON *et al.*, 2012), considerada reducionista e mecanicista, não levando em conta a complexidade dos fenômenos sociais e a subjetividade dos indivíduos.

Quadro 1 - Pressupostos filosóficos do paradigma positivista

ELEMENTOS	DESCRIÇÃO	CARACTERÍSTICA
Ontologia	Natureza da realidade	Única realidade tangível
Epistemologia	Natureza do conhecimento	Objetivista
Axiologia	Valores do processo de investigação	Experiências e valores subjetivos descartados, foco na neutralidade científica.
Metodologia	Como conduzir uma pesquisa científica	Modelo hipotético-dedutivo (teoria, hipótese, operacionalização, experimentação).
Rigor	CrITÉrios para avaliar a qualidade da pesquisa	Validade interna, replicação e desenho do estudo.

Como herança positivista nas ciências sociais, os métodos de pesquisa utilizados precisam dar conta de coletar e analisar dados de forma sistemática e objetiva, incluindo técnicas e métodos estatísticos, quer seja numa natureza quantitativa, quer seja qualitativa ou mista. Vale ressaltar que nem sempre a pesquisa positivista baseia-se em métodos quantitativos (PARK; KONGE; ARTINO, 2020), apesar de estar fortemente relacionada à pesquisa de natureza quantitativa.

Ainda, o método científico nas Ciências Sociais envolve a adoção de padrões éticos rigorosos, em respeito aos direitos humanos e proteção dos partícipes da pesquisa. Além da confidencialidade das informações, ciência dos prejuízos e benefícios, os participantes dos estudos têm direito ao consentimento informado e ao anonimato dos dados coletados. Para Guerriero e Minayo (2019), a aprovação da Resolução CNS nº 510/2016, que trata das normas aplicadas às pesquisas em Ciências Humanas e Sociais, é um avanço para a ciência brasileira. Os autores retratam os parâmetros de cientificidade das Ciências Humanas e Sociais e reforçam o problema epistemológico da dualidade humana. Em contraponto à visão predominante de ciência, eles acreditam que, apesar do paradigma positivista minimizar os vieses presentes nas investigações, nenhum estudo é neutro, nem nas Ciências Biomédicas e nem nas Ciências Humanas e Sociais.

Ademais, essa abordagem pode privilegiar certos grupos sociais, tendo em vista que nem todos têm acesso a técnicas e métodos, perpetuando relações de poder e exclusão. Embora as críticas sejam necessárias para o avançar do conhecimento, a perspectiva positivista ainda é amplamente difundida em várias áreas das Ciências Humanas e Sociais, inclusive na Psicologia Organizacional Positiva e nos estudos organizacionais positivos. Na próxima seção, discute-se as contribuições teóricas da PP para o COP.

3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

3.1 Concepções Teóricas da Psicologia Positiva e do Comportamento Organizacional Positivo

O marco da origem da Psicologia Positiva está datado em 2000, quando Seligman e Csikszentmihalyi publicaram o artigo “*Positive Psychology: an introduction*”, na revista *American Psychologist* (PACICO; BASTIANELLO, 2014; SILVA; BOEHS, 2017). Nesse artigo, os autores sugerem que o foco da psicologia deveria abarcar também os aspectos saudáveis do ser humano e não apenas curativo. Porém, questiona-se suas origens vêm antes desse fato, com raízes na psicologia humanista, uma vez que pontos discutidos em uma nova abordagem foram trabalhados por Maslow e Rogers, por exemplo (RICH, 2001). Aqui se esclarece que palavra “positiva” da PP não se refere ao positivismo (base epistemológica), mas às potencialidades humanas e institucionais em prol da saúde e desenvolvimento pessoal e organizacional.

De acordo com Seligman e Csikszentmihalyi (2000, p.5), a Psicologia Positiva se constitui como ciência psicológica que estuda: a) experiência subjetiva positiva, b) traços

individuais positivos e c) instituições positivas. Conforme esses autores, o objetivo é melhorar a qualidade de vida, bem como prevenir as doenças oriundas de uma vida sem sentido. Silva, Cervo e Bento (2018), por exemplo, salientam que a missão das organizações de trabalho, além de promover ambientes salutogênicos, é promover o bem-estar e a felicidade das pessoas, como justificativa dos esforços humanos dispensados. Embora atualmente tenha se observado o aumento expressivo de descontentamento e sofrimento nos ambientes de trabalho.

Sob forte influência da PP desenvolvida por Martin Seligman, e dos estudos organizacionais positivos impulsionados por Kim Cameron e colegas, o COP se insere como um campo de investigação dos estados, traços e processos positivos dentro das organizações (QUICK, 2010). Não obstante o COP ter suas raízes na PP, ele considera de equivalente importância para aspectos positivos e negativos.

Em um ambiente de trabalho cada vez mais exigente e mutável, o COP requer a identificação de pontos fortes e assertivos, a fim de produzir resiliência e promover saúde nos espaços institucionais (QUICK, 2010). Luthans e colegas são os pesquisadores expoentes dos estudos em COP. Para eles, o COP representa o “estudo e a aplicação de forças de recursos humanos positivamente orientadas e capacidades psicológicas que podem ser medidas, desenvolvidas e gerenciadas com eficácia para a melhoria do desempenho no local de trabalho atual” (LUTHANS, 2002, p. 59). Na visão de Silva, Cervo e Bento (2018), refere-se ao interesse científico e prático das forças e capacidades psicológicas positivas (virtudes e qualidade humanas positivas), direcionadas ao desempenho no trabalho.

Esses pressupostos da PP e as mudanças no mundo têm contribuído para a construção e o cultivo de conhecimentos sobre COP e Psicologia Positiva das Organizações e do Trabalho. Para Farsen e Budde (2018), os estudos da PP aplicada às organizações foram introduzidos por meio da concepção de COP. Portanto, a compreensão do conceito de Capital Psicológico Positivo se faz importante. Desenvolvido por Luthans, Luthans e Luthans (2004), consiste em um estado de desenvolvimento psicológico positivo do ser humano (DELGADO-ABELLA; RODRÍGUEZ; FÚNEZ, 2022) como estratégia para aumentar o bem-estar pessoal e laboral. Configura-se também como construto multidimensional, composto por quatro elementos centrais: otimismo, autoeficácia, resiliência e esperança (FARSEN; BUDDE, 2018).

No Brasil, a Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho (SBPOT), em 2020, buscou definir os campos de atuação em Psicologia Organizacional e do Trabalho, a partir de um referencial para formação profissional no país. O Comportamento

Organizacional insere-se como um subcampo da Psicologia Organizacional, que “trata da atuação e da intervenção em processos e dinâmicas de interação entre indivíduos, grupos, organização e contextos macrosociais” (SBPOT, 2020, p. 19).

Por sua vez, o COP é uma área de estudo que busca compreender e promover potencialidades do indivíduo e da organização, como engajamento, resiliência, criatividade e o bem-estar. Baseia-se em conceitos e teorias tanto da Psicologia Organizacional e do Trabalho quanto da PP, sendo esta última subárea da Psicologia, bem como da Administração. Assim, pode-se afirmar que o COP sofre influência de diversas áreas, porém focaliza no desenvolvimento de comportamentos saudáveis dos indivíduos e das organizações.

Alguns estudiosos internacionais, como Marisa Salanova, Fred Luthans, Kyle Luhans e Brett Luthans, e os pesquisadores brasileiros Narval Silva, Maria Cristina Ferreira, Sigmar Malvezzi e Maria do Carmo Fernandes Martins tiveram produções importantes para a COP, especificamente, sobre o tema da resiliência aplicada ao contexto do trabalho. Ademais, no ambiente interno, outros profissionais e instituições têm colaborado para a disseminação da PP no contexto das organizações, como a Associação Brasileira de Psicologia Positiva (ABP+), o Laboratório de Psicologia Positiva nas Organizações e no Trabalho (LAPPOT) – vinculado à Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) – e o Laboratório de Psicologia Organizacional Positiva (LAPOS) – vinculado à Universidade Salgado de Oliveira (UNIVERSO). Esses esforços têm favorecido à difusão dos estudos sobre a temática e apoiado a visão de práticas e políticas organizacionais mais saudáveis, significativas e satisfatórias para os trabalhadores.

Na seção seguinte, discute-se como as bases epistemológicas da PP têm contribuído para adoção de uma abordagem objetivista das pesquisas em COP.

3.2 Interfaces Entre as Bases Epistemológicas e os Paradigmas de Burrell e Morgan (1979) nos Estudos de COP

As concepções teóricas e empíricas dos estudos organizacionais positivos são vastas e complexas. Tendo em vista isso, enfatiza-se nesta seção o foco nas influências epistemológicas da PP para o contexto das organizações e suas implicações para as pesquisas desenvolvidas sobre COP. Esse campo da Psicologia tem raízes fincadas nos desdobramentos da Psicologia Humanista, especialmente de Maslow, Carl Rogers, Viktor Frankl (SILVA; BOEHS, 2017; BARDINI; SILVA, 2019) e da Psicologia Cognitiva, a exemplo de Bandura e Aaron Beck (SILVA; COSTA; BUDDE, 2018).

Entretanto, a exclusividade sobre a “positividade” da vida não é restrita a essa área. Desde a antiguidade, filósofos, como Aristóteles (384-322 a. C), já se interessavam sobre o fenômeno da felicidade humana e virtudes que direcionam o homem a uma vida feliz e plena (SILVA; COSTA; BUDDE, 2018). Estudiosos apontam William James como o primeiro psicólogo positivo (FROH, 2004; SILVA; COSTA; BUDDE, 2018), apesar de Martin Seligman, em seu discurso como presidente da *American Psychological Association* (APA), proferir que introduziu a PP. Para William James, a Psicologia deveria relacionar a objetividade e a fenomenologia, em uma combinação complementar (FEIJOO, 2013; SILVA; COSTA; BUDDE, 2018). Ele sofre fortes influências do pragmatismo, funcionalismo e empirismo norte-americano.

Na perspectiva de Silva, Costa e Budde (2018), além da contribuição do movimento humanista, a Psicologia Cognitiva e o Construcionismo Social formam pilares teóricos fundamentais à PP, a exemplo da proposição do psicólogo Albert Bandura, a partir da Teoria Social Cognitiva. Pacico e Bastianello (2014) afirmam a existência de similaridades entre a Psicologia Humanista e a PP, porém com divergências ontológicas, epistemológicas e metodológicas. Froh (2004) argumenta que psicólogos positivos negligenciam a influência da psicologia humanista, por acreditar que os estudos humanistas carecem de rigor científico. Tal percepção decorre da interferência do paradigma positivista (é válido o conhecimento que é mensurado, observável e empiricamente testável) sobre a natureza humana.

Do ponto de vista ontológico, Alarcón (2017) informa que a investigação em PP é baseada na experiência subjetiva, ou seja, no mundo interno das pessoas. Segundo esse autor, o modelo adotado é hipotético-dedutivo, como demarcação e organização do que é ou não científico, sendo posteriormente renomeado pela influência de Popper para teste de hipóteses, tendo como base um conhecimento *a priori*. Isso explica a predominância de pesquisas quantitativas nos estudos organizacionais positivos.

Rich (2001) afirma que a PP tem raízes evidentes na psicologia humanista, apesar de pouca referência a essa contribuição. Para esse autor, Maslow e Rogers, pensadores humanistas, já desenvolveram trabalhos referentes à criatividade e à autorrealização. Ele critica o uso de métodos quantitativos em detrimento de métodos qualitativos (entrevistas, observações, pesquisa de campo). Além disso, ressalta que o pesquisador, ao escolher qual abordagem deve guiar a pesquisa, deve também pensar sobre “qual é o método correto para esta questão de pesquisa específica? E quais são os prós e contras de cada método”? Isso faz com que o pesquisador reflita sobre a utilização do método mais apropriado. (RICH, 2001).

Segundo Froh (2004), quanto ao método, as abordagens humanistas tendem a optar por enfoque mais qualitativo e, em contrapartida, os psicólogos positivos empregam métodos quantitativos, rigorosos e reducionistas. Contudo, Pacico e Bastianello (2014) reforçam que a abordagem quantitativa tem se demonstrado adequada a este último segmento de pesquisadores. O rigor científico nos estudos da PP e sua influência nos estudos organizacionais positivos se deve a evitar confusões com indicações de manuais de autoajuda ou outro tipo de explicação anticientífica. Aqui se ressalta a importância de compreender o pluralismo das bases epistemológicas que fundamentam o fenômeno estudado, tendo em vista que repercute diretamente na forma como os fenômenos positivos são compreendidos e explorados. É evidente, ao revisar a história, que as principais correntes epistemológicas do COP incluem o positivismo, o construcionismo social e o pragmatismo.

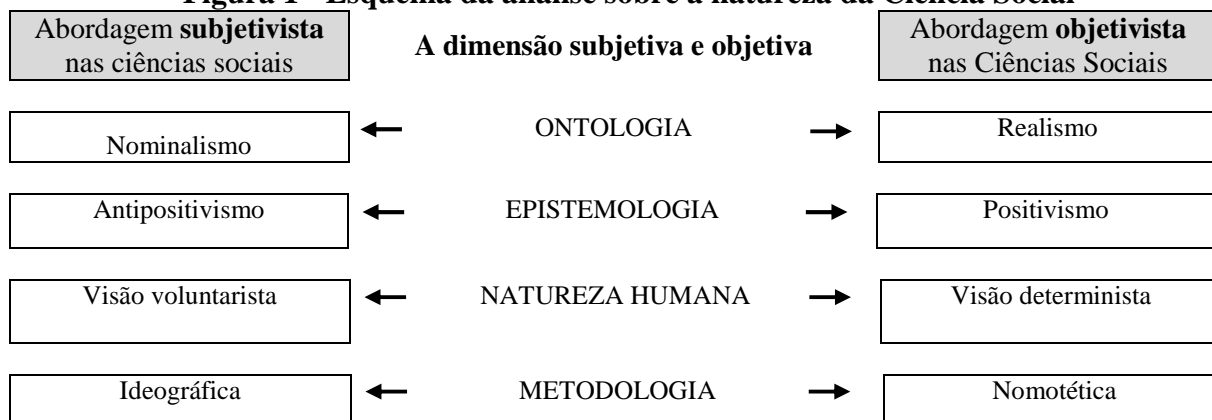
Em 1998, Martin Seligman, ocupante da presidência da APA, impulsionou as pesquisas em PP. Nos anos 2000, Luthans e colegas direcionaram essa influência à literatura ocupacional. Da aplicação dessa abordagem da psicologia ao ambiente organizacional, emerge o conceito de COP (BACCIN *et al.*, 2020). Diversos construtos sobre capital psicológico (resiliência, esperança, otimismo, autoeficácia), felicidade, bem-estar subjetivo, liderança autêntica, florescimento, criatividade, entre outros temas fazem parte do escopo de estudo da área (SILVA; COSTA; BUDDE, 2018; BARDINI; SILVA, 2019), numa perspectiva mais produtiva do comportamento humano no contexto de trabalho.

No campo dos estudos organizacionais, percebe-se a incidência das pesquisas em relacionar as discussões epistemológicas com os paradigmas sociológicos de Burrell e Morgan (1979), a partir do livro “*Sociological Paradigms and Organisational Analysis*”, publicado em 1979, que propõe um modelo baseado em duas dimensões: a sociologia da regulação (manutenção do *status quo* e a ordem social) e a sociologia da mudança radical (preocupação com emancipação humana, conflitos e contradições). Para compreensão das organizações, essas dimensões perpassam o conflito entre as abordagens objetivistas e as abordagens subjetivistas, conforme Figura 1. Ressalta-se que a compreensão da epistemologia dos fenômenos estudados em COP atravessa o entendimento da natureza humana, como é ela concebida e os recursos utilizados para acessar à realidade.

O modelo de Burrell e Morgan consiste em uma maneira de organizar e classificar os conceitos teóricos com base em suas epistemologias subjacentes. Os quatro paradigmas propostos são: funcionalismo, interpretativismo, estruturalismo radical e humanismo. Silva, Costa e Budde (2018) afirmam que a concepção epistemológica predominante na PP, segundo Burrell e Morgan (1979), se faz presente nos quadrantes interpretativista e humanista. Para

Silva, Costa e Budde (2018), as bases epistemológicas dos estudos de PP aplicada às organizações se inserem no paradigma interpretativista com conceitos e teorias de Aaron Beck e Albert Bandura. Por outro lado, o paradigma humanista concentra os estudiosos Maslow, Carl Rogers e Victor Frankl.

Figura 1 - Esquema da análise sobre a natureza da Ciência Social



Fonte: Burrell e Morgan (1979, p.3).

Entretanto, Seligman e Csikszentmihalyi (2000) orientam para uma concepção funcionalista. Esses pressupostos são uma das motivações para os fenômenos organizacionais positivos ainda terem uma base objetivista e prática. Para Burrell e Morgan (1979), o funcionalismo é um paradigma predominante nas investigações das organizações e configura-se como uma abordagem objetivista da Ciência Social. Essa abordagem tem como fundamento explicar e prever o comportamento organizacional com base em leis e princípios universais. Inclusive, na visão de Luthans (2002), os critérios adotados aos construtos estudados como COP é que eles devem ser mensuráveis, semelhantes a um estado, ter aspectos saudáveis, dinâmico e passíveis de desenvolvimento. Os construtos precisam impactar positivamente o desempenho e a satisfação no trabalho (LUTHANS, 2002; LUTHANS *et al.*, 2007).

Essa compreensão epistemológica fundamenta tanto a PP quanto os estudos de COP, partindo do entendimento de que a realidade mediante pensamentos e emoções é socialmente construída, apesar dessa realidade ser concebida também *a priori* (SILVA; COSTA; BUDDE, 2018). Para esses autores, a abordagem ontológica é integracionista, na qual a realidade é objetiva, porém com percepções subjetivas socialmente construídas.

No levantamento da revisão sistemática sobre as produções científicas na área da PP aplicada ao contexto de trabalho, proposta por Baccin *et al.* (2020), os achados evidenciaram que grande parte das pesquisas se concentram na aplicação e desenvolvimento de escalas e

instrumentos psicométricos. Esse fato corrobora com as ideias de Quick (2020), ao afirmar que a “psicologia positiva é empiricamente orientada, o que significa que encoraja a validação de ferramentas de diagnóstico psicometricamente robustas” (QUICK, 2010, p. 257). Essa visão está alinhada ao pensamento de Luthans e Youssef-Morgan (2017), ao enfatizarem o uso de métodos científicos rigorosos no COP. Em consonância ao paradigma funcionalista, as descobertas nessa área focalizam as soluções práticas e reproduzíveis.

5 CONCLUSÃO

Este artigo visou discutir os fundamentos epistemológicos das pesquisas científicas de comportamentos organizacionais positivos (COP), a partir das contribuições da PP aplicada nas organizações. Em síntese, as concepções epistemológicas ainda são pouco exploradas na literatura ocupacional e nos estudos empíricos publicados. Para tanto, realizou-se um ensaio teórico, fundamentado na literatura sobre a área.

Reforça-se que a epistemologia do COP, a partir das concepções teóricas da PP, consiste em como o conhecimento é produzido, validado e utilizado nesse campo de estudo. Isso atravessa a forma como os pesquisadores compreendem a realidade, formulam questões de pesquisa, definem os procedimentos metodológicos e interpretam os resultados. À luz da revisão de literatura e dos resultados obtidos, entre as principais contribuições da PP ao estudo do COP estão o desenvolvimento de novas medidas e instrumentos de avaliação no contexto de trabalho, das práticas e políticas de gestão de pessoas voltados para promoção de saúde, bem-estar no trabalho, melhorias na *performance* individual e organizacional, além de uma preocupação genuína por uma vida com sentido, feliz e saudável.

Apesar das críticas sobre ênfase na objetividade, essa abordagem é importante para compreensão do comportamento humano nas organizações. Devido à complexidade dos fenômenos humanos e visões de mundo díspares, têm suas restrições metodológicas. Portanto, a clareza das pesquisas acadêmicas sobre as bases epistemológicas pode implicar uma compreensão mais profunda e contextualizada para a condução de pesquisas, promovendo uma visão crítica e reflexiva acerca do fenômeno investigado.

REFERÊNCIAS

ALARCÓN, R. En torno a los fundamentos filosóficos de la psicología positiva. *Persona*, n. 20, p. 11-28, 2017. doi: <https://doi.org/10.26439/persona2017.n20.1737>

BACCIN, A. A *et al* doi: <https://doi.org/10.15448/1980-8623.2020.3.32384> disponível em: <https://www.redalyc.org/journal/4835/483568603002/html/>. Acesso em 1º abr. de 2023. doi: <https://doi.org/10.5752/P.1678-9563.2013v19n3p462>BURRELL, G.;

MORGAN, G. **Sociological Paradigms and Organisational Analysis**. Elements of the Sociology of Corporate Life. Vermont: Ashgate, 1979.

CASTAÑÓN, Gustavo Arja. Psicologia como ciência moderna: vetos históricos e status atual. **Temas em Psicologia**, v. 17, n. 1, p. 21-36, 2009. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=513751433004>. Acesso em: 05 de mai de 2023.

DELGADO-ABELLA, L. E *et al*. Resiliencia, optimismo, esperanza y autoeficacia: capital psicológico clave para el desarrollo humano en tiempos de incertidumbre. In: OREJUELA, Johnny; RUBIANO, Mónica García; ARANGO, Lizeth Andrea Villada (Orgs). **Psicología de las organizaciones y del trabajo: Apuesta de investigación III**. Sabaneta, Antioquia: Fondo Editorial Fundación Universitaria CEIPA Powered by Arizona State University: 2022.

FARSEN, T. C.; BUDDE, C. Introdução ao Capital Psicológico: compreensões fundamentais, benefícios e desafios futuros. In: SILVA, Narval; FARSEN, Thais. (Orgs). **Qualidades Psicológicas Positivas nas Organizações: desenvolvimento, mensuração e gestão**. São Paulo: Vetor, 2018.

FEIJOO, A. M. L. C. Bases do pensamento fenomenológico e existencial em William James. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 33, p. 840-851, 2013. doi: <https://doi.org/10.1590/S1414-98932013000400006>

FROH, Jeffrey J. The history of positive psychology: Truth be told. **NYS psychologist**, v. 16, n. 3, p. 18-20, 2004.

GUERRIERO, I. C. Z; MINAYO, M. C. A aprovação da Resolução CNS nº 510/2016 é um avanço para a ciência brasileira. **Saúde e Sociedade**, v. 28, p. 299-310, 2019. doi: <https://doi.org/10.1590/S0104-12902019190232>

LUTHANS, F. *et al*. Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. **Personnel psychology**, v. 60, n. 3, p. 541-572, 2007. doi: <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>

_____, F. **Positive psychology approach to OB**. In: LUTHANS, F. *Organizational behavior*. 9. ed. New York: McGraw-Hill/Irwin, 2002. p. 286-322.

_____, F; LUTHANS, K. W.; LUTHANS, B. C. Positive psychological capital: Beyond human and social capital. **Business Horizons**, v. 47, p. 45–50, 2004. doi: <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2003.11.007>

_____, F; YOUSSEF-MORGAN, C. M. Psychological capital: An evidence-based positive approach. **Annual review of organizational psychology and organizational behavior**, v. 4, p. 339-366, 2017. doi: <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113324>

MOHAJAN, H. K *et al.* Quantitative research: A successful investigation in natural and social sciences. **Journal of Economic Development, Environment and People**, v. 9, n. 4, p. 50-79, 2020. doi: 10.26458/jedep. v9i4.679

PACICO, J. C; BASTIANELLO, M. Roat. **As origens da psicologia positiva e os primeiros estudos brasileiros**. In: HUTZ, Claudio Simon. Avaliação em psicologia positiva. Artmed: Porto alegre, 2014.

PALUDO, S. S; KOLLER, S. H. Psicologia Positiva: uma nova abordagem para antigas questões. **Paidéia (Ribeirão Preto)**, v. 17, p. 9-20, 2007. doi: <https://doi.org/10.1590/S0103-863X2007000100002>

PARK, Y. S; KONGE, L; ARTINO, A. R. The positivism paradigm of research. **Academic Medicine**, v. 95, n. 5, p. 690-694, 2020. doi: 10.1097/ACM.0000000000003093

PROLO, I; LIMA, M. C; SILVA, L. F. Os desafios na adoção da tradição interpretativista nas ciências sociais. **Diálogo**, n. 39, p. 2, 2018. doi: <http://dx.doi.org/10.18316/dialogo.v0i39.4110>

QUICK, J. C *et al.* Positive organizational behavior at work. **International Review of Industrial and Organizational Psychology**, v. 25, 2010. doi: <https://doi.org/10.1002/9780470661628.ch7>

RICH, G. J. Positive psychology: An introduction. **Journal of Humanistic Psychology**, v. 41, n. 1, p. 8-12, 2001. doi: <https://doi.org/10.1177/0022167801411002>

RICHARDSON, Roberto Jarry *et al.* (Orgs). **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

SBPOT. Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho. **Competências para a atuação em psicologia organizacional e do trabalho: um referencial para a formação e qualificação profissional no Brasil**. Brasília: UniCEUB, 2020.

SELIGMAN, M; CSIKSZENTMIHALYI, M. **Positive psychology: An introduction**. American Psychological Association, 2000. doi: <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>

SILVA, N.; BOEHS, S. T. M. Psicologia positiva: Historicidade, episteme, ontologia, natureza humana e método. In: BOEHS, S. T. M; SILVA, N. (Orgs.). **Psicologia positiva nas organizações e trabalho: Conceitos fundamentais e sentidos aplicados**. São Paulo: Vetor, 2017, p. 22-41.

SILVA, N; CERVO, C. S; BENTO, A. Uma visão sistêmica do comportamento organizacional positivo (COP). In: SILVA, Narval; FARSEN, Thais. (Orgs). **Qualidades Psicológicas Positivas nas Organizações: desenvolvimento, mensuração e gestão**. São Paulo: Vetor, 2018.

SILVA, N; COSTA, A. B; BUDDE, C. As bases conceituais e epistemológicas da Psicologia Positiva. In: SILVA, Narval; FARSEN, Thais. (Orgs). **Qualidades Psicológicas Positivas nas Organizações: desenvolvimento, mensuração e gestão**. São Paulo: Vetor, 2018.

TOURINHO, C. D. C. A crítica da fenomenologia de Husserl à visão positivista nas ciências humanas. **Revista da Abordagem Gestáltica: Phenomenological Studies**, v. 17, n. 2, p. 131-136, 2011. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rag/v17n2/v17n2a03.pdf>. Acesso em: 10 de jun de 2023.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais**: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1987.

YUNES, M. A. M. Psicologia positiva e resiliência: o foco no indivíduo e na família. **Psicologia em estudo**, v. 8, p. 75-84, 2003. doi: <https://doi.org/10.1590/S1413-73722003000300010>.

Como Referenciar este Artigo, conforme ABNT:

BATISTA, V. C. F.; SILVA J. R. T. Comportamento Organizacional Positivo: Concepções Epistemológicas e Teóricas. **Rev. FSA**, Teresina, v. 21, n. 6, art. 11, p. 198-212, jun. 2024.

Contribuição dos Autores	V. C. F. B. Assunção	J. R. T. Silva
1) concepção e planejamento.	X	
2) análise e interpretação dos dados.	X	X
3) elaboração do rascunho ou na revisão crítica do conteúdo.	X	X
4) participação na aprovação da versão final do manuscrito.	X	X