

O MODELO PERMA COMO DIAGNÓSTICO DO AMBIENTE ORGANIZACIONAL E BEM-ESTAR DOS COLABORADORES¹

Antonio Aparecido de Carvalho
antonio.carvalho@fasb.com.br

Marco Antonio Spada
marco.spada@fasb.com.br

Milton Carlos Farina
milton.farina@fasb.com.br

Leonardo Birche de Carvalho
birche.leo@gmail.com

Palavras-chave: Emoção Positiva. Engajamento. Relacionamentos. Significado.

1. INTRODUÇÃO

O bem-estar, segundo Price e Hooijberg (1992) pode afetar potencialmente colaboradores e organizações de diferentes maneiras. Colaboradores que não sentem bem-estar nas organizações podem gerar produtividade menor, qualidade inferior na tomada de decisões, maior propensão ao absenteísmo e baixa ou nenhuma contribuição positiva para as organizações. Neste sentido, os indivíduos que alcançam bons padrões de bem-estar no ambiente de trabalho tendem a ser mais criativos, mais leais, mais produtivos e proporcionam melhores resultados, em relação àqueles que apresentam padrões mais baixos de bem-estar.

As diferentes características da vida profissional têm vários graus de influência sobre diferentes aspectos do bem-estar: senso de propósito, emoções positivas, motivação, moral, satisfação no trabalho e satisfação com a vida.

Roffey (2017), afirma que é possível adotar medidas para melhorar as relações no ambiente de trabalho com foco nos bons relacionamentos entre colaboradores e gestores, encorajando sentimentos positivos.

¹ Trabalho apresentado no Eixo 2- Gestão Organizacional do ENGECE, realizado de 25 a 27 de outubro de 2021.

Seligman (2011), criador do conceito da Psicologia Positiva criou um modelo para mensurar a qualidade no ambiente organizacional e o bem-estar dos colaboradores, o modelo é composto por cinco aspectos mensuráveis: *Positive Emotion* (Emoção positiva), *Engagement* (Engajamento), *Relationships* (Relacionamentos), *Meaning* (Significado) e *Achievement* (Realização). O modelo é denominado PERMA, que traz à luz da discussão a polemica entre os conceitos de trabalho, seu preço e uma vida com significado, sendo que o preço está geralmente associado ao valor financeiro, à maneira de se manter dignamente, enquanto o significado está relacionado aos fatores psicossociais.

Com um progressivo aumento da valorização do bem-estar e com um certo entendimento de uma vida feliz, entende-se que o bem-estar subjetivo, a satisfação com a vida, otimismo, felicidade e outros construtos positivos estão associados a inúmeros resultados positivos, tanto no âmbito pessoal, quanto no profissional.

A presente pesquisa busca analisar a aplicação do modelo PERMA em colaboradores de ramos de atividades distintos, com o intuito de avaliar a percepção dos colaboradores acerca do ambiente de trabalho e bem-estar.

1.1. Pergunta Problema e Objetivos

O problema de pesquisa é: Como os colaboradores se sentem em relação ao bem-estar e ao ambiente organizacional segundo o modelo PERMA? O objetivo geral é analisar como os colaboradores se sentem em relação ao bem-estar e ao ambiente organizacional segundo o modelo PERMA.

1.2 Justificativa

Usando a estrutura PERMA, pretende-se demonstrar que uma avaliação multidimensional de colaboradores de organizações poderá fornecer informações mais específicas para construir uma imagem dos aspectos essenciais do bem-estar no local de trabalho.

2. METODOLOGIA

A pesquisa qualitativa exploratória consistiu no levantamento de embasamento teórico para a elaboração do instrumento de pesquisa que foi aplicado aos colaboradores. Já

a pesquisa quantitativa descritiva, fez uso de uma amostra não probabilística, a coleta de dados fez uso de um questionário eletrônico dividido em duas partes, a primeira com 8 questões para identificar o perfil dos respondentes, a segunda parte foi composta por 15 questões adaptadas do modelo PERMA de Seligman relativas à satisfação no ambiente de trabalho e bem-estar, as opções de cada questão foram do tipo escala Likert de cinco pontos (nunca, raramente, ocasionalmente, frequentemente e muito frequentemente).

Embasamento teórico:

Os cinco aspectos mensuráveis são: *Positive Emotion* (Emoção positiva), *Engagement* (Engajamento), *Relationships* (Relacionamentos), *Meaning* (Significado), *Achievement* (Realização).

P- Positive Emotion (Emoção positiva), bons sentimentos motivam ações, emoções positivas aumentam o desempenho no trabalho, aumentam a saúde física, fortalecem os relacionamentos, e criam otimismo e esperança para o futuro (KUN; BALOGH; KRASZ, 2016).

E- Engagement (Engajamento) refere-se ao apego, envolvimento, concentração, e o nível de inclinação para atividades como recreação, *hobbies* ou trabalho. Um conceito-chave é o fluxo, quando o tempo parece parar e a pessoa perde o senso de identidade e concentra-se intensamente no presente. Quando nos concentramos em fazer as coisas que realmente gostamos e nos importamos, podemos começar a nos envolver completamente com o momento presente (SELIGMAN, 2011).

R- Relationships (Relacionamentos), o ser humano tem uma forte necessidade interna de estar conectado, de amar, de contato físico e emocional com os outros. Nós melhoramos nosso próprio bem-estar, construindo fortes redes de relacionamentos ao nosso redor com outras pessoas. Relacionamentos positivos como laços fortes com a família e amigos ou laços fracos com colegas, levam a um sentimento de pertencimento (SELIGMAN, 2011).

M- Meaning (Significado) que envolve o uso de pontos fortes para cumprir metas que são percebidas como importante. Estamos no nosso melhor momento quando dedicamos tempo a algo maior do que nós, podendo ser trabalho voluntário, pertencer a uma comunidade ou grupo cívico ou religioso, ou aprender com um objetivo específico. Essas atividades têm um propósito, uma razão convincente pela qual os indivíduos fazem o que fazem (SELIGMAN, 2011).

A- Achievement (Realização), significa liderar um processo produtivo e significativo na vida. Este caminho é seguido pelo indivíduo, mesmo quando não traz nenhuma emoção positiva, nenhum significado e nada na forma de relacionamentos positivos (SELIGMAN, 2011).

Pesquisa Quantitativa

As questões do instrumento de pesquisa foram inseridas na ferramenta Google Forms com divulgação nas redes sociais. As questões são apresentadas na Análise e Discussão dos Resultados. Após a coleta, os dados foram exportados para a ferramenta SPSS-23, para o cálculo das Estatísticas de Frequência.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Foram recepcionados 155 questionários, a Tabela I apresenta os maiores percentuais do Perfil dos Respondentes, após

Tabela 1. Perfil do Respondente

Gênero	N	%
Feminino	86	55,5
Faixa Etária		
De 22 a 25 anos	30	19,4
Grau de Instrução		
Pós-graduação completo	68	43,9
Estado civil		
Casado	78	50,3
Ramo de atividade		
Serviços	93	60,0
Cargo de Liderança		
Não	102	65,8
Tempo de atuação no mercado de trabalho		
Entre 6 e 10 anos e entre 11 e 15 anos	58	37,4
Renda		
Até R\$2.200,00	48	31,0

Fonte: Pesquisa de Campo, 2021.

A Tabela 2 apresenta os dados relativos ao modelo PERMA, cada questão apresenta o maior percentual dentre as cinco opções.

Tabela 2. Resultados

	Perguntas	Frequência	N	%
P	Positive Emotion (Emoções positivas)	Frequentemente		
1	No trabalho, com que frequência você se sente feliz?	Frequentemente	77	49,7
2	No trabalho, com que frequência você se sente motivado?	Frequentemente	65	41,9
3	No trabalho, até que ponto você se sente satisfeito?	Frequentemente	62	40,0
E	Engagement (Engajamento)	Frequentemente		
4	No trabalho, com que frequência você fica absorvido no que está fazendo?	Frequentemente	79	51,0
5	Até que ponto você se sente animado e interessado em seu trabalho?	Frequentemente	85	54,8
6	No trabalho, com que frequência você perde a noção do tempo enquanto faz algo de que gosta?	Frequentemente	60	38,7
R	Relationships (Relacionamentos)	Ocasionalmente		
7	Até que ponto você recebe ajuda e apoio de colegas de trabalho quando precisa?	Ocasionalmente	55	35,5
8	Até que ponto você se sente valorizado por seus colegas de trabalho?	Ocasionalmente	53	34,2
9	Quão satisfeito (a) você está com seus relacionamentos profissionais?	Frequentemente	73	47,1
M	Meaning (Significado e propósito)	Frequentemente		
10	Até que ponto o seu trabalho tem um propósito e significativo?	Frequentemente	62	40,0
11	Em geral, até que ponto você acha que o que você faz no trabalho é valioso e compensador?	Frequentemente	66	42,6
12	Em que medida você geralmente sente que tem um senso de direção em seu trabalho?	Frequentemente	55	35,5
A	Achievement (Realização)	Frequentemente		
13	Frequência que você sente estar progredindo no cumprimento de metas relacionadas ao trabalho?	Frequentemente	72	46,5
14	Com que frequência você atinge as metas de trabalho importantes que estabeleceu para si mesmo?	Frequentemente	94	60,6
15	Com que frequência você consegue lidar com suas responsabilidades relacionadas ao trabalho?	Frequentemente	96	61,9

Os resultados demonstram que dos 5 aspectos mensuráveis do modelo PERMA, o relacionamento é o que apresenta a frequência “ocasionalmente”, fato que demonstra que as relações entre os colaboradores, principalmente no que diz respeito a ajuda quando necessário e a valorização pelos pares. Desta forma as organizações poderão promover melhorias para propiciar condições mais favoráveis de relacionamento, já os demais aspectos “Emoções Positivas, Engajamento, Significado/Propósito e Realização” apresentaram o resultado “frequentemente”, fato que demonstra que o ambiente de trabalho e o bem-estar estão presentes, segundo a percepção da amostra pesquisada.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

As diferentes características da vida profissional têm vários graus de influência sobre diferentes aspectos do bem-estar: senso de propósito, emoções positivas, motivação, moral, satisfação no trabalho e satisfação com a vida. Percebe-se que é possível adotar medidas para melhorar as relações no ambiente de trabalho com foco nos bons relacionamentos fortalecendo sentimentos positivos. O modelo PERMA aplicado aos colaboradores contribuíram para entender que o sentimento de bem-estar e qualidade do ambiente de trabalho estão presentes nas organizações, nas quais a amostra pesquisada exerce as atividades.

REFERÊNCIAS

- KUN, A.; BALOGH, P.; KRASZ, K. G. Development of the Work-Related Well-Being Questionnaire Based on Seligman’s PERMA Model. **Periodica Polytechnica Social and Management Sciences**, v. 25, n. 1, p. 45-63, 2016. Disponível em: <https://pp.bme.hu/so/article/view/9326/7217>. Acesso em 25 jul. 2021
- PRICE, R. H.; HOOIJBERG, R. Organizational exit pressures and role stress: impact on mental health. **Journal of Organizational Behavior**, v. 13, n.7, p. 641-651, 1992. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/job.4030130702>. Acesso em 29 ago. 2021.
- ROFFEY, S. **Learning healthy relationships**. In C. Proctor (Ed.), *Positive Psychology Interventions in Practice*, 2017, p. 163-181. Disponível em: https://doi.org/10.1007/978-3-319-51787-2_10. Acesso em 25 ago. 2021.
- SELIGMAN, M. E. P. **Florescer: uma nova compreensão da felicidade e do bem-estar**. Rio de Janeiro. Objetiva. 2011.