



Carlos Sezões

Partner da Stanton Chase International

“Psicologia Positiva organizações Optimistas e... felizes!”

A pressão para o alto desempenho dos indivíduos, equipas e organizações, sempre foi confrontada com as análises mais humanistas, apreciadoras da motivação, do bem-estar e da realização pessoal. Este confronto, não raras vezes, colocou numa perspectiva antagónica, Performance e Felicidade. Com efeito, muitas vezes a tradicional conotação do trabalho com os atributos “obrigação”, “esforço” ou “sacrifício”, não tem permitido a discussão centrada nos factores do empenho e prazer pessoal no contexto profissional.

Nos últimos tempos, cada vez mais académicos e gestores têm procurado fazer a ponte e estabelecer nexos de causalidade entre os referidos atributos positivos (optimismo, esperança e felicidade) e o bom desempenho, abordando e tentando compreender algumas questões:

- A “vida com prazer”: perceber como as experiências óptimas no trabalho, caracterizadas por emoções positivas, podem conferir maior satisfação, auto-estima e desempenho superior em todas as dimensões da vida;

- A “vida com significado”: analisar como o sentido de missão e de pertença e a convicção no papel assumido, podem ajudar cada um a encarar as suas actividades com entusiasmo e sentido de continuidade (percepcionando que se está a contribuir para algo que transcende o indivíduo e que realmente vale a pena – ex. a Missão da empresa).

A Psicologia Positiva, como é sabido, veio trazer uma maior estruturação a estas análises, através de estudos científicos e observações empíricas. Trata-se de uma abordagem alternativa à psicologia tradicional, mais orientada aos défices e às patologias, em suma, àquilo que é disfuncional. Desta feita, coloca-se a ênfase naquilo que caracteriza os seres humanos (e os seus sistemas) no seu melhor: aquilo que é virtuoso, as forças, o carácter e as crenças existentes. Algumas evidências podem ser já comprovadas, a nível das organizações. De facto, a institucionalização (ou a aculturação) de valores fortes, a valorização da história

e dos seus marcos de sucesso mais relevantes e o sentido de missão, contribuem, de forma clara, para gestão da mudança mais saudável e eficaz. Por outro lado, temos o incremento da resiliência – essa competência cada vez mais valorizada, que significa a capacidade de resistir a elevados níveis de pressão, mantendo as características e aptidões originais. É patente que, com as “almofadas” constituídas pelos atributos positivos, tornar-se-á mais fácil resistir à adversidade, compreender o sentido dos maus momentos de crise e ver uma oportunidade em cada desafio.

Neste contexto, a nível das organizações empresariais, alguns atributos positivos devem ser trabalhados com atenção:

- A Visão de futuro, com optimismo e esperança na superação dos desafios;

- A Inspiração e abertura para a criatividade, sempre na busca de novas possibilidades;

- A Coesão da equipa, a coragem e sentimento de pertença e compromisso;

- A Consciência do controlo da realidade (cada um assumindo a sua esfera de responsabilidade e autonomia e não desperdiçando energias - e desculpas - naquilo que é não mutável);

- Os Ciclos de Decisão, assumidos e partilhados.

Não sendo eu um profissional de Psicologia, nem tendo presunção para tal, não irei pronunciar-me sobre o potencial alcance desta corrente nas práticas de gestão empresarial. Mas quer parecer-me que será muito útil para, pelo menos, alargar os nossos horizontes e mudar a forma como olhamos para as organizações - sempre procurando lacunas e negligenciado por vezes, “the big picture”, com todo o seu potencial de esperança inerente. Provavelmente, nos nossos diagnósticos e intervenções, teremos de começar a ver com outros olhos!

Carlos Sezões