



Vitaminas em tempos de crise

Perante a crise financeira sentida actualmente, as organizações submetem-se a movimentos contrários à sua comum cultura organizacional. Contudo, essa mesma cultura pode (ou não) superar esses estrangulamentos económicos, e demonstrar uma resiliência aos vários *vírus* desta época insegura.

Sob este ponto de vista a organização saudável pretende alcançar uma harmonia entre práticas organizacionais, a saúde e satisfação dos seus colaboradores, os resultados financeiros, e ainda revelar uma boa imagem externa advinda do efectivo interesse

pelo bem-estar da comunidade circundante. Desta forma ela aposta num ambiente inovador e competitivo em relação a concorrência e desenvolve objectivos que a médio e longo prazo estão orientados para a produção de resultados positivos.

Os pressupostos de uma organização saudável assestam em: altos índices de motivação; gosto pelo trabalho; disciplina; elevados índices de capacitação para realização das tarefas; grande enfoque nos objetivos; concretização dos objetivos; desenvolvimento ao nível dos quadros da

empresa.

Partindo dos pressupostos anteriores Salanova (2009) criou o modelo de organização saudável. Estas organizações deverão incluir três componentes principais: a) Práticas saudáveis, referente aos recursos estruturais (tarefa e organização) e aos recursos sociais (redes sociais, normas de conduta e confiança); b) Trabalhadores saudáveis, Capital Psicológico Positivo (auto-eficácia, optimismo, esperança, resiliência e *involvement*); c) Resultados saudáveis, no qual surgem produtos e/ou serviços de excelência, relações positivas com o exterior e com a comunidade.



Resiliencia



Engagement



Flow

Destaques

- Organizações Saudáveis
- Psicologia Positiva
- Modelo de Organização Saudável (Salanova, 2009)

h o h p

Coordenadores:

João Paulo Pereira

Maria João Cunha

Equipa:

Cecília Loureiro

Daniela Sousa

Ludovina Azevedo

Pedro Pinto Lopes

Joana Rodrigues

ESPAÇO PARA COLOCAÇÃO DO LOGO-TIPO DA AGROS



Psicologia Positiva

A Psicologia Positiva (PP) não está alheia à investigação e avanços sobre os comportamentos e transtornos psicológicos do ser humano, simplesmente está direccionada para uma maior ênfase no lado positivo e pró-activo da vida.

Mihály Csíkszentmihályi (2010) um dos impulsionadores deste novo paradigma diz simplesmente que “Devemos actuar como num estado de paixão, onde a ênfase é sempre colocada no Positivo!”

Temáticas como o bem-estar subjectivo, estados de ânimo e emoções positivas, prazeres sensoriais e intelectuais, forças e virtudes, práticas saudáveis como o optimismo, relações positivas, habilidades, criatividade, sentido de vida e inspiração, são construtos abordados na PP no sentido de orientar o ser humano para uma representação clara do seu equilíbrio e bem-estar, estando em harmonia com a sua saúde.

Seligman (2005) afirma que “a psicologia positiva é uma tentativa de restabelecer o equilíbrio encorajando os psicólogos a tentar contribuir para os aspectos positivos da vida, e não apenas a reparar as coisas negativas. Um dos seus objectivos é produzir um “anti-DSM” de forças e virtudes que se encontram nas pessoas mais felizes”

(cit. in Pina e Cunha, p. 88).



Práticas
organizacionais
saudáveis

Empregados
Saudáveis
Capital Psicológico
Positivo

Resultados
Organizacionais
Saudáveis

Modelo de Organização Saudável

O investimento por parte da organização no capital psicológico positivo dos colaboradores, poderá apresentar inúmeras vantagens e benefícios ao nível da: motivação, confiança e o capital afectivo dos colaboradores à instituição, caminhando em conjunto na direcção dos objectivos traçados. Neste contexto, os colaboradores demonstram-se mais competentes, com recursos cognitivos instigados, hábeis e criativos perante qualquer situação exigente. A esperança garante condições motivacionais positivas que geram nos colaboradores sentimentos e intentos de conseguir objectivos por meio de uma força de pessoal (Snyder, Feldman, Taylor, Schroeder & Adams, 2000). O optimismo é a atitude que induz ao trabalhador a expectativa que lhe ocorram coisas boas, enquanto que a resiliência, outra capacidade psicológica, garante a transposição positiva de contratemplos, dúvidas, conflitos e situações de insucesso no trabalho (Salanova, 2009). Actual-

mente o capital psicológico positivo assume uma posição preponderante no dicionário da Psicologia da Saúde Ocupacional.

Conceitos como: o **engagement**, o **flow**, o **savoring**, também se destacam neste campo da Psicologia da Saúde Ocupacional, sendo conceitos preponderantes na medida em que se não estiverem presentes na organização dificilmente estaremos perante uma organização saudável. Desta forma o **engagement** define-se como um estado afectivo positivo que é descrito pelo vigor, a dedicação e a absorção á tarefa (Salanova & Schaufeli, 2004); o **flow** é caracterizado como uma experiencia óptima e intensa, sendo um acontecimento positivo de total concentração e percebe-se que ele está presente quando uma pessoa se encontra motivada e capaz para realizar uma tarefa pela qual se sente motivada, chegando a perder a noção do tempo (Cskszentmihalyi, 2002); o

savoring define-se por ser uma apetência para atender, apreciar e aumentar as experiencias positivas (Bryant & Veroff, 2009).



Mestrado
Psicologia da Saúde
Ocupacional
ISMAI /2011

Joana Moutinho
Lucília Santos
Fátima Marques
Orlando Maia
Paula Resende
Ricardo Mendes

A importância do estudo do *Burnout* em estudantes de Ensino Superior – Mito ou realidade

O *Burnout*, segundo Maslach e Jackson (1981) consiste numa reacção à tensão emocional crónica, gerada por elevadas exigências decorrentes da relação de contato direto e emocionalmente exigente com outros seres humanos. De igual modo, esta resposta psicológica à tensão crónica no trabalho pode também observar-se em profissões não relativas aos serviços humanos, resultante da incongruência pessoa-trabalho. Assim, Maslach e Leiter (1997) afirmam que o *Burnout* é sempre mais provável quando existe uma maior incompatibilidade entre a natureza do trabalho e as características da pessoa que o realiza, ou seja quando mais adaptados os recursos da pessoa às exigências do trabalho menor a probabilidade do *Burnout*. A contribuir para o processo juntam-se também a vulnerabilidade ao stress e o desgaste de recursos pessoais e sociais.

Os factores potenciadores de *Burnout* explorados na bibliografia de Maslach e Leiter (1997) são a sobrecarga de trabalho (aumento da carga horária, quantidade e a qualidade do trabalho), a falta de controlo, (incapacidade de marcar prioridades no seu quotidiano, organização), falta de reconhecimento (esta ausência causa a desmotivação da pessoa), a quebra da comunidade (falta de apoio social e empobrecimento das relações), a ausência de justiça, que pode causar alienação, discriminação, inferiorização e o conflito de valores partindo da falta de identificação com os outros dificultando a comunicação e a integração, quer a nível Social quer a nível Profissional. Estes factores potencializadores de *Burnout* foram divididos em três grandes di-

mensões, a saber - despersonalização, exaustão emocional e ineficácia profissional (Maslach, 1998). Estas variáveis encontram-se no *Maslach Burnout Inventory* (MBI) que pretende avaliar a presença ou ausência de *Burnout*. Pretendemos transpor a avaliação do *Burnout* para a realidade académica, mais concretamente para os estudantes universitários, que incluindo todos os potenciadores anteriormente referidos vêm acrescidas outras potenciais causas como a entrada na vida adulta, o medo do insucesso no percurso académico e o receio pelo futuro no mercado de trabalho, como factores facilitadores para o aparecimento de perturbações do equilíbrio emocional e conseqüente desenvolvimento de uma maior vulnerabilidade ao *Burnout*. Esta é uma realidade pouco explorada, com uma margem de trabalho no futuro próximo e que esperamos possa contribuir para uma melhor qualidade de trabalho e vida dos estudantes universitários.

O *Burnout* é uma realidade actual em vários contextos e com conseqüências para o Ser Humano e para o contexto laboral (empresa ou instituição de ensino), e como tal cabe aos profissionais desta área um olhar atento e uma abordagem séria e responsável, potenciando o bem-estar do Ser Humano e promovendo organizações saudáveis, onde é impensável não incluir uma fase de desenvolvimento humano tão importante quanto aquela que está inerente a este passo fundamental da recta final para a entrada num mercado de trabalho especializado.



André Guedes Pinto
Donato Fernandes
Emanuel Rodrigues
Jesus Martins

Destaques próximo número:

- O *Coaching* e o desenvolvimento de competências.
- Quando o estar no posto de trabalho não é saudável: presentismo.
- Ser saudável num quadro de doença crónica.