



Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"

TIAGO GOMES DA SILVA

**SAUDE MENTAL: A INFLUÊNCIA NAS ORGANIZAÇÕES E NA
VIDA DOS COLABORADORES**

Assis

2014



Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"

SAUDE MENTAL: A INFLUÊNCIA NAS ORGANIZAÇÕES E NA VIDA DOS COLABORADORES

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA, como requisito para obtenção do título de **Bacharel em Administração**.

Orientando: Tiago Gomes da Silva

Orientador: Prof. Dr. Osmar Aparecido Machado

Assis

2014

FICHA CATALOGRÁFICA

GOMES DA SILVA, Tiago

Saúde Mental: A Influência nas Organizações e na Vida dos Colaboradores /
Tiago Gomes da Silva. FEMA – Fundação Educacional do Município de Assis –
Assis, 2014.

54 p.

Orientador: Prof. Dr. Osmar Aparecido Machado.

Trabalho de Conclusão de Curso – Instituto Municipal de Ensino Superior de
Assis

1.Saude Mental. 2.Organizações. 3.Colaboradores.

658:
Biblioteca da FEMA

SAUDE MENTAL: A INFLUÊNCIA NAS ORGANIZAÇÕES E NA VIDA DOS COLABORADORES

TIAGO GOMES DA SILVA

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis como requisito do Curso de Graduação, analisado pela seguinte comissão organizadora:

Orientador: Prof. Dr. Osmar Aparecido Machado

Analisador: Rosemary Rocha Pereira da Silva

Assis

2014

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a meu Pai e minha Mãe, meus grandes companheiros de longa data, e pessoas especiais que são em minha vida e que tanto os amo. Adeildo José da Silva e Cleide Gomes da Silva.

AGRADECIMENTOS

A Deus primeiramente, por sempre estar comigo, me abençoando e me dando forças para que pudesse concluir o curso de ensino superior de Bacharel em Administração com Ênfase em Comércio Exterior.

Ao Professor Dr. Osmar Aparecido Machado pela paciência, confiança, ótima orientação e pelo constante estímulo transmitido durante o trabalho para que ele se concluísse.

Aos familiares e pessoas especiais em minha vida, Adeildo José da Silva, Cleide Gomes da Silva, Juliana Gomes da Silva e Agda Eliane Rodrigues , pelo apoio e motivação que me forneceram durante a elaboração deste trabalho.

Se você fizer uma pequena pesquisa,
ficará evidente que qualquer pessoa
que já realizou alguma coisa não
sabia como ia fazer aquilo.
Ela apenas sabia que o faria.

Bob Proctor
(2006)

RESUMO

A saúde mental tem sido objeto de diversos estudos, que apontam as influências da qualidade da saúde mental na motivação e produtividade dos colaboradores. Por isso, o estudo busca expor a importância da saúde mental no ambiente organizacional. Mediante tais circunstâncias, é esperado que as organizações passem a dar maior atenção a essa área, que também afeta diretamente na qualidade de vida dos colaboradores. As teorias disponibilizadas sobre o assunto permitem constatar que a saúde mental é um dos principais fatores relacionados à qualidade do serviço que os colaboradores executam e da produtividade dentro das organizações. Ela afeta no rendimento e desenvolvimento organizacional, proporcionando resultados relativamente proporcionais ao estado mental de seus colaboradores. Nesse sentido, o presente trabalho elenca embasado em ampla teoria sobre o assunto, as relações existentes entre a saúde mental do trabalhador e a motivação no ambiente de trabalho, com associação direta com a produtividade das organizações.

Palavras-chave: Saúde Mental; Organizações; Colaboradores.

ABSTRACT

Mental health has been the subject of several studies, which indicate the influence of the quality of mental health on motivation and productivity of employees. Therefore, the study seeks to expose the importance of mental health in organizational. Mediante environment such circumstances, it is expected that organizations begin to pay more attention to this area, which also directly affects the quality of life of employees. Theories available on the subject permit a finding that mental health is a major factor related to quality of service that employees perform and productivity within organizations. It affects yield and organizational development, providing relatively proportional results to the mental state of its employees. In this sense, this paper lists grounded in broad theories on the topic, the links between mental health and worker motivation in the workplace, with direct association to the productivity of organizations.

Keywords: Mental Health; Organizations; Employees.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	12
2. SAUDE MENTAL: CEREBRO E MENTE	14
2.1 CARACTERÍSTICAS DA MENTE	19
2.1.1. Efeito Placebo.....	20
2.1.2. Mentalidade de Rebanho.....	21
2.1.3. Reatância.....	21
2.1.4. Efeito Halo.....	22
2.1.5. Profecia Autorrealizável.....	23
3. A ORGANIZAÇÃO COMO CONTEXTO SOCIAL	25
3.1. INFLUÊNCIAS DA SAUDE MENTAL NAS ORGANIZAÇÕES	27
3.2. INFLUÊNCIAS NEGATIVAS DA SAUDE MENTAL NOS COLABORADORES	31
3.2.1. Frustração.....	31
3.2.2. Racionalização.....	32
3.2.3. Fixação.....	33
3.3. INFLUÊNCIAS DAS FALHAS COMUNS DA MENTE NA ORGANIZAÇÃO.....	34
3.3.1. Influência do Efeito Placebo.....	34
3.3.2. Influência da Mentalidade Rebanho.....	35
3.3.3. Influência da Reatância.....	36
3.3.4. Influência do Efeito Halo.....	37

3.3.5. Influência da Profecia Autorrealizável.....	39
3.4. INFLUÊNCIAS POSITIVAS DA SAUDE MENTAL NA ORGANIZAÇÃO.....	39
3.4.1. Estado Mental de Motivação.....	40
3.4.2. Estado Mental de Liderança.....	43
4. INFLUÊNCIAS DA SAUDE MENTAL NA VIDA DOS COLABORADORES	45
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	48
6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	51

1. INTRODUÇÃO

A sociedade moderna, deste início de século, vive um momento de intensas mudanças em relação à sociedade do século passado. Nunca, em toda a história da humanidade, houve mudanças tão intensas e em períodos de tempo tão curtos.

Numa comparação bastante simplista, basta observar que em pouco mais de 100 anos os meios de transporte evoluíram significativamente das tradicionais carroças do início do século passado, movidas por tração animal, aos moderníssimos automóveis, que nos protótipos mais modernos locomovem-se sem a necessidade de intervenção de um ser humano para manobrá-lo.

Esta realidade expande-se para as mais variadas situações que ocorrem no dia a dia dos indivíduos na atualidade e acabam ocasionando com muita frequência, ansiedades e alterações comportamentais nos indivíduos, que podem ser passageiras ou não. Nesse sentido o presente trabalho tem por objetivo abordar os aspectos da saúde mental e seus reflexos nas organizações e na vida dos colaboradores. Pretende também descrever como a saúde mental afeta a produtividade dentro das organizações.

O estudo justifica-se pela razão de que é necessário mostrar o quão importante é cuidar da saúde mental, porque ela possui uma associação direta com o sucesso ou insucesso que o colaborador pode obter dentro da organização, assim como também em sua vida pessoal. É necessário que haja entendimentos sobre o assunto, pois o mesmo é tão fundamental para a sobrevivência das organizações como qualquer outro tema abordado dentro delas, tais como planejamento estratégico, marketing, propaganda dentre outros.

Esse tema tem sido objeto de diversos estudos especialmente nas áreas de psicologia, porém tem demorado à chegar às organizações. Nesse sentido, espera-se que o estudo que possa servir como uma fonte básica de referência sobre a Saúde Mental dentro das organizações, da importância e da influência da

saúde mental na vida do trabalhador e o quanto ela pode afetarno seu sucesso ou fracasso.

O trabalho esta dividido em cinco capítulos. O primeiro capítulo apresenta a introdução do trabalho. O capítulo dois aborda os conceitos da saúde mental cérebro e mente e as falhas comuns da mente. No terceiro capítulo é apresentada a organização como contexto social onde a saúde mental do trabalhador se manifesta com maior intensidade, e a influência da saúde mental nas organizações. O quartocapitulo apresenta os reflexos da saúde mental na vida dos colaboradores. Por fim, o quinto capítulo trata da conclusão desse estudo, em que apresenta e reitera a importância de as organizações direcionarem recursos e atenção para este tema, que é de especial importância para o bem mais precioso de qualquer organização, o seu corpo de colaboradores.

2. SAUDE MENTAL:CEREBRO E MENTE

As pessoas, desde as eras mais remotas buscam entender mais sobre si mesmas, entender o porquê de suas existências, porque umas agem diferentes de outras mesmo quando se encontram em situações idênticas. Tal busca tem sua relevância.

Todos os indivíduos têm problemas que podem acarretar em desgaste psicológico. Para algumas pessoas, essa situação transforma-se em sobrecarga de sofrimento, dificuldades, sentimentos mal resolvidos, deixando a mente aflita, exausta. Por ser um conflito interno é difícil de outra pessoa saber o que o seu semelhante está passando. É uma guerra mental, interna, imperceptível para quem está de fora.

Com a mente transbordando em conflitos, que vão se acumulando dentro de si e causando-a sentimentos amargos, desânimos e infelicidade, o indivíduo tende a perder o controle da situação, muitas vezes prejudicando-o e vindo a tornar-se cada vez menos produtivo.

A saúde mental influencia nas organizações e na vida dos trabalhadores. Entretanto é importante fazer uma distinção entre a mente e o cérebro, pois percebe-se que os conceitos são tratados de forma equivocada na maioria das vezes ou ainda, que não existe uma definição que seja universalmente singular. Suas definições são muito abrangentes.

Segundo Murphi (1963) há dois planos presentes na mente, o consciente ou racional e o subconsciente ou irracional.

Você pensa com a mente consciente - e o que quer que comumente pense será absorvido por sua mente subconsciente, que cria imagens de acordo com a natureza dos seus pensamentos. O subconsciente é a saúde de suas emoções e também a mente criadora, é você pensar coisas boas, acontecerão coisas boas. Se pensar coisas más,

acontecerão coisas más. É assim que a sua mente funciona.(MURPHI, 1963)

É possível perceber na visão de Murphi (1963) que a mente é a responsável pela criação dos caminhos que surgem nas vidas das pessoas. Como se observa, a força do pensamento tem a capacidade de transformar a vida das pessoas, seja de forma positiva, seja negativa.

Izquierdo (2004,p.7), afirma que é até fácil descrever a mente e seus aspectos mais gerais, entretanto, a função mental em cada circunstancia específica de nossas vidas continua sendo um mistério, que dificulta o entendimento específico em determinadas situações, como “prever frente a uma determinada circunstancia se haverá algum cruzamento remoto de informações que nos fará reagir de alguma maneira?” Cada indivíduo é único e “nisso radica nossa variedade como indivíduos e também algumas das nossas semelhanças”. Ou seja, por essa ótica é possível perceber que em cada parte da vida do ser humano as funções mentais nunca acabam agindo da mesma maneira, há oscilações, tudo depende da situação em que o individuo se encontra.

Ainda, segundo Izquierdo (2004, p. 2), “a mente é a função do corpo e dele depende para existir, sofrer e manifestar”. Ou seja, partindo desse ponto de vista é notório ver que sem a existência de uma pessoa não há existência de uma mente, sendo assim, sem uma mente não possível existir funções mentais.

Nas funções mentais participam a percepção, o nível de alerta, a seleção do que queremos perceber, recordar ou aprender, a decisão sobre o que queremos deixar de fazer, a vontade, a compreensão, os sentimentos, as emoções, os estados de animo e de tudo aquilo que é englobado sob conceitos de inteligência e consciência. (IZQUIERDO,2004,P05)

Partindo dessa ótica de Izquierdo, pode-se perceber que todos os estados que os indivíduos são submetidos, durante a vida, como sentimentos; vontade de alcançar um objetivo ou de possuir alguma coisa; percepção aberta para

aprendizagem; estado motivacional intrínseco; emoções entre outros, tudo é provindo das funções mentais de cada um.

Hipócrates (460-379 a.c) acreditava que o cérebro era a sede da mente:

Deveria ser sabido que ele é a fonte do nosso prazer, alegria, riso e diversão, assim como nosso pesar, dor, ansiedade e lágrimas, e nenhum outro que não o cérebro. É especificamente o órgão que nos habilita a pensar, ver e ouvir, a distinguir o feio do belo, o mau do bom, o prazer do desprazer. É o cérebro também que é a sede da loucura e do delírio, dos medos e sustos que nos tomam, muitas vezes a noite, mas as vezes também de dia, é onde jaz a causa da insônia e do sonambulismo, dos pensamentos que não ocorrerão, deveres esquecidos e excentricidades. (CONSENZA, 2002)

Como se observa, tanto Hipócrates, na antiguidade, como Izquierdo (2004), na atualidade, compartilharam da mesma ótica, segundo a qual a mente era a fonte geradora de tudo o que se passava em nossas vidas, sendo ela uma força intangível expressada pelo cérebro, um órgão físico, o seu habitat.

Observa-se ainda, que os estudos da mente e do cérebro são preocupações que perpassam por diversas épocas. Ainda assim, apesar de todos os caminhos já percorridos, eles são uma fonte inesgotável de novas oportunidades de estudos, ou seja, há muito ainda que se desvendar sobre o cérebro humano.

Vice (2014), por sua vez, defendia que:

A mente é um conceito simplório, é o organismo humano de auto condução, de aprender e de pensar. Invisível aos nossos olhos comuns, porém perceptível pelos feitos, é uma estrutura bioeletrônica altamente complexa, composta de informações para auto-aplicação, com organização sistêmica que capacita o vivente racional na autonomia para dirigir a própria existência no tempo e resolver a si mesmo no espaço. (VICE, 2014)

Vice (2014) partilhava da ideia de que a mente é o responsável pela condução da vida de cada um, sendo através dela que cada pessoa construiria e tomaria decisões para condução de suas vidas, onde ditaria o rumo a ser seguido, pois ela é altamente complexa e eficaz. Ela possui uma organização sistêmica capaz de aprender, raciocinar e administrar sua própria existência intangível de ser, e também seus palpáveis feitos.

O termo mente segundo o Wikipédia, é originário do latim, cujo escopo de significados pode ser relacionado a conhecimento, pensamento, entendimento ou até mesmo medição, pois alguém que pensa é alguém que pondera; alguém que mede as ideias.

Ainda de acordo com o site a definição de mente é:

Mente é o estado da consciência ou subconsciência que possibilita a expressão da natureza humana. Mente é um conceito bastante utilizado para descrever as funções superiores do cérebro humano relacionadas a cognição e comportamento. Particularmente aquelas funções as quais fazem os seres humanos conscientes, tais como a interpretação, os desejos, o temperamento, a imaginação, a linguagem, os sentidos, embora estejam vinculadas as qualidades mais inconsciente como o pensamento, a razão, a memória, a intuição, a inteligência, o sonho, o sentimento.

Toda mente tem um transmissor incomparável estruturado para emitir ondas longas ou curtas, metragem ou microformas, com a sua linguagem específica, de acordo com as necessidades. Mesmo que queiramos, nunca conseguiremos parar de pensar, pois a mente é um dínamo sagrado ligado a suprema inteligência universal pela qual flui, ininterruptamente, a vontade de Deus. (WIKIPEDIA, 2014).

Pode-se entender que a mente é essência da natureza humana, é através dela que se expressam as mais variadas formas, sentimentos e pensamentos. A mente não para, mesmo dormindo ela continua ativa, desenvolvendo a inteligência e capacidade de realizar coisas magnificas. É ela quem nos difere de outros seres vivos, é com certeza a essência da existência da natureza humana.

Maia (2014) salienta que pensar é viver e viver melhor é pensar conscientemente, fazendo o que nos toca com mais perfeição. A energia dos pensamentos cria

formas admiráveis e alimenta uma gama de coisas sem precedentes, atuando em todas as linhas do metabolismo, harmonizando todos os mundos celulares.

É essa capacidade de pensar que faz do ser humano um ser incrível, capaz de realizar grandes feitos. E essa capacidade é provida da mente, no qual seu habitat físico é conhecido como cérebro.

Segundo Leticia (Marlene de Leticia), em seu site eletrônico, especializado em divulgar estudos e curiosidades sobre a mente, salienta que o cérebro humano é “a estrutura mais complexa do universo”. Pesando algo em torno de um quilo e meio, possui uma quantidade de neurônios tão expressiva quanto as estrelas da via láctea, ou seja, estimada em 100 bilhões de estrelas, no qual para se ter uma base de tamanha complexidade do sistema nervoso, diz que em um escopo cubico de um milímetro de tecido cerebral há cem mil neurônios que estabelecem um bilhão de conexões uns para com os outros.

Piazzzi (2013), em uma palestra diz que: “ Os meus alunos de ciência da computação calcularam que para construir um hardware de um cérebro deveria ligar em rede aproximadamente 15 mil computadores de ultima geração”.

Ou seja, em síntese segundo Piazzzi (2013), a mente é tão magnífica e poderosa, que se fosse construir ou comprar um hardware igual a ele teria que desembolsar muito dinheiro, visto pelo que, uma pequena simulação: Se pra fazer esse hardware precisa de 15 mil computadores, supomos que o mais barato atualmente no ano de 2014 custe R\$1.000,00(mil reais), então $R\$1.000,00 \times 15\text{mil computadores} = 15.000.000,00$ (quinze milhões de reais).

Quinze milhões de reais seria o preço de construção de um hardware igual ao cérebro.

Mesmo que aparentemente o cérebro humano pareça pequeno, sua dimensão em complexidade é enorme. Muito se sabe sobre ele, porém há muito se descobrir ainda. É nele onde habita a existência das faculdades mentais.

Em sua visão, Guaracy (2014), explicita algumas características marcantes do cérebro.

O Cérebro é uma máquina maravilhosa que desempenha múltiplas tarefas biológicas. É o cérebro quem comanda as funções que asseguram a reprodução e a sobrevivência da espécie. Pense na batida inconsciente do coração, nas pálpebras piscando, na respiração contínua dos pulmões, nos alimentos sendo processados pelos intestinos, numa perna que se move. Tudo isso é organizado e dirigido pelo cérebro. Pense nas suas emoções, na tração sexual, no amor entre pais e filhos, nos sonhos e pensamentos. Eles também são produtos do cérebro. Sua missão mais elementar é recolher estímulos externos, captados pelos sentidos, e transformá-los em impulsos elétricos que percorrem os neurônios. Toda essa informação é catalogada e arquivada na memória. É a ela que o cérebro recorre quando precisa tomar decisões, comandar os movimentos corporais e organizar o pensamento.

É através dele que as faculdades mentais podem se expressar. Ele transmite todos os comandos presentes para o corpo, cada movimento, cada gesto. Cada passo que é executado através de estímulos externos, que se transformam em impulsos elétricos que passam pelos neurônios e geram os comandos a serem executados.

Em síntese, o cérebro é o habitat da mente. Sua estrutura física ocupa espaço físico, se abrir a cabeça de uma pessoa pode-se enxergá-lo com os olhos, pode-se pega-lo nas mãos e senti-lo. E, devido a toda sua capacidade e complexidade e por ser o logradouro físico da mente, talvez por isso, a mente humana seja tão magnífica.

2.1 CARACTERÍSTICAS DA MENTE

A mente humana é magnífica, ela possui a capacidade de processar grandes quantidades de informação muito rapidamente. Essa capacidade está associada com a cognição, que é o ato de pensamento.

Mesmo com essa capacidade de processamento, a cognição não é um processo perfeito e isso acaba ocasionando erros na mente. Essa situação, no campo da

psicologia, é conhecida como viés cognitivo (ROCHA, 2012). Segundo o autor, dentre os erros mais comuns que ocorrem na mente, podem ser listados o efeito placebo, a mentalidade de rebanho, a reatância, o efeito Halo, a profecia autorrealizável, e reatividade.

Por ser tão magnífica e sabendo utilizá-la, explora-la, Vitale (2006) afirma que pode-se conseguir realizar grandes feitos. Por exemplo, utilizando-se dos mais profundos pensamentos, extraído e explorando todo seu potencial, o indivíduo pode dominar suas relações, tanto em relação com o seu interior, suas emoções por exemplo, quanto com o exterior. Nas palavras do autor “você é o Michelangelo de sua própria vida. O Davi que você esculpe é você mesmo”.

Esses conceitos tem sido sistematicamente utilizados por inúmeros autores que os utilizam em livros de autoajuda e palestras motivacionais. Existem relatos, a maioria sem confirmação científica, de que o ser humano em situações de intensa meditação ou de alto índice de estresse é capaz de realizar ações consideradas sobre humanas. A justificativa para estas ocorrências, segundo esses autores, é que o ser humano utiliza algo em torno de apenas 10% de capacidade cerebral. Ainda que esta capacidade do ser humano não seja unânime entre os estudiosos sobre a mente, enseja, no entanto, a necessidade de novos estudos sobre a real capacidade da mente humana.

Dentre as características da mente que apresentam resultados associados com esta potencialidade da mente, algumas são descritas na sequência, nas seções seguintes.

2.1.1 Efeito Placebo

O efeito placebo é quando uma substância ineficaz produz o efeito desejado. Especialmente comum com medicamentos, o efeito placebo tem sido observado quando os indivíduos recebem uma pílula de açúcar ou farinha para uma melhoria real de uma determinada doença.

Os placebos são ainda um mistério científico. Teoriza-se que eles causam um “efeito esperança” (em caso de dúvida, a expectativa é o mais provável de acontecer). Indivíduos esperam que os comprimidos curem suas doenças, assim eles se sentem curados. No entanto, isto não explica a forma como os comprimidos ineficazes realmente causam uma redução nos sintomas. O termo placebo é usado quando os resultados são considerados favoráveis (ROCHA, 2012).

Tal efeito nada mais é que a aceitação de uma falsa informação como certa, ou seja acreditando que uma coisa é verdadeira sendo que não é, e mediante a essa crença, acaba-se tendo um resultado benéfico provindo da energia positiva de estar acreditando nessa informação.

2.1.2 Mentalidade de Rebanho

Mentalidade de rebanho é a tendência a adotar os comportamentos da maioria, para sentir mais segurança e evitar conflitos. Em sua forma mais comum, o sujeito agrega roupas, carros, hobbies, estilos para se identificar com um grupo de pessoas (ROCHA 2012).

O ser humano por uma série de razões próprias e dos grupos sociais aos quais pertence, acaba tendo medo da rejeição, de ser deixado de lado pelo seu próximo. Assim, as pessoas passam a copiar outras pessoas tentando agir, ser e ter o que as demais tem, apenas para não se sentirem excluídas.

2.1.3 Reatância

Reatância é o desejo de fazer o oposto do que alguém quer que você faça, numa necessidade de resistir a uma tentativa de alguém restringir sua liberdade de escolha. Isso é comum com adolescentes rebeldes, mas qualquer tentativa de

resistir à autoridade, devido às ameaças à liberdade, é uma relutância. O indivíduo pode não ter a necessidade de executar o comportamento específico, mas o fato de que ele não pode fazê-lo o faz querer.

A psicologia reversa é uma tentativa de influenciar as pessoas que utilizam reatância. Diga para alguém (especialmente crianças) para fazer o oposto do que realmente quer e eles vão se rebelar e acabar por fazer o certo (ROCHA, 2012).

Nenhum ser humano gosta de se sentir preso, ele gosta de liberdade, gosta de poder, gosta de estar no comando, e quando acontece de em alguma situação ele sentir que perdeu essa liberdade ele age de forma a se rebelar e agir de forma contrária ao que ele agiria se fosse por querer dele próprio. Por exemplo, se uma mãe falar para seu filho pequeno que ele não pode subir no fogão e mexer nas panelas porque é perigoso, automaticamente ele se sentirá limitado, terá um sentimento de repressão, no qual através daquela ordem que sua mãe passou ele perdeu o direito de poder agir por conta própria e fazer o que bem entender, não podendo assim subir no fogão. Mas devido a essa represália, ele vai querer subir propositalmente no fogão, só para mostrar que ele é quem está no comando.

Mas se mãe usar a psicologia reversa, ela consegue fazer com que ele não suba no fogão se disser a coisa certa de maneira certa. Por exemplo, se ela disser: filho, eu quero que você suba no fogão e o limpe!”. Através dessa fala, desse comando, ele automaticamente, vai se rebelar e não vai querer subir no fogão e muito menos limpá-lo. Mas todavia, o problema de fazê-lo não subir no fogão seria sanado.

2.1.4 Efeito Halo

O efeito halo é a possibilidade de que a avaliação de uma característica possa interferir no julgamento de outros fatores, contaminando um resultado geral. Esse viés acontece muito em avaliações de desempenho de funcionários. Por exemplo: um determinado empregado chegou atrasado para o trabalho nos últimos três dias, o patrão percebeu isso e concluiu que ele é preguiçoso.

Há muitas razões possíveis pelas quais ele possa ter chegado tarde, talvez o carro quebrou, sua babá não apareceu ou a chuva prejudicou o trânsito. O problema é que, por causa de um aspecto negativo que pode estar fora do controle do empregado, presumo que ele é um mau trabalhador(ROCHA 2012).

Tal efeito é também descrito no famoso ditado popular “A primeira impressão é a que fica”. Ou seja, se acontece de você sair em um determinado dia, ir ao mercado digamos assim, e você passar em um caixa onde a operadora de caixa esta visivelmente de cara fechada, não lhe dá um bom dia, boa tarde, boa noite que seja, nesse instante você determinará que ela é uma operadora chata, sem profissionalismo e que devido a isso quando você voltar a fazer compras no mesmo supermercado com certeza você não irá passar no caixa dela novamente.

Pode ser que realmente ela trabalhe sem profissionalismo todos os dias, mas também pode ser que naquele dia, ela estava daquele jeito devido a situações pelas quais ela estava passando em sua vida pessoal, ou profissional que seja, que acabaram abalando-a sentimentalmente no qual acabou-se gerando reflexos negativos em seu comportamento, e você foi o premiado do dia por passar no caixa dela em pleno dia no qual ela se encontrava de mal humor.

2.1.5 Profecia Autorrealizável

A profecia autorrealizável gera comportamentos que levam a resultados que confirmam perspectivas existentes. Por exemplo, se alguém acredita que se sairá péssimo na escola, ela diminui o esforço para fazer suas tarefas. Assim, acaba realmente indo mal, exatamente como pensava. Outro exemplo comum são os relacionamentos(ROCHA 2012).

A pessoa acha que o seu relacionamento amoroso vai falhar, então começa a agir de modo diferente, afastando-se emocionalmente. Por causa disso, realmente é possível fazer com que o relacionamento fracasse. Esta é uma ferramenta poderosa, usada por “médiums” que querem implantar uma ideia na mente das pessoas. **Fato interessante:** As recessões econômicas são profecias autorrealizáveis.

Uma recessão se configura após dois trimestres de queda do Produto Interno Bruto (PIB). Sendo assim, você não pode saber que está em recessão até que esteja há pelo menos seis meses em uma. Infelizmente, ao primeiro sinal de diminuição do PIB, a mídia relata uma possível recessão, as pessoas entram pânico, gerando uma cadeia de eventos que realmente causam recessão(ROCHA, 2012).

Como o próprio nome já diz, profecia autorrealizável, ela é um pensamento que de tanto a pessoa focar nele, acaba acreditando e fazendo com que ele o aconteça. Há profecias que provem de pensamentos bons, no qual acabam acontecendo coisas boas para a pessoa, mas também há profecias providas de maus pensamentos, no qual a pessoa acaba colhendo coisas ruins para si.

Fato interessante: No caso da atração física, isso acontece quando as pessoas assumem que os indivíduos atraentes possuem outras qualidades socialmente desejáveis, tais como sucesso, felicidade e inteligência. Isto se torna uma profecia autorrealizável, quando as pessoas atraentes recebem tratamento privilegiado, como melhores oportunidades de trabalho e salários mais elevados (ROCHA, 2012).

No caso citado acima, pela ótica de Rocha (2012), as pessoas que possuem uma boa aparência sempre acabam tendo melhores oportunidades, melhores propostas de empregos, mais rápidas e melhores promoções porque elas acabam acreditando intensamente que elas são ou tem algo a mais em sua beleza que as proporcionam a terem melhores oportunidades, e devido a essa grande crença elas acabam realmente obtendo essas boas oportunidades.

3. A ORGANIZAÇÃO COMO CONTEXTO SOCIAL

As organizações são locais onde pessoas são inseridas para exercerem uma determinada função, ou como se diria no linguajar popular, é onde uma determinada pessoa ou grupos de pessoas trabalham, tiram seu sustento, buscam realizações e sucesso profissional.

Grande parte das pessoas muita das vezes acabam passando; vivendo mais tempo dentro dessas organizações onde trabalham, o que de certa forma acabam sofrendo influências em seu modo de ser através da cultura organizacional a qual pertencem.

Para Aguiar (1992,p.230)“as organizações são tipos de sistemas sociais mais elaborados, que apresentam características específicas, possuem objetivos e valores, estão inseridas num meio mais amplo, com o qual interagem; tem estrutura, cultura e normas próprias e possuem como membros seres humanos que são, ao mesmo tempo seus planejadores e condutores”.

Cada organização é única, cada uma tem suas normas a serem seguidas, objetivos a serem alcançados por meios particulares ao quais se fazem adeptas, entretanto todas são constituídas mesmo que de pequena ou grande quantidade de seres humanos em sua composição.

Os membros da organização agrupam-se em torno da realização das atividades organizacionais e relacionam-se uns com os outros. Como seres humanos que são, trazem para a organização seus sentimentos, suas motivações, suas aspirações, seus valores, suas aptidões etc.

A organização desenvolve sua cultura própria, seus padrões de comportamento, suas crenças e hábitos, comuns a todos os seus membros. Todos esses fatores interagem. São interdependentes e influenciam-se mutuamente.

A organização, como meio social, é um conjunto dinâmico de fatores em interação, influenciando o desenvolvimento das características individuais de seus membros (AGUIAR, 1992, P 230).

Ainda seguindo a ótica de Aguiar (1982), é possível entender que a organização é formada de pessoas que trabalham juntas, formam equipes para poderem alcançar os objetivos almejados pela organização, todavia por serem seres humanos, cada um traz uma dose de si mesmo para dentro das organizações o que acaba contribuindo na formação geral do modo como cada um se relaciona entre si, mas de forma que essas relações estejam de acordo com a cultura da empresa.

A influência exercida pelas organizações a seus integrantes são muito forte, não chega a influenciar igualmente a todos da mesma maneira, mas acaba moldando a todos de alguma forma. Essa influencia, condiciona esses integrantes a agregarem mais formas nos seus modos pessoais de agirem, muitas das vezes mudando completamente seu jeito de ser, ou apenas deixando essa nova forma como mais um jeito opcional de agir em alguma determinada ocasião específica.

A influencia da organização sobre seus membros não se processa da mesma forma, nem produz os mesmo resultados. Os indivíduos são diferentes. Percebem de maneiras diferentes o meio organizacional. Reagem de maneiras específicas a estímulos iguais ou similares.

Como meio social, a organização poderá criar condições para o desenvolvimento das características psicológicas de seus membros ou impedir o seu desenvolvimento. O desenvolvimento da criatividade, da inteligência, das aptidões etc. Necessita ser adequadamente estimulado. A ausência de condições estimuladoras na organização bloqueia o desenvolvimento do potencial humano de seus membros e impede a liberação de suas energias (AGUIAR, 1992, P 230).

As organizações são grandes fontes de desenvolvimento interpessoal, cada membro; cada pessoa integrante de sua equipe mediante estímulos oferecidos pela organização tais como cursos de capacitação, palestras, entre outros meios de investimentos intelectuais podem ser aderidos para que aumente o nível intelectual geral dos colaboradores. Entretanto, da mesma forma que as organizações podem ser responsáveis por impulsionarem tamanho desenvolvimento intelectual, elas também podem ser responsáveis pela

estagnação mental de seus membros, através da não geração de estímulos e da implantação de modos únicos de agir e pensar.

3.1. INFLUÊNCIAS DA SAÚDE MENTAL NAS ORGANIZAÇÕES

Em um escopo organizacional, ou seja, dentro das empresas, há uma influência notória exercida pela saúde mental de cada colaborador dentro da organização, o que conseqüentemente acaba afetando no nível de produtividade e rentabilidade.

Segundo Bergamini (1892,p19),

“Um dos aspectos do comportamento humano cujo estudo mais tem sido incentivado na atualidade , é aquele que procura compreender como as pessoas vivem e resolvem seus problemas dentro do seu contexto de trabalho. Diferentemente da tecnologia, das finanças e da comercialização, a administração das empresas tem deixado claro que o elemento humano se caracteriza como fator preponderante na facilitação ou comprometimento da chegada ao objetivos organizacionais”.

O ser humano é quem define o sucesso ou fracasso das organizações, se não houver pessoas, não há colaboradores e sem colaboradores não há empresa. Por isso tem-se procurado cada vez mais tentar entender o ser humano em sua forma individual e coletiva, visando promover um autoconhecimento de cada um para que assim se possa extrair o máximo de seu desempenho tanto individualmente quanto coletivamente para aumentar a eficiência dentro das organizações para que essas possam estar alcançando suas missões e partilhando dos seus valores para com a sociedade.

Dentro das organizações, da mesma forma que se busca focar em qualidade do produto ou serviço oferecido, cumprir metas, aumentar vendas, colocar pressão nos colaboradores, fazer plano de marketing, publicidade, propaganda entre outros, deve-se também focar no andamento do quadro psicológico de seus colaboradores. O quadro psicológico, o estudo da teoria psicológica é essencial e

se faz como requisito para um administrador ou organização que tem que lidar com os mais variados tipos de pessoas diariamente.

Uma teoria psicológica qualquer é tão necessária ao administrador que lida com problemas humanos, quanto o é uma teoria elétrica e mecânica ao engenheiro que lida com problemas de máquinas. Sem a sua teoria o engenheiro não poderá diagnosticar a falha do mecanismo quando a máquina para, nem poderá pré-avaliar os efeitos de uma mudança sugerida no desenho. Sem uma teoria psicológica, o administrador não compreenderá o significado das bandeiras vermelhas da desordem humana, nem predirá os efeitos prováveis das mudanças que se pretendem fazer na organização ou na política de pessoal (LEAVIT, 1972, p. 14).

A partir da ótica de Leavit (1972), pode-se compreender que estudar a saúde mental deveria ser como arroz e feijão dentro das organizações e para um administrador. Pois com mais esse conhecimento agregado é possível ver, prever e se precaver de problemas causados pelos colaboradores devido a seus estados mentais.

As empresas são constituídas por seres humanos em todo seu escopo, cada ser humano é único, singular. Há dias em que alguém está bem humorado, e outros dias no qual estão de mau humor. Essas oscilações de comportamentos individuais, interfere diretamente na produção da empresa. O correto e almejado é que todos os colaboradores sejam proativos, sejam líderes, tenham afinco, trabalhem duro, suem e vistam a camisa da empresa de corpo e alma. Toda empresa almeja ter um quadro eficaz de colaboradores, um quadro no qual todos os integrantes da organização tenham uma boa programação mental, no qual é quadro mais propício a gerar uma boa produtividade.

Eker (2006), explica esse procedimento de programação mental da seguinte forma:

P -> P -> S -> A -> R.

A sua programação conduz aos seus pensamentos; os seus pensamentos conduzem aos seus sentimentos; os seus sentimentos conduzem as ações; as suas ações conduzem aos seus resultados(EKER, 2006,P26).

O que Eker quer dizer é que os resultados obtidos por cada colaborador dentro da organização são frutos gerados através do estado de sua saúde mental, ou seja, se buscarem adotar uma programação mental cheio de positividade, cheio de coisas boas, essa programação positiva conduzirão seus pensamentos de forma a serem concomitantemente positivos lhe proporcionando sentimentos positivos o que os fará tomar ações positivas e conseqüentemente acabarão colhendo resultados positivos, e as coisas boas que almejam, e assim sendo tudo coopera para que eles sejam mais produtivos.

Entretanto, se ocorrer o contrário, se buscarem adotar uma programação mental cheio de negatividade, cheio de coisas ruins, essa programação negativa conduzirão seus pensamentos de forma a serem concomitantemente negativos lhe proporcionando sentimentos negativos o que os levarão a tomar ações negativas e conseqüentemente acabarão colhendo resultados negativos.

Embora pareça simples aderir a essa programação mental saudável, não é tão fácil assim, são muitos os detalhes que devem ser levados em conta, no qual nem sempre todos os colaboradores conseguem ser positivos, grande parte acabam persistindo em ser adeptos a uma programação mental negativa, menos frutífera, ou seja, menos produtiva, e com isso muita das vezes acabam virando trabalhadores problemáticos. Nas organizações, ou seja, “em circunstancias empresariais utiliza-se o Método do Caso nas Organizações, também chamado clinico, toda vez que se torna necessário orientar um empregado-problema”, (BERGAMINI, 1982, P24).

O método do caso nas organizações é um método que busca achar motivos, razões, circunstancias, que levam colaboradores até então com boa saúde mental a um estado de má saúde mental, vindo a se tornar um empregado-problema dentro da organização. “Nele se procura reconstituir história de vida anterior ao sintoma atual, que aparece sob forma de comportamento, e daí descobrir que

fatos explicam tal sintoma. Os dados obtidos devem ser correlacionados entre si de tal forma que, a partir de uma evidente coerência entre eles, já seja possível levantar uma hipótese diagnóstica” (BERGAMINI, 1982, P24).

Uma pessoa torna-se um problema dentro de uma organização sempre que seu comportamento cria dificuldades ao grupo de pessoas em meio ao qual desenvolve suas atividades ou diante das normas da companhia incluindo aí toda a política empresarial, seja ela de ordem administrativa, técnica ou financeira. O empregado-problema chama a atenção por sua conduta atípica e frequentemente indesejável, acabando por provocar um queixa quanto a sua maneira de agir. A “queixa” é por tanto, o sintoma atual, mas para se evidenciar como tal, o indivíduo percorreu e acumulou uma série de fatos incidentes anteriores. Levantando-se exaustivamente tais elementos e estudando a conexão dos mesmos com a queixa atual, será possível formular um diagnóstico do comportamento e prever quais as medidas futuras a serem levadas a efeito (BERGAMINI, 1982, P24).

Quando um empregado passa a ser um empregado-problema, ele passa a agir de forma inadequada, com um comportamento que vai contra as políticas internas da organização, gerando conflitos com companheiros de trabalhos, atrapalhando o bom andamento do serviço e prejudicando de forma geral a rotina da organização.

Uma vez que se tenha esse empregado-problema, mediante a aplicação do método do caso na organização, irá chamar esse respectivo colaborador e procurar reconstituir a história, os fatos anteriores ocorridos com ele que o levaram a se tornar um empregado-problema e partir daí levantar um diagnóstico e ver qual a melhor forma de resolver o problema para que o funcionário a seu estado normal e continue sendo produtivo.

3.2. INFLUÊNCIAS NEGATIVAS DA SAUDE MENTAL NOS COLABORADORES

3.2.1. Frustração

A frustração é um impedimento que causa o não alcance de um objetivo. Para Hersey(1986, p22) “uma pessoa pode sentir-se frustrada por uma barreira imaginaria e não se frustrar por uma barreira real”. Ou seja, dependendo da saúde mental do colaborador ele pode colocar uma barreira imaginaria em sua mente e sentir-se frustrado mediante ela.

A frustração pode crescer até o ponto em que o individuo assume um comportamento agressivo. A agressão, pode conduzir a comportamentos destrutivos como hostilidade e o ataque. Freud foi um dos primeiros a demonstrar que uma pessoa pode manifestar hostilidade o raiva de varias formas. Quando possível, o individuo dirigirá sua hostilidade contra o objeto ou pessoa que julga ser a causa da frustração. Assim um operário irritado pode tentar agredir seu chefe ou prejudicar seu trabalho e reputação por meio de intrigas e outras formas de comportamento maldoso(HERSEY, 1986, P22).

O colaborador cujo estado mental é frustrado, pode provocar muito mais que brigas dentro da organização, ele pode passar a ter comportamentos que afetam na produção de seus serviços, espalhar intrigas e colocar um colaborador contra outro, tornando o clima organizacional um clima tenso, pesado de se trabalhar, difamar brutalmente a imagem da organização para o publico externo, de maneira que se as pessoas aderirem, crerem no que ele diz, elas passarão a ter uma imagem ruim daquela organização e assim espalharão de boca em boca para outras pessoas fazendo que a empresa perca credibilidade e confiança dos seus fornecedores, demais colaboradores, clientes, e demais públicos, o que pode acarretar em uma diminuição considerável de seu Market-share, ou seja, participação de mercado.

3.2.2. Racionalização

Outro estado mental que constantemente atingem os colaboradores é o estado de racionalização, onde os colaboradores vivem criando desculpas para explicar o fato de não terem conseguido realizar uma determinada tarefa a qual lhes foi passado.

Racionalização nada mais é inventar desculpas. Por exemplo, um indivíduo pode responsabilizar alguma outra pessoa pela sua incapacidade de alcançar determinado objetivos: "Foi por culpa do meu chefe que não consegui aumento de salário". Pode também questionar a realidade do objetivo: "Não faz mal, eu não queria mesmo isso" (HERSEY, 1986, P22)

Esse estado mental é utilizado por muitos colaboradores como um válvula de escape para se safar de determinados puxões de orelhas que poderiam levar de seus superiores por não terem conseguido fazer o que lhes foi passado, inventando sempre uma desculpa que encubra sua incompetência. É um estado mental que é ruim para a organização, pois se é passado uma tarefa ou serviço para cada colaborador, e cada colaborador entra nesse estado de racionalização, a organização chega em um ponto em que ela para de produzir, para de gerar resultados, pois ninguém vai realizar as tarefas que lhes foram passado, irão inventar desculpas e lá se foi um dia que foi improdutivo, ou seja, os colaboradores tiveram um dia para fazer algo, e não fizeram, e a desculpinha torna a justificativa de o porque não fizeram. Com isso perde-se tempo, não produz, perde-se dinheiro, e quando chegar o dia de pagar contas, realizar pagamentos, a organização talvez não tenha esse dinheiro, pois não produziu e conseqüentemente não lucrou.

3.2.3. Fixação

As organizações nos decorrer de suas existências e devido as várias situações que acabam tendo que enfrentar no dia a dia, muita das vezes tem que optar em fazer uso de novas alternativas buscando serem mais produtivas, entretanto, acabam sofrendo uma certa resistência interna de seus colaboradores provinda de um estado mental chamado de fixação.

Fixação ocorre quando uma pessoa continua a apresentar repetidamente o mesmo padrão de comportamento, apesar de a experiência ter mostrado, vez por vez, a sua inutilidade. Segundo J.A.C. Brown sintomas comuns de fixação nas empresas são incapacidade de aceitar fatos novos, mesmo quando a experiência demonstra a inadequação dos antigos (HERSEY, 1986, P23).

Esse estado mental dos colaboradores afeta a organização de tal forma que toda ou qualquer mudança que seja necessário se fazer dentro dela acaba sendo mal recebida, mal aceita, e nesse momento muita das vezes acaba virando um caos dentro da organização até todos resolverem aceitar e se adaptar a nova situação proposta. O fato é que os colaboradores querendo ou não, já encontram-se acomodados em um jeito x de ser da organização, já estão acostumados com o modo como fazem as coisas, como devem agir em determinada situação entre outros, e de repente é estipulado uma mudança geral na organização, ai complica, cai naquela velha história de como é difícil quebrar velhos paradigmas e implantar novos, mesmo que estes tragam melhores resultados. Bom, esse estado mental de fixação dos colaboradores acaba acarretando em lentidão em se adaptar ao novo jeito de ser da organização, atrasando afazeres, cometendo erros com a nova maneira de realizar o serviço e devido a isso tem que se refazer um retrabalho, mas nesse processo também acaba se perdendo matéria prima dependendo da área, as vezes é necessário submeter os colaboradores a novos treinamentos para que assim consigam acompanhar a mudança. Mas em meio a

todo esse processo sempre há uma perda de tempo, matéria prima, redução de produção e dinheiro.

3.3. INFLUÊNCIA DAS FALHAS COMUNS DA MENTE NA ORGANIZAÇÃO

3.3.1. Influência do Efeito Placebo

O que pode ser usado como um efeito placebo dentro das organizações para se obter uma melhora na produtividade é o popularmente chamado “Falsa motivação extrínseca”, ou o famoso tapinha nas costas. No qual, tem aqueles colaboradores que não possuem mais motivação intrínseca, não sentem vontade própria de ser produtivo, não vestem mais a camisa da empresa, não importam com a qualidade e agilidade que estão executando o serviço ou função que lhe foi passado, apenas executam por executar, de forma automática, mas que de repente lhes são aplicados o efeito placebo, ou seja, acabam recebendo o tal tapinha nas costas.

Nessa situação onde o estado mental do colaborador era o de desânimo, onde era visivelmente notável que ele estava desmotivado devido a algum fator externo à organização que o estava deixando assim, e que seu comportamento estava afetando negativamente nos resultados produtivos da organização, onde estava produzindo menos, não prestava atenção, o que poderia ocasionar em algum erro e ter que ter feito um retrabalho perdendo tempo e dinheiro. Esse colaborador acaba sendo chamado no Recursos Humanos e lhe oferecem um auxílio cesta básica, ou um vale transporte, ou uma promoção e até mesmo um aumento de salário, ou outros benefícios que acharem necessários para ajudá-lo a ficar melhor, mais motivado e produzir mais.

Com certeza o resultado desse tapinha nas costas vai ter um bom retorno, o colaborador acreditará que está merecendo, que ele é bom e assim ficará mais animado durante um determinado tempo, demonstrando ser mais proativo, mais prestativo e produtivo. Ou seja, o problema foi resolvido.

Entretanto, esse tapinha nas costas, essa motivação extrínseca nesse caso não seria a melhor atitude a ser tomada, pois, oferecendo esses auxílios fazendo o colaborador acreditar que ele o está ganhando porque está merecendo embora não esteja, não vai funcionar, pois apenas tapou-se o buraco do problema, e não o resolveu. Pelo simples fato do colaborador estar desmotivado por um fator externo ao da organização, ou seja, não era nada interno da empresa, no quesito empresa estava tudo bem, ele apenas estava improdutivo devido a situações talvez familiares, religiosas, ou outras. Mas devido aos auxílios recebidos da organização o fará se sentir melhor e querer produzir mais, mas de fato o problema externo dele não fora resolvido, e logo entraria em conflito, em situação de desânimo novamente devido esse problema externo, sendo assim, a organização pretenderá promover-lo cada vez que apresentar-se desmotivado? Com certeza não. Então para que a organização não continue sendo prejudicada, ao invés de utilizar um efeito placebo em seus colaboradores, ela deve executar o método de casos na organização.

3.3.2. Influência da Mentalidade Rebanho

Direcionando o foco para a equipe gestora da organização, ou seja, para os colaboradores responsáveis por fazerem planos estratégicos, traçar metas e alcançarem resultados para a organização. Muitas das vezes devido a pressão que sofrem para conseguir resultados que lhes são cobrados, elas acabam adotando a mentalidade rebanho, onde procuram saber cada passo, cada atitude que seus concorrentes estão tomando e passam simplesmente a copia-los para que não sejam deixados para trás e para que acabem obtendo os mesmos resultados.

É bastante delicado essa situação, essa copia, essa mentalidade rebanho pode por sua vez acarretar em resultados positivos ou negativos.

Influência positiva: Por exemplo, se um dos concorrentes resolve começar a desenvolver um trabalho social, ajudar alguma Organização Não Governamental, ou fazer um trabalho voltado a preservação ambiental, e a organização com os

colaboradores de mentalidade rebanho passam a copiar essa ideia, e resolvem fazer, desenvolver esses tipos de trabalhos, legal, ambas as empresas tanto a que teve a iniciativa quanto a que esta copiando estarão desenvolvendo um trabalho que valorizará, que dará créditos para suas marcas e/ou organizações.

Influência negativa: Entretanto se ocorrer do concorrente optar por fazer um marketing suicida, vindo a abaixar o preço de algum de seus produtos ou serviços a uma base inferior à de seu lucro ou custo para poder atrair clientes, e a organização de colaboradores com mentalidade rebanho resolverem fazer o mesmo, optarem também por abaixar os preços de seus produtos nas mesmas circunstâncias do concorrente, simplesmente pelo fato de “se eles podem nos também podemos fazer para não ficar para trás”, é um risco enorme, talvez o concorrente tenha elaborado toda uma estratégia por traz disso e isso o levou a comportar essa ideia de marketing suicida, e a organização que esta copiando esta fazendo isso sem saber se ela comporta as consequências providas deste ato compulsivo da mentalidade rebanho.

3.3.3. Influência da Reatância

A reatância é bastante presente nos meios corporativos, principalmente entre chefes e empregados. Muitos chefes passam uma tarefa, um serviço para seus subordinados executarem e não dizem como eles devem fazer, apenas querem eles o façam o lhes mostrem os resultados, independente da forma que optarem por fazer. Entretanto há casos em que os chefes além de passar as tarefas ou serviços a serem feitos, eles também acabam passando a seus subordinados a forma como eles podem ou devem fazer aquele serviço, há os prós e o contras dessa ordenação de como deve ser feita o serviço.

Prós: Se o chefe passa alguma tarefa e mostra como deve ser feita, a parte boa é que o colaborador não precisa perder tempo achando uma maneira de como fazê-lo, pois já foi lhe passado, então é só seguir as recomendações, fazer e finalizar as tarefas e passar para outras. Ganha-se com essa instrução tempo, e tempo é

dinheiro, pois quanto menos tempo se leva para realizar uma tarefa ou serviço mais tempo sobra para realizar outras, ou seja, produzir mais.

Contras: Há colaboradores que gostam de fazer seus afazeres, executar suas funções do seu próprio jeito, sem a interferência de outras pessoas dando palpite. Sendo assim, nesse âmbito de o chefe lhe passar uma tarefa e dizer exatamente como ele deve fazer, ele acaba se revoltando e fazendo totalmente diferente de como lhe foi passado. Esse desejo de fazer o oposto do que alguém lhe pede é famosa reatância. Essa ação contraria é ruim pois acaba acarretando em brigas pelo simples fato de subordinado não ter feito de forma que lhe foi ordenado, e também é um resultado produtivo menor obtido na forma o qual ele executou a tarefa e/ou serviço.

3.3.4 Influência do Efeito Halo

O efeito halo é um erro da mente que lamentavelmente acompanha muitos seres humanos em sua forma de ser. É o famoso ato de julgar as pessoas por sua impressão, por sua aparência, modo de ser, entre outros, fazer um julgamento geral equivocado. E devido que as organizações são constituídas de pessoas em seu escopo, esse erro mental acaba as acompanhado para dentro das organizações. Esse julgamento equivocado embora não seja correto pode ser positivo ou negativo para a organização.

Positivo: Pode ocorrer de uma pessoa não cliente chegar na organização toda bem vestida com roupas de grifes, chegar dirigindo um carro do ano, cheirosa, apresentando uma boa comunicação de um vocabulário complexo, e os colaboradores se encantarem, de tal modo que estendam um tapete vermelho para essa cliente tratando-a como uma rainha, tudo devido ao julgamento equivocado de sua primeira impressão, no qual passa a ser: se essa pessoa tem carro do ano ela tem dinheiro, se veste roupa de grife é porque seu poder aquisitivo é bom, se tem um vocabulário tão complexo é porque deve ser influente no mundo dos negócios, então devido a isso vamos trata-la bem, atende-la bem

para que ela vire cliente de nossa organização e possa nos render grandes lucros. Realmente, devido a esse tratamento sensacional que essa pessoa vai receber, com certeza ela ficara fascinada pela organização e acabe virando um potencial cliente.

Negativa: Caso o julgamento desses colaboradores sejam negativos sobre uma pessoa, por exemplo, ao aparecer uma pessoa ainda não cliente da organização, que apresenta ser mais simples, com um carro menos chamativo, roupas comuns e até mesmo roupas um pouco sujas com terra e de um linguajar mais comum, e que devido a essas circunstancias o julgamento dos colaboradores seja um julgamento de menosprezo, de dó, de nojo do tipo “não queremos clientes sem dinheiro aqui na organização”, “o que esse mendigo faz aqui, veio pedir esmolas?”. Por esse mal julgamento precipitado e absurdamente discriminador os colaboradores acabam por não dar muita atenção para a tal pessoa em questão, acabam por não atende-la bem e com isso a pessoa vai embora por não ter gostado do atendimento dos colaboradores. Isso é péssimo para a empresa, pois com esse ocorrido essa pessoa pode falar mal da organização para muitas outras pessoas , e essas outras pessoas falar para outras inúmeras pessoas, e que consequentemente a empresa ficaria mal falada e queimada perante o publico, e tudo devido a julgamentos medíocres de colaboradores provocado pelo efeito halo. E quem sabe aquela pessoa de roupas sujas de terra fosse um grande agricultor de enorme poder aquisitivo que estivesse ali naquela organização em busca de parceria para realizar grandes negócios, mas que foi discriminado perante uma má impressão que obtiveram dele, e com isso acabaram perdendo-o, um potencial cliente. E mesmo que essa pessoa de vestes sujas de terra fosse um mendigo, este também não deveria ser discriminado, deveria ser tratado como qualquer outra pessoa, com educação e respeito.

3.3.5. Influência da Profecia Autorrealizável

Esse é um erro da mente que leva as pessoas a alcançarem resultados gerados pela qualidade de seus pensamentos, e não diferente dos outros erros esse também tem seu lado positivo e negativo.

Positivo: Dentro das organizações se a cultura for uma cultura positiva no qual sempre acredita-se que conseguirão alcançar os resultados esperados, os colaboradores acabam fixando essa ideia de excelência na mente e passarão sempre a pensar positivo e agir de forma de positiva o que acarretará em resultados positivos para si próprios e para a organização.

Negativo: Se ocorrer o contrario, se for uma organização de clima negativo, os colaboradores tendem a ficar cada vez mais negativos e produzir menos, o que acarretariam em resultados negativos para si próprios e como também para a organização.

3.4. INFLUÊNCIAS POSITIVAS DA SAUDE MENTAL NA ORGANIZAÇÃO

3.4.1. Estado Mental de Motivação

A motivação por si só é muito importante, independente da área, seja no trabalho, nas organizações, nos estudos entre outras áreas. É ela quem proporciona a pessoa a vontade de correr atrás de algo, de alcançar algum objetivo. Para Bergamini (1982, p109)“a motivação do homem envolve uma dinâmica cuja origem e processamento se fazem dentro da própria vida psíquica. Constitui um fenômeno essencialmente psicológico”. Ela é um estado de saúde mental, onde o homem quando se encontra motivado tem a determinação de seguir em frente com qualquer plano que ele trace, qualquer meta que ele elabore.

O mesmo acontece dentro das organizações, quando o quadro de colaboradores é um quadro motivado, o serviço, o dinamismo dentro da organização passa a ser contínuo, os colaboradores trabalham com mais afinco, vestem a camisa da empresa, buscam alcançar resultados e bater metas, eles nunca ficam satisfeitos, sempre estão em busca de mais, de mais serviço, de mais produção, de mais resultados, de mais sucesso e assim vira um ciclo vicioso, no qual o resultado gerado é o bom andamento da organização.

O estado mental de motivação remete a um estado de ação, embora seja desejável que dentro das organizações todos os colaboradores se encontrem motivados, é muito difícil achar uma organização com um quadro cem por cento motivado. As organizações criam necessidades, as padronizam e depois tentam supri-las em um nível simbólico, elas exploram as partes sociais e emocionais dos funcionários, acabam exercendo uma forte pressão psicológica em cada um.

Com isso, não são todos os colaboradores que aguentam a pressão contínua, não são todos que conseguem lidar com a cobrança e manter um certo nível de produtividade eficiente ou eficaz. Cada um reage de uma forma diferente, demonstra comportamentos diferentes, no qual onde alguns conseguem lidar com a pressão e continuam produzindo resultados, e outros simplesmente não conseguem acompanhar, e devido a isso acabam se desmotivando.

Os subordinados só se sentirão motivados para empregar-se em níveis mais altos de produtividade se perceberem que as expectativas do chefe são realísticas e alcançáveis. Se forem estimulados a lutar por objetivos intangíveis, acabaram desistindo de lutar e escolhendo objetivos abaixo do nível de sua real capacidade. A experiência de uma grande companhia de equipamentos elétricos prova exatamente isso. A companhia verificou que a produção caía quando as cotas de produção fixadas eram muito altas, porque os trabalhadores simplesmente deixavam de tentar alcançá-las. Em outras palavras, a prática de 'suspender a cenoura um pouco acima do burro' defendida por muitos administradores, não é uma boa estratégia de motivação (HERSEY, 1986,P28).

O que se pode perceber na visão de Hersey(1986) é que, se a organização só pensar em resultados e estipular metas absurdas, fora do comum, impossíveis ou muito difíceis de serem alcançadas e passar a cobrar que os colaboradores as batam, essa situação provavelmente produzirá resultados insatisfatórios.

Observando que as metas sejam impossíveis de serem atingidas, os colaboradores podem simplesmente diminuir os esforços para batê-las, pois percebem que todo o esforço empreendido será em vão. É necessário, portanto, que a organização saiba mensurar realmente a composição das metas de modo que os colaboradores sintam que elas são possíveis de serem realizadas, para assim, sentirem-se desafiados a batê-las, trazendo resultados positivos para a organização.

A motivação dentro das organizações se dá por vários fatores, desde incentivos externos a reconhecimento intelectual. Há colaboradores que só se sentem motivados quando recebem um novo incentivo, tais como aumento de salário, uma promoção, cesta básica ou algum outro tipo de bonificação.

Ao conviver com pessoas sente-se que seus objetivos são diferentes entre si, há aquelas que se motivam por recompensas pecuniárias, outras buscam a aceitação do grupo no qual trabalham e outras ainda o reconhecimento da sua capacidade profissional. O fenômeno da motivação é básico em termos empresariais. O grande responsável pelo comportamento no trabalho é, sem dúvida a motivação, que nesse caso, recebe o nome de incentivo. Tudo o que se faz numa empresa é fruto da dinâmica motivacional (BERGAMINI, 1981, P75)

Mas há também aqueles colaboradores que só querem reconhecimento, é claro não abrem mão de um bom incentivo, mas que na verdade estão em busca de reconhecimento, reconhecimento dos colegas de trabalhos, reconhecimento dos gestores pelo bom serviço que ele faz entre outros méritos.

Se uma pessoa tiver necessidade de ser reconhecida, isto é, de ser considerada competente e produtiva, o elogio é um incentivo que ajudará a satisfazer essa necessidade. Numa situação de trabalho, se a necessidade de reconhecimento do indivíduo for muito forte, o elogio do chefe ou do supervisor pode ser um incentivo eficaz para ele continuar fazendo um bom trabalho. (HERSEY, 1986, P26).

Todos esses fatores citados, como incentivos, elogios, reconhecimento com certeza trazem excelentes resultados para a motivação de colaboradores, mas ainda sim são fatores extrínsecos de motivação, ou seja, são incentivos que causam motivações mediante influencia externa, por estar dando, bonificando os colaboradores.

Mas outro fator que também promove uma enorme motivação, é o amor, o amor que o colaborador tem por seu serviço, pela função que ele exerce, e esse amor sempre o deixa motivado a continuar exercendo sua função.

Muito conhecida é a situação de um desempenho produtivo quando os sentimentos que envolvem a situação são positivos. O indivíduo que se sente afetivamente atraído por seu trabalho apresenta, em geral, maiores níveis de desempenho. Inversamente, aquele que reconhece em seu trabalho uma situação afetivamente negativa ou aversiva terá maior tendência de decair em produtividade, piorar a qualidade produzida e criar problemas que se evidenciam através de conflitos interpessoais com colaterais, subalternos e superiores. É sabido, também, que esse elemento com muito mais facilidade poderá sofrer acidentes no trabalho (BERGAMINI, 1981, P70).

O colaborador que sente amor por seu serviço o executa de forma mais produtiva, pois ele quer ver os resultados florescerem, ele quer que tudo de certo, ele quer se sentir bem em fazê-lo bem, e assim proporcionar a organização bons resultados provindos da ótima execução de seu serviço. Tendo esse colaborador amor pelo seu serviço, a organização sempre o terá trabalhando de forma motivada.

“Considerando o comportamento humano em circunstâncias motivacionais, o termo motivação é geralmente empregado como sinônimo de forças psicológicas,

desejos, impulsos, instintos, necessidades, vontades, intenção etc. Todos esses termos têm em conjunto a conotação de movimento ou ação” (BERGAMINI, 1982, P109). Assim sendo, a motivação é quem move os colaboradores, e os colaboradores são quem movem as empresas.

3.4.2. Estado Mental de Liderança

A liderança é um fator dentro das organizações, cada vez mais explorada no âmbito de utilizar colaboradores líderes na gerencia geral do escopo organizacional no intuito de melhorar o fluxo produtivo e obter melhores resultados. Na visão de Bergamini, (1982, p. 96) “o líder é a pessoa que mais de perto atende as normas e aos valores do grupo, essa conformidade dá a ela a mais alta posição, que atrai as pessoas e implica o direito de assumir o controle do grupo”.

Fica então incumbido o líder de tomar a frente de seu grupo de trabalho chamando mais responsabilidade para si e orientar o grupo de forma que ache mais cabível realizar os afazeres, serviços, e demais tarefas.

O fator liderança adquire espantosa importância dentro do contexto organizacional. Como as empresas podem ser consideradas predominantemente formadas de grupos de pessoas que precisam ser coordenadas em seus esforços individuais, a fim de que metas e objetivos sejam alcançados, cada dia mais se tem valorizado aqueles que patentemente usam com eficácia seus recursos pessoais no cumprimento das responsabilidades de bem dirigir subordinados. (BERGAMINI, 1982, P 94)

Nesse processo de liderança quando um colaborador se mostra líder, ele esta automaticamente dizendo que ele se importa com a empresa, que ele quer dar o seu melhor e quer fazer com que os demais colaboradores da organização também deem o seu melhor, ficando ele responsável pela coordenação do grupo.

Quando há a figura de um líder dentro da organização, ele acaba impondo um certo grau de autoridade e respeito entre os demais colegas de trabalho, pois ele fica responsável pelos resultados que o seu grupo, que por ele é liderado esta obtendo.

Há uma característica dentro do processo da liderança a partir da qual se observa que, dentro dos pequenos grupos, quando um líder aparece, as diferenças individuais são controladas e mesmo respeitadas. O grande objetivo é o de conseguir que todo o dinamismo possível do qual as pessoas são capazes se transforme em ação coordenada diante de um mesmo objetivo a ser atingido. (BERGAMINI, 1982, P94)

Devido a isso, o líder acaba conseguindo o envolvimento de seu grupo, tendo até uma certa autonomia para resolver eventuais problemas, conflitos que possam estar aparecendo dentro do grupo, de modo que as partes voltem a se apaziguar e trabalhar normalmente e restabelecer o fluxo normal das atividades.

De maneira bastante clara, percebe-se que é esperado de um verdadeiro líder fazer com que o grupo produza frente aos objetivos que devem ser atingidos. Uma vez atingidos tais objetivos, a satisfação dos membros do grupo passa a ser algo facilmente constatável(BERGAMINI, 1982, P97).

Isto é, de forma notória, o líder deve mostrar presença e chamar o desafio para si e para seu grupo. Demonstrar que é capaz de coordenar o grupo de maneira que consigam produzir e alcançar os objetivos estabelecidos, fornecendo à organização o rendimento esperado e aos colaboradores, a afirmação de que eles realmente fazem seu serviço muito bem e como deve ser feito.

Neste capítulo se buscou analisar a relação dos efeitos da saúde mental sobreos aspectos de liderança no qual os lideres exercem enorme influencia na extração de melhores resultados de seus grupos de trabalho, como também buscou mostrar os efeitos da motivação e influência das falhas que ocorrem na mente expondo o quanto isso impacta nos resultados obtidos pelas organizações.

4. INFLUÊNCIAS DA SAÚDE MENTAL NA VIDA DOS COLABORADORES

A saúde mental afeta diretamente as decisões que os seres humanos tomam no dia a dia. Pode-se dizer que tudo o que se passa na vida dos seres humanos são elas próprias quem atraem para si mesmas. Por isso é necessário cuidar da mente, gerenciá-la de maneira eficaz para que não perca o controle e acabe sendo prejudicado.

Você atraiu tudo o que o cerca neste momento em sua vida, inclusive as coisas sobre as quais se queixa. Ora, à primeira vista, eu sei que você detesta ouvir isso. Você imediatamente dirá: “Eu não atraí o acidente de automóvel. Eu não atraí esse cliente que está me dando dor de cabeça. Eu particularmente não atraí a dívida”. E eu estou aqui para contestá-lo e dizer: Sim, você atraiu tudo isso. Este é um dos conceitos mais difíceis de entender, porém assim que é aceito, ele passa a transformar a vida. (VITALE, 2006)

Analisando a ótica de Vitale (2006), pode-se perceber que tudo o que se passa na vida de cada um, são eles mesmos quem atraem devido ao estado de saúde mental ao qual se encontram, a saúde mental é a responsável por tudo o que os seres humanos fazem e deixam de fazer em suas vidas, se tiverem uma boa saúde mental, a influência em suas vidas será uma influência benéfica, de modo a fazerem pensar, se motivar e agir de forma positiva, colhendo assim frutos de bons resultados em suas vidas.

Mas caso tiverem uma saúde mental ruim, onde a predominância são os pensamentos negativos, não conseguirão prosperar, ficando sempre menos motivados a correr atrás de seus objetivos, o que por consequência poderão não conseguir resultados prósperos em suas vidas.

Nas palavras de Maia (2014), ele explica esse processo no qual os resultados obtidos na vida de cada um dependem do estado de saúde mental que cada pessoa se encontra, explicando que:

A mente é chuveiro da alma. Aquilo em que pensais firmemente cairá sobre vós mesmos, de modo a vos libertar ou a vos encarcerar, dependendo do teor do sentimentos que impulsionam as ideias.

Querendo e sabendo, podereis revigorar vossas forças todos os dias, através de pensamentos construtivos, esforçando-vos para que eles plasmem as ideias, de modo a torna-las visíveis pelos fatos. (MAIA, 2014. p. 8).

O que Maia (2014) diz nada mais é que saiba o que quer, a partir daí pense, imagine, visualize em sua mente algo que queira, que até então é abstrato, não é palpável, e logo verá esses pensamentos se realizando, se tornando palpáveis.

Ou seja, se os colaboradores tiverem em mente o que realmente desejam, e focarem seus pensamentos naquilo, logo encontrarão meios de como alcançar o que desejam.

Para Dooley (2006, p. 17):

Esse princípio pode ser resumido em três palavras: Pensamentos viram coisas! Seus pensamentos se transformam nas coisas de sua vida. Repita isso para si mesmo e deixe isso penetrar em sua consciência e percepção. Seus pensamentos se transformaram em coisas!

Em síntese, os estudos demonstram que quanto mais você se focar no que quer, quanto mais desejar alcançar um objetivo, desde que coloque esforço e persistência, a sua mente passará a trabalhar com esse princípio e lhe dará comandos para que consiga alcançar esses objetivos.

Proctor afirma que “tudo o que entra em sua vida é você quem atrai, por meio das imagens que mantém em sua mente. É o que você está pensando. Você atrai para si o que estiver se passando em sua mente”. (PROCTOR, 2006 P.12).

A coerência de nossos atos com feitos idênticos colocar-nos-á a altura da justiça, e é essa atração por concordância que nos leva a agir com mais acerto, certificando-nos de que recebemos o que damos, vivemos no ambiente que fizemos, respiramos a atmosfera que atraímos. O suprimento divino nos dá tudo de bom, dependendo de saber pedir, através da vida.

A conduta da mente esta vinculada ao progresso. Se boas as ideias, bons os costumes. Se maus os pensamentos, vida desajustada. Quando trabalhamos muito para que a moral se eleve, é bom que comecemos na área mental, modificando os impulsos sentimentais para que eles se reflitam no comportamento da vida. A formação dos nossos pensamentos é que determina a nossa conduta. (MAIA, 2014).

Levando em conta a visão de Maia (2014), é possível então entender que os colaboradores colherão o que plantarem, se cultivarem boas coisas, coisas boas receberão em suas vidas, se cultivarem coisas ruins, coisas ruins acontecerão em suas vidas.

Com tudo, é possível chegar a conclusão de que a influencia da saúde mental na vida dos colaboradores pode lhes proporcionar tanto o equilíbrio, a estabilidade, a normalidade e o sucesso, como também pode lhes proporcionar tudo de contrario, como estagnação e doenças mentais, sendo todo esse processo uma continua luta do individuo contra sua própria mente para decidir a maneira e/ou rumo que será sua vida.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo buscou realizar uma análise dos principais fenômenos que podem ou não influenciar na qualidade de vida dos trabalhadores nas organizações atuais. Desta forma, foi possível observar que as organizações, desde o início de sua criação, quando ainda se encontram na fase de elaboração de um plano de negócios, elas estão fadadas ao sucesso ou fracasso. Grande parte das organizações que são criadas diariamente não conseguem se manterem vivas por muito tempo, sendo que outras já conseguem durar anos, décadas, atravessar gerações.

São muitos os fatores que as levam a obterem esse resultado de sucesso ou não, cada organização tem a sua particularidade, tem aquele fator determinante responsável por fazê-la prosperar ou fechar suas portas. Entretanto, todas elas tem uma particularidade em comum, a sua constituição, ou seja, todas são em seu escopo constituídas por pessoas, que são os principais recursos das organizações.

Cada uma dessas pessoas, denominadas colaboradores ou funcionários, exercem uma função dentro das organizações, ou seja, cada um tem suas responsabilidades, suas obrigações a fazer, metas a bater. Sendo assim, cada um mediante execução de suas tarefas contribuem diretamente nos resultados produtivos da organização, mas muitas das vezes nem sempre essa contribuição é uma contribuição positiva, boa, ela nunca é fixa, sempre tem sua oscilação. Ora são boas, ora são ruins. Essa influencia pode ser reflexo do estado de saúde mental de cada colaborador, onde, se os colaboradores estiverem com uma boa saúde mental as organizações tendem a se beneficiar, no qual os resultados gerados pelos colaboradores serão bons. Isto porque o seu bom estado de saúde mental os fazem se sentir bem, os fazem trabalhar animados, motivados, buscando dar o melhor de si, executando assim o serviço da forma mais eficaz possível, elevando o nível de produtividade da organização.

Todavia se os colaboradores vierem a estar com a saúde mental doente, negativa, a organização só tende a se prejudicar, no qual os resultados gerados pelos colaboradores serão ruins, pois não se sentirão bem ao trabalhar, se sentirão desmotivados, executarão os serviços de qualquer forma, sem se preocupar com qualidade e agilidade, levando dessa forma a uma diminuição produtiva geral da organização.

Sendo assim, este estudo demonstrou o quanto a saúde mental afeta no rendimento e desenvolvimento organizacional, proporcionando-as resultados relativamente proporcionais ao estado mental geral em que se encontram todos os integrantes da organização, ou seja, os colaboradores. E cada colaborador tem o poder de construir a sua vida de acordo com a forma que pensam, ou seja, com a sua programação mental, no qual será a responsável pela geração dos resultados que por eles serão colhidos em sua vida.

Pode-se concluir que embora a saúde mental passe muitas vezes despercebida. Ainda assim, ela é a responsável por tudo o que se passa na vida de cada colaborador, dentro ou fora das organizações.

A saúde mental é quem dita as regras. Ela é quem orienta o rumo a ser seguido. No processo de expansão, de crescimento, as organizações buscam desenvolver as competências necessárias para que suas estratégias sejam implementadas. Para tanto, tomam medidas que envolvem todos os setores da organização, como marketing, produção, comercialização, dentre outros.

Entretanto, é importante considerar o fator mais importante no processo de criar estratégias e implantá-las: mente.

Ela está por trás de tudo, influenciando a tudo e a todos. Ela é a ditadora de resultados obtidos pelas organizações.

Portanto, é necessário cuidar da saúde mental dentro das organizações, acompanhar os colaboradores, oferecer-lhes suporte para tal processo, pois eles são a mão de obra humana dentro da organização, são eles quem serão os geradores ou não de resultados dentro da organização, sendo os responsáveis pela sua prosperidade ou encerramento de atividade.

Em síntese, é possível criar toda uma vida pelo simples ato de pensar. E essa vida poderá ser uma vida boa e produtiva, ou uma vida ruim e infrutífera, seja qual for o setor, tanto na vida profissional dentro das organizações, quanto na pessoal, nos estudos, na familiar, entre outros. Tudo vai depender de como está a saúde mental e a qualidade da programação mental que ela esta exercendo.

Assim, considerando suas limitações, esse estudo cumpriu com o seu objetivo e espera-se que o mesmo possa orientar, ajudar as organizações a compreender a influencia da saúde mental de seus colaboradores.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGUIAR, Maria Aparecida Ferreira de. Psicologia aplicada à administração: teoria crítica e a questão ética nas organizações / Maria Aparecida Ferreira de Aguiar. – São Paulo: Excellus Editora, 1992. p 230.

BERGAMINI, Cecilia Whitaker. Avaliação de desempenho humano na empresa. Copyright c 1981. Editora Atlas S.A. p 70.

BERGAMINI, Cecilia Whitaker. Avaliação de desempenho humano na empresa. Copyright c 1981. Editora Atlas S.A. p 75.

BERGAMINI, Cecilia Whitaker. Psicologia aplicada a administração de empresas: psicologia do comportamento organizacional. São Paulo:Atlas,1982.p 19.

BERGAMINI, Cecilia Whitaker. Psicologia aplicada a administração de empresas: psicologia do comportamento organizacional. São Paulo:Atlas,1982.p 24.

BERGAMINI, Cecilia Whitaker. Psicologia aplicada a administração de empresas: psicologia do comportamento organizacional. São Paulo:Atlas,1982.p 94.

BERGAMINI, Cecilia Whitaker. Psicologia aplicada a administração de empresas: psicologia do comportamento organizacional. São Paulo:Atlas,1982.p 96.

BERGAMINI, Cecilia Whitaker. Psicologia aplicada a administração de empresas: psicologia do comportamento organizacional. São Paulo:Atlas,1982.p 97.

BERGAMINI, Cecilia Whitaker. Psicologia aplicada a administração de empresas: psicologia do comportamento organizacional. São Paulo:Atlas,1982.p 109.

CONSENZA, R. M. Espíritos, Cérebro e Mente. A Evolução Histórica dos Conceitos sobre a Mente. Revista Cérebro e Mente, Universidade de Campinas, nº16, Dezembro de 2002. Disponível em: <http://www.cerebroemente.org.br/n16/history/mind-history.html>. Acesso em 12. Fev. 2014.

DOOLEY, Mike. Comentarista participante do Livro The Secret, escrito por RHONDA BYRNE, 2006. p.17.

EKER, T. HARV, Os Segredos da Mente Milionária. Rio de Janeiro: Sextante, 2006. P26.

GUARACY, Thales e RAMALHO, Cristina. O Poder da Mente. Instituto de Pesquisas Psíquicas Imagick. Disponível em: <http://www.imagick.org.br/pagmag/imagina/imagina6.html>. Acesso em 17.Fev.2014.

HERSEY, Paul. Psicologia para administradores: A teoria e as técnicas da liderança situacional / Paul Hersey, Kenneth H. Blanchard ; [tradução e revisão técnica: Equipe do CPB – Edwino A. Royer]. – São Paulo: EPU, 1986. P 22.

HERSEY, Paul. Psicologia para administradores: A teoria e as técnicas da liderança situacional / Paul Hersey, Kenneth H. Blanchard ; [tradução e revisão técnica: Equipe do CPB – Edwino A. Royer]. – São Paulo: EPU, 1986. P 23.

HERSEY, Paul. Psicologia para administradores: A teoria e as técnicas da liderança situacional / Paul Hersey, Kenneth H. Blanchard ; [tradução e revisão técnica: Equipe do CPB – Edwino A. Royer]. – São Paulo: EPU, 1986. P 26.

HERSEY, Paul. Psicologia para administradores: A teoria e as técnicas da liderança situacional / Paul Hersey, Kenneth H. Blanchard ; [tradução e revisão técnica: Equipe do CPB – Edwino A. Royer]. – São Paulo: EPU, 1986. P 28.

IZQUIERDO, Ivan. A Mente Humana.Pag 2. # 3 de outubro de 2004. Centro de Memória do Instituto de Pesquisas Biomédicas da PUC-RS, Porto Alegre (RS), Brasil. Disponível em: http://www.multiciencia.unicamp.br/artigos_03/a_01_.pdf. Acesso em 12. Fev. 2014.

IZQUIERDO, Ivan. A Mente Humana.Pag5. # 3 de outubro de 2004. Centro de Memória do Instituto de Pesquisas Biomédicas da PUC-RS, Porto Alegre (RS), Brasil. Disponível em: http://www.multiciencia.unicamp.br/artigos_03/a_01_.pdf. Acesso em 12. Fev. 2014.

IZQUIERDO, Ivan. A Mente Humana. Pag 7. # 3 de outubro de 2004. Centro de Memória do Instituto de Pesquisas Biomédicas da PUC-RS, Porto Alegre (RS), Brasil. Disponível em: http://www.multiciencia.unicamp.br/artigos_03/a_01_.pdf. Acesso em 12. Fev. 2014.

LEAVIT, H.J. Psicologia para administradores. São Paulo, Cultrix, 1972,p14.

LETICIA, de Marlene. (A mente humana / As borboletas misteriosas da alma – Por Marlene de Leticia, explanação de autoria do medico cancerologista Dr. Dráuzio Varella - http://www.paralerepensar.com.br/paralerepensar/texto.php?id_publicacao=9329. Acesso em 12. Fev. 2014.

MAIA, N. João. Horizontes da Mente. Editora Espírita Cristã Fonte Viva, P. 8. Disponível em: [http://bvespirita.com/Horizontes%20da%20Mente%20\(psicografia%20Jo%C3%A3o%20Nunes%20Maia%20-%20esp%C3%ADrito%20Miramez\).pdf](http://bvespirita.com/Horizontes%20da%20Mente%20(psicografia%20Jo%C3%A3o%20Nunes%20Maia%20-%20esp%C3%ADrito%20Miramez).pdf). Acesso em 12/04/14

MAIA, N. João. Horizontes da Mente. Editora Espírita Cristã Fonte Viva, P. 15. Disponível em: [http://bvespirita.com/Horizontes%20da%20Mente%20\(psicografia%20Jo%C3%A3o%20Nunes%20Maia%20-%20esp%C3%ADrito%20Miramez\).pdf](http://bvespirita.com/Horizontes%20da%20Mente%20(psicografia%20Jo%C3%A3o%20Nunes%20Maia%20-%20esp%C3%ADrito%20Miramez).pdf). Acesso em 12/04/14

MAIA, N. João. Horizontes da Mente. Editora Espírita Cristã Fonte Viva, P. 89. Disponível em: [http://bvespirita.com/Horizontes%20da%20Mente%20\(psicografia%20Jo%C3%A3o%20Nunes%20Maia%20-%20esp%C3%ADrito%20Miramez\).pdf](http://bvespirita.com/Horizontes%20da%20Mente%20(psicografia%20Jo%C3%A3o%20Nunes%20Maia%20-%20esp%C3%ADrito%20Miramez).pdf). Acesso em 12/04/14

MURPHY, Joseph. Dr. O Poder do Subconsciente. Distribuidora Record Rio de Janeiro. São Paulo. Título do original norte-americano: The Power of Your Subconscious Mind. Copyright © 1963, by Prentice Hall, Inc.

PIAZZI, Pierluigi. Vídeo palestra pelo IASP. Palestra Aprenda a Estimular a Inteligência. Disponível em: <http://www.youtube.com/watch?v=q-1pfviGMRQ>. Acesso em 17. Fev. 2014.

PROCTOR, BOB. Comentarista participante do Livro The Secret, escrito por RHONDA BYRNE, 2006.p12.

ROCHA, Tatiana. Jornal Ciência, Dom,08 de Julho de 2012, 9:33. Disponível em: <http://www.jornalciencia.com/top-listas/diversos/1865-top-10-falhas-comuns-na-mente-humana>. Acesso em 17 Fev. 2014.

VICE, Josi. Literatura Inculta. Disponível em:<http://literaturainculta.wordpress.com/a-mente-humana/>. Acesso em 17.Fev.2014

WIKIPEDIA, Org. Disponível em: <http://pt.wikipedia.org/wiki/Mente>. Acesso em 12.Fev.2014.

VITALE, Joe, Dr. Comentarista participante do Livro The Secret, escrito por RHONDA BYRNE, 2006.