

Funcionários mais felizes constroem sucesso organizacional

Qual a importância do bem-estar para a performance organizacional, e como melhorá-lo.

As organizações investem mais de US\$40 bilhões (USD) por ano em iniciativas de “saúde e bem-estar” para seus funcionários? Investir no bem-estar dos funcionários melhora seus esforços no trabalho e no desempenho de sua organização.

Por que isso?

Pesquisas mostram que o nível de bem-estar que sua equipe vivencia no trabalho afeta:

- Esforço voluntário da equipe
- Produtividade
- Criatividade
- Cooperação
- Retenção de talentos
- Saúde dos funcionários
- Rentabilidade

Assim, funcionários mais felizes podem ter um efeito positivo nos resultados da empresa, mas não comprometa seu orçamento com chefes de cozinha e mesas de pingue-pongue. O que melhora ou dificulta o bem-estar de seus funcionários pode surpreender você.

Nosso estudo internacional de três anos (ebook Bem-estar no ambiente de trabalho pela The Myers-Briggs Company, exclusivo para qualificados Fellipelli) analisou como o bem-estar no local de trabalho afeta o desempenho da empresa e as atividades que melhoram o bem-estar.

O estudo (envolvendo mais de 10.000 pessoas de 131 países) baseia-se em pesquisas anteriores³ e constatou que o bem-estar das pessoas no local de trabalho compreende os fatores de:

- **Emoções positivas (P)** – sentimentos frequentes de felicidade, contentamento, prazer
- **Relacionamentos (R)** – sentimentos mútuos de afeto, apoio, satisfação
- **Engajamento (E)** – conexão psicológica profunda e absorção em uma atividade ou causa
- **Significado (M)** – senso de propósito e direção
- **Realização (A)** – busca do sucesso ou domínio sobre si mesmo
- **Emoções negativas (N)** – baixos níveis de ansiedade, pessimismo, depressão

A esses fatores de bem-estar, nós nos referimos como “**PREMAN**”.

Também acabamos tendo novas ideias sobre o que afeta o bem-estar das pessoas e como elas melhoram no trabalho.

Novos insights: relacionamentos no trabalho é o fator-chave para o bem-estar

Primeiro, o fator **Relacionamentos** foi avaliado consistentemente como o aspecto mais alto do bem-estar (Figura 1). As organizações precisam criar deliberadamente ambientes de trabalho que nutram e apoiem relacionamentos sociais saudáveis.

Os líderes devem construir culturas e equipes que promovam relacionamentos construtivos. Eles devem dar aos funcionários a oportunidade de estabelecer e manter relacionamentos positivos com seus colegas de trabalho.

Comparado aos outros fatores de bem-estar, **as Emoções Positivas foram o aspecto mais baixo avaliado do bem-estar.**

Embora as experiências emocionais comecem dentro de cada pessoa, os líderes devem estar cientes do tipo de relacionamento, práticas de trabalho, políticas e padrões culturais que motivem a satisfação, o otimismo e a felicidade de suas equipes.

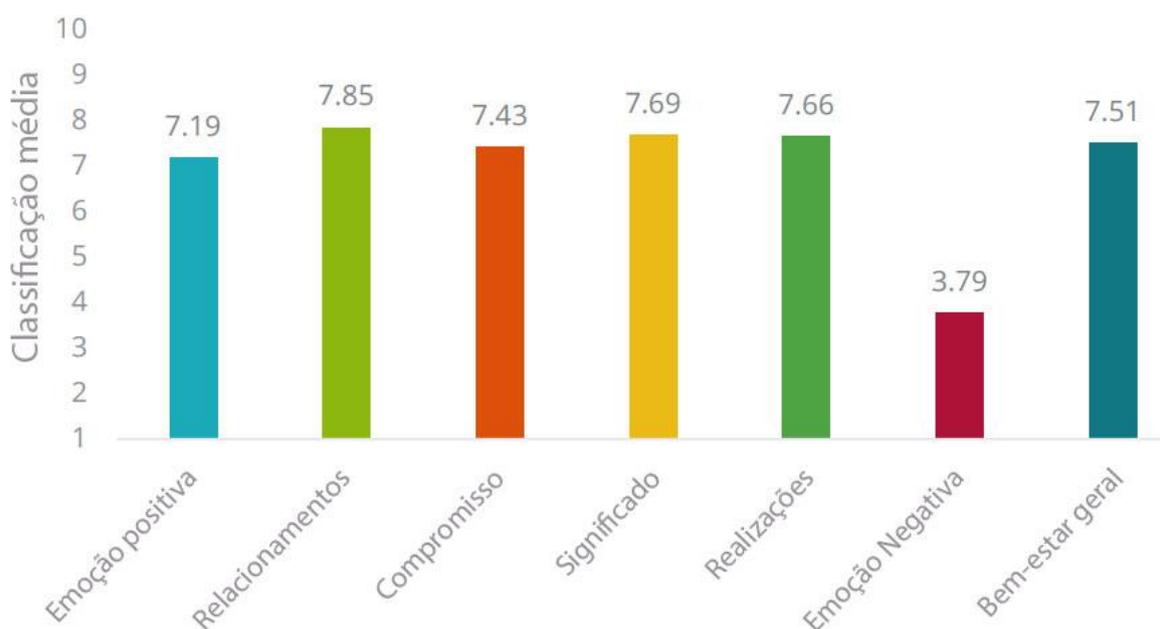


Figura 1. Amostra global de fatores para o bem-estar. Obs: as notas baixas atribuídas à Emoção Negativa indicam uma menor frequência de emoções que impactem negativamente o bem-estar.

Mais velho, mais sábio e mais feliz

Também encontramos aumento do bem-estar com a idade. Pessoas com 65 anos ou mais relataram os mais altos níveis de bem-estar; pessoas de 18 a 24 anos, os mais baixos. Com várias gerações trabalhando juntas hoje em dia, **pode-se melhorar o bem-estar promovendo oportunidades para os jovens aprenderem com seus colegas mais velhos.** Vemos muitas organizações não explorando o compartilhamento de aprendizado entre funcionários de diferentes faixas etárias.

Quais ocupações têm o maior bem-estar?

As pessoas que trabalham em serviços (como saúde, educação e treinamento) tendem a relatar o maior índice de bem-estar. Ocupações em que as pessoas experimentam um bem-estar relativamente menor geralmente envolvem um trabalho mais funcional que demandam mais esforço físico (como área de produção) (Figura 3).

Bem-estar geral no ambiente de trabalho, por categoria de ocupação



Figura 3. As três categorias com o índice mais alto de bem-estar, e as três com o índice mais baixo.

O que isso significa para as pessoas que trabalham em ocupações com bem-estar relativamente menor?

As organizações que contratam pessoas para essas funções devem dedicar tempo para encontrar e abordar o que pode comprometer o bem-estar de sua equipe. Isso envolve a avaliação precisa do bem-estar na organização, usando uma avaliação confiável e válida e a parceria de uma organização especializada no desenvolvimento de profissionais.

Mas o bem-estar não é apenas responsabilidade do empregador. Também vemos pessoas melhorarem quando assumem a responsabilidade de gerenciar a si próprias dentro e fora do trabalho.

Sua personalidade afeta o bem-estar do seu local de trabalho?

Pessoas com preferência por Extroversão (medida pelo assessment MBTI®) relataram um índice de bem-estar um pouco maior do que aqueles com preferência por Introversão. **Isso não deve ser uma surpresa, pois o ambiente de muitas organizações estimula as necessidades de pessoas extrovertidas.**

Com que frequência você espera que seus funcionários participem de reuniões, colaborem, façam brainstorm em voz alta e tomem decisões em equipes? **Esse tipo de atividade contribui apenas para os pontos fortes das pessoas extrovertidas.**

Como aproximadamente metade da população trabalhadora prefere a introversão, **há muitas maneiras de as organizações melhorarem o bem-estar de seus funcionários introvertidos.** Algumas dicas práticas incluem: permitir que as pessoas tenham espaços de trabalho onde possam se concentrar sem serem interrompidas ou fazer uma pausa durante as reuniões para que as pessoas anotem suas ideias antes de compartilhar

Seu tipo de personalidade MBTI® também influencia quais atividades mais eficazes para melhorar seu bem-estar. **Nossa pesquisa destaca que é essencial considerar este aspecto para os diferentes tipos, para evitar uma abordagem única para todos os casos** ou investir em iniciativas ineficazes de “bem-estar”.

Como o bem-estar afeta o desempenho organizacional?

Encontramos níveis mais altos de bem-estar no trabalho relacionados a importantes resultados organizacionais (resumidos na Figura 4):

1. Maior satisfação no trabalho
2. Intenção de permanecer na sua organização atual
3. Comportamentos de cidadania individual e organizacional aumentados, particularmente esforço voluntário

A pesquisa mostra que quando as pessoas experimentam esses elementos no trabalho, o desempenho organizacional melhora.

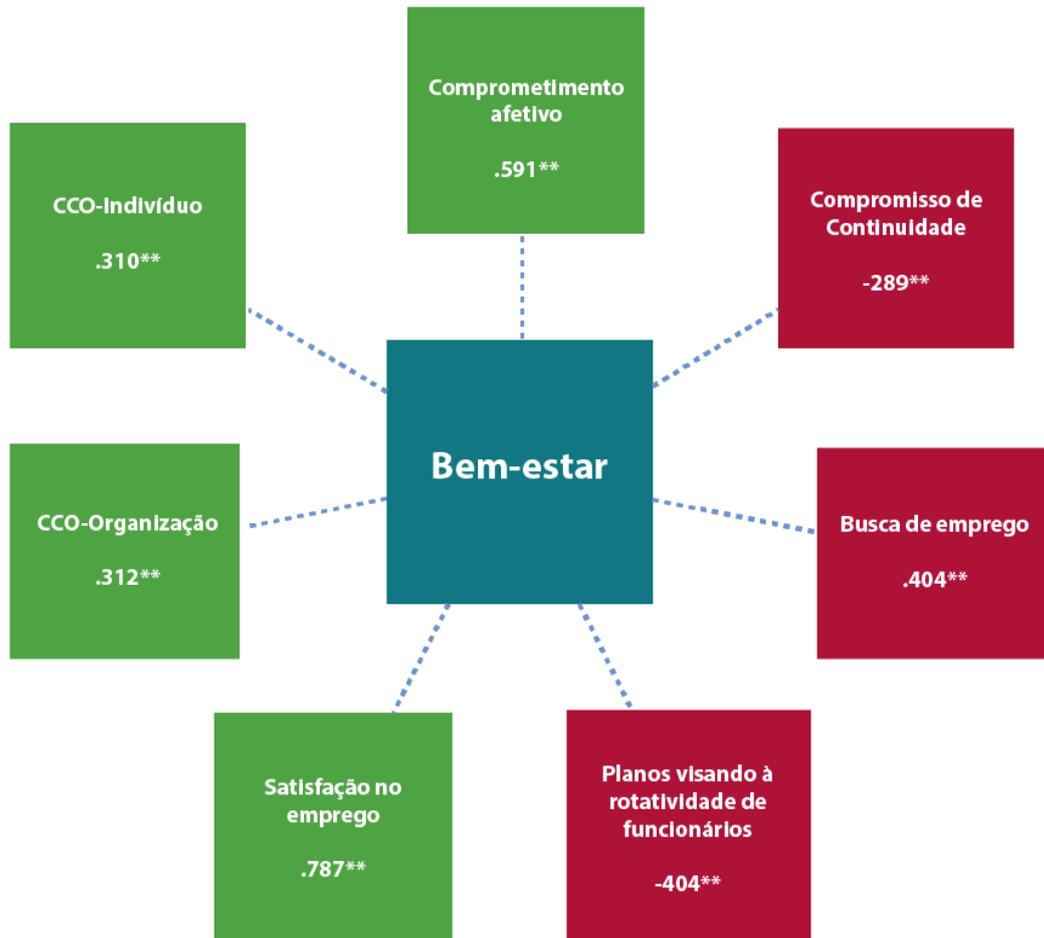


Figura 4. Correlações entre o bem-estar geral do local de trabalho e os resultados organizacionais. Fatores verdes têm um efeito positivo, e os vermelhos, um efeito negativo para o desempenho organizacional.

Como o seu bem-estar no trabalho pode melhorar?

Os líderes podem contribuir com o bem-estar da equipe e ajudar suas empresas a terem um melhor desempenho, avaliando com precisão o bem-estar de seus funcionários. Quando apresentamos nossos resultados de avaliação aos líderes, eles geralmente ficam surpresos ao saber o que está influenciando positivamente o bem-estar de sua equipe.

Fazer alguns ajustes práticos e acessíveis no local de trabalho geralmente aumenta muito o bem-estar. Nossa pesquisa mostra as maneiras mais eficazes para promover o bem-estar, independentemente de idade ou tipo de personalidade. São elas:

1. Focar nas tarefas de trabalho que realmente interessam
2. Focar em atividades que façam sentir positivo
3. Empreender em um trabalho em que se aprende algo novo
4. Fazer pausas no trabalho quando necessário
5. Realizar um trabalho desafiador, que agrega valor às minhas habilidades e some em conhecimentos

Se você deseja melhorar seu próprio bem-estar, reserve um tempo para buscar seus interesses intrínsecos ao trabalho, necessidades de desenvolvimento e oportunidades para aprender ao longo de sua carreira.

Para empregadores e gerentes, é crucial conhecer os interesses e as necessidades de desenvolvimento de seus funcionários. Depois, você pode criar oportunidades para eles moldarem seu trabalho e alinhá-lo aos seus interesses e ao que eles valorizam.

Portanto, se você deseja melhorar o bem-estar em sua organização:

1. Avalie o nível atual de bem-estar de sua equipe usando os fatores de bem-estar "PREMAN". Faça isso anualmente.
2. Identifique quais aspectos da sua organização estão ajudando ou dificultando o bem-estar.
3. Em seguida, invista em atividades baseadas em evidências que melhoram o bem-estar de sua equipe.

Referências:

1 Global Wellness Institute (2016) The future of wellness at work.

2 (Amabile, Barsade, Mueller, & Staw, 2005; Bryson et al., 2014; Diener & Tay, 2012; Heintzelman & King, 2014; Khaw & Kern, 2015; Lyubomirsky, King, & Diener, 2005; Seligman, 2011; Swart & Rothmann 2012) (Diener, 2000; Lyubomirsky, 2001; Seligman, 2011).

3 Seligman, (2011) Flourish: A vision new understanding of happiness and well-being.

4 Boulton, Thompson & Schaubhut (2018), Workplace Well-being: Why it for organizational performance and how to improve it.

Fonte: The Myers-Briggs Company

Traduzido e revisado por Fellipelli Consultoria Organizacional.

Autoria: Fellipelli Consultoria Organizacional.