

IV Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología
XIX Jornadas de Investigación VIII Encuentro de Investigadores en Psicología
del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos
Aires, 2012.

A psicanálise e o poder das gerações X y Z.

Maia De Oliveira, Rosa Maria, Gomes, Fabio, Vieira Gomes,
Juliana, Gonçalves De Almeida, Roberta, Santos, Julio y
Regiane DeJesus, Adrielli.

Cita:

Maia De Oliveira, Rosa Maria, Gomes, Fabio, Vieira Gomes, Juliana,
Gonçalves De Almeida, Roberta, Santos, Julio y Regiane DeJesus, Adrielli
(2012). *A psicanálise e o poder das gerações X y Z. IV Congreso
Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XIX
Jornadas de Investigación VIII Encuentro de Investigadores en Psicología
del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires,
Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-072/396>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/emcu/MNd>

*Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso
abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su
producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite:
<https://www.aacademica.org>.*

A PSICANÁLISE E O PODER DAS GERAÇÕES X Y Z

Maia De Oliveira Rosa, Maria - Gomes, Fabio - Vieira Gomes, Juliana - Gonçalves De Almeida, Roberta - Santos, Julio - Regiane De Jesus, Adrielli

UNIFIEO- UNISANT'ANNA- ANHANGUERA

Resumen

Como um dos pilares do estudo sobre o comportamento humano, a psicanálise pode contribuir para que o autoconhecimento e a busca para entender o comportamento humano sejam formas significativas de gestão estratégica. Ao usar o referencial psicanalítico, busca-se entender os fenômenos organizacionais a partir de uma rede de significados considerando a organização como uma entidade psicológica. Atualmente as organizações enfrentam o desafio de lidar com grupos heterogêneos, que se formam em decorrência das diversas características das pessoas atuantes no mercado de trabalho. Uma dessas diversidades costuma ser a idade, que gera comportamentos peculiares a cada geração dos profissionais. A dinâmica atual dos negócios reúne quatro gerações distintas no mesmo ambiente de trabalho: a Geração Tradicional, dos nascidos até a década de 1950; a dos chamados Baby Boomers, dos nascidos entre 1951 e 1964; a Geração X, dos nascidos entre os anos de 1965 e 1983; e a "famigerada" Geração Y, nascidos a partir de 1984, e a geração Z nascidos a partir dos anos 90. Não se negligencia suas formas de funcionamento e processos, e como uma entidade não se teria outro caminho para desvelá-la enquanto "sujeito de si próprio" senão pela captura dessa rede de significados..

Palabras Clave

comportamento, geração, psicanálise, conflito.

Abstract

PSYCHOANALYSIS AND THE POWER OF GENERATIONS XYZ

As one of the pillars of the study on the human behavior, psychoanalysis can contribute to that self-knowledge and the quest to understand the human behavior are meaningful ways of strategic management. When using the psychoanalytic, referential understand organizational phenomena from a network of meanings whereas the Organization as an entity. Currently organizations face the challenge of dealing with heterogeneous groups that form as a result of the various characteristics of people active on the labour market. One of these is usually the age diversity, which generates behaviours peculiar to each generation of professionals. The current dynamic business brings together four distinct generations in the same work environment: Traditional, generation of born until the Decade of 1950; the so-called Baby Boomers, born between 1951 and 1964; generation X, born between the years of 1965 and 1983; and the "notorious" Generation Y, born from 1984, and the generation Z born from the years 90. Don't neglect your processes and ways of working, and how an entity would not have another way to desvelá it as "subject of itself" but by capturing this network of meanings..

Key Words

behavior, generation, psychoanalysis, conflict.

Conteúdo do Trabalho

Desde os primeiros conceitos de Freud no início do século passado, entender de gente, a si mesmo e em seguida o outro, tem se tornado um grande diferencial para profissionais em geral. Nos dias atuais, o conhecimento sobre o assunto tornou-se condição imprescindível para que resultados sejam alcançados. Para os estruturalistas, a empresa não é só feita de pessoas, mas a sua essência, sua cultura, seu clima organizacional, depende diretamente da forma com que o gerenciamento das pessoas é efetuado. É exatamente neste ponto que a psicanálise pode contribuir. Não se trata de querer fazer análise terapêutica ou clínica, com conceitos arraigados. Ou então querer que cada profissional torne-se um psicanalista de seus funcionários. Mas a aplicação de teorias psicanalíticas dentro da organização se dá a cada momento que duas pessoas conversam sobre qualquer assunto. Com o mundo de conhecimento à disposição das pessoas hoje em dia, não basta querer que essas técnicas sejam usadas. É preciso adaptá-las, adequá-las ao dia da organização moderna.

Essa deve ser uma das principais funções dos psicólogos e psicanalistas dentro das organizações, estruturando uma nova forma de pensar: através da objetividade. E a transformação, ou adaptação, como queiram chamar, das teorias de comportamento humano deve passar pela busca incessante de melhor aproveitamento do potencial humano, dentro da organização para alcançar resultados estratégicos como dentro da vida do profissional melhorando aspectos de sua qualidade. É preciso não confundir a psicanálise sob o ponto de vista clínico com o organizacional. O seu uso vai depender da forma com que esses processos são analisados. Distúrbios como ansiedade, frustração, apatia, são, segundo a Organização Mundial da Saúde são comuns em mais de 98% da população mundial. E isso sempre provoca um profundo impacto na organização, principalmente pela sua cultura e clima organizacionais. A própria tipologia de personalidade de Jung, é de essencial importância, não pela tipologia em si, mas pela construção do pensamento sobre os comportamentos dos indivíduos em instantes significativos para alcance de seus resultados, tanto pessoais, profissionais e organizacionais. Entender as atitudes e as funções psicológicas fundamentais e dirigir cada uma sobre a ação do instante é no mínimo, o posicionamento estratégico sobre o momento de falar com alguém direcionando os mecanismos da percepção para pontos focais determinísticos. Os trabalhos de Alfred Adler sobre as estruturas de poder e suas implicações são muito mais presentes na vida das organizações e das pessoas que eram mesmo a seu tempo. Os tratamentos dados aos obstáculos ao crescimento humano vão interferir diretamente no progresso, sobrevivência e expansão nas organizações em si. E entender como isso ocorre é absolutamente estratégico nos dias atuais. É importante o uso da Psicanálise nas Organizações para o gerenciamento dos conflitos entre as Gerações.

Assim sendo, usar o referencial psicanalítico em estudos sobre organizações significa tomar seus conceitos de empréstimo para

entender um objeto: a relação simbólica indivíduo-trabalho-organização e a dinâmica em que esse objeto está inserido. Para tanto, busca-se a objetividade necessária à ciência, o que não significa a desconsideração da dúvida como lugar do inconsciente e a construção subjetivado conhecimento a partir da interpretação do empírico. A interpretação, então, assume lugar central nas pesquisas nas organizações com o referencial psicanalítico. Essa interpretação é uma forma de duvidar do que está posto. É necessário um exercício sistemático da dúvida para entender o significado do fenômeno, os motivos para esta ou aquela fala, resposta e/ou indícios, sendo a construção de uma rede de significados originada numa variedade de dados, o ponto de partida para entender a dinâmica organizacional.

Liderança: Geração X versus Geração Y

Poder e autoridade são duas palavras bem distintas no ambiente corporativo. Porém quando falamos de liderança entre as gerações X e Y, o assunto é bem mais complexo do que costumamos imaginar. Em pleno século XXI, vivemos com gestores com as mais variadas formas de gestão, por exemplo, alguns gestores da geração X não estão preparados ou não se importaram em se manter atualizados para gerir a geração Y (Nascido após 1980), esses gestores ainda carregam a forma de gerenciar com poder. A diferença entre eles é bem simples, liderança com poder é uma faculdade de forçar uma pessoa ou as pessoas, a fazerem o que não querem, mas estão sendo obrigados por causa de sua posição ou sua força. São os chamados chefes, são habilitados para chefiar uma equipe, não se importando com as técnicas que utiliza para conseguir cumprir seus objetivos, não se prepara para as modernidades empresariais e acredita que sua forma de liderança é a única e correta.

Já a liderança com autoridade é uma habilidade que possuímos para influenciar uma pessoa ou várias a fazerem as coisas de livre e espontânea vontade por causa de nossa influência pessoal.

A Geração X, apesar de possuir uma ética profissional equilibrada, é a que mantém uma perspectiva cética e uma postura desinteressada diante da autoridade. Para os profissionais da Geração X, a liderança é fruto da competência e, pesa sobre eles um espírito de anticompromisso diante da realidade. Atualmente, a Geração X ainda domina a hierarquia na maioria das organizações. Trata-se de uma geração que também é fruto do Mito da Tecnologia e da Modernidade, a qual, diferente das gerações anteriores, teve acesso a novos mercados, a novas línguas e a tecnologia após a década de 1980.

Hoje a geração Y está mais receptiva a liderança com autoridade, pois as relações no ambiente de trabalho estão crescendo gradativamente, isso porque a geração Y não quer apenas trabalhar para manter o sustento, e sim, se desenvolver profissionalmente tendo boas referências criando networks (redes de trabalho). Essa geração desenvolveu-se numa época de grandes avanços tecnológicos e prosperidade econômica, eles cresceram vivendo em ação, estimulados por atividades, fazendo tarefas múltiplas e ricas em criatividade. Acostumados a conseguirem o que querem não se sujeitam às tarefas subalternas de início de carreira e lutam por salários ambiciosos desde cedo. Enfim, essa geração preocupada com o meio ambiente e causas sociais tem um ponto de vista diferente das gerações anteriores, para eles a liderança com poder não tem mais espaço nos dias atuais.

A Psicanálise,relata que a “famigerada” Geração Y, é importante referir a eles como a geração “prepotência” ou “autossuficiente” com uma boa dose de carinho para evitar conflitos. Não pode ser diferente, afinal, quando você menos os espera se transformam em chefes ou líderes de equipes e contestam tudo o que existe e o que você diz.

A Geração Y mantém uma perspectiva esperançosa, é decidida, esbalda-se em cortesia diante da autoridade. Aqui, a liderança assume um espírito de coletivismo e, de certa forma, de inclusão. É a geração que domina o mouse, o blog e o i-Phone com extrema facilidade fazendo uso das múltiplas inteligências para o fortalecimento de suas próprias redes sociais.

Importante falarmos sobre a Geração Z. Sucessores dos Y, os também chamados “nativos da internet” possuem características semelhantes aos seus antecessores, mas seu dinamismo exacerbado promete uma reviravolta no mercado de trabalho.

Nascidos a partir da segunda metade dos anos 90, receberam a alcunha de “Z” por causa do “zapear”, verbo que, certamente, define esse grupo.

Tais características são positivas e trarão benefícios às empresas no futuro. Conhecendo a maneira dinâmica com que eles lidam com muitas situações, esses futuros profissionais serão, antes de tudo, funcionários multitarefa.

Há quem acredite que há um abismo entre as duas gerações por conta da geração Y ser mais adepta à tecnologia que a geração X. Diferentes reações podem ser observadas em diferentes indivíduos para o mesmo fato, as lembranças são distintas, bem como a interpretação dos eventos. Tais incidentes podem ser investigados na direção de revelar as fantasias e estimular a associação livre de idéias para buscar a rede de significados latentes.

As emoções podem ser investigadas a partir do questionamento sobre os sentimentos dos indivíduos em determinado contexto ou quando submetidos a certas situações de trabalho. Estas situações podem ser ligadas ou não a tecnologia com sentimento de poder, de conhecimento de domínio da máquina de interatividade, de onipotência. Tais emoções podem ser relacionadas a aspectos da história de vida do sujeito e a suas características de personalidade, sendo aprofundados elementos que associam experiências passadas com o vivido atualmente, bem como as estratégias de controle destas emoções e suas relações com os outros presentes no contexto de trabalho.

As fantasias podem ser investigadas em conjunto com as emoções por meio de questões como: Qual é o seu maior medo em relação ao trabalho ou a organização? Qual sua maior ambição? O que você faria se pudesse trocar de lugar com alguém? O que faria se ganhasse muito dinheiro ou se tornasse uma pessoa famosa? As questões podem ser tanto específicas ao contexto, como evasivas, para que haja espaço para projeção das fantasias. Estas fantasias podem estar relacionadas a questões de liderança, de poder de domínio da tecnologia, das relações pessoais e do sentimento de pertencimento no grupo /ambiente de trabalho. Estes fatores, funcionam também como motivacionais, e desta forma podem influir positiva ou negativamente no indivíduo, ou seja, em seu universo profissional e em sua vida pessoal.

A geração Z, nascida em meados dos anos 90, ainda não está efetivamente no mercado de trabalho, observamos então um efetivo

de X e Y que atuam de forma muitas vezes conflituosas , outras vezes se ajudando , se aceitando , na relação conflituosa de amor e ódio típica do ser humano .

Poder é “a faculdade de forçar ou coagir alguém a fazer sua vontade, por causa de sua posição ou força, mesmo que a pessoa preferisse não o fazer” (HUNTER, 2004, p.26) e autoridade é “a habilidade de levar as pessoas a fazerem de boa vontade o que você quer por causa da sua influência pessoal” (HUNTER, 2004, p. 26). Logo, a liderança como habilidade estará em ligação direta com a influencia através da autoridade, ou seja, levar outros de boa vontade por seu estímulo próprio motivados por bons sentimentos a tomarem decisões em resposta a autoridade de maneira a beneficiar o grupo.

A motivação correta para a verdadeira liderança estará baseada em confiança: quando confiamos em alguém, supomos que a pessoa agirá honesta e sinceramente e que será confiável e previsível. Também supomos que essa pessoa não se beneficiará de nossa confiança. Confiança é a essência da liderança, porque é impossível liderar pessoas que não confiam em você

(ROBBINS, 2003, p. 57).

O prazer sofrimento no trabalho vem sendo estudado pela psicodinâmica do trabalho desde os anos 80, como um constructo dialético, que pressupõe ser o trabalho lugar de prazer e de sofrimento. Dejours (1986, 1993, 1994, 1999) tem utilizado conceitos da Psicanálise associados à teoria da sexualidade infantil, especificamente as pulsões e processos sublimatórios.

De acordo com Hunter (2004, p.25) “liderança é a habilidade de influenciar pessoas para trabalharem entusiasticamente visando atingir os objetivos identificados como sendo para o bem comum”. Desta forma, liderança é uma habilidade que pode ser aprendida e desenvolvida por alguém que tenha o desejo e pratica as ações adequadas.

Para a verdadeira influência, é preciso haver plena compreensão da distinção entre poder e autoridade, pois ambos podem influenciar.

O contato mais aprofundado com modelos com uso de referencial psicanalítico nas organizações levou-nos a investigar o vínculo psíquico como os estilos de caráter. Esses estilos têm fundamento na teoria da sexualidade infantil, sendo

cinco estilos de comportamento categorizados a partir das fases do desenvolvimento oral, anal e fálica: o estilo narcisista, o obsessivo, o coletivista, o individualista heróico e o individualista cívico. Considerando que nessas fases o sujeito se liga a objetos e objetivos de satisfação pulsional, o

que define certas características de relacionamento com os outros e com mundo, passamos a considerar que o vínculo psíquico estabelecido com a organização expressa esses comportamentos, já vividos numa fase infantil.

Pesquisas, apesar de recentes no campo da Psicologia Organizacional, vêm apresentando resultados que apontam na direção de que é possível ter acesso aos aspectos dinâmicos do contexto organizacional, que se integrados

aos aspectos estruturais, processuais e funcionais, podem ampliar o entendimento do objeto de estudo da Psicologia Organizacional. Isso se daria, especialmente, se for mantido um diálogo constante entre as diferentes abordagens metodológicas na perspectiva de criar modelos teóricos, que contribuam para o que está posto como o modo natural de se fazer ciência. Nesse contexto, o referencial teórico da Psicanálise.pode trazer aspectos como a dúvida, o não-dito e a interpretação para a pesquisa dos fenômenos organizacionais.

Bibliografia

- Bleger, J. (1991). Temas de psicologia: entrevistas e grupos. São Paulo: Martins Fontes
- Cassel, C., & Symon, G. (1994). Qualitative research in work context. In C. Cassel & G. Symon (Orgs.), Qualitative methods in organization research: a practical guide (pp. 6-19). London: Sage.
- Celes, L., & Bucher, R. (1984). O sujeito: limite epistemológico da Psicanálise. Psicanálise, 4, 27-33.
- Dejours, C. (1987). A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez.
- Dejours, C. (1994). Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas.
- Dejours, C. (1999). A banalização da injustiça social. Rio de Janeiro: FGV.
- Diniz, B. S. A., & Mendes, A M (2000). Vivências de prazer e sofrimento no trabalho de chefes e não chefes: estudo exploratório numa empresa pública [Resumo]. In Sociedade Brasileira de Psicologia (Org.), XXX Reunião Anual de Psicologia (p. 218). Brasília: SBP.
- Ferreira, M. C., & Mendes, A. M. (2001). “Só de pensar em vir trabalhar, Mari, E a teoria (1994) de ficções de Jeremy Bentham. Em Direito e Psicanálise. Buenos Aires: 1996
- Mari, E (1994) O dispositivo de poder: a ordem da fala e da imaginação social. Em Direito e Psicanálise. Buenos Aires: 1996
- Mendes, Jerônimo (2011) Oh, Mundo Cãoporativo. Qualitymark: 2011
- Oliveira, Sidnei – Geração Y. Clube de Autores
Paulo: Pioneira Thomsom Learning, 2001.
- Hunter, James C. O Monge e o executivo. Uma história sobre a essência da liderança, p. 25 - 27. Rio de Janeiro: Sexante, 2004.
- Jung, Carl Gustav. Tipos Psicológicos, p. 134. Rio de Janeiro: Guanabara S.A., 1960.
- Oliveira, Fernanda C. Identificando e lidando com a Geração Y. Periscinoto, Alexandra. Geração Y chega à liderança!
- Robbins, Stephen P. A verdade sobre gerenciar pessoas... e nada mais que a verdade, p. 57 - 59. São Paulo: Pearson Education, 2003.
- Rocha, Márcia. Depois do primeiro choque de realidade. Como a crise mudou o perfil dos impacientes executivos da chamada geração Y. Revista Exame, São Paulo, n. 12, p. 52 - 54, jul. 2009.
- White, Ellen G. Mente, Caráter e Personalidade, v. II, p. 373, 396, 443. Tatuí: Casa Publicadora