POR QUE PSICOLOGIA NOS CURSOS DE ADMINISTRAÇÃO E CIÊNCIAS CONTÁBEIS?

Por Regina Célia de Souza*

RESUMO

No mundo contemporâneo, torna-se imprescindível para um gestor ou líder identificar e entender as motivações de seus colaboradores, assim como suas qualidades e potencialidades,visando o desenvolvimento pessoal e profissional de sua equipe.

Por isso, é essencial contar com conhecimentos específicos de demais áreas de conhecimento, com a Psicologia.

Desta forma, o presente artigo tem por objetivo discutir a importância do ensino da Psicologia nos cursos de Administração e Ciências Contábeis, tendo como foco a necessidade da formação e aprendizagem das relações humanas.

PALAVRAS-CHAVE:

Psicologia – Relações Humanas – Auto-Conhecimento – Relações Interpessoais - Grupo

ABSTRACT

In the contemporary world, a manager or leader becomes essential to identify and to understand the motivations of its collaborators, as well as its qualities and potentialities, aiming at the personal and a professional development of its team. Therefore, it is essential to count on specific knowledge of too much areas of knowledge, with Psychology. In such a way, the present article has for objective to argue the importance of the education of Psychology in the courses of Administration and Accounting Sciences, having as focus the necessity of the formation and learning of the human being relations.

KEY-WORDS:

Psychology – Human beings relations –Self-knowledge– Interpersonal relations

* *Psicóloga. Mestre em Psicologia Social (FGV); Especialista em Psicologia Clínica (UERJ); Especialista em Educação Infantil (PUC); Professora contratada de Técnicas de relacionamento interpessoal e Metodologia de pesquisa do ISTTC – Quintino/FAETEC; Professora de Psicologia, Ética Profissional e Psicologia da Educação da FABES.*

I – INTRODUÇÃO:

"Por que a ciência começou pela ASTRONOMIA se a maior das incógnitas está no coração dos homens?" – **Cristovam Buarque – 2004 - p. 26.**

Ao iniciarem-se os cursos de Administração e Ciências Contábeis, os estudantes surpreendem-se com a disciplina de Psicologia e invariavelmente indagam sua utilidade.

Apresentar ao estudante um foco da Psicologia como uma área do conhecimento que irá auxiliá-lo a desvendar os mistérios das relações interpessoais, é o grande desafio.

Incrédulos, em sua maioria não vê sentido em estudar uma disciplina que não tenha a ver com números, cálculos, conceitos técnicos e específicos para a Administração e Ciências Contábeis.

Quando muito o estudo da Psicologia é admitido para o desenvolvimento de áreas como a de Recursos Humanos ou no máximo para o intricado e indecifrável processo seletivo.

Para os futuros administradores, o que interessa são as técnicas estratégicas de gestão e para os contabilistas o mesmo se vão dirigir ou gerir equipes.

Há que se admitir que muito desta incredulidade se deve ao próprio Psicólogo em ações pouco esclarecedoras da importância da Psicologia para essas áreas(e qualquer outra) de atuação profissional.

Assim, este trabalho apresentará, nos capítulos que se seguem, uma reflexão sobre esta questão, pontuando o foco da ação docente do Psicólogo enquanto professor, na busca de resolver tal desafio.

I – EU, OS OUTROS E O TRABALHO:

"Será que as estrelas sussurram entre elas ou gritam ferozmente diante da insensibilidade dos homens?" – **Cristovam Buarque – 2004 - p. 97.**

O processo histórico percorrido pela psicologia nos mostra hoje que pode contribuir muito para ajudar as pessoas a conviverem, a despeito ou quem sabe exatamente por causa das diferenças individuais! Os profissionais de Administração e Ciências Contábeis se enriquecerão com a possibilidade de compreender os aspectos implicados nas relações humanas de maneira a entender a si mesmo melhor, o outro, e a conviver e produzir em grupo.

Moscovici (2000) em seu texto Eu e Os Outros cita Sartre e sua genial afirmação: *o inferno são os outros!*

O melhor caminho do estudante destes cursos para entender o porquê da psicologia é perceber a importância do **auto-conhecimento.** Infelizmente o ser humano tem por mau-hábito apontar no outro seus defeitos e dificuldades, e à medida que só vê o Outro, desvia o foco de si mesmo. O outro passa a ser seu bode-expiatório – figurinha fácil em qualquer grupo!

Como nos ensina o psicanalista argentino Enrique Pichon-Rivière (2000) em sua teoria sobre o processo grupal, pode-se falar em grupo, quando um conjunto de pessoas movidas por necessidades semelhantes se reúnem em torno de uma tarefa específica. Portanto, ao desenvolver tarefas, deixam de ser um amontoado de indivíduos, para assumir-se enquanto participante de um grupo com objetivo mútuo.

Em seu trabalho investigativo, Pichon-Rivière (2000) aponta cinco componentes existentes em qualquer grupo, seja ele primária – a família ou secundária – escola,vizinhas, amigos, trabalho... . São eles:

1. **Líder de Mudança** – é aquele que leva adiante as tarefas, enfrenta os conflitos, não se detém diante do novo e busca soluções.
2. **Bode Expiatório** – assume as culpas do grupo e este por sua vez, deposita nele todas as dificuldades.
3. **Representante do Silêncio** – assume a dificuldade de comunicação do grupo que se sente incomodado com seu silêncio.
4. **Porta-Voz** – é o responsável pelas mensagens e voz do grupo apesar desta função não ser delegada de forma consciente. Geralmente o grupo descobre um elemento de maior fluência verbal e capacidade de argumentação e se utiliza dessas habilidades, até que um sinal é dado de que o porta-voz não está mais cumprindo sua função – falar pelo grupo, mas sim falando por si mesmo.
5. **Líder da Resistência** – ao contrário do líder da mudança, o líder da resistência tem medo do novo, do risco e da ousadia, por isso, procura boicotar o grupo se preciso for, para manter tudo no mesmo. Sabota as tarefas e assume sempre uma postura de "advogado do diabo".

Como o grupo se estrutura com estes elementos? Segundo Pichon-Riviére, a estrutura dos grupos se compõe pela dinâmica 3D. O Depositado, o Depositário e o Depositante.
O **depositado** é algo que o grupo, ou um indivíduo, não pode assumir no seu conjunto e o coloca em alguém, que por suas características permite e aceita.
Estes que recebem nossos **depósitos**, são nossos depositários; nós que nos desembaraçamos destes conteúdos, colocando-os fora de nós somos os **depositantes**.
Antes de apressar-se em identificar quem é quem no grupo, o primeiro e mais importante passo para o estudante de Administração e Ciências Contábeis é fazer uma auto-reflexão sobre quem ele é no grupo e que função ocupa.
Só a auto-reflexão pode auxiliar o entendimento e a transformação das relações humanas.
Para Wallon (1995), médico e psicanalista francês, o homem é geneticamente social, sua identidade é construída a partir das leituras que os Outros a sua volta lhe fazem do mundo; assim, a identidade de cada indivíduo é construída a partir de seu convívio, do que apreende de suas experiências nos grupos dos quais faz parte ao longo de sua vida. Isto nos mostra a importância de nossas experiências nos grupos.
Quem sou eu? Como me relaciono no grupo? Como lido com pontos de vista diferentes do meu? Quais minhas potencialidades? Quais os meus limites?
São perguntas auto-avaliativas que nos remetem ao auto-conhecimento e que devemos nos fazer todos os dias.
À medida que entendo minhas próprias dificuldades e que passo a me conhecer mais, me torno um ser humano melhor, pois passo a ser mais tolerante com o outro, a entender que são as diferenças que nos fazem crescer.

II – A PSICOLOGIA APLICADA NAS ORGANIZAÇÕES:

*Quantas fantasias veste em média uma pessoa comum nos dias de semana?"***Cristovam Buarque – 2004 – p. 56.**

As organizações empresariais, de maneira geral, tendem a lançar mão dos conhecimentos produzidos pela Psicologia, nos processos seletivos, em programas de aprimoramento profissional e através das gerências ou departamentos de Recursos Humanos.

Nos três casos, à medida que os conhecimentos psicológicos evoluem, as ações implementadas vão se transformando, aliadas ainda às mudanças sociais e a evolução das próprias teorias de Administração.

Assim, nos processos seletivos, as intermináveis baterias de testes psicotécnicos foram substituídas pelas dinâmicas de grupo e testes situacionais. As pesquisas psicológicas desenvolvidas em Psicologia Social e de Grupos revelaram um mapa das relações interpessoais, e as organizações compreenderam que de nada adiantava um funcionário altamente qualificado, com grandes competências individuais, mas que não sabia trabalhar em grupo, ou em equipe.

A maioria das organizações hoje,sabe da importância deste convívio e é sob este foco que as gerências ou departamentos de Recursos Humanos, têm se voltado.

Da mesma forma, a Psicologia pode mostrar que os programas de treinamento, inicialmente voltados para a motivação, motivavam, mas por curto período de tempo, pois a base motivacional é interna.

Na verdade, o que a Psicologia descobriu foi um grande paradoxo – o indivíduo só aprenderá a conviver e trabalhar em grupo se olhar para dentro primeiro, isto é, para si mesmo!

Durante programas de aprimoramento profissional e mesmo nas aulas dos cursos de Administração e Ciências Contábeis, quando se pergunta aos participantes o que fazem de melhor e o que gostariam de aprimorar, os comentários são os mesmos*: "È muito difícil pensar nisso." "Nunca pensei nisso." "Tem que responder agora?"*.

Neste sentido, os profissionais de Recursos Humanos, buscam cada vez mais, implementar ações que contemplem os dois lados da moeda – o individual e o coletivo.

Para o trabalho em grupo há que se ter clareza - consciência - de suas possibilidades e limites. E raros são os indivíduos que a possui.

Além disso, conceitos deformados e formados ao longo dos séculos ensinaram ao homem moderno que as diferenças são perigosas, e durante muito tempo se buscou grupos homogêneos. Hoje, a Psicologia sabe que isso era e é impossível. Somos todos diferentes.

A pseudo homogeneidade era conseguida através da integração dos reprimidos com os narcisistas. Os primeiros calavam-se e os segundos eram os donos da verdade. Não havia conflito – fator primordial para o crescimento individual e coletivo. Só através do conflito comparam-se idéias e ideais, opiniões e pontos de vista. E só o convívio em grupo permite ao homem essa aprendizagem – integrar as diferenças e ampliar horizontes.

Cabe ressaltar que a compreensão dos diferentes pensamentos, das diferentes ações é que leva ao conhecimento e à aprendizagem. Se todos pensássemos da mesma forma, não teríamos saído da idade da pedra.

III - PORQUE O ENSINO DA PSICOLOGIA NOS CURSOS DE ADMINISTRAÇÃO E CIÊNCIAS CONTÁBEIS.

"A vida de uma pergunta dura o tempo de ser lida ou o tempo para ser respondida?"
Cristovam Buarque p. 134.

A Ciência psicológica nasceu para entender o homem – seu comportamento e seus processos mentais é *o estudo da alma humana.*

Durante sua evolução científica, acreditou-se, ingenuamente, que poderia controlar o comportamento humano com simples regras condicionantes.

Hoje a Psicologia sabe da complexidade humana e busca incessantemente entendê-la.

A possibilidade deste entendimento faz com que alguns psicólogos experimentem certo sentimento de onipotência e acabem intoxicados com seus próprios remédios.

Longe de querer prescrever uma receita, e na verdade, fazendo uma avaliação do ensino da Psicologia em cursos como os de Administração e Ciências Contábeis, alguns psicólogos incorrem no erro narcisista de navegar por conteúdos que na prática só servirão aos psicólogos em formação.

O olhar criterioso sobre que conteúdos priorizar deve caminhar junto com o objetivo do curso de graduação e da disciplina em questão.

Ao Administrador e ao Contabilista cabe conhecer e aprender os meandros da alma humana para sua atuação como líderes e gestores. Há que se ter, portanto, um limite, um objetivo específico neste processo de ensino-aprendizagem.

Aprofundar em conteúdos de estrutura psíquica, questões psicopatológicas e tão peculiares à atuação do psicólogo, não é o caso. São informações recebidas, que não serão elaboradas e muito menos aproveitadas na prática de gerenciar pessoas e organizações.

Cabe ao professor-psicólogo indagar-se se está no caminho certo e instrumentalizando aqueles profissionais para o exercício competente de suas profissões, ou se está *mostrando conhecimento*, preso a uma armadilha narcisista.

Há que se ter cuidado neste campo, para não tornar mais uma vez a Psicologia, ou os psicólogos, ciência e seres incompreensíveis, gerando descrença e desconfiança de um corpo teórico que muito pode contribuir para o desenvolvimento das relações humanas da mesma que maneira que pode ampliar seus conhecimentos em sua aplicação.

III – CONCLUSÃO:

"É mais triste morrer sem respostas ou viver sem perguntas?"
Cristovam Buarque – 2004 - p.100

O Administrador e o Contabilista que já tenham percebido a importância da manutenção e do desenvolvimento das relações humanas no trabalho deve sofrer diariamente com as seguintes questões:

- Como ajudar a construir uma equipe produtiva?
- Por que determinado funcionário não progride como os outros?
- Por que determinado funcionário só produz sozinho?
- Como ajudar a equipe a se integrar e a produzir a partir e com as diferenças individuais?
- Como exercer liderança de forma adequada que leve o indivíduo, a equipe e a empresa ao crescimento?
- Como contribuir para a construção de relações cooperativas?
- Como contribuir para a construção de um espírito empreendedor na equipe?
- Como contribuir para o desenvolvimento de comportamentos éticos no trabalho e nas relações humanas?

Não, a Psicologia não tem resposta para todas as perguntas, seria muita onipotência!
Mas através de seu corpo teórico pode, sem dúvida, ajudar a refletir sobre elas.

IV - REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- BUARQUE**,** Cristovam. **Um livro de Perguntas**. Ed. Garamond. RJ. 2004.
- HENRI WALLON In: Galvão, Isabel. **Uma concepção dialética do desenvolvimento infantil**. Ed. Vozes: Petrópolis. 1995**.**

- MOSCOVICI, Fela. **Desenvolvimento Interpessoal**. RJ. José Olympio. 2000.
- PICHON-RIVIÉRE, Enrique. **Teoria do Vínculo**. SP. Martins Fontes. 2000.
- _____. **Processo Grupal**. SP. Martins Fontes. 2000.