EDITORA MANUAL
LIVRO: ADMINISTRAÇÃO EM FOCO – TENDÊNCIAS E PRÁTICAS DE PESQUISA
ISBN: 978-65-00-76916-6 DOI: 10.29327/5328918
ORGANIZADORES: Me. Afonso Henrique Souza de Assis; Me. Mirabel Silva dos Santos

CAPÍTULO 4

MUDANÇA DE MINDSET NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL

Bruno Cesar Seleguini Bertapelli

RESUMO

Este paper aborda a importância do modelo mental, e seu impacto na capacidade de superar desafios e alcançar metas. Explora-se os conceitos de mindset fixo, mindset de crescimento e sua ligação com a motivação intrínseca na busca por atingir objetivos. Verifica-se como o conceito de neuroplasticidade, que evidencia como o cérebro tem a capacidade de se adaptar e aprender continuamente, promove uma mudança positiva na forma como enfrentamos adversidades. Sabendo-se que o entendimento de que nossas crenças sobre nossas próprias habilidades e potencialidades não são fixas, mas sim moldáveis, abre-se portas para a automotivação, resiliência e crescimento contínuo. No contexto empresarial, mesmo ainda pouco explorado sob esta lente, verificou-se que a adoção de um mindset de crescimento não apenas fortalece indivíduos, mas também influencia a cultura organizacional, estimulando a inovação e a superação de obstáculos, além de promover satisfação aos colaboradores e incremento nos resultados. Para o desenvolvimento deste paper utilizou-se a pesquisa bibliográfica para traçar um histórico do assunto abordado e fundamentar a necessidade de desenvolvimento de uma mentalidade de crescimento para uma vida mais feliz e para o alcance de objetivos.

Palavras-chave: Mindset. Objetivos. Neuroplasticidade. Ambiente Organizacional

ABSTRACT

This paper addresses the importance of the mindset and its impact on the ability to overcome challenges and achieve goals. It explores the concepts of fixed mindset, growth mindset, and their connection to intrinsic motivation in the pursuit of achieving objectives. The concept of neuroplasticity, which highlights how the brain has the ability to adapt and continuously learn,

is examined for its positive impact on how we face adversity. Understanding that our beliefs about our own abilities and potential are not fixed, but rather malleable, opens the door to self-motivation, resilience, and continuous growth. In the business context, albeit still relatively unexplored through this lens, it was observed that the adoption of a growth mindset not only strengthens individuals but also influences organizational culture, stimulating innovation and the overcoming of obstacles, as well as promoting employee satisfaction and enhancing results. The methodology employed for the development of this paper included a literature review to trace the historical context of the subject and establish the need for cultivating a growth mindset for a happier life and the achievement of goals.

Keywords: Mindset. Goals. Neuroplasticity. Organizational Environment.

INTRODUÇÃO

Refletir se um determinado modelo mental confere mais facilidade no alcance de objetivos é algo que pode parecer um tanto inusitado para algumas pessoas, afinal, estamos acostumados com o modelo mental que fomos moldando ao longo da vida, com todas as experiências que o ambiente em que crescemos nos proporcionou, combinados com nossos traços de personalidade, ainda que de maneira automática e inconsciente.

Entretanto, o mindset, ou mentalidade, ou modelo mental, é definitivamente moldável e pode ajudar na busca pelos nossos objetivos e ainda proporcionar uma vida mais feliz, pois ajudará a responder de forma eficaz às adversidades que todos enfrentamos em algum momento em nossos trajetos.

A vida empresarial, por exemplo, seja na esfera pública ou privada, em grandes ou pequenas empresas, sendo proprietário ou funcionário do negócio, impõe diversas situações em que é a forma com a qual serão envidados esforços em resposta a elas é que ocasionará o sucesso ou o fracasso de um projeto.

Sendo assim, aprender como moldar sua mentalidade e ser mais responsivo frente aos percalços que enfrentamos, torna-se um ativo fundamental para aumentar a possibilidade de obter sucesso em todas as esferas da vida.

Como metodologia para o desenvolvimento deste trabalho, foi realizada a pesquisa bibliográfica, com o intuito de traçar um breve histórico sobre o tema abordado, verificar

conceitos previamente definidos e fundamentar a necessidade de desenvolvimento de uma mentalidade de crescimento para uma vida mais feliz e para o alcance de objetivos.

COMO PENSAR DIFERENTE

MENTALIDADE FIXA E MENTALIDADE DE CRESCIMENTO

Para Alves (2021), as pessoas que possuem mentalidade fixa são aquelas que acreditam que traços de personalidade, como inteligência, criatividade e caráter, são estáticos e significativamente imutáveis. E, como consequência disso, focam ao máximo em obter sucesso e evitam situações de potencial fracasso para se manterem reconhecidas como pessoas inteligentes e habilidosas.

Também Alves (2021) define as pessoas que possuem mentalidade de crescimento como as que entendem que podem ser boas em qualquer coisa, pois o que definirá suas habilidades serão suas ações. As pessoas dotadas com essa mentalidade não execram o fracasso e, na verdade, o enxergam como oportunidade de crescer e aprender cada vez mais.

Essas definições se originam de Carol Dweck, que apresentou os conceitos de mentalidade fixa e de crescimento após estudar o motivo de algumas pessoas obterem sucesso e outras não. Seus estudos identificaram estas formas diferentes na forma com a qual as pessoas respondem a desafios.

Para Dewck (2017) o mindset muda o significado de fracasso, ao se levar em conta, por exemplo, que pessoas de mindset fixo enxergam o fracasso como o fim da linha, enquanto que as de mindset de crescimento, como uma mola propulsora na melhora de suas habilidades e alcance de objetivos.

A principal diferença entre os modelos mentais está diretamente relacionada à forma de se encarar situações que desafiem o status de inteligente, capaz ou bem-sucedido. Enquanto as pessoas de mindset fixo se esquivarão para não perderem o status, as pessoas de mindset de

crescimento imergirão na possibilidade de aumentar suas capacidades com o novo aprendizado, pois, para eles, sucesso é justamente isso.

Ng (2018), expõe que um indivíduo com mindset de crescimento trabalhará com afinco para melhorar, mesmo sem um incentivo como uma recompensa em mente, regulando sua própria aprendizagem para cumprir com suas tarefas. Esta autora assevera também que esta característica é muito similar à da motivação intrínseca, ou seja, dos indivíduos que não necessitam de nenhum fator externo como motivação para se empenharem em realizar determinada tarefa, uma vez que são autodeterminados.

A medida que a motivação intrínseca se mostra como um grande determinador de sucesso no alcance de objetivos (Ng, 2018), e, considerando também que a motivação desempenha um papel de suma importância nas conquistas, relacionando-se diretamente com elas (Robins, como citado em Sarrasin et al., 2018) é possível concluir que a mudança para um mindset de crescimento, pode, de fato, contribuir para estimular a automotivação de indivíduos, e, por conseguinte, a atingir melhores resultados.

NEUROPLASTICIDADE

De acordo com Tomlinson (2021), o conceito de neuroplasticidade rompeu as barreiras da neurociência apenas recentemente e passou a ser utilizado em uma variedade de áreas, para tratar de assuntos como aprendizagem e liderança, por exemplo. O termo consiste na habilidade do cérebro humano em se modificar de acordo com as experiências pelas quais o indivíduo passa.

De acordo com os estudos de Sarrasin et al. (2018), ficou demonstrada a relação do ensino de conceitos de neuroplasticidade com a melhora da atenção e desempenho de indivíduos. Além disso, foi possível relacionar o mindset de crescimento com fatores motivacionais e resultados de realizações.

Assim, é presumível a relação entre neuroplasticidade e mudança de mindset, ou seja, é possível condicionar o cérebro para progredir de um modelo mental fixo para um modelo mental de crescimento.

Esta afirmação é corroborada por Heslin e Keating (como citado por Riva, 2021) que definem mindsets como sendo as "crenças que as pessoas possuem sobre a plasticidade de seus atributos tais como, inteligência, personalidade e habilidades que guiam seus comportamentos e performance".

Alves, (2017) afirma que as nossas emoções constantemente nos incentivam a buscar uma zona de conforto, onde não é necessário dispor de muito raciocínio, porém, para melhoria de desempenho, é necessário sair dela frequentemente. Para transformar esse tipo de comportamento em hábito, não devemos nos deixar levar pelos cenários mais cômodos.

Sair da zona de conforto pode ser encarado como um risco, a princípio, principalmente para pessoas de mentalidade fixa. Entretanto, considerando que a ocorrência de neuroplasticidade é verificada em todas as idades (Cajal, como citado em Tomlinson, 2021), é um passo admissível que precisa iniciar até que se torne uma mudança de comportamento.

MINDSET DE CRESCIMENTO E A ADMINISTRAÇÃO

Em conformidade com Ferreira et al. (2020), os estudos acerca do mindset de crescimento dentro do campo da administração ainda são incipientes. Entretanto, desde 2010 as ocorrências de estudo nessa área vêm aumentando significativamente.

Esse aumento na ocorrência de publicações com esse foco demonstra a relevância do tema no ambiente corporativo. Além disso, Riva (2021), cita que o mindset pode impactar em áreas como conquistas acadêmicas, profissionais e esportivas, na liderança, empreendedorismo e inovação.

Dessa forma, a proeminência do tema dentro de organizações adquire grande importância, uma vez que pode ser aplicado no crescimento e desenvolvimento pessoal de profissionais que atuam nas mais diversas áreas dentro das empresas.

Ferreira et al. (2020), também afirma que este tipo de mindset direciona o profissional a buscar tarefas desafiadoras em direção ao aprendizado, melhorando suas habilidades para enfrentar mudanças e obstáculos que venham a surgir, desde que possua persistência, eficácia e, consequentemente, maior desempenho.

De acordo com Riva (2021), estudos recentes passaram a reconhecer que, assim como indivíduos, também as organizações podem ter um mindset organizacional fixo ou de crescimento, dependendo da crença compartilhada entre seus colaboradores.

Quando as pessoas identificam o mindset da organização, elas tendem a adequar suas condutas. Em uma organização com mindset fixo, os colaboradores serão instigados pelo ambiente a buscar resultados individuais (Dweck e Leggett, como citado por Riva, 2021), enquanto que, em uma organização de mindset de crescimento, um colaborador tende a reforçar sua motivação pelo aprendizado e desenvolvimento (Murphy e Dweck, como citado por Riva, 2021).

Percebe-se que existe um ciclo, onde o mindset empresarial é determinado pelas crenças dos colaboradores de determinada organização, todavia, a partir do momento em que a organização passa a ter um mindset identificável, este passa a influenciar o comportamento de seus colaboradores.

Além do mais, como bem destacado por Riva (2021) o mindset de crescimento possui destaque positivo na satisfação dos colaboradores com a cultura empresarial e esta satisfação se associa a performance financeira das organizações o que destaca a relevância da cultura organizacional no processo de formação de resultado das organizações.

Dessa forma, é possível estimular uma mudança de mindset nos funcionários, para que isso propulsione a consolidação de um mindset empresarial que estimule cada vez mais colaboradores a adotar uma postura de usar desafios como forma de crescer profissionalmente e pessoalmente, sempre automotivados e sem temer desafios.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A reflexão sobre o poder do mindset revela sua relevância incontestável na busca por realizações. A transição de uma mentalidade fixa para uma de crescimento não só molda a maneira como enfrentamos desafios, mas também atua como um catalisador para a motivação intrínseca e a superação de obstáculos. A interseção entre neuroplasticidade e mindset demonstra que a mudança é possível em todas as fases da vida, trazendo consigo um impacto profundo na busca pelo progresso.

No contexto empresarial, a adoção de um mindset de crescimento reverbera tanto em âmbito individual quanto organizacional. Ao promover um ambiente que valoriza o aprendizado, a inovação e o enfrentamento de desafios, as empresas não apenas fortalecem seus colaboradores, mas também estabelecem um caminho para o crescimento contínuo. Assim, ao cultivar uma mentalidade de crescimento, abrimos portas para um futuro onde a conquista de objetivos e a realização pessoal florescem em harmonia com a busca constante por excelência.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alves, I. R. (2021). A Importância da Mentalidade de Crescimento para o Alcance de OBJETIVOS. Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação, 7(12), 386–391. Disponível em http://doi.org/10.51891/rease.v7i12.3391.

Dweck, C. (2017). Mindset: A Nova Psicologia do Sucesso. Rio de Janeiro, RJ: Editora Objetiva.

Ferreira, F. L., Pinho, Á. D., Gonçalves, C. A., & Christino, J. M. (2020). O Mindset de Crescimento e a Administração: Uma revisão bibliométrica e sistemática dos últimos 15 anos de publicação no Web of Science. Gestão & Planejamento, 21, 622–640. doi:10.21714/2178-8030gep.v.21.6654.

Ng, B. (2018). The Neuroscience of Growth Mindset and Intrinsic Motivation. Brain Sciences, 8(2), 20. doi:10.3390/brainsci8020020.

Sarrasin, J. B., Nenciovici, L., Foisy, L.-M. B., Allaire-Duquette, G., Riopel, M., & Masson, S. (2018). Effects of Teaching the Concept of Neuroplasticity to Induce a Growth Mindset on Motivation, Achievement, and Brain Activity: A Meta-Analysis. Trends in Neuroscience and Education, 12, 22–31. doi:10.1016/j.tine.2018.07.003.

Tomlinson, L. S. (2021). Neuroplasticity as a Transformational Tool for Improving Managerial Approaches. Graduate Thesis, University of Zagreb, Croatia. Disponível em https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:148:977756. Acessado em 10 de agosto de 2023.

Riva, T. B. M. (2021). Cultura de Talento ou Crescimento? Os Efeitos do Mindset Organizacional na Satisfação com a Cultura e na Performance. Dissertação de Mestrado, Insper Instituto de Ensino e Pesquisa, São Paulo, SP, Brasil. Disponível em http://repositorio.insper.edu.br/handle/11224/5721?locale=pt_BR. Acessado em 10 de agosto de 2023.