



Essa artigo aqui faz um link direto com o artigo de outro dia sobre a importância de se buscar que o trabalho seja interessante (ou mesmo divertido).

Vae a leitura a partir do site da MIT Sloan Review:

<https://sloanreview.mit.edu/article/top-performers-have-a-superpower-happiness/>

Esses conceitos deveriam também influenciar diretamente a nossa atitude pessoal no dia a dia. Ser feliz parece objetivamente valer a pena!

4 vezes melhores resultados (awards) entre as pessoas felizes versus as infelizes não dá para achar que é acaso (sobre uma mesma base comparativa de medição de felicidade inicial).

Pelo estudo, que parece ser em um universo controlado e bem expressivo (1 milhão de pessoas), o nível inicial de felicidade foi muito mais representativo e decisivo nos resultados do que qualquer outro atributo demográfico.

Achei adequadas por parte do artigo apontar recomendações aos líderes quanto ao uso dessas conclusões no ambiente de trabalho:

1. Medir a felicidade dos funcionários e candidatos.
2. Desenvolver a felicidade no ambiente de trabalho.
3. Reter as pessoas felizes.

Mas quando se olha o dia a dia da maioria das empresas, eu acho que ainda não chegamos nesse nível de sofisticação na gestão com a mensuração da felicidade.