

A PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E A ADMINISTRAÇÃO

MARIA EDUARDA DA LUZ SALVAMOURA¹

Marcio Freitas²

1 INTRODUÇÃO

Este trabalho visa mostrar a importância que a Psicologia Organizacional tem dentro de uma organização. Há diversos fatores que influenciam no rendimento de uma empresa. A produtividade da sua equipe, que pode ser influenciada por fatores emocionais tanto particulares quanto profissionais, é um deles. Uma área de estudos que serve como ferramenta para manter esses fatores alinhados, proporcionando um bom ambiente de trabalho com condições adequadas, é a Psicologia Organizacional, e é nela que este trabalho está focado. Além de explicar o que é a Psicologia Organizacional, este trabalho tem como finalidade destacar a relação entre trabalho e psicologia, e demonstrar como a administração de uma empresa pode utilizá-la para a melhoria do desenvolvimento da empresa, desde a mediação de conflitos até a própria estrutura do ambiente. Ademais, nesta pesquisa serão apresentadas as áreas de aplicação e atuação da psicologia organizacional para que possa ser devidamente implantada.

¹Aluna Curso Técnico Alcides Maya

²Prof. Espec. Alcides Maya. marcio_freitas@alcidesmaya.edu.br

1.1 Tema

A Psicologia Organizacional e a Administração.

1.2 Problema

Qual a importância da Psicologia Organizacional e de que forma ela pode contribuir para a administração de uma empresa?

1.3 Justificativa

Embora pareçam ser áreas do conhecimento distantes, a Psicologia e a Administração estão conectadas de várias formas, como por exemplo em processos seletivos, no convívio da equipe e até mesmo no dia a dia do setor de RH. Sendo assim, esse tema foi escolhido a fim de ressaltar a importância da relação entre essas duas ciências.

1.4 Objetivos:

1.4.1 Objetivo geral

Este trabalho tem como objetivo compreender o que é a Psicologia Organizacional e ressaltar sua importância para o trabalho e para a administração de uma organização.

1.4.2 Objetivos específicos

- Analisar a relação entre psicologia e trabalho;
- Entender o que é Psicologia Organizacional;
- Definir de que maneira a Psicologia Organizacional pode ser aplicada como uma ferramenta que auxilie na administração e no dia a dia de uma empresa.

1.5 Metodologia

Pesquisa do tipo exploratória e descritiva com abordagem qualitativa baseada nos métodos de pesquisa bibliográfica e documental. Feita por meio de levantamentos e observações de materiais bibliográficos, como artigos e sites.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 A Psicologia e o Trabalho:

Conceituando a Psicologia podemos defini-la como “a ciência que estuda o comportamento humano e os processos mentais com o objetivo de entender por que as pessoas pensam, sentem e agem da maneira que o fazem” (DIAS, Juliano de P.; disponível em Brasil Escola). Sendo assim, é uma ciência muito importante para compreendermos a sociedade e como a saúde no geral está ligada com o emocional de cada indivíduo.

A partir de 1970, as correntes de estudo da Psicologia ampliaram suas análises dando maior ênfase à observação do trabalho na sociedade, por meio de perspectivas teóricas que tem como objeto de estudo os sentidos e os significados do trabalho na vida cotidiana. Segundo Andrade, Tolfo e Dellagnelo, estudos de Kaplan e Tausky (1974 – citado em Bendassolli, 2009; disponível em Scielo), sobre os motivos que levam as pessoas a trabalharem, significam o trabalho como orientações Utilitárias e Expressivas.

Na função Expressiva do trabalho, ele é considerado uma atividade intrinsecamente satisfatória, que traz ao indivíduo prestígio e aceitação social e serve como fonte de experiências e relacionamentos humanos satisfatórios. Já para a função Utilitária, o trabalho é considerado uma atividade econômica, visto como um meio de ganhar a vida é como uma atividade rotineira que mantém o indivíduo ocupado (SCIELO).

Tendo em vista essas definições, é possível observar que, na prática, a função do trabalho é subjetiva, e seu significado pode variar dependendo da visão pessoal de cada um. Por isso, em uma organização, é importante que o administrador seja capaz de compreender e atender as necessidades de sua equipe, para que assim consiga mantê-la unida e produtiva.

Um administrador que possui uma compreensão insuficiente das qualidades e limitações de sua equipe pode tomar decisões que causam desgastes emocionais e

custos desnecessários, o que acaba desmotivando seu pessoal e ressignificando o trabalho de maneira ruim. A fim de evitar uma situação assim, é preciso inserir a Psicologia Organizacional, também conhecida como Psicologia do Trabalho, como aliada da empresa, visando obter ganhos com a produtividade sem deixar de lado a qualidade de vida do trabalhador. Ou seja, unindo as funções utilitárias e expressivas com a visão da empresa.

2.2 O que é Psicologia Organizacional?

De acordo com a American Psychological Association (traduzido pelo site da Fundação Instituto de Administração): “A psicologia industrial/ organizacional é definida como a aplicação da teoria e da metodologia psicológicas aos problemas das organizações e aos problemas de grupos e indivíduos nos ambientes organizacionais.”

Em outras palavras, a Psicologia organizacional é a área de atuação da psicologia voltada para o contexto corporativo, e é a responsável por desenvolver técnicas e estratégias para negócios e empresas. Seu foco está nos recursos humanos da organização, visando alinhar os interesses da empresa e as necessidades dos colaboradores. Também busca proporcionar as melhores condições possíveis para manter um bom desempenho e uma boa produtividade.

2.3 Como surgiu a Psicologia Organizacional?

Com o advento da industrialização, entre os séculos XVIII e XX, passou a ser cada vez mais evidente que o trabalho não modifica apenas o ambiente, mas também o próprio ser humano. Junto ao nascimento da relação entre homem e máquina, também surgiu a necessidade de análises sobre essa relação.

Assim, a Psicologia Organizacional surgiu como Psicologia Industrial, a partir de outros segmentos da psicologia com diversos estudos científicos voltados para as relações e a convivência no meio laboral, o bem-estar dos colaboradores e as relações entre recursos materiais e humanos. Dessa forma, ao longo das décadas, foi desenvolvendo-se e consolidando-se, até se tornar o que conhecemos hoje.

2.4 Quais são suas áreas de atuação/aplicação?

A Psicologia Organizacional está presente principalmente na Gestão de pessoas de uma empresa, que utiliza uma série de técnicas, métodos, e práticas baseados nos estudos dessa ciência. Além disso, a Psicologia Organizacional presta suporte ao departamento de RH, aos gestores, grupos e colaboradores, tratando de questões relativas à carreira, relacionamentos interpessoais, justiça organizacional, segurança e saúde no trabalho, etc.

As principais áreas de atuação e aplicação da psicologia organizacional em uma empresa são (KENOBY):

- **Recrutamento e seleção:** a psicologia organizacional conta com diversas técnicas como testes psicológicos, dinâmicas de grupo, entrevistas, provas situacionais e avaliações objetivas, que auxiliam na escolha do candidato mais adequado a fazer parte da equipe. Por exemplo, os requisitos de comportamento de um candidato a assistente administrativo são diferentes dos de um candidato à motorista, e é a psicologia organizacional quem define esses critérios para melhor escolher e desenvolver sua equipe.
- **Treinamento e desenvolvimento:** a capacitação e o aprimoramento dos funcionários é um fator de extrema importância. Os psicólogos organizacionais são capazes de, através de testes psicológicos, identificar habilidades e fraquezas dos membros da equipe, o que torna possível traçar novas estratégias que tragam benefícios tanto à nível individual quanto para a empresa em geral.
- **Gestão de clima organizacional:** é normal que em um ambiente de convivência entre pessoas existam momentos de divergências, fofocas, competitividade excessiva e intrigas. A psicologia organizacional atua como mediadora de conflitos nesses casos, e conta com diversas ferramentas para manter o ambiente laboral

saudável, construtivo e com relações amigáveis.

- **Planos de cargos, de salários e de carreiras:** a definição das atribuições das atividades, salários e benefícios de cada cargo é função da psicologia organizacional junto ao profissional de recursos humanos, já que eles possuem conhecimento sobre as capacidades e estatísticas da equipe. Além disso, é função do psicólogo organizacional ouvir cada profissional individualmente para auxiliá-lo em seu plano de carreira.
- **Avaliação de desempenho e diagnóstico organizacional:** a relação entre a performance humana e a empresarial é cada vez mais evidente. Ou seja, quando um profissional está desmotivado, insatisfeito ou enfrentando dificuldades tanto no serviço quanto na sua vida pessoal há uma tendência que esses problemas sejam refletidos no seu desempenho, diminuindo a sua produtividade, e por consequência afetando também o desempenho da empresa. Por isso, é importante manter uma avaliação e assistência constante aos funcionários, visando manter uma boa saúde mental dos funcionários, um bom aproveitamento da equipe e um bom diagnóstico das atividades da organização.
- **Espaço físico e ergonomia:** além de promover a saúde mental, é importante que a psicologia organizacional se alie aos conhecimentos de ergonomia para proporcionar um ambiente confortável que estimule a criatividade e produtividade do trabalhador. A estrutura e o local de trabalho também devem ser levados em conta, e a corporação deve estar sempre atenta para proporcionar as melhores condições de espaço à sua equipe, pois até mesmo detalhes como uma cadeira desconfortável ou uma iluminação insuficiente influenciam no bem-estar e na produtividade do pessoal. Além disso, deve sempre pensar na inclusão de pessoas com deficiência, mantendo políticas inclusivas e de acessibilidade, tanto na estrutura quanto nos hábitos. O espaço organizacional deve ser inclusivo e adequado para todos.

- **Orientação profissional:** é uma área de atuação da psicologia que auxilia na realização pessoal e profissional dos indivíduos, lhes ajudando a lidar com situações enfrentadas na carreira, visando evitar a insatisfação, o desgaste e a exaustão do funcionário. Também os ajuda com processos como promoções, redirecionamento na carreira e aposentadoria.
- **Segurança do trabalho:** processos como o gerenciamento dos equipamentos de proteção individual e coletiva, a promoção da Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho e a documentação de acidentes são feitos pela psicologia organizacional. Ela é a responsável por ações preventivas de conscientização para segurança dos colaboradores, buscando evitar acidentes de trabalho, afastamentos e licenças, e aumentar a segurança dos funcionários.
- **Comportamento das pessoas em diferentes situações de trabalho:** o comportamento dos profissionais é um dos principais objetos de análise da psicologia organizacional. Mudanças no ambiente de trabalho, situações desconfortáveis, ou problemas com a rotina podem alterar significativamente o comportamento e o rendimento dos colaboradores, por isso a administração da empresa, junto à psicologia organizacional, deve estar atenta a esses sinais. Por exemplo, é necessário que haja um maior cuidado para que ninguém fique sobrecarregado caso ocorra a diminuição do quadro de funcionários, a fim de evitar desgastes e conflitos.

- **Liderança e trabalho em equipe:** questões como a motivação e o trabalho em equipe estão diretamente ligados à liderança. Os líderes da equipe e da empresa devem consultar as informações proporcionadas pelos psicólogos organizacionais para entender melhor as necessidades da sua equipe e assim motivá-los da maneira correta. A relação entre chefe e funcionário não deve ser apenas “um manda e o outro obedece”, pois, um bom líder deve saber dialogar com seu grupo de trabalho e entender suas necessidades e objetivos para determinar metas que, mesmo que sejam desafiadoras, sejam possíveis de serem realizadas. Dessa forma, há uma relação positiva para ambos os lados, pois as metas empresariais são atingidas e o ambiente se mantém harmônico e respeitoso.

2.5 Como implementar a Psicologia Organizacional?

Para uma boa implementação da psicologia organizacional, a administração da empresa deve formar uma equipe com psicólogos organizacionais e profissionais de RH. Existem dois tipos de consultorias desses profissionais: a interna, que conta com os consultores da própria empresa que já estão envolvidos com a cultura da companhia; e a externa, que é realizada por uma equipe contratada temporariamente para resolver questões específicas. Vale ressaltar que esta implementação gera custos. Entretanto, essas despesas não devem ser vistas como prejuízo, mas sim como investimento. Afinal, é uma ótima ferramenta para promover a qualidade de vida no negócio.

2.6 Quais são seus benefícios?

São vários os benefícios trazidos pela psicologia organizacional para a organização. Primeiramente, podemos destacar que ela promove o aumento do bem estar e a satisfação dos funcionários. Permite a resolução de problemas com soluções criadas junto à equipe. Também promove melhorias no ambiente organizacional e nas condições de trabalho, através da ergonomia, da estruturação do espaço físico, da mediação de

conflitos, entre outros.

Além disso, a psicologia organizacional mapeia a cultura da organização, conhecendo a fundo a empresa onde atua, possibilitando a criação de políticas adequadas a cada situação. Com isso, também favorece a redução da rotatividade na empresa (conhecido como *turnover*), diminuindo os custos com novas admissões, doenças ocupacionais e licenças de saúde.

2.7 Psicologia Organizacional X Coach

Há quem confunda Coach com Psicologia Organizacional. Entretanto, enquanto o coach tem uma abordagem mais individual, visando o autoconhecimento e evolução pessoal do seu cliente, a psicologia organizacional atua considerando a coletividade, focando em pontos que tragam ganhos tanto individuais quanto para a equipe e a empresa como um todo.

3 CONCLUSÃO

Após essa pesquisa, foi possível concluir que a Psicologia Organizacional é fundamental para o funcionamento de diversos aspectos da empresa. Foi mostrado que a relação entre o trabalho e o ser humano foi ficando cada vez mais complexa, necessitando de uma ferramenta que desse conta de entender e balancear os benefícios para os dois lados. Esta ferramenta é a Psicologia Organizacional.

É esta área do estudo que se preocupa em manter alinhadas as necessidades dos trabalhadores com os objetivos da empresa; que proporciona melhores condições de trabalho e aumenta a produtividade da equipe. É ela que conhece a cultura da organização por inteiro e elabora técnicas para montar a melhor equipe, dar o melhor treinamento e assistência, e proporcionar segurança para os administradores e seus colaboradores, e assim, contribuindo para um resultado financeiro positivo.

Portanto, conclui-se que sim, a Psicologia Organizacional possui uma grande importância para o mundo dos negócios e pode contribuir para a melhoria de diversos aspectos organizacionais. Sendo assim, é um investimento que vale a pena para aperfeiçoar ainda mais a organização, mantendo um ambiente saudável e produtivo.

4 REFERÊNCIAS

ANDRADE, Sílvia P. C. de; TOLFO, Suzana da R.; DELLAGNELO, Eloise H. L. **Sentidos do trabalho e racionalidades instrumental e substantiva: interfaces entre a administração e a psicologia.** 2012. Disponível em: <
https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1415-65552012000200003&script=sci_arttext >
Acessado em: 09 fev. 2021.

DIAS, Juliano de Paula. **Psicologia aplicada na Administração.** Disponível em:
<<https://monografias.brasescola.uol.com.br/administracao-financas/psicologia-aplicada-na-administracao.htm>> Acessado em: 10 fev. 2021.

Fundação Instituto de Administração. **Psicologia organizacional: qual a função e como atuar na área.** 2020. <<https://fia.com.br/blog/psicologia-organizacional/>>
Acessado em: 12 fev. 2021.

Kenoby. **Psicologia Organizacional: tudo o que você precisa saber.** Disponível em:
<<https://kenoby.com/blog/psicologia-organizacional/>> Acessado em: 18 fev. 2021.