

PSICOLOGIA, ORGANIZAÇÕES E TRABALHO NO BRASIL: AVANÇOS RECENTES.

Justificativa: Psicologia, organizações e trabalho no Brasil: avanços recentes é um projeto que vem sendo desenvolvido há quase duas décadas, por cerca de 30 pesquisadores, a maior parte deles vinculados ao Grupo de Trabalho em Psicologia Organizacional e do Trabalho – GTPOT, da Associação Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Psicologia – ANPEPP, filiados a várias universidades no território nacional. Está focado na produção de um texto acadêmico, para uso no ensino de Psicologia Organizacional e do Trabalho, tanto de graduação como de pós-graduação. Tem como característica distintiva a busca atenta de resultados de pesquisa da área e casos práticos característicos da realidade do País, nos diversos segmentos. Passa, nos últimos meses, por um processo de revisão com vistas a ampliar e atualizar as informações que veicula, com base na literatura recente. Os participantes desta Mesa Redonda são os organizadores do projeto. Propõem sintetizar e levar à discussão dos congressistas os avanços observados na área na última década, sobretudo no contexto brasileiro.

ORG - Psicologia Organizacional e do Trabalho

PSICOLOGIA E PROCESSOS ORGANIZACIONAIS. José Carlos Zanelli
(Departamento de Psicologia, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, SC)

O que mantém as pessoas em torno de tarefas e objetivos organizacionais? Que fenômenos e processos definem unidades coletivas – sejam os grupos, as equipes ou as organizações inteiras? Como compreender as tensões e conflitos que cercam esses níveis da vida em coletividade de trabalho? A busca de respostas a tais questões é necessária para diferenciar e relacionar conceitos como os de socialização organizacional, ocupacional e organizacional. É preciso caracterizar o processo pelo qual o indivíduo aprende a se inserir nos grupos e na própria organização, analisar as implicações dessa socialização e as ações que o profissional pode realizar, para melhor fundamentá-la. Grupos diferencem de equipes; portanto, são requeridas competências para distinguir e relacionar tais conceitos e analisar como os estudos sobre grupos e equipes podem ser aplicados às organizações e auxiliar no entendimento dos seus processos. No nível organizacional e de sua interface com o meio, poder, cultura e liderança são processos em estreitas conexões. Para compreender o poder, devem ser observadas as coalizações que se formam continuamente tanto no âmbito interno como externo à organização. Assim, cabe descrever a evolução histórica dos estudos sobre poder, conceituá-lo, estabelecer interconexões entre os níveis micro, meso e macro e identificar métodos para efetuar a análise do fenômeno. Tal dimensão tem relevância incontestável na construção da cultura ou, em outras palavras, revela-se interdependente da cultura organizacional. Então, é indispensável desenvolver capacidades profissionais para diferenciar e relacionar os conceitos de cultura nacional e organizacional, subcultura e contracultura nas organizações. Também é preciso descrever o processo de desenvolvimento cultural e seus níveis de análise, sugerir possibilidades metodológicas para o diagnóstico e discutir alternativas de mudança da cultura nas organizações. O processo de liderança, por sua vez, complementa ou sustenta o mosaico de conexões. São habilidades relevantes para lidar com o fenômeno da liderança: identificar estratégias para desenvolver líderes; problematizar a ideia determinista de que se nasce líder; oferecer subsídios concretos para a gestão da própria liderança nas organizações; contextualizar os desafios, tendências e perspectivas para os líderes, liderados e organizações; analisar aspectos éticos da liderança no mundo corporativo atual, ou refletir sobre a quem os líderes servem. Finalmente, especial destaque se dá à diversidade cultural no contexto de trabalho, pela importância de temas como inovação e responsabilidade social. Manifestações como estereótipos, preconceito, discriminação, identidade social e contato intergrupal nas organizações, fazem parte da pauta das preocupações contemporâneas. São demandadas ao profissional psicólogo competências para definir diversidade cultural no contexto de trabalho, descrever pesquisas sobre demografia organizacional e grupos de identidade, em questões relativas a gênero, etnia e orientação sexual. Outras competências estão relacionadas com identificar abordagens para o estudo e gerenciamento da diversidade e avaliar seu impacto nos indivíduos e nas organizações.

Palavras chave: processos organizacionais

Outro

ORG - Psicologia Organizacional e do Trabalho

O INDIVÍDUO NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL. *Jairo Eduardo Borges-Andrade* (Departamento de Psicologia Social e do Trabalho, Universidade de Brasília, Brasília, DF)

A singularidade individual nas organizações se assenta nas interações humanas características das comunidades de trabalho. Em outras palavras, os processos individuais, ou psicológicos, só podem ser compreendidos pela análise das contínuas relações do trabalhador com as características do contexto, é claro, tendo-se em conta a base do que cada um desenvolveu até adentrar como participante de uma organização. Entre os referidos processos, talvez o mais difundido seja a motivação para trabalhar. Tão logo surgiram as críticas ao modelo taylorista-fordista, que resultaram na Escola de Relações Humanas, o fenômeno da motivação despontou como renitente objeto de pesquisa. Por isso, é relevante adquirir capacidades de definir motivação, caracterizar os modelos de classificação de suas teorias, descrevê-las e identificar os seus limites, identificar os fatores mediadores entre motivação e desempenho, bem como reconhecer o estágio de desenvolvimento das pesquisas do fenômeno. O estudo da cognição nas organizações, por sua vez, é bem mais recente, embora tenha se intensificado nos últimos anos. No que concerne à formação do psicólogo, sua relevância está ligada a ser capaz de caracterizar e integrar as abordagens cognitivistas que têm focos nos processos micro e macror organizacionais, descrever o campo de estudos sobre cognição e organização e a perspectiva histórica associados a tais abordagens, utilizar esquemas e mapas cognitivos para compreender e analisar fenômenos e processos organizacionais e identificar possibilidades de aplicação de tais abordagens na prática. Complementar a tais processos, o exame das emoções e afetos no trabalho é notório, como competência requerida ao psicólogo. Assim, é relevante delimitar e relacionar os conceitos, as abordagens e as teorias concernentes a esse tema, discorrer sobre as contribuições da pesquisa que foi feita sobre condições de trabalho e afetividade e identificar possibilidades de aplicação desse conhecimento na prática profissional. A aprendizagem, outro processo de imprescindível aprofundamento, é considerada em suas concepções e teorias para que o profissional da Psicologia utilize sistemas de classificação de competências, princípios para medir e promover a aprendizagem e sua transferência nos contextos organizacionais e de trabalho. Não menos importante, é esperado que o profissional saiba descrever o trabalho como um fenômeno social que estrutura a identidade do indivíduo e afeta sua saúde. Além disso, que saiba analisar e comparar diferentes abordagens de diagnóstico e intervenção em saúde mental no trabalho. Finalmente, os vínculos do indivíduo com a organização e com o trabalho são imprescindíveis para desenvolver uma visão multidisciplinar de fenômenos como a satisfação e o envolvimento, as relações de trocas econômicas e sociais, percepções de reciprocidade, suporte, justiça e comprometimento. É preciso aprender a diferenciar tais vínculos e identificar a interdependência entre eles – o que permite avaliar as consequências dos mesmos e planejar ações de diagnóstico e intervenção.

Palavras chave: organizacional, indivíduo

Outro

ORG - Psicologia Organizacional e do Trabalho

TRABALHO, ORGANIZAÇÕES E ATUAÇÃO PROFISSIONAL DO PSICÓLOGO. *Antonio Virgílio Bittencourt Bastos (Departamento de Psicologia, Universidade Federal da Bahia, Salvador, BA)*

O contexto de trabalho é relevante para a Psicologia Organizacional e do Trabalho na medida em que compõe fatores multideterminantes dos comportamentos humanos. O fenômeno trabalho é debatido na perspectiva da construção da ideologia que o glorificou, até a discussão do esgotamento do modelo taylorista-fordista e as profundas mudanças que ocorreram nos anos recentes. As organizações, por sua vez, como lócus privilegiado do trabalho, estão submetidas às interrelações entre as dimensões econômica e política, em nível global. São compreendidas como um fenômeno social que estrutura a vida cotidiana e a dinâmica das sociedades contemporâneas. A estrutura, a estratégia, a tecnologia e o ambiente são dimensões críticas para a análise das organizações. Conceituar e caracterizar tais dimensões, formular possíveis relações entre elas, comparar as perspectivas teóricas que fundamentam a análise e identificar as tendências de desenvolvimento das organizações faz parte das competências do psicólogo que atua na área. Além do mapeamento dessas complexidades, é necessário desenvolver ferramentas conceituais de análise das condições de contexto que podem estar associadas ao comportamento humano no trabalho e nas organizações. Portanto, compreender o trabalho e as organizações como fenômenos complexos, multideterminados e imbricados, em sua dinâmica e em suas interações, é um desafio, não só para os pesquisadores, mas, extensivamente, para todos que os escolhem como foco de sua atividade profissional. As transformações no mundo do trabalho, é claro, afetam diretamente a atuação do psicólogo em sua inserção profissional. Impõe conhecer a constituição da área no Brasil e no mundo, seus âmbitos de intervenção e suas interfaces com outras áreas de conhecimento, as práticas tradicionais e inovadoras, bem como as condições que conduziram a elas, as dificuldades e os limites. Uma das restrições recorrentes diz respeito à incapacidade do profissional que não dispõe de ferramentas de pesquisa ou de acesso à produção do conhecimento. Mais do que isso, é preciso reconhecer as características essenciais do pensamento científico e do processo de pesquisa. São competências que se constituem em pontos de partida para, do ponto de vista da prática psicológica profissional, assumir o desafio de lidar com os problemas relacionados ao trabalho e às organizações. Cada vez mais, a complexidade e as contradições que cercam o mundo do trabalho e das organizações estarão a exigir profissionais com elevada competência para articular conhecimentos e disposições científicas à habilidade de propor, executar e avaliar intervenções. Pelos motivos que aqui estão expressos é que se faz a defesa cerrada de resistência aos cantos de sereia que proliferam na área, como um dever ético e um compromisso social.

Palavras chave: organizações, trabalho

Outro

ORG - Psicologia Organizacional e do Trabalho