

A influência da Psicologia Organizacional no bem-estar do trabalhador

Ana Claudia dos Santos Peccinini (UNIFAMA)¹

Resumo: O presente artigo tem por objetivo identificar a importância do psicólogo organizacional, visando sua função e influência para os bem estar e desenvolvimento na empresa e quais os benefícios trazidos. Esta profissão vem cada vez mais ganhando seu espaço, atualmente está entre a segunda maior área de atuação seguida pelos psicólogos, perdendo apenas para clínica, é responsável por estudar os fenômenos comportamentais e psicológicos dentro ambiente de trabalho, possuindo como objetivo prezar o bem estar das empresas e seus colaboradores, trazendo assim maior qualidade de vida no trabalho. A implantação do profissional da psicologia nas empresas, tem a função realizar atividades para além de tornar o espaço satisfatório, também auxiliar na seleção de pessoas que realmente tenham perfis para determinados cargos, trazendo como benefícios para empresa uma menor rotatividade, possuindo assim funcionários satisfeitos e um espaço com qualidade de vida e automaticamente por este motivo o aumento da produtividade e reconhecimento da empresa. Este artigo trata-se de uma pesquisa teórica qualitativa de embasamentos, realizada através de referências bibliográficas em artigos científicos do google acadêmico. Portanto através desta coleta de dados será possível identificar os benefícios do Psicólogo organizacional para o bem estar da empresa e de seus colaboradores.

Palavras-chave: Psicólogo, trabalho, bem estar.

Abstract: This article aims to identify the importance of the organizational psychologist, aiming at its function and influence for the well-being and development in the company and what benefits it brings. This profession is increasingly gaining its space, it is currently among the second largest area followed by psychologists, second only to clinical practice, it is responsible for studying behavioral and psychological phenomena within the work environment, with the objective of valuing the well-being of companies and its employees, thus bringing a better quality of life at work. Therefore, the implementation of the psychology professional in companies has the function of carrying out activities in addition to making the space satisfactory, also helping in the selection of people who really have profiles for certain positions, bringing as benefits to the company a lower turnover of employees, having in it satisfied employees and a space with quality of life

¹Ana Claudia dos Santos Peccinini, acadêmica em Psicologia, 10º Semestre da Faculdade de Guarantã do Norte – UNIFAMA. Mantida pela UNIFAMA – União das faculdades de Mato Grosso. Faculdade de Ciências Sociais de Guarantã do Norte-MT, Rua Jequitibá, nº 40, Jardim Aeroporto. Cep.: 78520-000. E-mail:claudiaanamtpa@gmail.com. Junho de 2022.

and automatically for this reason the increase in productivity and recognition of the company. This article is qualitative theoretical research of foundations, carried out through bibliographic references in scientific articles from google academic. Therefore, through this data collection, it will be possible to identify the benefits of the organizational psychologist for the well-being of the company and its employees.

Keywords: Psychologist, work, well-being.

1. INTRODUÇÃO

A psicologia Organizacional vem cada vez mais ganhando seu espaço nas empresas, atualmente está entre a segunda maior área de atuação seguida pelos psicólogos, perdendo apenas para clínica. Esta área tem como principal objetivo o estudo da relação entre o homem e o trabalho, promovendo a saúde e o bem estar na empresa, o que afeta diretamente no desenvolvimento e produção de seus funcionários, suas funções dentro das empresas geralmente são recrutamento e seleção, treinamento de pessoas, orientação profissional e etc. visando os benefícios de um ambiente harmonioso que seja capaz de deixar os funcionários felizes e satisfeitos. A implantação do profissional da psicologia nas empresas vem mostrando cada vez mais resultado quando se trata de bem estar e qualidade de vida, aplicando técnicas eficazes e precisas o psicólogo organizacional colabora para um bom desenvolvimento e desempenho dos funcionários, tendo assim maior qualidade de vida. Mais a final, o que realmente é qualidade de vida no trabalho?

De acordo com Chiavenato (2010) a qualidade de vida no trabalho é um constructo complexo que envolve uma constelação de fatores, como: Satisfação com o trabalho executado, as possibilidades de futuro na organização, o reconhecimento pelos resultados alcançados, o salário percebido, os benefícios auferidos, o relacionamento humano dentro da equipe e da organização, o ambiente psicológico e físico de trabalho, a liberdade de atuar e responsabilidade de tomar decisões e a possibilidade de estar engajado e de participar ativamente na organização.

Segundo Silvia; Bernardo; Maeno e kato (2010) o adoecimento está diretamente ligado a modernização do trabalho, sendo causados por excessiva cobrança aos trabalhadores na geração de lucros e resultados e sem um olhar atento sobre a subjetividade de cada indivíduo, e é exatamente aí que entra a profissional da psicologia,

seus benefícios para empresa é a princípio a qualidade de vida e o bem estar dos trabalhadores e a partir disso conseqüentemente o aumento do desempenho e produtividade dos funcionários, causando assim benefícios para ambas as partes, é nítido a influência de um bom ambiente de trabalho para o desempenho das empresas, funcionários satisfeitos trabalham motivados e felizes.

2. JUSTIFICATIVA

A psicologia Organizacional é uma área de suma importância e que cada vez mais vem se expandindo nas Organizações, trazendo mais qualidade de vida no trabalho e auxiliando para um ambiente mais agradável e produtivo. A Psicologia organizacional é a área da psicologia que estuda os fenômenos comportamentais e psicológicos dentro ambiente de trabalho, tendo como intuito prezar o bem estar das empresas e seus colaboradores. O psicólogo Organizacional tem como principal objetivo colaborar para promoção de saúde e o bem estar na empresa, o que afeta diretamente no desenvolvimento e produção de seus funcionários,. Com a implementação do profissional da psicologia dentro das empresas, observasse uma grande melhora em questão de qualidade de trabalho, o psicólogo tem um olhar profissional referente ao bem estar dos trabalhadores e levando em consideração a necessidade de cada caso e como agir, percebesse que as empresas que já possuem este profissional estão obtendo funcionários mais felizes que ao trabalharem em um bom ambiente apresentam maior desempenho e produtividade.

3. METODOLOGIA

A pesquisa foi realizada dentro do levantamento bibliográfico que agregam conhecimentos ao trabalho, referente a influência da Psicologia para o bem estar do trabalhador, e de forma identificar a importância do psicólogo organizacional e os benefícios causados para empresa e seus colaboradores. A pesquisa bibliográfica qualitativa teve como objetivo o conhecimento sobre os trabalhos dos psicólogos dentro das empresas, apresentando as funções que podem ser desenvolvidas por eles, mostrando os vários pontos de vista e investigação feitas, por autores que buscam através do meio científico comprovarem esta hipótese.

Segundo Fernandes (1996) a qualidade de vida no trabalho pode ser vista como uma estratégia, cujo intuito é aliar os interesses individuais ao da organização para atingir um bem comum. Portanto no intuito principal dessa profissão no mercado de trabalho seria de desenvolver intervenções capazes de tornar um ambiente de qualidade trazendo bem estar e lucros não somente para empresa mais também para os colaboradores. A partir de ambiente de trabalho de qualidade e com bem estar, os colaboradores sente-se motivados. O termo motivação pode ser interpretado como o processo pelo qual um conjunto de razões ou motivos explica, induz, incentiva, estimula ou provoca algum tipo de ação ou comportamento humano. Maximiano (2000), isto é, um funcionário motivado possui a capacidade de produzir mais trazendo assim benefícios para ambas as partes.

4. DISCUSSÃO DE RESULTADOS

4.1. O SURGIMENTO DA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL NO BRASIL

No decorrer dos anos surgiram inúmeros profissionais interessados em estudos relacionados ao mundo do trabalho e sua importância, porém existem alguns nomes que merecem ser destacados ao se tratar desse assunto, entre eles, Patrizi, em Modena, que em 1899 criou um laboratório para pesquisar a fadiga; Kraepelin, na Alemanha, e Mosso, na Itália, que nos anos 90 estudaram aspectos psicofisiológicos relacionados à carga de trabalho; Lahy, na França, um dos precursores na utilização de testes na seleção de trabalhadores; e Scott, que, em 1903, publicou o livro *he theory of Advertising*, sobre a psicologia da publicidade (ZANELLI; BORGES-ANDRADE; BASTOS, 2014). O objetivo principal desses estudos seriam entender o homem e sua relação com o mercado de trabalho, ressaltando qualidades e especificações para que se enquadrassem a cada tipo de cargo, e quais os problemas derivados da sobrecarga e de um ambiente de trabalho sem qualidade de vida.

Também conhecida como a sigla (POT) a psicologia Organizacional e do trabalho surgiu juntamente com a grande industrialização dos principais países ocidental, por volta do século XIX início do século XX, com os aumento das industriais também tornou-se necessário pensar no bem estar de seus funcionários e no bom desenvolvimento dos

mesmo .Segundo (BORGES, 2010) a partir do processo de regulamentação da profissão de psicologia na década de 1960, foi possível incluir fatos, eventos e estudos que mencionam a POT , e foi nas universidades, principalmente em São Paulo, no Rio de Janeiro e em Pernambuco, que aconteceram as primeiras experiências em psicologia organizacional no brasil que se refere à psicometria (WELL, 2005) ,e foi a partir de então que passou a iniciar-se a utilização de teste como por exemplo o psicotécnico como processo de seleção.

Atualmente a presença de um profissional de psicologia nas empresas é algo que se tornou comum e necessário, com intuito de construir um ambiente de trabalho saudável a POT, hoje ocupa um importante espaço nas atividades profissionais, realizado atividades como recrutamento e seleção, treinamento de pessoas e orientação profissional e etc, causando grande impacto e trazendo as empresas um ambiente de trabalho inovador, levando em consideração a qualidade de vida profissional e o bem estar dos envolvidos.

4.2. A INFLUÊNCIA DA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL PARA AS EMPRESAS

A psicologia Organizacional vem cada vez mais ganhando lugar nas empresas, os profissionais dessa área estão conquistando seu espaço com desenvolvimento de um trabalho capaz de tornar o ambiente mais agradável e satisfatório. Esta área da psicologia é responsável por estudar os fenômenos comportamentais e psicológicos dentro ambiente de trabalho, possuindo como objetivo prezar o bem estar das empresas e seus colaboradores, trazendo assim maior qualidade de vida no trabalho.

Chiavenato (2008) relata que a qualidade de vida implica em criar, manter e melhorar o ambiente de trabalho, seja em suas condições físicas, psicológicas e sociais. Dessa forma o psicólogo contribui para que ambiente se torne de maior qualidade e com isso trazendo benefícios para ambas as partes, pois com um ambiente de trabalho satisfatório o colaborador consegue trabalhar mais feliz e assim desempenhar um bom trabalho aumentando a produtividade da empresa e a geração de lucros. A qualidade de vida no trabalho está diretamente ligada à motivação, pois ela é responsável por afetar nas atitudes pessoais e comportamentais relevantes para a produtividade individual e grupal, tais como: motivação para o trabalho, adaptabilidade a mudanças no ambiente de

trabalho, criatividade e vontade de inovar ou aceitar mudanças e, principalmente, agregar valor à organização. (CHIAVENATO, 2010)

Portanto a influência do Psicólogo organizacional na empresa, é proporcionar atividades para que os funcionários se sintam acolhido, reconhecido e direcionado ao ambiente que melhor se enquadra. Isso ocorre desde a contratação onde são aplicados testes para identificar os perfis necessários para cada cargo, assim trazendo funcionários capacitados para função e também realizando atividades e auxiliando a gestão da empresa para que possuam um ambiente de trabalho de qualidade.

4.3. FUNÇÕES E BENEFÍCIOS DA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

O psicólogo Organizacional é o profissional da Psicologia que desenvolve seu trabalho juntamente com a equipe do RH, tenho como intuito tornar o ambiente de trabalho um lugar satisfatório e com qualidade de vida. Segundo Andréa D. Pesca (2011), a psicologia organizacional e do trabalho, engloba fatores relacionados à produção, ao desempenho e à relação humana dentro das organizações direcionando-se ao trabalho e ao trabalhador dentro do contexto organizacional.

Para que seu trabalho consiga ser desenvolvidos com qualidade e trazendo benefícios tanto para empresa e seus colaboradores é necessário um leque de profissionais capacitados, uma equipe multidisciplinar, isto é, a tão famosa equipe de recursos humanos. A seleção de recursos humanos pode ser definida como a escolha do homem certo para um cargo específico e que esteja qualificado para tal, visando manter ou aumentar a eficiência e o desempenho das pessoas. (MONOGRAFIAS BRASIL ESCOLA, 2000 a 2005).

Portanto a implantação do profissional da psicologia nas empresas, tem a função realizar atividades para além de tornar o espaço satisfatório, também auxiliar na seleção de pessoas que realmente tenham perfis para determinados cargos, trazendo como benefícios para empresa uma menor rotatividade de funcionários, tendo nela funcionários satisfeitos e um espaço com qualidade de vida e automaticamente por este motivo o aumento da produtividade e reconhecimento.

4.3 FUNÇÃO E ATUAÇÃO DO PSICOLOGO ORGANIZACIONAL

Desde a Revolução industrial, já existem muitas reclamações feitas pelos funcionários referentes a fatores que prejudicam o desenvolvimento e a realização do trabalho de forma correta na empresa, problemas como a falta de segurança, baixos salários e o não reconhecimento do colaborador são fatores responsáveis pelo desenvolvimento de patologias tanto físicas como mentais. A atuação do profissional de psicologia inserido nas empresas tem como responsabilidade zelar pela saúde do trabalhador por meios de práticas que previnam o adoecimento mental.

Atualmente a prática do psicólogo em ambientes de trabalho vai além dos antigos modelos da Psicologia industrial, com as tradicionais tarefas de recrutamento, seleção, treinamento e acompanhamento de funcionários (McCormick; Tiffin, 1977) O objetivo deste profissional muito além de focar apenas na contratação de um bom funcionário, é também de estar presente auxiliando os gestores a compreender o desenvolvimento humano e lidar com isso. Hoje o psicólogo Organizacional atua nas instituições auxiliando compreende os estudos sobre tomada de decisão, motivação, clima organizacional, liderança, comunicação interpessoal, desenvolvimento de recursos humanos, entre outros (Bergamini, 1982). As tarefas desenvolvidas pelo psicólogo, juntamente com uma equipe multidisciplinar do RH, são capazes de influenciar para tornar-se um ambiente de trabalho com qualidade, levando em consideração os inúmeros benefícios trazidos a partir disto. A implantação do mesmo na empresa é uma das grandes responsáveis por um bom ambiente de trabalho e a qualidade de vida.

A atuação hoje desenvolvida por este profissional implica segundo Zanelli (2002) como funções e atuação, realizar diagnóstico e proposições sobre problemas organizacionais ligados aos recursos humanos, promover treinamento e desenvolvimento de pessoal, realizar projetos de avaliação de desempenho, implantar política de estágios na empresa, desenvolver em equipe multiprofissional, a política de saúde ocupacional, desenvolver ações de assistência psicossocial que facilitem a integração do trabalhador, promover vagas existentes na organização, efetuar movimentação interna de pessoal e implantar e atualizar plano de cargos e salários. Além do que muitos pensam, é cada vez mais comum funcionários apresentarem problemas psicológicos em seu ambiente de trabalho

Portanto o psicólogo organizacional é uma profissão de extrema importância, sua atuação nas empresas muito além de auxiliar nas contratações e situações de rotatividade auxilia nos cuidados psicológicos mantendo assim uma equipe orientada e saudável.

5. CONCLUSÃO

A partir de pesquisas bibliográficas referentes ao tema central do artigo, observasse o aumento da atuação do psicólogo organizacional, sendo atualmente a segunda maior área exercida pela psicologia, a área organizacional e do trabalho vem cada vez mais ganhando seu espaço, sendo contribuinte para o que podemos chamar de satisfação no trabalho, auxiliando as empresas em um bom desenvolvimento de cargos e carreiras iniciando desde a melhor escolha na contratação até a convivência durante o cotidiano. Esta área que vem se tornando populosa e até mesmo fundamental, tendo um papel indispensável. O psicólogo organizacional trabalha com técnicas e maneiras capazes de auxiliar para que o ambiente de trabalho seja satisfatório, tendo benefícios não só para a empresa mais também visando os trabalhadores que fazem parte deste núcleo. Colaborando para que diminua rotatividade e que os colaboradores sintam satisfeitos em fazer parte da mesma, o psicólogo Organizacional tem como objetivo de trabalho auxiliar primeiramente a empresa para que consiga sem perder lucros proporcional aos colaboradores um ambiente de trabalho tranquilo, e também os colaboradores que a partir de um bom ambiente conseguem desenvolver suas atividades trabalhistas com maior produtividade.

Portanto a psicologia Organizacional, vem contribuindo para um ambiente de trabalho agradável e satisfatório, trazendo assim bem estar e qualidade de vida para o desenvolvimento da empresa e seus funcionários, fazendo com que ambas as partes lucrem com isto, pois um funcionário satisfeito é capaz de produzir com rapidez e qualidade aumentando sua produtividade e automaticamente a empresa conseguirá gerar mais lucros e ganhar com isso. A implantação desse profissional vem se tornando cada vez mais comum, utilizando praticas capazes de evitar problemas mentais e psicológicos futuros, as empresas acabam possuindo cada vez mais funcionários de qualidade que além de serem capacitados e se enquadrem em suas funções por sua contratação serem feitas a partir de testesque selecionam cargos e carreiras também possui um bom ambiente gerando assim renomeação e lucros.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BORGES, Livia de Oliveira. A Psicologia do Trabalho e das Organizações no Brasil loresce? Estudos de Psicologia, Natal, v. 15, n. 3, p. 277-279, dez. 2010..

CHIAVENATO .Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CHIAVENATO,Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

FERNANDES, Eda Conte. Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para melhorar. 2ed. Salvador: Casa da Qualidade, 1996

MAXIMIANO, Antonio César Amaru. Teoria geral da administração: da escola científica a competitividade na economia globalizada. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

MONOGRAFIAS BRASIL ESCOLA. Recrutamento e Seleção: uma Revisão Bibliográfica. (entre 2000 e 2005).

PESCA, Andréa D. Psicologia Organizacional. Natal: Edunp, ed.1, p.33,34, 2011.

SELIGMANN-SILVA,Edith;BERNARDO,Márcia Hespanhol; MAENO, Maria e KATO, Mina. **O mundo contemporâneo do trabalho e a saúde mental do trabalhador**.Revista brasileira de saúde ocupacional [online]. 2010, vol.35. n.122. pp.187-191.ISSN 03037657. Disponível em <http://dx.doi.org/101590/S0303-76572010000200002>.

WELL, Pierre. Evolução da psicologia industrial e organizacional no Brasil. Arquivos Brasileiros de Psicologia Aplicada, Rio de Janeiro, v. 24, n. 3, p. 7-13, set. 2005.

ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt. Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil. In: ZANELLI, J. C.; BASTOS, A. V. B.; RODRIGUES, A. C. de A. (Orgs.). Campo proissional do Psicólogo em Organizações e no Trabalho. Porto Alegre: Artmed, 2014. p. 549-582.