

A VISÃO DOS GESTORES DE EMPRESAS DE CHAPECÓ SOBRE AS CONTRIBUIÇÕES DO PSICÓLOGO PARA AS ORGANIZAÇÕES

Carla Andreza Zeni*
Sayonara de Fátima Teston**

Resumo

Este estudo teve como objetivo principal identificar quais são as contribuições do psicólogo para as organizações de médio ou grande porte associadas à Associação Comercial e Industrial de Chapecó (ACIC), na visão dos gestores de empresas que ainda não possuem profissionais psicólogos em seu quadro funcional. Os objetivos específicos foram identificar as expectativas dos gestores dessas empresas acerca das funções do psicólogo organizacional e verificar oportunidades profissionais na área da psicologia organizacional na opinião deles para o mercado chapecoense. A amostra foi constituída por 20 gestores de empresas. Trata-se, portanto, de um estudo de caso com levantamento de dados realizado por meio de pesquisa documental e de aplicação de questionário. Os dados foram posteriormente analisados de forma quali-quantitativa por intermédio dos métodos de análise de conteúdo e da estatística descritiva. Concluiu-se por meio deste estudo que o trabalho dos psicólogos organizacionais é significativo para as organizações de trabalho e, entre as principais contribuições citadas, estão aquelas que possuem ligações com a cultura organizacional, como intervenções com os líderes, resolução de conflitos intergrupais, contratação, recrutamento e seleção de pessoas. Porém, estas empresas que afirmam essa importância não possuem profissionais da psicologia atuando diretamente nessas funções, o que indica um importante campo de trabalho a ser conquistado.

Palavras-chave: Psicologia organizacional. Contribuições. Gestores. Empresas.

1 INTRODUÇÃO

As contribuições do psicólogo, por meio do uso de estratégias e instrumentos específicos, têm como objetivo identificar e contribuir com soluções para problemas de ordem organizacional. Entre os objetivos da psicologia organizacional estão a colaboração aos gestores para melhor desempenho da empresa por meio das pessoas que dela fazem parte. Esta pesquisa teve como objetivo geral identificar quais são as contribuições do psicólogo para as organizações de médio ou grande porte associadas à Associação Comercial e Industrial de Chapecó (ACIC), na visão dos gestores de empresas que ainda não possuem profissionais psicólogos em seu quadro funcional.

Os objetivos específicos envolveram identificar as expectativas dos gestores de empresas de médio ou grande porte associadas à ACIC de Chapecó acerca das funções do psicólogo organizacional; bem como, a verificação de oportunidades profissionais na área da psicologia organizacional em Chapecó. Para contribuir com o desenvolvimento da pesquisa, realizou-se a revisão bibliográfica principalmente acerca das atribuições do psicólogo que atua nas organizações.

Por intermédio de um percurso metodológico que envolveu a pesquisa documental por meio do levantamento dos dados da ACIC e a pesquisa de campo com a aplicação de um questionário com perguntas fechadas e abertas, analisou-se uma amostra constituída por vinte gestores de empresas de médio e grande porte de Chapecó, Santa Catarina. A análise quali-quantitativa por meio dos métodos de análise de conteúdo e da estatística descritiva dos dados permitiu uma visão abrangente da realidade encontrada sobre os psicólogos organizacionais permitindo identificar sua importância dentro das unidades empresariais do ponto de vista dos gestores chapecoenses.

* Graduanda em Psicologia pela Universidade do Oeste de Santa Catarina; auxiliar administrativo na Universidade do Oeste de Santa Catarina de Chapecó; carla.zeni@unoesc.edu.br

** Graduada em Psicologia pela Universidade de Passo Fundo; Especialização em Gestão de RH pela Universidade do Oeste de Santa Catarina; Mestranda em Administração pelo Mestrado Profissional em Administração na Universidade do Oeste de Santa Catarina; Professora na Universidade do Oeste de Santa Catarina de Chapecó; Av. Nereu Ramos, 3777-D, Bairro Seminário, 89813-000, Chapecó, SC; sayonara.teston@unoesc.edu.br

2 CONCEITOS E PAPÉIS DA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

No decorrer do tempo, a Psicologia se desdobrou em diferentes correntes teóricas e em várias ênfases, entre elas, uma das mais citadas e pesquisadas e objeto desta pesquisa, é a ênfase da Psicologia Organizacional. Por existir diversas maneiras do ser humano ser e agir, a psicologia desdobrou-se em diferentes as áreas de ação. O estudo do homem enquanto participante operante de uma organização fica a cargo da Psicologia Organizacional. Como o objetivo geral da pesquisa trata das contribuições do psicólogo para as organizações na visão dos gestores, torna-se importante apresentar os conceitos sobre as atribuições do psicólogo organizacional segundo diferentes teóricos no decorrer da história dessa profissão.

Percebe-se que a psicologia, antes de se tornar organizacional, era nomeada como psicologia industrial. Sena e Silva e Braz (2004) abordam a história da psicologia e apontam que assim como muitos saberes psicológicos, a psicologia industrial formou-se no período das duas grandes Guerras Mundiais, com reconhecimento a partir do ano de 1924. Nesse período, foram feitas pesquisas sobre as condições de trabalho e foi nesse ínterim que começou a se pensar em novas formas do ser humano exercer o seu trabalho. Sena e Silva e Braz (2004) relatam que a psicologia organizacional é considerada uma criação do século XX, pois teve início no final do século XIX. Os primeiros trabalhos de psicologia organizacional concentravam-se em questões de desempenho no trabalho e eficiência, e eram feitos por psicólogos experimentais. Os principais fundadores são Hugo Munsterberg e Walter Dill Scott, ambos psicólogos experimentais que tinham interesse em testes psicológicos e seleção de funcionários.

Outro grande influente foi Frederick Winslow Taylor, engenheiro de produção que estudava a produtividade de funcionários. Segundo esse autor, o funcionário deve ser designado a cada função de acordo com suas características. Deve haver treinamentos específicos para cada função e as pessoas devem ser recompensadas por sua produtividade, com o objetivo de melhorar o desempenho. Frank e Lílian Gilbreth, também engenheiros, aperfeiçoaram essa ideia com o estudo de formas mais eficientes para cada indivíduo desempenhar sua tarefa. O tempo e a movimentação também foram estudados, tendo como objetivo não apenas desenvolver de forma eficiente, mas também de forma rápida e assertiva (SENA; SILVA; BRAZ, 2004). Pela origem com certo viés quantitativo, pode-se observar que a natureza inicial das atribuições do psicólogo organizacional estava relacionada principalmente ao melhor desempenho da empresa.

Segundo Shein (1982), a Primeira Guerra Mundial foi importante para o desenvolvimento da psicologia, pois os profissionais dessa área colocaram em prática os pressupostos das teorias com os soldados por meio de instrumentos de avaliação. Com isso, desenvolveram novos testes de inteligência geral e pesquisas sobre capacidades físicas e mentais. Em 1924, vários estudos se tornaram clássicos, entre eles, o de Hawthorne, que envolve a influência de aspectos de infraestrutura da empresa no desempenho dos funcionários. Na Segunda Guerra Mundial, a psicologia organizacional também foi abordada, nesse momento, com foco em treinamento de pessoas. Dessa forma, as duas guerras foram marcos para a história e para a constituição da psicologia, pois iniciaram as atividades de recrutamento, seleção e avaliação psicológica, bem como as atividades de treinamento, todas muito presentes nas atividades de rotina, não apenas do psicólogo organizacional, mas do setor de recursos humanos atualmente.

Jacques (1999) atribui à psicologia organizacional as tarefas de recrutamento e seleção de pessoal, treinamento, avaliação de desempenho e demais rotinas dos recursos humanos. Observando essas considerações, pode-se pressupor que a psicologia organizacional implica uma área de estudo da psicologia aplicada a empresas, por meio de rotinas e práticas estruturadas. Porém, as atribuições do psicólogo organizacional parecem ultrapassar essas atividades. Uma caracterização dos papéis a serem desenvolvidos na psicologia organizacional pode ser:

[...] Explorar, analisar, compreender como interagem as múltiplas dimensões que caracterizam a vida das pessoas, dos grupos e das organizações, em um mundo crescentemente complexo e em transformação, construindo a partir daí estratégias e procedimentos que possam promover preservar e restabelecer a qualidade de vida e o bem-estar das pessoas. (ZANELLI; BORGES-ANDRADE; BASTOS, 2004, p. 467).

Com o tempo, o foco parece ter deixado de ser somente no desempenho da empresa, pois voltou-se a atenção para questões relacionadas à saúde dos trabalhadores e suas relações interpessoais. Bergamini (1982) propõe que o papel do psicólogo organizacional seja de acompanhar as pessoas no local de trabalho, observando as dificuldades, as angústias, as frustrações, os desentendimentos e os conflitos que podem aparecer. Para isso, é necessário que haja o aperfeiçoamento dos seus conhecimentos e habilidades e que esse profissional desenvolva atividades estratégicas de pesquisa, planejamento e consultoria. Logo, o psicólogo passou a ser visto como o profissional incumbido de cuidar de questões relacionadas à qualidade de vida no trabalho. Walton (1973, p. 18) define alguns elementos que precisam estar presentes para o alcance da qualidade de vida no trabalho, entre eles incluem-se: “[...] comunicações abertas, sistema de recompensa justo, preocupação com a saúde e segurança do trabalhador, participação e planejamento de trabalho.”

Shein (1982, p. 37) propõe que a psicologia organizacional é um campo de estudo “[...] intimamente vinculado ao reconhecimento de que as organizações são sistemas sociais complexos e de que quase todas as questões que se possa levantar têm de ser focalizadas de acordo com a perspectiva do sistema social em sua totalidade.” Zanelli (1995, p. 98) contribui com essa afirmação, dizendo que a psicologia organizacional pode ser amplamente empregada no Brasil para realizar estudos de cunho acadêmico ou teórico sobre as aplicações da psicologia no âmbito das atividades laborais ou das organizações de trabalho. Essa ênfase, também pode ser utilizada para conotar “[...] matizes político-ideológicas ou, mesmo, nos sentido direto das relações ou tarefas laborais.” Nesse sentido, pode-se afirmar que o papel do psicólogo organizacional parece ultrapassar as barreiras das rotinas de recursos humanos e alcança uma amplitude maior.

Aguiar (2002, p. 143), ressalta que “[...] o conhecimento científico da psicologia pode, em síntese, ser usado para liberar ou escravizar, para formar os indivíduos como seres atuantes ou como seguidores passivos.” Pode-se inferir que o psicólogo nas organizações pode atuar como agente de mudanças da cultura, dos valores, do clima e de diversos outros fatores, pois segundo Zanelli (2004, p. 184), esse profissional “[...] deve estar preparado para discutir o referencial científico-metodológico que sustenta sua prática e os resultados que obtém, mas preparado também para discutir os valores que sustentam diferentes direcionamentos do trabalho.”

Segundo Bergamini (1982), a psicologia aplicada à administração procura compreender como as pessoas vivem e resolvem seus problemas no seu meio de trabalho, observando as variáveis ambientais e comportamentais de cada funcionário. Assim, destacam-se também as contribuições do psicólogo relacionadas à gestão de pessoas. Porém, é conveniente ressaltar que esse é um papel da empresa em sua totalidade, não somente do profissional da psicologia, ou do setor de recursos humanos, onde geralmente o psicólogo atua. Para corroborar com essa afirmação, apresenta-se o pensamento de Aguiar (2002, p. 115), que nos diz que “[...] a administração pode ser entendida como um conjunto integrado e coerente de conhecimentos científicos das diferentes áreas do conhecimento humano, aplicados às organizações, de forma a levá-las a garantir a sua sobrevivência, eficiência e eficácia.”

Em síntese, percebe-se que as mudanças na área da psicologia organizacional terminam por configurá-la de uma forma que a distancia fortemente do seu início. Certamente, práticas tradicionais ainda permanecem no campo, inseridas em perspectivas de atuação bem mais amplas, mais diversificadas e estratégicas em termos de lidar com problemas mais globais no âmbito do trabalho (BORGES; MOURÃO, 2013). Um dos fatores que foram aperfeiçoados foi referente às rotinas de recrutamento, seleção e treinamento, que se tornaram mais voltadas à formação integral dos trabalhadores. Outro fator que pode ser citado é o fato do olhar ter saído dos processos de trabalho, para o trabalhador como indivíduo, e atualmente como participante de um grupo, por meio do desenvolvimento de programas de ergonomia e qualidade de vida no trabalho. A terceira mudança que pode ser mencionada é a participação do psicólogo em consultorias e em decisões estratégicas nas organizações.

Conforme as afirmações de Borges e Mourão (2013, p. 37), “[...] é evidente que todas essas transformações não significam que as tensões entre capital e trabalho estejam superadas ou até mesmo amortecidas,” mas sinalizam uma nova forma de lidar com esse conflito, privilegiando uma compreensão mais ampla do contexto e promove um local de trabalho mais saudável. Todas as empresas existem para gerar lucro e garantir sua sustentabilidade, porém, têm a ética como princípio limitador e básico de determinadas ações em busca de seus resultados.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Como *lôcus* para a pesquisa, elegeu-se o município de Chapecó, que tem apresentado um significativo crescimento econômico, principalmente na última década. Segundo o IBGE (2010), esse município possui 183.530 habitantes e 8.642 empresas atuantes no mercado, sendo constituído por 78.989 pessoas economicamente ativas, o que corresponde a 43,03% da sua população total. A renda *per capita* média de Chapecó cresceu 132,80% nas últimas duas décadas e a taxa média anual de crescimento foi de 54,31% no primeiro período e 50,86% no segundo período de 2010 (ATLAS DO DESENVOLVIMENTO HUMANO, 2013). Esses dados corroboram a afirmação de que o município escolhido para *lôcus* da pesquisa demonstra um importante potencial de crescimento econômico, o que sugere um espaço potencial para contratação de profissionais da psicologia.

Nesse município, selecionaram-se as empresas ligadas à ACIC, uma entidade empresarial representativa do comércio e da indústria; seus associados representam 85% da força econômica do município. Em 2012, a ACIC contava com um total de 95 empresas associadas e foram utilizadas para a pesquisa somente empresas com 100 ou mais funcionários. Salienta-se que, segundo o IBGE (2010), empresa de médio porte é aquela que possui entre 100 e 499 empregados; também pode ser considerada média se possuir faturamento superior a R\$ 2.400.000,00 de receita bruta anual. A empresa de grande porte possui 500 empregados ou mais ou receita bruta anual acima de R\$ 12.000.000,00. Para esta pesquisa, será excluído o critério receita bruta e incluído o critério de número de empregados pela facilidade de acesso aos dados.

Nesse sentido, escolheu-se como critério de inclusão da pesquisa somente empresas com gestão essencialmente em Chapecó, associadas à ACIC, com 100 ou mais funcionários, sem profissionais da psicologia em seu quadro funcional, o que totalizou a participação de 20 empresas. Trata-se, portanto, de um estudo de caso que, segundo Yin (2010, p. 39), é “[...] uma investigação empírica, que investiga um fenômeno contemporâneo, em profundidade e em seu contexto de vida real, especialmente quando os limites entre o fenômeno e o contexto não são claramente evidentes.” A forma como os gestores identificam as possíveis contribuições do psicólogo para as organizações nesta pesquisa caracteriza o estudo de caso.

Para o levantamento dos dados, fez-se uso da pesquisa documental, com levantamento de dados sobre as empresas participantes na ACIC. De acordo com Gil (2002, p. 45), a pesquisa documental “[...] vale-se de materiais que não receberam nenhum tratamento analítico ainda, ou que podem ser reelaborados de acordo com os objetivos da pesquisa.” Os dados fornecidos pela ACIC constituíram-se como uma rica fonte de dados, uma vez que são constantemente atualizados e também confiáveis. A pesquisa documental ocorreu entre agosto e setembro de 2012.

Além disso, utilizou-se da pesquisa de campo por meio da aplicação de questionário com questões abertas e fechadas, elaborado pelas pesquisadoras. Para Gil (2002, p. 53), no estudo de campo “[...] o pesquisador realiza a maior parte do trabalho pessoalmente, através de levantamentos nos próprios locais onde ocorrem os fenômenos, oferecendo respostas confiáveis.” Para a realização do estudo de campo desta pesquisa, aplicou-se um questionário que, para Roesch (2005), é um instrumento que busca a mensuração de algo, portanto, requer esforço intelectual na formulação das perguntas, para que elas estejam afinadas aos objetivos da pesquisa. Para a aplicação dos questionários, obteve-se o consentimento formal dos gestores participantes com a garantia da preservação da privacidade. A pesquisa de campo foi realizada entre setembro e outubro de 2012.

A análise dos dados ocorreu por meio do método de análise de conteúdo para os dados qualitativos e da estatística descritiva para os dados quantitativos. Sobre a análise do conteúdo, Bardin (1977, p. 33) afirma que não se trata de um instrumento, mas “[...] de um leque de apetrechos, marcado por uma grande disparidade de formas e adaptável a um campo de aplicação muito vasto: as comunicações,” ou seja, trata-se da capacidade de apreensão do sentido da linguagem quando a mesma ultrapassa a esfera textual e pressupõe um estudo que contemple questões referentes aos aspectos sociais, políticos, históricos e ideológicos de quem o emite. Para Marconi e Lakatos (2011, p. 113), “[...] a estatística não é um fim em si mesma, mas instrumento poderoso de análise e interpretação de um grande número de dados [...]” Por intermédio desses procedimentos metodológicos, procedeu-se a análise de dados.

4 ANÁLISES DOS DADOS

Para Gil (2002, p. 122), a “[...] análise e interpretação é um processo que nos estudos de caso se dá simultaneamente a sua coleta.” Para este estudo, pode-se afirmar que a análise foi iniciada a partir da pesquisa documental realizada na ACIC, e da aplicação dos questionários. A primeira pergunta do questionário se refere a “quais são as principais atribuições do psicólogo nas organizações” na opinião do gestor.

Dos 20 respondentes, todos (100%) citaram a orientação pessoal, buscando auxiliar na resolução de problemas pessoais dos colaboradores, bem como a condução e a realização dos processos seletivos e a realização de treinamentos. A pesquisa de clima foi citada por 85% dos respondentes, a interação e organização entre os funcionários foi mencionada por 80%, e diagnosticar problemas na empresa, colaborando para a redução de custos esteve entre as respostas de 70% dos respondentes. Outras respostas obtidas alcançaram 5% entre os participantes, entre elas estão: desenvolver os gestores, atuar de forma constante no desenvolvimento humano, visando sempre os objetivos macro da organização; identificar os pontos fracos dos gestores e, conseqüentemente, trabalhá-los com a finalidade de melhorar a harmonia e o andamento do trabalho da equipe; colaborar na elaboração do Código de Ética da empresa; realizar acompanhamento de colaboradores afastados do trabalho; trabalhar com intervenções saúde para grupos de gestantes e de líderes de setores.

Nesse sentido, percebe-se que a maioria dos gestores ainda apresenta uma visão sobre o papel dos psicólogos nas organizações ligada às atividades de rotina do setor de recursos humanos. Porém, um percentual de 5% das respostas demonstra uma visão mais contemporânea da atuação desse profissional, pois inclui o psicólogo em atividades estratégicas da empresa.

A segunda pergunta do questionário se referiu à “identificação da necessidade do trabalho de um psicólogo organizacional para a empresa”. Apesar do reconhecimento da importância e a necessidade de ter um psicólogo atuando na área organizacional da empresa para 95% dos entrevistados, ou seja, 19 gestores, nenhum deles possui atualmente e não há previsão concreta de contratação. Entre as justificativas apontadas pelos respondentes que afirmaram que a empresa deveria ter um psicólogo organizacional atuando no momento, destaca-se a resposta ao questionário 8, que ilustra as demais:

Acredito que sim, não apenas em nossa empresa, mas sim em todas as organizações deveriam ter um psicólogo, pois este profissional com sua experiência adquirida pode influenciar ou até mesmo estimular as pessoas que estejam passando por dificuldades ou até mesmo algo que esteja afetando a sua vida pessoal e acaba interferindo no seu trabalho. Assim o psicólogo pode escutar e compreender de uma forma positiva [...], fazendo com que o ambiente de trabalho seja agradável, eliminando conflitos e desentendimentos entre as pessoas. (informação verbal).

Percebe-se, pela resposta emitida, uma percepção sobre o trabalho do psicólogo atuando nos indivíduos que fazem parte da organização, mas não em aspectos estratégicos, ou olhando e intervindo na organização como um todo, como um sistema que apresenta sintomas em indivíduos, mas que para que ocorra a resolução dos problemas e conflitos pode ocorrer a necessidade de uma intervenção organizacional, e não individual. Novamente, percebe-se que há espaço a ser conquistado pelos psicólogos na área organizacional, e que há um caminho a ser percorrido em relação as suas atribuições nas organizações.

O gestor que definiu que não havia necessidade da atuação de um psicólogo na sua empresa justificou-se afirmando que

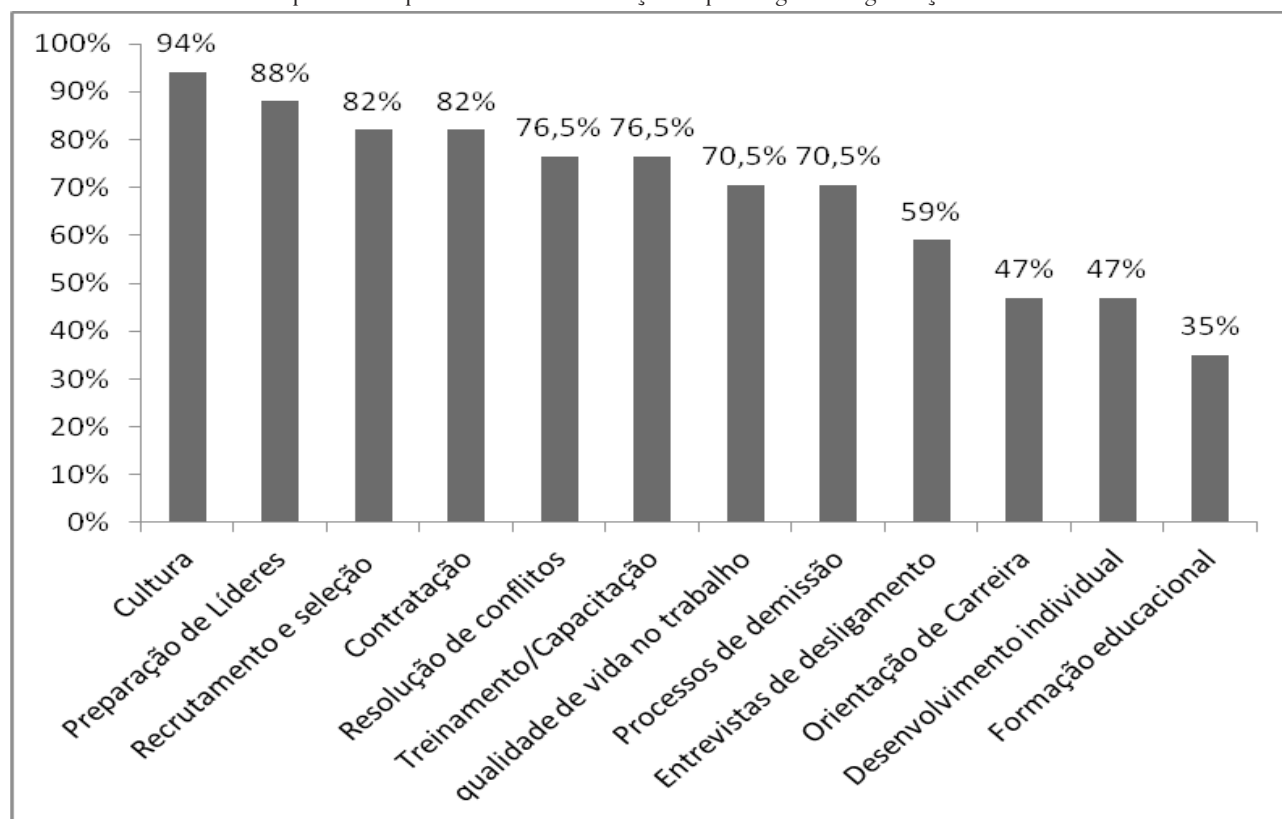
[...] pelo tamanho de minha empresa, pois conto com um número muito pequeno de funcionários, entretanto, em situações onde a empresa já tenha um porte maior acho indispensável para o bom relacionamento interpessoal ter o psicólogo para resolver conflitos assim como enquadrar funcionários a funções que melhor se identificarem com o perfil. (informação verbal).

Ressalta-se que todas as empresas foco desta pesquisa são organizações com mais de 100 funcionários em seu quadro funcional. Diante dessa resposta, pode-se inferir a alta expectativa desse gestor em relação ao trabalho do psicó-

logo organizacional enfocando apenas o trabalho de tratar dos conflitos e do relacionamento das pessoas, enquanto que as reais contribuições do psicólogo organizacional vão, além disso, buscando contribuir com as demandas e os desafios que se apresentam, agindo assim como um suporte teórico-metodológico de que os gestores dispõem para intervir no contexto da empresa, desempenhando assim, um papel estratégico.

Na terceira e última questão do questionário que se refere a “em que atividades da empresa o trabalho do psicólogo organizacional poderia contribuir”, apresentou-se as respostas que podem ser verificadas no Gráfico 1.

Gráfico 1 – Percentual de respostas dos questionários sobre atuação do psicólogo nas organizações



Fonte: os autores.

Como se pode ser observado no Gráfico 1, as atividades de intervenções em relação à cultura organizacional foi o item com maior percentual nos questionários, o que pode indicar uma abertura para atividades estratégicas para o psicólogo que atua nas organizações. No entanto, as demais respostas referem-se a tarefas de atuação individual ou grupal na empresa. Considerando que as empresas pesquisadas não possuem profissional psicólogo em seu quadro funcional, pode-se inferir que a percepção dos gestores acerca da atuação profissional do psicólogo é assertiva, e acredita-se que, se houver espaço para a atuação nessas organizações, o psicólogo precisará demonstrar a relevância da sua atuação também em um plano mais sistêmico.

Com essa afirmação percebe-se que as mudanças ocorridas no mundo do trabalho afetaram a atuação do psicólogo organizacional. Seu campo de atuação se amplia, sua visão torna-se macro na organização, atuando de forma estratégica, contribuindo para o bem-estar do funcionário bem como o alcance dos resultados da organização. Apesar de tais mudanças, em sua maioria, os profissionais psicólogos ainda desenvolvem atividades que abrangem o núcleo básico que era realizado nos anos inaugurais de consolidação da profissão.

5 CONCLUSÃO

As contribuições do psicólogo, por meio do uso de estratégias e instrumentos específicos, têm como objetivo identificar e contribuir com soluções para problemas de ordem organizacional. Ao finalizar este trabalho, entende-se

que atualmente, em razão do concorrido mercado, as organizações buscam e necessitam de profissionais capacitados a desenvolver as atividades de forma assertiva, auxiliando-as a tornarem-se competitivas e sustentáveis no mercado. Em busca dessa excelência, entende-se a necessidade de atuação de psicólogos organizacionais.

Pode-se afirmar que o objetivo geral da pesquisa, de identificar quais são as contribuições do psicólogo para as organizações de médio ou grande porte associadas à Associação Comercial e Industrial de Chapecó (ACIC), na visão dos gestores de empresas que ainda não possuem profissionais psicólogos em seu quadro funcional, foi atendido, uma vez que uma série de atribuições foram elencadas e apontadas nos questionários.

Os objetivos específicos, que envolveram identificar as expectativas dos gestores acerca das funções do psicólogo organizacional, bem como, a verificação de oportunidades profissionais na área em Chapecó, também puderam ser verificados. A análise quali-quantitativa demonstrou que as expectativas dos gestores ainda se centram principalmente em atividades de abordagem individual ou grupal e que há um vasto campo a ser conquistado por parte do profissional da psicologia organizacional.

Como limitações deste estudo, aponta-se a necessidade de um aprofundamento da pesquisa, pois apesar de os gestores mencionarem a importância desse profissional na empresa, não há previsão de contratação nas empresas que foram contatadas.

The view of Chapecó's companies' managers about the psychologist's contributions to the organizations

Abstract

This study aimed to identify what are the contributions of a psychologist for large or medium organizations associated with Commercial and Industrial Association of Chapecó (ACIC), in view of the company managers who do not have professional psychologists on its staff board. The specific objectives were to identify the expectations of the managers of these companies about the functions of the organizational psychologist and to verify professional opportunities in the field of organizational psychology in their opinion of to chapecoense market. The sample consisted of twenty business managers. It is therefore a case study with data collection conducted through documentary research and a questionnaire. The data were subsequently analyzed using qualitative and quantitative methods of content analysis and descriptive statistics. It was concluded from this study that the work of organizational psychologists is significant for organizations of work, and among the main contributions are cited those that link with the organizational culture, like interventions with leaders, intergroup conflict resolution, hiring, recruitment and selection of people. However, the same companies that claim this importance lack psychology professional acting directly on these functions, which indicates an important field of work to be accomplished.

Keywords: Organizational psychology. Contributions. Managers. Companies.

REFERÊNCIAS

- AGUIAR, M. A. F. **Psicologia aplicada à administração de empresas**: globalização, pensamento complexo, teoria crítica e a questão ética nas organizações. 3. ed. São Paulo: Excellus Editora Ltda, 2002.
- ATLAS DO DESENVOLVIMENTO HUMANO DO BRASIL 2013. **Perfil**. 2013. Disponível em: <http://atlasbrasil.org.br/2013/perfil/chapeco_sc>. Acesso em: 19 ago. 2013.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Editora 70, 1977.
- BERGAMINI, C. W. **Psicologia aplicada à administração de empresas**: psicologia do comportamento organizacional. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1982.
- BORGES, L. de O.; MOURÃO, L. (Org.). **O trabalho e as organizações**: atuações a partir da Psicologia. Porto Alegre: Artmed, 2013.
- BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística**. 2010. Disponível em: <www.ibge.gov.br/>. Acesso em: 01 jul. 2013.
- GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.
- JACQUES, M. da G. O contexto histórico como produtor e produto do conhecimento: trajetória da psicologia do trabalho. **Psicologia**: reflexão e crítica, v. 4, n. 1-2, p. 64-70, 1999.

MARCONI, M. de A.; LAKATOS, E. M. **Metodologia do trabalho científico**. São Paulo: Atlas, 2011.

ROESCH, S. M. A. **Projetos de estágio e de pesquisa em administração**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

SENA e SILVA, M. de F.; BRAZ, C. A. (Org.). **Psicologia social: desdobramentos e aplicações**. São Paulo: Escrituras Editora, 2004. (Coleção Ensaios Transversais).

SHEIN, E. **Psicologia organizacional**. 3. ed. Rio de Janeiro: Prentice-Hall do Brasil, 1982.

WALTON, R. Quality of work life: What is it? **Sloan Management Review**, Cambridge, v. 15, n. 1, p. 11-21, 1973.

YIN, R. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 4. ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.

ZANELLI, J. C.; BASTOS, A. V. B. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004.