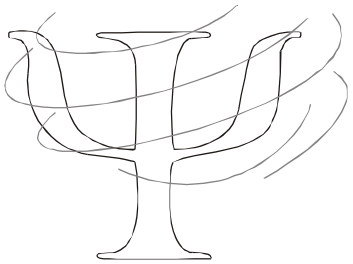
Artigos de pesquisa



João F. R. Wachelke
Saulo S. Botomé
Alexsandro L. de Andrade
Robson B. Faggiani
Jean C. Natividade
Maria C. Coutinho

Conceitos e práticas adotados por pesquisadores em psicologia organizacional e do trabalho

Concepts and practices adopted by researchers in organizational and work psychology

Resumo

O presente estudo teve por objetivo caracterizar as atividades de pesquisa executadas por pesquisadores em psicologia organizacional e do trabalho no estado de Santa Catarina. Os aspectos considerados foram os fenômenos psicológicos investigados pelos pesquisadores, os tipos de procedimentos e instrumentos empregados com maior freqüência, os grupos estudados, a denominação dada à área pelos pesquisadores e a definição fornecida à mesma. Participaram do estudo 27 pesquisadores vinculados a 13 universidades catarinenses, seja na condição de estudante de pós-graduação ou de docente. Ainda que tenha sido verificado que existe predominância de aspectos comportamentais na psicologia organizacional e do trabalho catarinense, os resultados não deixaram transparecer uma identidade evidente da pesquisa em psicologia organizacional e do trabalho

João F. R. Wachelke, Saulo S. Botomé, Alexsandro L. de Andrade, Robson B. Faggiani, Jean C. Natividade, Profa. Dra. **Maria Chalfin Coutinho** – pesquisadores vinculados à Universidade Federal de Santa Catarina.

Endereço para correspondência: João F. R. Wachelke, R. Octavio Lebarbenchon, 69. Santa Mônica, Florianópolis – SC. CEP 88037-290. E-mail: wachelke@yahoo.com. Telefone: (48) 233-3785.

no estado de Santa Catarina. De qualquer forma, é preciso ressaltar o caráter exploratório da investigação.

Palavras-chave: psicologia organizacional, psicologia do trabalho, pesquisa em psicologia.

Abstract

The present study aimed at describing the research activities executed by researchers on organizational and work psychology in the state of Santa Catarina. The considered aspects were the psychological phenomena investigated by researchers, the types of procedures and instruments employed with greater frequency, the groups studied, the name given to the area by researchers and its definition. Twenty-seven researchers linked to 13 universities from Santa Catarina participated of the study, either in the condition of post-graduation students or professor. Even though it was verified that there is a prevalence of behavioral elements in the state of Santa Catarina's psychology of organizations and work, results could not reflect an evident identity of local research in the area. Nevertheless, it is important to underline the investigation's exploratory nature.

Key words: organizational psychology, work psychology, psychology research.

Embora a clínica de consultório seja, tanto nos tempos atuais como historicamente, a atividade que efetivamente caracteriza a psicologia aos olhos da população e de fato a especialidade psicológica mais praticada por profissionais de psicologia, a psicologia das organizações e do trabalho ocupa um espaço expressivo dentre as diversas ocupações do psicólogo brasileiro. Uma pesquisa realizada pelo Instituto de Pesquisa de Opinião e Mercado em conjunto com o Conselho Federal de Psicologia possui resultados que sustentam essa afirmação. De acordo com o estudo, de que participaram 1200 associados do CFP em todo o Brasil, a psicologia das organizações e do trabalho é a principal área de atuação de 12,4% dos participantes, muito próxima da psicologia da saúde (principal área de atuação de 12,6% dos participantes), e atrás apenas da psicologia clínica (principal ocupação de 54,6% dos psicólogos que constituíram a amostra do estudo). Dessa maneira, a psicologia organizacional e do trabalho supera algumas áreas tradicionais da psicologia como a psicologia educacional, a psicologia escolar e a psicologia social, além de ramos com desenvolvimento mais recente como a psicologia do trânsito, a psicologia do esporte e a psicologia jurídica (WHO & CFP, 2001).

Em decorrência da importância da área organizacional e do trabalho para a psicologia no Brasil, torna-se relevante investigar não somente como o psicólogo age nesse campo profissional, mas também compreender como se estrutura a produção e acumulação do conhecimento científico que embasa e orienta as práticas profissionais. Assim, caracterizar a psicologia organizacional e do trabalho como área específica da psicologia enquanto ciência apresenta-se como pré-requisito para avaliar tanto o saber que busca descrever, explicar e prever fenômenos psicológicos nos contextos de organizações e de trabalho, quanto o próprio fazer profissional do psicólogo nesses contextos.

A proposta do presente trabalho é caracterizar a pesquisa em psicologia das organizações e do trabalho no que diz respeito aos conceitos e práticas adotadas por pesquisadores da área numa porção do território nacional: o Estado de Santa Catarina. Antes de descrevermos com maior detalhamento o objetivo deste estudo, é necessário tecer alguns comentários acerca das delimitações da psicologia organizacional e do trabalho enquanto campo de investigação para justificar essa investigação.

A literatura em psicologia organizacional e do trabalho revela que, embora exis-

tam alguns pontos em comum entre autores acerca desse campo de estudos, há também espaço para divergências e maneiras diferenciadas de conceber a área no que diz respeito a seus fenômenos de interesse e relações com outras áreas da psicologia. Para Zanelli e Bastos (2004), o campo de estudos da psicologia organizacional e do trabalho tem como objeto o "comportamento da pessoas que trabalham" (p. 483), incluindo seus determinantes e conseqüências bem como possibilidades de ação voltadas para o trabalho e para a qualidade de vida dos trabalhadores. Trata-se de uma perspectiva que entende que é possível transpor o conhecimento científico acerca do comportamento humano para o âmbito do trabalho e das organizações. Nesse sentido, a área desmembra-se em psicologia do trabalho, na medida em que são enfatizadas as relações entre comportamento humano e trabalho, e psicologia organizacional, uma vez que a produção de conhecimento ocorra no contexto específico de organizações em que ocorre comportamento no trabalho. Borges-Andrade e Zanelli (2004) afirmam que a área possui grande abrangência, centrando-se em grande variedade de fenômenos comportamentais cuja semelhança se dá pelo fato de seu estudo ocorrer em contextos relacionados a trabalho e organizações.

Há autores que, embora concordem em grande parte com Zanelli e colaboradores no que diz respeito a definir a psicologia organizacional e do trabalho, defendem a inclusão de alguns outros elementos na delimitação da área. Peiró, Prieto e Roe (1996), por exemplo, em capítulo em que analisam o estudo do trabalho em psicologia em meio às mudanças econômicas, tecnológicas, sociais e demográficas que vem ocorrendo nas últimas décadas, atribuem à psicologia organizacional e do trabalho a tarefa de estudar comportamentos e experiências humanas em contextos relacionados ao trabalho, em diferentes níveis de análise. Essas experiências são tomadas pelos autores em um sentido amplo, abarcando "processos psicológicos e sociais como a aprendizagem, a motivação, a percepção, as atitudes ou as representações sociais" (p. 30). Por outro lado, há teóricos que julgam ser necessário redefinir completamente a psicologia voltada para organizações e trabalho. É uma abordagem que Sampaio (1998) chama de "terceira face", crítica dos desenvolvimentos da psicologia organizacional com o argumento de que ela possui caráter instrumental e reprodutivista, voltando-se em primeiro lugar para a produtividade e negligenciando uma compreensão mais ampla do trabalho humano e suas implicações para os sujeitos trabalhadores.

Para Guareschi e Grisci (1993), ao focalizar as organizações inseridas no mundo capitalista, nas quais não há espaço para críticas, mudanças ou um entendimento mais amplo das relações envolvidas entre pessoas, " ...a Psicologia do Trabalho não pode fazer mais que contribuir para a adaptação do homem a serviço da estabilidade do sistema" (p. 94). Para os defensores desse modelo de investigação dito crítico, a área de investigação responsável pelo estudo de fenômenos psicológicos relacionados ao trabalho deve ser denominada simplesmente de psicologia do trabalho; nesse sentido, é proposta uma alteração da agenda de pesquisa, visando possibilitar a compreensão do trabalho humano em suas diversas manifestações. Segundo essa perspectiva, as organizações são vistas apenas como contextos em que ocorre o trabalho, deixando de constituir um núcleo do objeto de estudo do campo. Spink (1996), um autor que se identifica com esse olhar, afirma ter ocorrido uma reificação das organizações que ocasionou seu tratamento como entidades independentes, quando em verdade seriam apenas processos originados das interações entre indivíduos que ocorreriam em ocasiões de trabalho, o que tornaria necessária uma aproximação junto à psicologia social para melhor entendê-los. Esse enfoque coloca a organização em segundo plano e prioriza outros aspectos ligados à realidade do trabalhador, ocupando-se de temas anteriormente pouco estudados, como por exemplo as re-

lações entre trabalho e subjetividade e a identidade profissional de integrantes da força de trabalho.

Ao apresentar brevemente formas distintas de pensar a psicologia voltada para as organizações e para o trabalho, não é objetivo deste texto afirmar ao leitor que uma ou outra maneira de conceber esses fenômenos é mais ou menos adequada ou válida. Buscamos apenas apontar para a existência de uma grande diversidade de projetos de pesquisa sendo conduzidos nessa área. Analisando os tópicos relacionados à psicologia organizacional e do trabalho estudados por programas de pós-graduação em psicologia (conforme apresentados em Borges-Andrade e Zanelli, 2004), é possível perceber que vários temas de tradições de pesquisa diferentes estão presentes. Assim, em vez de levar à substituição de um modelo por outro, o que se observa é a coexistência de enfoques diferenciados em psicologia do trabalho. É importante conhecê-los para ter clareza das suas visões e métodos característicos e para realizar uma boa avaliação do conhecimento por eles produzido. A pesquisa exerce papel fundamental no trabalho do psicólogo dentro das organizações. Já na década passada Bastos (1992) relatava ter ocorrido uma ampliação da unidade básica de intervenção do psicólogo organizacional. Essa intervenção, centrada a princípio apenas nos processos de mensuração psicológica para seleção de pessoal, expandiu-se para o trabalho com qualificação dos indivíduos, passando mais tarde a lidar com os grupos, condições e relações de trabalho, chegando finalmente nos aspectos mais globais da organização, que envolvem os planos estratégicos e políticos. Segundo o autor, essa formulação de estratégias e políticas organizacionais é embasada pela atividade de pesquisa. Decorre dessa relação a importância da pesquisa para a intervenção do psicólogo organizacional.

Em virtude do papel desempenhado pela pesquisa no trabalho do psicólogo dentro das organizações e diante da constatação de sua diversidade e volume de produção, é relevante buscar descobrir quais concepções de psicologia organizacional e do trabalho orientam a pesquisa nacional nessa área, uma vez que a visão de ciência compartilhada por pesquisadores detém grande influência sobre o conhecimento que eles produzem. Conhecer qual projeto de psicologia embasa a investigação científica permite identificar suas implicações tanto sobre o processo de produção de conhecimento em ciência quanto sobre as práticas profissionais executadas com base em teorias científicas. Nesse contexto, algumas perguntas fazem-se presentes acerca do modo como trabalham os cientistas em psicologia das organizações e do trabalho no Brasil, cujas respostas tornam-se necessárias. Será possível afirmar que os pesquisadores em psicologia organizacional e do trabalho pendem mais para uma ou outra perspectiva teórico-metodológica? Como os pesquisadores definem e denominam a área da psicologia voltada para trabalho e organizações? Além dessas questões, outros aspectos necessitam ser conhecidos para que se possa caracterizar a produção em psicologia organizacional e do trabalho: quais os procedimentos e instrumentos de coleta de dados utilizados com maior freqüência? Que tipos de grupos de sujeitos estão sendo investigados? Quais fenômenos psicológicos no contexto do trabalho estão sendo considerados nos estudos realizados?

Por meio das informações fornecidas pelas respostas às perguntas acima, é possível esboçar um perfil da pesquisa realizada em psicologia organizacional e do trabalho num dado universo. Visando contribuir parcialmente para a explicitação dos tipos de pesquisa realizados nessa área da psicologia, o presente estudo teve por objetivo caracterizar alguns aspectos referentes às atividades de pesquisa executadas por pesquisadores em psicologia organizacional e do trabalho no estado de Santa Catarina. Os aspectos considerados para essa caracterização foram os fenômenos psicológicos investigados pelos pesquisadores, os tipos de procedimentos e instrumentos empregados com maior freqüência durante cole-

tas de dados, os grupos populacionais estudados, a denominação dada à área relacionada a psicologia, organizações e trabalho pelos pesquisadores e a definição fornecida à mesma área.

Método

Participantes

Participaram do estudo 27 pesquisadores que se disseram vinculados principalmente à área de psicologia organizacional e do trabalho. Todos os profissionais estavam vinculados a alguma universidade catarinense, seja na condição de estudante de pós-graduação ou de docente. Dos participantes, a maioria (21 sujeitos, equivalente a 77,8%) era do sexo feminino. A idade média dos participantes foi de aproximadamente 38 anos (mediana: 39 anos), sendo que 37% deles tinha até 30 anos de idade, 40,8% estava situada na faixa de 31 a 45 anos de idade e 22,2% dos sujeitos tinha mais de 45 anos de idade.

Catorze participantes possuíam o título de mestre. Cinco sujeitos já eram doutores e outros oito eram apenas graduados em psicologia, cursando à época do inquérito mestrado relacionado a psicologia organizacional e do trabalho. A média apresentada pelos participantes de anos trabalhados como pesquisador nessa área foi de 6,4 anos (mediana: 4 anos). Apenas seis deles haviam realizado pesquisas em psicologia organizacional e do trabalho há 10 anos ou mais.

Tabela 1. Distribuição da quantidade de participantes da pesquisa por instituição de ensino superior do estado de Santa Catarina.

Instituição de ensino superior	Qtd. de participantes
Associação Catarinense de Ensino (ACE)	1
Universidade do Extremo Sul Catarinense (UNESC)	2
Universidade do Sul de Santa Catarina (UNISUL)	5
Universidade do Planalto Catarinense (UNIPLAC)	2
Universidade do Vale do Itajaí (UNIVALI)	3
Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)	12
Universidade Regional de Blumenau (FURB)	2
TOTAL	**27**

Compuseram o grupo de pesquisadores participantes profissionais das seguintes instituições de ensino superior: Associação Catarinense de Ensino (ACE), Universidade do Extremo Sul Catarinense (UNESC), Universidade do Sul de Santa Catarina (UNISUL), Universidade do Planalto Catarinense (UNIPLAC), Universidade do Vale do Itajaí (UNIVALI), Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) e Universidade Regional de Blumenau (FURB). A quantidade de participantes de cada instituição é apresentada na Tabela 1. Sujeitos que estivessem cursando mestrado em alguma instituição e que fossem simultaneamente docentes em alguma outra universidade foram considerados, para os fins do presente estudo, como pertencentes à segunda.

Instrumento

Foi utilizado como instrumento de coleta de dados um questionário contendo tanto itens com respostas objetivas quanto questões abertas. Para responder aos itens fechados os participantes deveriam indicar seu sexo, idade, instituição a que estavam vinculados, titulação máxima (graduação, mestrado ou doutorado) e há quanto tempo realizavam pesquisa em psicologia orga-

nizacional e do trabalho. No que tange às questões abertas, foi pedido que os participantes escrevessem (1) quais os fenômenos específicos em psicologia organizacional e do trabalho que estudavam com maior freqüência; (2) quais procedimentos e instrumentos de coletas de dados utilizavam com maior freqüência; (3) se havia alguma população ou grupo de sujeitos que era investigada com maior freqüência, e em caso de resposta afirmativa, qual grupo seria esse; (4) qual a denominação que o pesquisador julgava mais adequada para sua área de pesquisa (psicologia organizacional e do trabalho); e (5) uma definição breve sobre essa área de pesquisa.

Procedimento

Os pesquisadores em psicologia organizacional e do trabalho atuantes em Santa Catarina foram localizados e contatados por meio de mensagens de correio eletrônico direcionadas aos coordenadores de cursos de graduação em psicologia de instituições de ensino superior catarinenses. Segundo o sítio de internet da Associação Brasileiro de Ensino de Psicologia (ABEP), existem 13 instituições de ensino superior que oferecem cursos de graduação em psicologia ao todo em Santa Catarina, sendo que algumas delas oferecem mais de um curso, por disporem de mais de um campus universitário. Dez dessas instituições foram contatadas, totalizando 11 cursos de graduação em psicologia.

Foram enviadas aos coordenadores de cursos por correio eletrônico cartas que explicavam os fins e meios do estudo, nas quais também foram solicitados os nomes e endereços eletrônicos dos pesquisadores da instituição envolvidos com pesquisa em psicologia das organizações e trabalho (mas os pesquisadores da Universidade Federal de Santa Catarina foram contatados diretamente, sem necessidade de carta para o coordenador do curso, devido à maior facilidade de contato, uma vez que os autores do presente estudo estão vinculados à mesma instituição). Uma vez que os coordenadores tivessem enviado esses nomes, foram enviadas cartas por meio de correio eletrônico aos pesquisadores indicados, explicando sobre a natureza e finalidade do estudo e pedindo sua colaboração. A maioria dos participantes que se mostraram interessados em participar respondeu aos instrumentos de coleta de dados em meio eletrônico. Alguns participantes responderam uma versão idêntica do questionário em meio impresso. O critério utilizado para determinar se os participantes responderiam a versão eletrônica ou impressa foi a viabilidade para os autores do presente estudo encontrarem os participantes pessoalmente para administrarem o questionário. Caso isso fosse possível, os participantes respondiam à versão impressa do questionário. Em ambas as formas de resposta os autores do estudo mostraram-se disponíveis para esclarecer quaisquer dúvidas que os participantes pudessem vir a ter.

Análise de dados

Os dados referentes a quatro das questões abertas foram analisados por meio de uma análise de conteúdo categorial temática (Bardin, 1979). Trata-se de um procedimento de análise de dados qualitativos que se caracteriza num primeiro momento pela identificação, nos textos formados pelas respostas dos participantes às questões abertas, das temáticas que constituem respostas ao problema de cada questão específica. Foram considerados como temáticas, ou temas, expressões cujo núcleo de significado estivesse relacionado à demanda de informações representada por cada pergunta específica. Foi buscado manter a denominação dos temas da forma mais fiel possível à maneira como foram expressos nas verbalizações dos participantes. Por esse motivo, em alguns casos expressões e termos muito semelhantes foram considerados como temas distintos.

Em seguida, os temas foram comparadas entre si e agrupadas quanto à semelhança de significado. Por fim, foi efetuada uma contagem da quantidade de sujeitos que apresentaram em suas respostas cada categoria específica e da quantidade de temas diferentes presentes em cada categoria formada. Durante a etapa de codificação das respostas nas categorias elaboradas

foi utilizado o software NUD*IST (*Non-numerical Unstructured Data Indexing Searching and Theorizing*) versão 5.

Diferentemente do que ocorreu com as outras questões abertas, o conteúdo das respostas dos sujeitos à questão sobre sua área de atuação e objeto de estudo não foram analisadas de acordo com a técnica categorial temática, devido à grande variabilidade de formas de responder apresentadas pelos participantes. A análise de dados dessa questão ocorreu da seguinte forma: primeiramente foram contabilizados os termos-chave presentes nas definições, e depois buscou-se inferir um núcleo comum de significado, isto é, uma definição que contivesse e articulasse os elementos mais freqüentes mencionados pelos sujeitos.

Resultados

No que diz respeito aos fenômenos relacionados à psicologia organizacional e do trabalho estudados pelos participantes, foi identificado nas respostas dos participantes um total de 74 temas. Ao todo, houve 97 ocorrências de temas nessas respostas. Os temas foram agrupados nas seguintes categorias, segundo suas semelhanças.

Comportamento nas organizações e trabalho: formada por 8 temas e 12 ocorrências de temas, refere-se ao estudo genérico de comportamento humano em organizações e processos de trabalho. *Gestão, liderança e poder*: constituída por 13 temas e 17 ocorrências de temas, relaciona-se ao estudo de processos de gestão e fenômenos como liderança e poder, que implicam posições de influência frente a processos organizacionais e de trabalho. *Saúde e qualidade de vida* (11 temas e 13 ocorrências de temas) diz respeito a aspectos voltados para o bem-estar, qualidade de vida e saúde em processos de trabalho. *Psicólogo organizacional* (3 temas e 4 ocorrências de temas) está voltada para a atuação do psicólogo em organizações e no trabalho. *Aprendizagem organizacional* (4 temas e 6 ocorrências de temas) faz referência ao comportamento de aprender de indivíduos e organizações. *Cultura e Clima em organizações* (3 temas, 5 ocorrências de temas) volta-se para pesquisas de cultura organizacional e clima organizacional. *Relações de trabalho* (4 temas, 6 ocorrências de temas) implica diversos tipos de relações entre sujeitos no contexto do trabalho, desde relações entre dirigentes e trabalhadores a interações entre pessoas. *Subjetividade* (4 temas, 4 ocorrências de temas) refere-se aos significados particulares do trabalho para os trabalhadores. *Percepção* (2 temas, 4 ocorrências de temas) diz respeito ao estudo de processos perceptivos em contextos das organizações e do trabalho, bem como *Motivação* (2 temas, 4 ocorrências de temas) envolve processos motivacionais nesses contextos.

Um conjunto significativo de temas não foi incluído em categoria alguma por não ser possível agrupá-los em grupos de semelhança com pelo menos 4 ocorrências de temas. Dentro desses temas podem ser mencionados o desemprego, identidade do trabalhador, comunicação, atitudes, escolha profissional, absenteísmo, entre outros. Esses temas excluídos da categorização, em conjunto, representam uma proporção expressiva do total de temas levantados nas respostas: compõem um total de 20 temas e 22 ocorrências de temas.

A Tabela 2 traz as quantidades de participantes que apresentaram temas ligados às categorias de fenômenos estudados. Onze participantes afirmaram estudar o comportamento nas organizações e no trabalho. A segunda categoria mais mencionada foi Gestão, liderança e poder, citada por 9 participantes, seguida por Saúde e qualidade de vida, que foi expressa por 8 sujeitos. É possível observar grande diversidade de fenômenos estudados pelos pesquisadores atuantes em solo catarinense, demonstrada pela quantidade razoável de categorias que foi apresentada por 2 a 5 sujeitos. Além disso, essa pluralidade enriquece-se ainda mais ao considerar que os fenômenos excluídos da análise por serem difíceis de agrupar uns com os outros constituem mais de um quinto do total de ocorrências de temas nessa questão e foram apresentados por 13 participantes.

Tabela 2. Distribuição da quantidade de participantes que expressou temas referentes às categorias de fenômenos estudados na área de psicologia organizacional e do trabalho.

Categoria de fenômeno em psicologia organizacional e do trabalho	Qtd. de participantes que expressou temas ligados à categoria
Comportamento nas organizações e trabalho	11
Gestão, liderança e poder	9
Saúde e qualidade de vida	8
Aprendizagem organizacional	5
Relações de trabalho	5
Percepção	4
Motivação	4
Cultura e clima em organizações	4
Psicólogo nas organizações	3
Subjetividade	2

Referente à questão sobre instrumentos e procedimentos de coleta de dados empregados pelos participantes, foram elaboradas as seguintes categorias temáticas. Entrevista, com 2 temas e 22 ocorrências de temas, é uma categoria que engloba expressões vinculadas a esse tipo de procedimento para gerar dados. Questionário (1 tema, 15 ocorrências de temas) volta-se para essa própria modalidade de observação indireta. Pesquisa bibliográfica (2 temas, 2 ocorrências de temas) refere-se a revisão bibliográfica para obter dados de pesquisa. Pesquisa documental (4 temas, 5 ocorrências de temas) diz respeito à busca por textos oficiais ou publicados. Observação direta (3 temas, 9 ocorrências de temas) volta-se para o procedimento homônimo. Na Observação participante (1 tema, 3 ocorrências de temas), o investigador passa a fazer parte do fenômeno que investiga, em vez de efetuar o distanciamento da observação direta. Instrumentos de avaliação psicológica (3 temas, 3 ocorrências de temas) relaciona-se à utilização de testes, escalas e outras medidas para colher dados. Além dessas categorias, foi criada uma outra denominada Outros tipos de procedimentos e instrumentos (3 temas, 3 ocorrências de temas), envolvendo temas os quais não puderam ser agrupados com outros a contento. Adicionalmente, foram excluídos da análise dessa questão dois sujeitos que afirmaram não utilizar instrumentos ou procedimentos com freqüência maior que outros e um terceiro que não especificou instrumento ou procedimento de coleta algum.

A análise da questão sobre instrumentos e procedimentos de coleta de dados sugeriu a existência de 21 temas e 62 ocorrências de temas nas verbalizações dos participantes. Conforme os dados da Tabela 3 sugerem, instrumentos e procedimentos de coleta de dados de forma indireta são os preferidos dos pesquisadores em psicologia organizacional e do trabalho em Santa Catarina. Vinte e dois de 24 sujeitos considerados na análise dessa questão disseram utilizar-se de entrevistas para obter dados empíricos, e 15 afirmaram fazer uso de questionários. A observação feita diretamente aparece em seguida, mas com apenas 9 indicações; menos da metade dos sujeitos considerados a mencionou. Dentre os outros instrumentos e procedimentos citados, também se observa predominância da observação indireta (na forma de instrumentos de avaliação psicológica, pesquisa bibliográfica, pesquisa de documentos, e assim por diante) em relação a métodos diretos como a observação participante.

Tabela 3. Distribuição da quantidade de participantes que expressou temas referentes às categorias de instrumentos e procedimentos utilizados para coletar dados de pesquisa em psicologia organizacional e do trabalho.

Categoria de instrumento ou procedimento para coletar dados	Qtd. de participantes que expressou temas ligados à categoria
Entrevista	22
Questionário	15
Observação direta	9
Pesquisa documental	5
Observação participante	3
Instrumentos de avaliação psicológica	3
Pesquisa bibliográfica	3
Outros tipos	2

Foram identificados 49 temas e 55 ocorrências de temas nas respostas dos participantes à questão sobre os grupos da população estudados por eles. As categorias formadas pelo agrupamento desses temas foram cinco. *Dirigentes* (8 temas, 9 ocorrências de temas) engloba gerentes, gestores, líderes e chefes de organizações em geral. *Trabalhadores* (28 temas, 30 ocorrências de temas) refere-se a grupos de sujeitos que constituem forças de trabalho de grande variedade. *Estudantes* (7 temas, 7 ocorrências de temas) abarca alunos de diversas instituições, isto é, de organizações voltadas para a aprendizagem. *Psicólogos* (3 temas, 3 ocorrências de temas) diz respeito a profissionais de psicologia em geral. *Presidiários* (2 temas, 3 ocorrências de temas) volta-se para presidiários e egressos de instituições penais. Três participantes foram excluídos da análise dessa questão por terem afirmado não pesquisarem populações específicas.

A categoria apresentada pela maior quantidade de participantes é Dirigentes, estudada por 20 dos participantes. Quantidade bem inferior é apresentada pela segunda e terceira categorias em quantidade de sujeitos que a apresentam: Trabalhadores (7 sujeitos) e Estudantes (6 sujeitos) (ver Figura 1).

É relevante fornecer maior detalhamento sobre a categoria temática Trabalhadores, uma vez que esse termo não permite conhecer quais as funções ou tipos de trabalho que atraem o interesse dos pesquisadores de Santa Catarina. Reconhecendo a necessidade dessa distinção para caracterizar um aspecto importante da pesquisa em psicologia organizacional e do trabalho no contexto estadual, criamos sub-categorias de trabalhadores de acordo com os tipos de instituições às quais eles foram vinculados nas respostas. Assim, observamos *Trabalhadores vinculados a instituições educacionais* (9 ocorrências de temas), *Trabalhadores vinculados a indústrias* (4 ocorrências de temas), *Trabalhadores vinculados a outras empresas*, ou que atuam em empresas (11 ocorrências de temas), *Trabalhadores fora de empresas*: (1 ocorrência de tema) e *Trabalhadores cuja condição não foi especificada* (5 ocorrências de temas). Observam-se, portanto, maiores quantidades de temas reunidos sob as sub-categorias relativas a sejam mais estudados que outros.

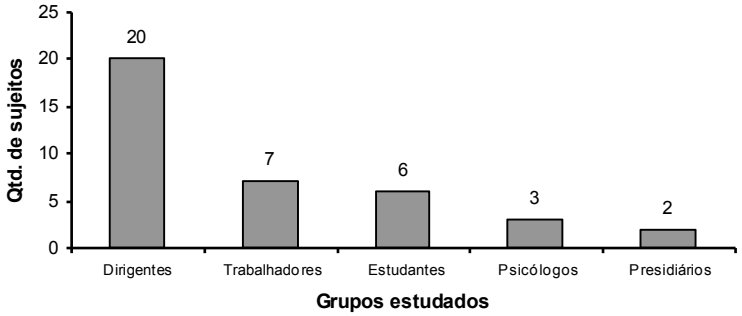


Figura 1. Quantidade de participantes que expressou temas referentes às categorias de grupos populacionais estudados.

Nas verbalizações sobre a denominação mais adequada para a área de psicologia organizacional e do trabalho, foram contabilizados 7 temas e 27 ocorrências temáticas. As categorias foram elaboradas pelas diferenças entre elas quanto a palavras que as formavam. Foram criadas quatro categorias: Psicologia organizacional e do trabalho (2 temas, 21 ocorrências de temas), Psicologia dos processos organizacionais e do trabalho (3 temas, 3 ocorrências de temas), Psicologia do trabalho (1 tema, 2 ocorrências de temas) e Psicologia organizacional e processos de trabalho (1 tema, 1 ocorrência de tema). Como ilustra a Figura 2, a denominação preferida pelos participantes é Psicologia organizacional e do trabalho. Contudo, excetuando-se psicologia do trabalho, é possível dizer que as demais denominações são muito semelhantes.

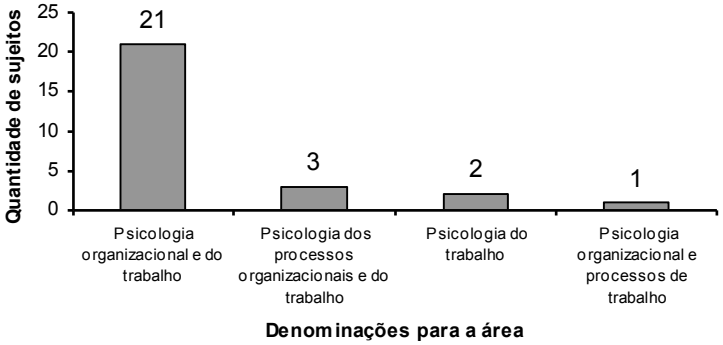


Figura 2. Quantidade de participantes que expressou temas referentes às categorias de denominações para a área de psicologia organizacional e do trabalho.

No que diz respeito às quantidades de ocorrências de cada palavra na questão em que foi pedido aos participantes que fornecessem suas definições sobre psicologia organizacional e do trabalho, observou-se que o termo "comportamento" apareceu em 10 respostas, enquanto "relações humanas" e "fenômenos psicológicos" apareceram, cada um, em 3 respostas; outras citações de menor incidência foram "ação humana" (2 ocorrências), "constituição dos sujeitos" e "indivíduo" (1 ocorrência); todos relativos ao foco principal de estudo dos respondentes e organizados sob a definição geral "fenômenos humanos". Complementando o foco de estudo, há citações sobre o ambiente em que os fenômenos humanos são estudados. Assim, os termos "humanos nas organizações" e "humanos no trabalho" foram citados, respectivamente, 19 e 14 vezes. Referindo-se ainda ao núcleo central de significado, a palavra "estudo" apareceu em 15 respostas e "pesquisa" em 3 delas. Finalmente, os termos

"área", "campo de atuação" e "sub-área" apareceram, respectivamente, em 7, 3 e 2 respostas.

Por meio da busca de relações entre alguns dos elementos salientes, chegou-se ao seguinte núcleo comum de significado, supostamente representativo do grupo de pesquisadores participantes por trazer as palavras mais freqüentes articuladas de forma coerente com suas verbalizações: "área da psicologia que estuda o comportamento e demais fenômenos humanos na organização e no trabalho". Esse núcleo comum foi determinado pela junção de maneiras diferentes de definir área e objeto e foi criado usando termos gerais que abrangem as respostas obtidas. A definição de área e objeto de estudo obtida dessa maneira é pluralista, adequando-se às diferentes abordagens psicológicas e suas definições particulares.

Além do núcleo central de significado, houve respostas diferenciadas, nas quais outros objetos de estudo e descrições de área foram definidas. "Fenômenos organizacionais" e "fenômenos do trabalho", desvinculados dos fenômenos humanos, foram citados como objetos de estudo do psicólogo em 4 respostas, cada um. Outros objetos de estudo citados foram "apreensão de significados", "saúde no trabalho", "relações de trabalho", "psicopatologia no trabalho" e "ergonomia no trabalho"; cada um apareceu em 1 resposta. A "maximização da produção" (1 ocorrência) e a "viabilização de projetos de vida" (1 ocorrência) foram descritos como objetivos do psicólogo nas organizações.

Discussão

Após reunir os elementos empíricos fornecidos, torna-se possível fazer algumas considerações acerca da pesquisa desenvolvida em psicologia organizacional e do trabalho em Santa Catarina. Em síntese, pode ser dito que, dentre os assuntos investigados pelos pesquisadores da área, tem destaque o estudo do comportamento humano em organizações e processos de trabalho, bem como pesquisas sobre processos de gestão, liderança e poder em contextos organizacionais e laborais e estudos voltados para saúde e qualidade de vida dos sujeitos trabalhadores. A observação indireta é o método preferido para conseguir dados empíricos para pesquisa, por meio de entrevistas e questionários, e o grupo populacional estudado por maior quantidade de pesquisadores são os gerentes, chefes e dirigentes de organizações.

Tomando esses dados como parâmetros, a pesquisa catarinense em psicologia organizacional e do trabalho situa-se predominantemente numa perspectiva comportamental (compatível com o que afirmam Zanelli e Bastos, 2004). É muito possível que os resultados deste estudo reflitam o impacto da existência de uma linha de pós-graduação voltada para comportamento em organizações e processos de trabalho, que estimulam a formação de novos pesquisadores adeptos dessa forma de pesquisar. A configuração da psicologia organizacional e do trabalho enquanto campo de produção de conhecimento voltado fortemente para o comportamento humano nas organizações confirma uma tendência já apontada por Bastos (1992), que na década passada identificava avanços significativos e promissores nessa área, em torno de temáticas como grupos e lideranças, motivação no trabalho, satisfação e comprometimento no trabalho, entre outras.

É importante, contudo, apontar que não se encontra uma visão única de psicologia organizacional e do trabalho no cenário catarinense. Há presença de temas de pesquisa e maneiras de conduzi-la perfeitamente compatíveis com concepções como a psicologia do trabalho de Spink (1996), por exemplo. De certa forma, há menções suficientes de produção científica voltada para temas como constituição do sujeito no trabalho e subjetividade para possibilitar conceber uma certa pluralidade na produção em psicologia organizacional e do trabalho no estado.

Chama a atenção também o fato de que foram pouco mencionados como objetos de

estudo alguns dos fenômenos que caracterizam campos de atuação tradicionais dos profissionais em psicologia organizacional e do trabalho, tais como recrutamento e seleção. No entanto, trata-se de uma característica já presente na área há algum tempo. Bastos (1992) justifica a proximidade da "extinção" do processo de produção de conhecimento científico sobre recrutamento e seleção devido a uma diminuição de sua importância frente a uma realidade de crise econômica marcada pela recessão.

O nome dado pelos pesquisadores à disciplina, incluindo tanto organizações quanto trabalho como termos constituintes, possivelmente reflete uma aceitação da dupla face da área. De qualquer maneira, isso pode significar efetivamente pouco ou nada; Peiró, Prieto e Roe (1996) afirmam que muitas vezes a utilização de uma ou outra palavra para designar psicologia organizacional e do trabalho é acompanhada de falta de clareza e precisão. No caso do presente estudo, a definição de psicologia organizacional e do trabalho formada a partir das definições dos participantes parece fortalecer essa hipótese de dupla natureza da disciplina, o que certamente vem ao encontro do que Borges-Andrade e Zanelli (2004) afirmam sobre a pluralidade do campo.

Os resultados desta investigação exploratória não deixaram transparecer uma identidade evidente da pesquisa em psicologia organizacional e do trabalho no Estado de Santa Catarina. Essa constatação não é surpreendente pois em termos de cursos de pós-graduação nessa área o estado ainda permanece num estágio incipiente. Há poucos doutores, e muitos dentre os pesquisadores existentes são ainda mestrandos ou recém-mestres.

O presente estudo não teve por objetivo realizar um levantamento exaustivo no contexto estadual, ou mesmo esgotar elementos de análise para esboçar essa caracterização. É necessário apontar para as limitações do presente estudo no que diz respeito à amostra de participantes. Embora tenha sido possível caracterizar os conceitos e práticas adotados por pesquisadores de algumas das principais instituições de pesquisa do Estado, não foi realizado um processo de amostragem que garantisse ao estudo representatividade estatística referente a Santa Catarina. Uma possibilidade de ampliação do esforço de pesquisa poderia pautar-se por buscar essa representatividade. Além disso, a execução de outras pesquisas de caracterização são prontamente sugeridas pelos resultados. Como se caracteriza a pesquisa em psicologia organizacional e do trabalho em outros estados brasileiros? Configura-se da mesma maneira? Qual o impacto da formação dos estudantes na maneira com que eles entendem e conduzem pesquisa em psicologia organizacional e do trabalho?

Por meio de uma caracterização em outros contextos sobre aspectos semelhantes aos sugeridos neste texto, seria possível compreender com mais precisão como se estrutura a área de psicologia das organizações e do trabalho no Brasil. Afinal, possivelmente observar o que fazem e o que pensam os pesquisadores na área de conhecimento psicologia organizacional e do trabalho é uma das maneiras mais precisas para poder discutir como é a pesquisa – em outras palavras, quais as características das atividades dos pesquisador para conhecer cientificamente o mundo – no contexto de um determinado sistema de relações.

Considerações finais

Ao investigar algumas atividades e concepções relacionadas a pesquisa em psicologia organizacional e do trabalho por parte de pesquisadores, julgamos ter contribuído, ainda que em proporções modestas, para propiciar um maior entendimento sobre a situação dessa sub-área da psicologia em Santa Catarina. Foi verificado que embora haja predominância de aspectos comportamentais na psicologia organizacional e do trabalho catarinense, essa perspectiva não é exclusiva, ou seja, existem projetos voltados para outros elementos das organizações e do trabalho sendo conduzidos presentemente.

Sugere-se ampliar esse tipo de investigação para outros estados brasileiros, possibilitando comparações entre unidades da federação de modo a obter uma espécie de mapeamento da psicologia organizacional e do trabalho no Brasil. Outro curso de ação possível é o de intensificar os estudos no âmbito do próprio Estado de Santa Catarina, com uma amostra maior, visando aprofundar o entendimento acerca de alguns dos elementos presentes nesta investigação e obter resultados representativos estatisticamente. De todo modo, consideramos que estudos dessa modalidade são relevantes e necessários, pois ao caracterizar o modo como se faz pesquisa num determinado domínio, surgem elementos para pensar a realidade dessa própria área do conhecimento e, por conseqüência, as atividades dos profissionais em psicologia organizacional e do trabalho, baseadas em teorias de certa solidez.

Referências

Associação Brasileira de Ensino de Psicologia. *Cursos de graduação em psicologia no Brasil*. Obtido do World Wide Web: http://www.abepsi.org.br/, Acesso em: 2 de julho de 2004.

Bardin, L. (1979). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70.

Bastos, A. V. B. (1992). A psicologia no contexto das organizações – tendências inovadoras no espaço de atuação do psicólogo. Em A. L. Francisco, C. R Klomfahs,. & N. M. D. Rocha (Orgs.), *Psicólogo Brasileiro: Construção de Novos Rumos*. Campinas: Átomo.

Borges-Andrade, J. E. & Zanelli, J. C. (2004). Psicologia e produção de conhecimento em organizações e trabalho. Em J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade & A. V. B. Bastos (Orgs.,) *Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil* (pp. 492-517). Porto Alegre: Artes Médicas..

Guareschi, P. & Grisci, C. L. (1993). Psicologia do trabalho: a serviço da reprodução ou da resistência? Em. P. Guareschi & C. L. Grisci. *A fala do trabalhador* (pp. 89-95).Petrópolis: Vozes.

WHO Instituto de Pesquisa de Opinião e Mercado & Conselho Federal de Psicologia. *Pesquisa feita junto aos Associados do Conselho Federal de Psicologia: Relatório Final*. Obtido do World Wide Web: http://www.pol.org.br/arquivos_pdf/relatorio_who.doc . Acesso em: 2 de julho de 2004.

Peiró, J. M.; Prieto, F. & Roe, R. A. (1996). Aproximación psicológica al trabajo en un entorno laboral cambiante. Em J. M. Peiró & F. Prieto (Orgs.), *Tratado de Psicología del Trabajo. Volumen I: La Actividad Laboral en su Contexto* (pp. 15-36). Madrid: Síntesis.

Sampaio, J. R. (1998). Psicologia do trabalho em três faces. Em I. B. Goulart & J. R. Sampaio (Orgs.), *Psicologia do Trabalho e Administração de Recursos Humanos: Estudos Contemporâneos (*pp. 19-39). São Paulo: Casa do Psicólogo.

Spink, P. K. (1996). Organização como fenômeno psicossocial: notas para uma redefinição da psicologia do trabalho. *Psicologia & Sociedade, 8* (1), 174-192.

Zanelli, J. C. & Bastos, A. V. B. (2004) Inserção profissional do psicólogo em organizações e trabalho. Em J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade & A. V. B. Bastos (Orgs.), *Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil* (pp. 466-491). Porto Alegre: Artes Médicas..

Recebido em 12/2004
Aceito em 03/2005