

EDITORIAL

Revista Psicologia: Organizações e Trabalho

Número 9, Volume 2, jul-dez 2009

por: Sônia Gondim *

Este número da rPOT é bastante ilustrativo do crescimento da diversidade e da riqueza da produção nacional na área de Psicologia do Trabalho e das Organizações. Nele, o leitor encontrará conteúdos de natureza variada, tanto para quem se dedica à Psicologia do Trabalho, quanto para quem atua e estuda organizações.

O artigo de **Áurea de Fátima Oliveira e Sinésio Gomide Júnior** sobre a validação de um **inventário de cultura organizacional** para o contexto brasileiro reafirma a importância de estudos de adaptação de instrumentos, dadas as variabilidades culturais entre países. No caso específico do Organizational Culture Inventory (OCI), proposto por Cooke e Lafferty (1989), os autores supracitados não encontraram a mesma estrutura fatorial, o que aponta a necessidade de mais estudos de validação de escalas pela sua importância no diagnóstico e na tomada de decisões em organizações.

O artigo de **Sylvia Vergara e Luis Ernesto Fonseca Alves** oferece uma reflexão crítica sobre as limitações e possibilidades de **compartilhar conhecimentos em organizações**. Discutem as contradições de organizações que, apesar de defenderem o princípio do compartilhamento, adotam práticas altamente competitivas que inibem a cooperação e a troca de conhecimento. Valendo-se também dos estudos das fases do desenvolvimento de grupos, alertam para o fato de, em determinados momentos, o grupo não se encontrar receptivo à troca de experiências, como no caso da fase de reafirmação do status social de cada membro no grupo, enquanto, em outros momentos de informalidade, as trocas ocorrerem mais facilmente. Enfim, interesses conflitantes, disputa pelo poder e políticas contraditórias dificultam mais que facilitam a troca de conhecimentos, mesmo em organizações que dizem privilegiar a gestão do conhecimento.

O artigo de **Maíra Gabriela Souza, Lísian Vasconcelos e Jairo Borges-Andrade** analisa a

produção nacional sobre as percepções e crenças dos membros das organizações sobre as **mudanças organizacionais e suas consequências**. Foram analisados 23 artigos publicados no período de 1996 a 2007. As principais conclusões indicam que o interesse pelo estudo das mudanças organizacionais no nível individual cresceu ao longo dos anos, principalmente nos periódicos da área de Administração. Os artigos analisados mostram a relevância do tema para a realidade organizacional e, de alguma forma, tentam compreender a relação da mudança com algum aspecto individual (comportamentos, crenças, resistência, relações de poder, percepções de cultura). Estudos de caso representam um pouco menos que a metade dos artigos encontrados, o que sugere estar a preocupação direcionada para a compreensão de contextos específicos de mudança, como o do setor terciário, o mais pesquisado.

O artigo de **Luís Fernando Santos Corrêa da Silva e Daniel Gustavo Mocelin** discute os resultados de uma pesquisa empírica levado a cabo na região sul do país, do qual participaram três empresas de call-center. Com base em um estudo empírico, os autores defendem a tese de que o trabalho em teleatendimento oferece possibilidades de **inserção temporária no mercado de trabalho**, em concordância com Mocelin e Silva (2008), que afirmam serem os postos de trabalho, nessa área, ocupados por trabalhadores jovens, escolarizados ou em processo de escolarização, não sendo, portanto, atrativos profissionalmente pelas poucas chances de ascensão profissional que oferecem. Essa conclusão é fortalecida visto que os resultados da pesquisa sinalizam também que o aumento tempo de permanência no emprego é acompanhado do aumento do nível de insatisfação com o trabalho.

O artigo de **Luciana Mourão e Jesiane Marins** analisa cursos de capacitação oferecidos por cinco empresas localizadas no Rio de Janeiro com o objetivo de avaliar as

variáveis preditoras do nível de aprendizagem dos treinandos. Foram realizadas medidas antes e depois de concluído o curso de capacitação de 126 participantes, e os principais preditores encontrados foram a experiência prévia com cursos de capacitação, o tipo de treinamento (natureza cognitiva ou comportamental), o tipo de instrutor (interno ou externo à instituição), o número de funcionários das organizações e a reação ao treinamento. O treinamento voltado para o aprendizado de conteúdos e que envolve avaliação cognitiva oferece mais aprendizado que os de natureza afetivo-comportamental. O instrutor externo é mais efetivo na promoção da aprendizagem do que o interno, o que nos leva a crer que, independentemente da competência do instrutor interno, variáveis psicológicas podem influenciar na receptividade do conteúdo ministrado. A empresa de maior porte proporciona mais aprendizado que a de menor porte, sugerindo que, provavelmente, a primeira deve adotar critérios mais rigorosos para o treinamento, além de acumular mais experiência, o que permite aperfeiçoamentos. Por último, a avaliação positiva do treinamento se relaciona positivamente com o nível de aprendizagem, o que também sinaliza para a dimensão afetiva como um aspecto importante na motivação para a aprendizagem.

O artigo de **Edgar Pereira Junior e Maria Elisabeth Salvador Caetano** comparou as respostas de 24 teletrabalhadores e 23 trabalhadores presenciais para avaliar as **crenças sobre o teletrabalho.** O estudo descritivo realizado em uma consultoria da região metropolitana de São Paulo sinaliza que há convergências na percepção dos dois grupos sobre o teletrabalho. As principais vantagens seriam a flexibilidade de horário e proximidade da família. A crença de não haver supervisão direta no teletrabalho não é sustentada pelos próprios teletrabalhadores. Para eles, a maior dificuldade é o isolamento social, ao passo que,

para o trabalhador presencial, seria a distração familiar, seguida do controle do tempo pessoal e da ação coletiva. Esses resultados sugerem que há mitos sobre o teletrabalho que podem inibir a escolha por essa modalidade de trabalho, que não são compartilhados pelos trabalhadores que a ele se submetem.

O artigo de **Karine Moreira de Almeida, Lúcia Azambuja de Souza e Mary Sandra Carlotto** estuda a **Síndrome de Burnout** entre 73 funcionários que atuam em abrigos e casas de atendimento de uma fundação de proteção e assistência social. Os resultados obtidos sinalizam índice médio em exaustão emocional, fase inicial do processo de Burnout, de acordo com o modelo processual de Maslach, e está presente entre os mais jovens, principalmente pela sua imaturidade profissional em lidar com situações de trabalho de alta demanda emocional. A experiência familiar com filhos diminui a incidência da exaustão, provavelmente pelas mesmas razões apontadas acima, ou seja, o aprendizado em lidar com situações que exigem manejo emocional. Em concordância com os resultados de Maslach (1978), o nível de estresse profissional de trabalhadores de atendimento se encontra susceptível à qualidade de interação com o cliente, daí a importância do monitoramento da síndrome entre profissionais de assistência.

O artigo de **Aline Costa e Dulce Soares**, por sua vez, versa sobre um tema que cresce em popularidade, o da **orientação psicológica para a aposentadoria.** Baseando-se suas reflexões críticas no aumento da expectativa de vida mundial, nas lacunas no atendimento às demandas da população aposentada e nas novas tendências do processo de aposentadoria, as autoras apresentam uma proposta de orientação psicológica para a aposentadoria. Tal proposta, nas palavras das próprias autoras, não considera apenas as consequências negativas que surgem

de aposentadorias mal sucedidas, mas, ao contrário, visa a atuar de forma "preventiva", trabalhando os aspectos psicológicos de evolução da carreira, e respeitando as diferenças individuais.

O artigo de **José Vieira Leite, Mário César e Ana Magnólia** discorre sobre uma experiência de pesquisa e intervenção em **Qualidade de Vida no Trabalho** numa organização bancária do setor público. Os autores analisam as ações de QVT do referido banco para identificar os indicadores críticos de QVT, usando o referencial da ergonomia da atividade, e também para inferir aspectos do processo de subjetivação que permite ao trabalhador lidar com as vivências de

prazer e sofrimento presentes na sua relação com o trabalho, mantendo a sua saúde (psicodinâmica do trabalho). Uma das principais conclusões aponta para as contradições presentes entre os princípios e valores de vanguarda presentes em tais políticas de QVT e as práticas vigentes.

Nós, editores da rPOT, esperamos que a publicação de mais este número seja apreciada pela nossa comunidade de leitores e colaboradores e proporcione uma frutífera troca de conhecimentos que venha a fomentar a pesquisa e a prática profissional em Psicologia do Trabalho e das Organizações.