

A INFLUÊNCIA DA PSICOLOGIA NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL

Ranielle Henrique da Silva
Victor Vieira de Melo Oliveira

RESUMO

Este estudo analisa como é importante a qualidade de vida no trabalho (QVT) no contexto organizacional, a partir de uma análise acerca do papel desempenhado pelo psicólogo no ambiente do trabalho. Ao decorrer do artigo descreve-se a importância do psicólogo nas organizações, demonstrando a sua evolução histórica desde o início do século XIX, até aos dias atuais. A abordagem do estudo ampara-se na pesquisa qualitativa, tendo como métodos a pesquisa bibliográfica e de campo. O psicólogo atua com foco no desenvolvimento do comportamento humano nas organizações, o que está ligado aos colaboradores no ambiente de trabalho. Ao contratar um psicólogo é necessário que as empresas tenham cautela com o profissional que está contratando, pois para conseguir resultados positivos é necessário que o psicólogo tenha uma visão estratégica de liderança, para saber lidar com possíveis conflitos entre colaboradores. Nesse contexto, busca-se destacar a importância do psicólogo nas organizações mostrando até que ponto ele pode influenciar no ambiente de trabalho, alocando cada colaborador para o cargo que, mas se adequa com sua habilidade e como de fato ele pode melhorar na convivência dos colaboradores nas organizações. Procura-se ao decorrer do artigo mostrar problemas em que o psicólogo atue e use suas habilidades para tornar o ambiente mais organizado. Com isso, se é aplicado um questionário onde de fato fica constatado a importância do psicólogo nas organizações, partindo da melhora comportamental tanto individual, quanto grupal, da busca para atingir uma certa flexibilidade nas relações de trabalho, onde o psicólogo procura alocar cada pessoa onde ela melhor se encaixa, fazendo assim, com o que o ambiente fique mais organizado e os colaboradores mais motivados.

Palavras-chave: Psicólogo. Comportamento humano. Organizações.

ABSTRACT

This study analyzes how important quality of life at work (QWL) is in the organizational context, based on an analysis of the role played by psychologists in the work environment. Throughout the article, the importance of the psychologist in associations is taught, demonstrating its historical evolution from the beginning of the 19th century to the present day. The study approach is based on qualitative research, using bibliographical and field research as methods. The psychologist works with a focus on the development of human behavior in associations, which is linked to employees in the workplace. When hiring a psychologist, companies must be careful with the professional they are hiring, because to achieve positive results it is necessary for the psychologist to have a strategic vision of leadership, in order to know how to deal with possible conflicts between employees. In this context, we seek to highlight the importance of the psychologist in associations, showing the extent to which he can lead in the work environment, allocating each employee to the position that, but suits his/her ability, and how he can actually improve the coexistence of employees in the associations. Throughout the article, the aim is to show problems in which the psychologist acts and uses his abilities to make the environment more organized. With this, a questionnaire is requested where

in fact the importance of the psychologist in the associations is verified, starting from both individual and group behavioral improvement, from the search to achieve a certain flexibility in work relationships, where the psychologist seeks to allocate each person where it fits better, thus making the environment more organized and employees more motivated.

Keywords: Psychologist. Human behavior. Organizations.

1 INTRODUÇÃO

É de fundamental importância saber que a pesquisa de clima organizacional traz grandes melhorias para a organização, visto que ela visa não só a produtividade como também, o bem-estar dos colaboradores. Tendo em vista a importância do clima organizacional, o setor de Recursos humanos também não fica de fora, já que ele é o responsável pelo recrutamento de pessoas, seleção, treinamento, entre outro, visando sempre um ambiente mais estruturado, tanto no pessoal de cada colaborador, quanto em equipe. Um psicólogo na empresa assume um papel muito importante, pois é ele que vai gerenciar seus colaboradores, para com isso tomar as melhores decisões, que podem influenciar de maneira positiva ou negativa para a empresa. Sabendo-se das várias atribuições que o psicólogo pode desempenhar no ambiente de trabalho, percebe-se que o profissional da psicologia pode ser considerado de extrema importância dentro das organizações.

De acordo com o Conselho Federal de Psicologia (2008), às atividades inerentes ao psicólogo organizacional que constam no Catálogo Brasileiro de Ocupações do Ministério do Trabalho são de planejar, elaborar análises de trabalho etc. Ele também pode participar no recrutamento e seleção de pessoas, participa na área de segurança do trabalho, encaminha funcionários no âmbito de saúde mental, ou seja, atua nas áreas relacionadas ao comportamento e atribuições das pessoas.

Percebe-se que o psicólogo tem uma grande importância nas organizações, entretanto são limitadas as oportunidades que lhe são dadas, uma vez que o mesmo tem habilidades que podem ser aplicadas, e que não se resumem apenas no que se aprende no curso de psicologia, uma vez que as habilidades desse profissional podem ser aplicadas nas mais diversas áreas.

A problemática deste artigo enuncia-se na seguinte pergunta: como a falta do psicólogo pode impactar de forma negativa nas organizações, e de como isso pode acometer na produtividade da equipe. O presente trabalho ampara-se na justificativa de trazer o conhecimento mais aprofundado da psicologia no ambiente de trabalho, mostrando pontos importantes de como o profissional da psicologia pode influenciar no ambiente de trabalho e

impactar no comportamento dentro das organizações, uma vez que procura atingir uma flexibilidade nas relações de trabalho com finalidade de reduzir e evitar conflitos.

Ao decorrer do artigo busca-se mostrar um pouco sobre clima organizacional, qualidade de vida no trabalho, o setor de recursos humanos, a evolução da psicologia até a influência do psicólogo nas organizações. E ao observar o resultado do questionário nota-se que esses pontos de fato são muito importantes para que as organizações se tornem um ambiente no qual os colaboradores sintam prazer em trabalhar, já que o papel do psicólogo junto com setor de recursos humanos engloba todas as possíveis melhorias entre gestores e colaboradores, visando sempre um ambiente organizado, onde todas as partes sejam ouvidas e os problemas resolvidos em conjunto, fazendo assim, com que todos saiam satisfeitos.

O objetivo geral deste artigo é analisar a importância do psicólogo nas organizações, tal como o seu papel na escolha de pessoas qualificadas para os cargos a serem ocupados. Tendo como objetivos específicos descrever a evolução histórica da psicologia, verificar a análise das atividades do psicólogo nas organizações e identificar a importância do psicólogo para as organizações.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O referencial teórico deste trabalho tem como finalidade compreender a importância do setor de recursos humanos, desde o clima organizacional a qualidade de vida do trabalho, descrever a evolução histórica da psicologia, verificar a análise das atividades do psicólogo nas organizações e identificar a importância do psicólogo para as organizações.

2.1 CLIMA ORGANIZACIONAL

Clima organizacional refere-se as pessoas que compõe a organização, como elas se sentem, como interagem entre elas, com clientes. Durante muito tempo achavam que o setor responsável pelo clima organizacional fossem o setor de RH, o RH consegue sim, por meios de indicadores, identificar pontos que precisem de mais atenção, mas, sozinho, não consegue modificar o clima organizacional. Os gestores são muito relevantes, principalmente pelo tempo de convivência com os colaboradores, é preciso achar um equilíbrio, não se trata de levar a equipe a uma zona de conforto eterna, mas de equilibrar a equipe ao autodesenvolvimento, conforto motivacional e conseqüentemente na busca por resultados. Então, para a organização é importante cuidar da saúde mental, pensar em meios de criar conceitos que agreguem para a organização, pensando sempre em meios de desenvolvimento intelectual e da organização.

O clima organizacional ele tanto pode impactar positivamente, quanto negativamente, cada empresa possui seu próprio tipo de clima organizacional, com base na cultura, perfil de seus colaboradores, ambiente, entre outros aspectos. Existem 3 tipos de climas organizacionais, sendo eles: Clima organizacional bom, esse é o clima que todas as empresas almejam chegar, nesse caso a empresa tem um ambiente em que os colaboradores se sentem motivados a mostrar seu potencial. Para alcançar esse cenário as empresas precisam criar estratégias de valorização das equipes, sempre buscando meios em que o ambiente de trabalho se torne favorável, seja estabelecendo boas recompensas de trabalho, ou dando feedbacks, buscando melhorar a produtividade e o ambiente de trabalho em geral. Clima organizacional médio, esse é o clima em que os colaboradores trabalham por obrigação, buscam realizar suas tarefas e ponto, não se dedicam, não estão de fato engajados com os objetivos da empresa, neste caso é necessário que perceba qual é a problema, e tente da melhor forma resolver. Clima organizacional ruim, esse é o tipo de clima que sem dúvidas afeta a empresa de forma negativa, nele as pessoas que compõe a organização vivem de brigas, fofocas constantes, neste caso a empresa é mal falada por ex-funcionários, os atuais sentem desejo de sair, não conseguem conversar, dar feedbacks de melhorias, não há entendimento de que melhor maneira possa ser resolvidas essas questões.

É muito notório a importância de clima organizacional nas empresas, pois contribui de certa forma para os gestores encontrarem estratégias de melhorias nas equipes. Para se ter um bom clima organizacional é importante que a equipe esteja unida, receba feedbacks constantes, exista confiança entre gestor e colaborador, tenha um bom ambiente de trabalho, o que acaba gerando boa comunicação, produtividade e sem dúvidas um ambiente bem mais organizado e uma equipe cada vez mais unida e produtiva.

Enfim, antes de tudo é importante que seja feita uma pesquisa de clima organizacional, para poder identificar os problemas, seja ele de relacionamento, insatisfação, para que assim seja possível criar estratégias de melhorias, acabando com os problemas e tornando a equipe cada vez mais parceira e eficiente.

2.1.1 Setor de Recursos humanos (RH)

O setor de recursos humanos (RH) é o responsável pelo relacionamento entre empresas e colaboradores, esse setor está sendo cada vez mais importante para as empresas, pois é ele que busca melhorar os resultados da empresa, pensando sempre em linhas de estratégias de melhorias. Esse setor é responsável pelo recrutamento de pessoas, seleção, treinamento, entre outros. Esse setor cuida da produtividade, satisfação, integração, pensando sempre no lado

pessoal de cada colaborador, mediando conflitos, e tornando o ambiente cada vez mais organizado.

Um RH desorganizado pode trazer diversos problemas para as empresas, sem contar que torna alguns processos mais lentos, então para que isso não aconteça é necessário que tenhamos muita cautela em quem estamos escolhendo para fazer parte da nossa empresa. Existem muitas pessoas competentes hoje em dia, mas o RH precisa de pessoas que tenham múltiplos talentos, ser dedicadas, saber alocar cada pessoa no cargo que mais se encaixa, criar estratégias para manter os colaboradores organizados, é preciso que essas pessoas que compõem esse setor estejam preparadas para lidar com todas as situações que ao decorrer do tempo, possam vir a surgir.

Uma empresa desde que seja formada por pessoas, elas precisam ser ouvidas, treinadas, avaliadas, orientadas do seu papel na organização, então o RH se torna necessário, e a falta, assim como a desorganização, podem trazer muitos problemas. É importante que as empresas tenham um RH funcionando, pois esse setor organiza e sem dúvidas mantém o ambiente bem mais organizado o que conseqüentemente traz resultados cada vez mais positivos, sem contar que os colaboradores sendo bem treinados, ouvidos, avaliados, se sentem parte da organização e exercem suas funções com muita mais competência.

Por fim, quanto ao psicólogo, ele sempre fará parte desse setor, ele participa de diversos processos, e tem uma atuação estratégica nas organizações. Contar com um psicólogo organizacional é não só buscar resultados satisfatórios, como trazer, a organização se mantém pronta para desafios, garante um bom ambiente organizacional, aumenta a produtividade.

2.1.2 Qualidade de vida no trabalho (QVT)

Qualidade de vida no trabalho é o conjunto de ações de uma empresa, onde ela busca implementar melhorias e inovação tecnológicas, para o ambiente organizacional. Atualmente vivemos em um mundo onde as coisas estão cada vez mais avançadas, principalmente na área tecnológica. As empresas elas estipulam metas (em alguns casos, absurdas), e essas metas são passadas a seus colaboradores e precisam ser batidas, e por muitas vezes isso causa transtornos, gera estresses, e acaba afetando a qualidade de vida, não só no trabalho, quanto fora dele.

Atualmente as pessoas buscam por trabalharem em empresas que se importem com a qualidade de vida de seus colaboradores, que ofereçam um ambiente mais confortável para desenvolver suas funções. De acordo com Gil (2001), a motivação ou a disposição para dedicar-se mais para a realização das atividades no local de trabalho, depende sim do trabalhador, mas

pode ser fortemente influenciada pela empresa. Sendo assim, a empresa pensando na satisfação, pode sim gerar um ambiente motivador. Diante disso, os programas de QVT são muitos importantes para o desenvolvimento das empresas de modo geral, pois isso faz com que melhore o ambiente organizacional e conseqüentemente, aumenta a motivação e satisfação dos colaboradores.

De acordo com França (2014), a qualidade de vida no trabalho é um conjunto de ações adotadas na empresa para proporcionar a melhoria no ambiente organizacional, como a definição de procedimentos da tarefa e o cuidado com o ambiente físico. Desta forma, é necessário investir na qualidade de vida dos trabalhadores, até porque pessoas desmotivadas dificilmente conseguem atingir objetivos.

2.2 A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA PSICOLOGIA

Aplica-se a ciência psicológica nas questões relacionadas ao trabalho no sentido de promover a saúde do trabalhador, sua satisfação no ambiente de trabalho e os benefícios para a organização onde o mesmo atua. Abrange diversas áreas que são aplicadas nas organizações, como por exemplo, a área de recursos humanos, a estrutura das organizações e o trabalho humano.

O aparecimento da psicologia está relacionado à crescente industrialização dos principais países orientais, no fim do século XIX e início do século XX. Com o crescente e visível aparecimento da indústria passou-se a questionar a ação da Psicologia Organizacional do Trabalho (POT), e de que maneira essa poderia auxiliar nos processos funcionais das empresas. (BORGES, 2010)

Diante deste fato, foi nas universidades, principalmente em São Paulo, no Rio de Janeiro e em Pernambuco, que começaram as primeiras experiências em psicologia organizacional. (WELL, 2005).

Com base neste contexto iniciou-se a utilização dos testes psicotécnicos destinados à área do fim de realizar seleção profissional. Segundo Sampaio (1955), a psicologia do trabalho apresenta respectivamente três faces: a Psicologia Industrial, a Psicologia Organizacional e a Psicologia do Trabalho. A prática da psicologia da indústria resumia-se na seleção de pessoal e colocação profissional. A psicologia industrial e do trabalho foi uma das primeiras áreas onde a psicologia passou a ser aplicada no Brasil, e na década de 80, ainda eram poucos os psicólogos que ocupavam cargos de assessoramento ou de gerência de recursos humanos. (GIL, 1985)

A psicologia organizacional foi surgindo à medida que os psicólogos deixaram de estudar apenas os postos de trabalho para contribuir também na discussão das estruturas organizacionais.

A psicologia do trabalho surgiu no início dos anos 70, e tem como ponto central o estudo e a compreensão do trabalho humano em todos os seus significados. O que diferencia a Psicologia do Trabalho das anteriores, é que na primeira não há espaço para ver o homem como sujeito do seu desejo e seus esforços, e se voltam para a saúde e o bem-estar humano. A psicologia do trabalho ocupa-se inicialmente, da compreensão do trabalho humano. (CUNHA et al, 2001). Com base nesse contexto, percebe-se que a psicologia abrange as mais diversas áreas no âmbito organizacional. Percebe-se também que a psicologia se adéqua em todas as faces, inclusive nas mais utilizadas nas organizações com o objetivo de promover satisfação de todas as partes que compõem a organização.

2.3 ANÁLISE DAS ATIVIDADES DO PSICÓLOGO NAS ORGANIZAÇÕES

Atualmente as empresas ao invés de fazerem os processos ligados à área de recursos humanos buscam contratar psicólogos de trabalho para terem um melhor resultado no processo de entendimento entre empregado e a empresa. Para se fazer um contrato psicológico de trabalho é necessário que o psicológico passe por algumas análises, conforme segue a imagem abaixo:

Figura 1- Análises do contrato psicológico de trabalho

Indicadores para análise do contrato psicológico de trabalho.

Fatores que estruturam o contrato psicológico de trabalho:

- A extensão pessoal-empresarial do contrato;
- Tipo de envolvimento empregado-empresa;
- Qualidade e fonte das informações;
- Natureza da função e sua respectiva demanda tecnológica;
- Realidade nas expectativas e nos acertos;
- Eficácia das formas de comunicação;
- Espaço para recriação e singularização das funções;
- Padrões de confidencialidade e ética;
- Nível de flexibilidade necessária ao trabalho;
- Desempenho funcional.



FIGURA 1- Adaptada de: <https://pt.slideshare.net/1006061/contrato-psicologico-de-trabalho.2010>

Entretanto, é de suma importância que o mesmo obtenha essas características, pois todas elas contribuem para que o psicólogo tenha um bom desempenho na empresa. Segundo Limongi-França, (2008) “O contrato psicólogo é um fenômeno psicossocial que ocorre sempre que se constroem vínculos, em que entra em jogo a satisfação de necessidades de duas ou mais partes”.

Sabendo que o psicólogo tem um papel muito importante dentro das organizações ele desenvolve suas habilidades e atribuições tornando o ambiente mais proveitoso para toda a equipe, o psicólogo ele atua com foco em tornar as equipes mais unidas, vendo onde cada pessoa se aloca melhor, criando estratégias de melhorias, pensando sempre num todo, buscando resolver problemas conjuntos, tornando o ambiente mais organizado e gostoso de trabalhar.

Ter um profissional com todas essas características é de grande valia para as empresas, pois hoje em dia ainda vemos muitas empresas desorganizadas, de modo que colocam os colaboradores para exercer diversas funções ao mesmo tempo, o que acontece é que além de desmotivar os colaboradores, eles não iram conseguir atingir os resultados esperados, e conseqüentemente são demitidos ou eles mesmos pedem demissão, então o psicólogo ele consegue reverter essas situações desde da seleção de pessoas, buscando sempre acertar nas contratações com base nos objetivos que a empresa busca atingir.

É necessário que o psicólogo tenha uma visão estratégica de liderança no ambiente organizacional para saber lidar em determinadas situações nas quais os colaboradores entrem em conflitos, e com sua visão estratégica possa resolver da melhor forma esse conflito usando sua criatividade e liderança quanto psicólogo do trabalho.

2.4 DEMOSTRAÇÃO DA IMPORTÂNCIA DO PSICÓLOGO NAS ORGANIZAÇÕES

O psicólogo atua com foco no desenvolvimento do comportamento humano nas organizações, o que está ligado aos colaboradores no ambiente de trabalho, para que com isso se evitem possíveis conflitos, entre a equipe. É de grande importância, pois está atuando sobre os problemas organizacionais da gestão e o bem-estar dos colaboradores, buscando sempre a conciliação entre empregador e empregado.

Ter colaboradores motivados e felizes sem dúvidas aumenta a produtividade, e conseqüentemente traz melhor resultados para as empresas. Se o clima organizacional é ruim, os colaboradores estão desmotivados, estão surgindo conflitos, a equipe de colaboradores não

sabe quais funções exercer, se é passado várias funções para serem realizadas ao mesmo tempo, acaba que nenhuma delas será exercida cem por cento, e muito provavelmente não terá qualidade nas vendas/nem nos serviços prestados.

Em um ambiente organizacional é necessário que se tenha colaboradores motivados, pois interfere diretamente na convivência da equipe, então e aí que notamos a grande importância do psicólogo, sendo assim ele precisa criar estratégias de melhoria para que assim motive os colaboradores e não venha gerar conflitos e até mesmo queda na empresa.

O objetivo principal é que o psicólogo veja de forma tanto individual quanto grupal, para que assim não venha interferir no sistema de produção da empresa. Segundo os autores Zimath, Zimmermann e Silveira (2009) “Nesta função, o psicólogo organizacional não vai possuir um poder de decisão, porém vai agir como um orientador aos gestores melhorando assim as relações e o desempenho do capital humano.” Orientando seus colaboradores sempre a darem seu melhor para a empresa, visando não só seu bem como individual, mas de uma forma grupal.

Desta forma a psicologia organizacional traz muitos benefícios, considerando o recrutamento e seleção, ter um psicólogo faz com que ele ajude a equipe a acertar o perfil de pessoas para ocupar os cargos, ele busca resolver conflitos, sempre buscando a melhor forma de ter um ambiente saudável. Junto com o setor de RH o psicólogo traz estratégias para que a equipe se sinta mais valorizada, mais amigável, consiga trabalhar em equipe, sem brigas, um ouvindo o outro, buscando alinhar opiniões opostas, gerando um ambiente de trabalho organizado para se trabalhar.

3 METODOLOGIA

3.1 CARACTERIZAÇÕES DA PESQUISA

A caracterização do estudo consiste em ser de natureza básica, isto é, o modelo de pesquisa que tem finalidade a “aquisição de novos conhecimentos direcionados as amplas áreas com vistas à solução de reconhecidos problemas práticos” (GIL, 2010, p.27). Assim este artigo tem a função de mostrar a importância do psicólogo organizacional para as organizações.

Para a realização do presente artigo foi realizada uma pesquisa qualitativa de natureza exploratória que segundo Ramos (2007, p.39) “objetiva proporcionar maior familiaridade com o problema com vistas a torná-lo explícito ou a construir hipóteses.”

Como instrumento de coleta de dados será utilizado um estudo de campo, que segundo GIL (2008) “O estudo de campo estuda um único grupo ou comunidade em termos de sua

estrutura social, ou seja, ressaltando a interação de seus componentes.” Sendo assim a pesquisa tem a finalidade de avaliar e compreender através dos dados, como organizações que tem psicólogo organizacional são bem mais organizadas e conseqüentemente tem colaboradores mais motivados e produtivos.

Entende-se por pesquisas bibliográficas, pesquisas feitas através de livros, sites de internet, jornais, revistas entre outros. Conforme Boccato (2006, p.266), a pesquisa bibliográfica busca a resolução de um problema por meios de referenciais teóricos publicados, analisando e discutindo a várias contribuições científicas. Os dados levantados nesta pesquisa foram realizados através de artigos científicos, livros, sites e para obter mais conhecimento e certeza foi aplicado um questionário, para coletar os dados e constatar a importância do psicólogo organizacional.

3.2 UNIVERSO E AMOSTRA

De acordo com Fábio Appolinário (2006), entende-se por população ou universo em uma pesquisa de natureza teórico-empírica, um grupo de pessoas, objetos ou eventos que possui um conjunto de características comuns que o definem. A pesquisa foi realizada em duas empresas diferentes, sendo elas: A Especializa Cursos e Churrasquinho do Gaúcho, a Especializa Cursos tem ao todo, um total de 7 colaboradores, já o Churrasquinho do Gaúcho, tem ao todo, um total de 10 colaboradores. A ideia foi entrevistar 5 pessoas de cada empresa, sendo de cada uma das empresas, 3 colaboradores, 1 psicólogo e 1 gestor, visando chegar ao resultado mais exato. O total de números de entrevistados se resumem em 10 (dez) funcionários, sendo 5 (cinco) da Especializa Cursos e 5 (cinco) do churrasquinho do Gaúcho. Os funcionários exercem diferentes funções, 2 (dois) deles são, psicólogos, 2 (dois) gestores e 6 (seis) colaboradores.

3.3 INSTRUMENTO E COLETA DE DADOS

O instrumento de coleta de dados foi um questionário constituído com 6 perguntas, perguntas essas consolidadas a partir da revisão bibliográfica. Na especializa Cursos a própria pesquisadora aplicou os questionários, alguns aconteceram em horários diferentes, em consequência do horário de trabalho de cada entrevistado. No churrasquinho do Gaúcho o questionário foi aplicado por um colaborador da empresa. Os questionários foram aplicados nos próprios locais de trabalho dos colaboradores, após breve explicação do estudo. A coleta de dados foi realizada por meio de entrevistas individuais, onde foi aplicado um questionário com

perguntas estruturadas. Assim, este trabalho buscou atingir o resultado do problema apresentado, mostrando como de fato o psicólogo pode influenciar nas organizações.

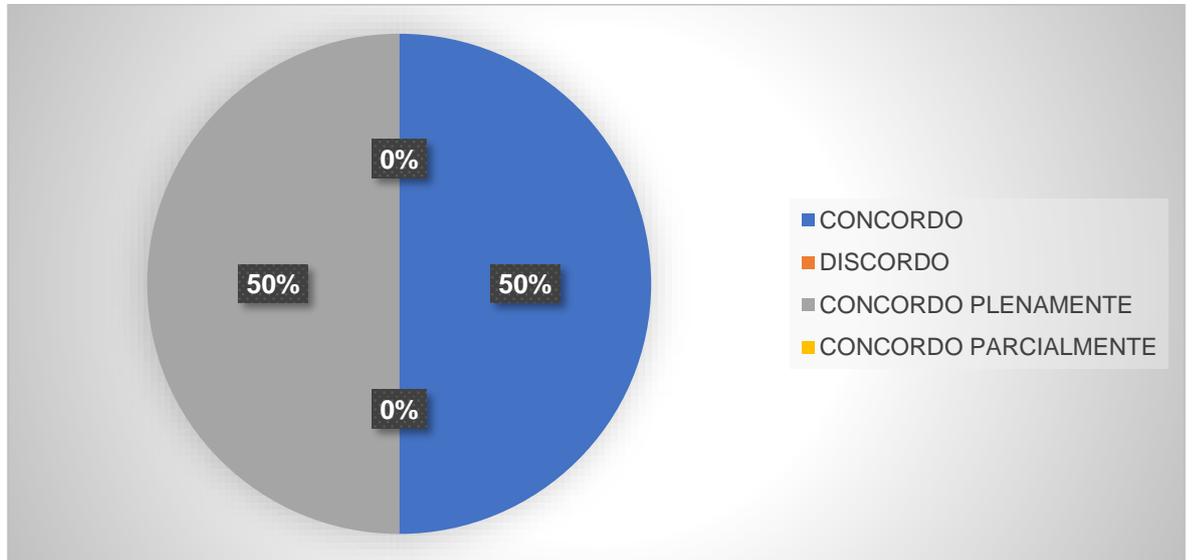
4 ANÁLISES DE DADOS

Para a obtenção da coleta dos dados foi aplicado questionários, trazendo assim a resolução da problemática apresentada neste artigo. Segundo Gil (2006, p. 185) A análise consiste na organização e sumarização dos dados obtidos na pesquisa, que fornecem respostas ao problema investigado. A interpretação, por sua vez, tem o propósito de fazer a ligação das informações com outros conhecimentos previamente obtidos.

De acordo com a pesquisa, podemos notar que o psicólogo gerencia os conflitos com o objetivo de solucioná-lo, de modo que o conflito seja visto como uma possibilidade de crescimento e desenvolvimento entre as partes na organização. Visto que o clima organizacional mostra como está o andamento da empresa, desde o relacionamento entre os colaboradores até a realização do trabalho final. Partindo da pesquisa de clima organizacional, os gestores observam quais os pontos que precisam ser melhorados, sabendo que o psicólogo pode impactar dentro do ambiente organizacional, a pesquisa realizada em campo, mostra uma divergência entre os entrevistados, mesmo que na bibliografia mostre de forma mais consistente sua importância, mostrando pontos onde o psicólogo de fato influencia no ambiente organizacional desde o recrutamento de pessoas até o melhoramento na convivência dos colaboradores na organização.

O processo de seleção e recrutamento é essencial, pois nessa fase é avaliado qual o melhor perfil para preencher o cargo que está sendo concorrido. O profissional da psicologia atua de forma estratégica, visando as características de acordo com as metas que demandam na empresa. De acordo com o gráfico 6, os entrevistados concordam com o auxílio do psicólogo na seleção de pessoas, mesmo que não seja 100%. A partir do momento que a empresa tem uma pessoa responsável para atuar de frente, na resolução de problemas, pensando no bem-estar dos colaboradores, avaliando as pessoas disponíveis no processo de seleção de recrutamento, a empresa passa a se tornar um ambiente bem mais desenvolvido e organizado, visto que os colaboradores vão se encaixar de fato onde produzem melhor, até porque se eu me identifico com uma função e sou posta para atuar em outra, é evidente que não me desenvolva tão bem e a produção caia, o que não é nada bom para a organização. Então o psicólogo ele atua nessa função de junto com o RH estruturar a organização para se tornar um ambiente bem mais saudável.

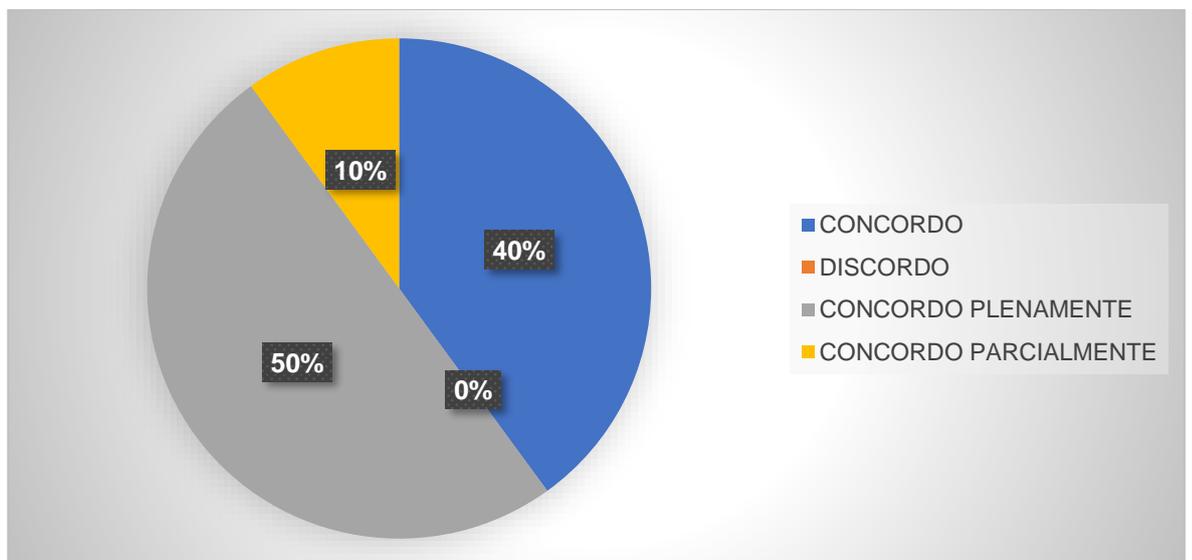
Gráfico 1: Você acha importante que na organização se tenha um psicólogo para se ter melhores resultados mediante a conflitos?



Fonte: Dados da pesquisa (2019)

No gráfico apresentado, sobre a necessidade e importância do psicólogo dentro das organizações, mostrou uma divisão no grupo estudado, onde a metade concordou com a importância de tal profissional e a outra não concordou.

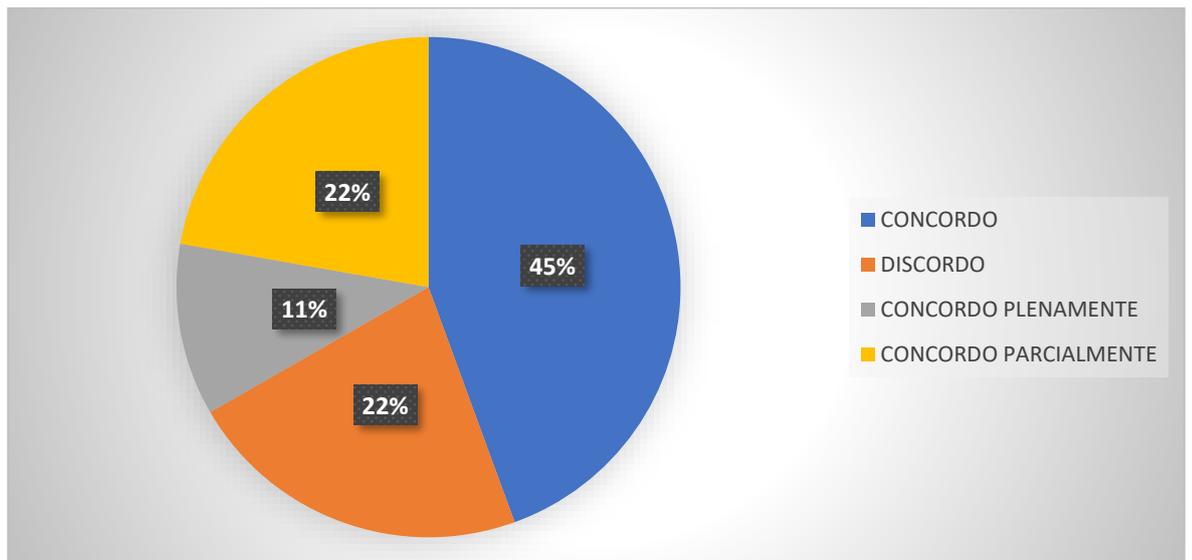
Gráfico 2: A presença do profissional da psicologia pode impactar no comportamento dentro das organizações?



Fonte: Dados da pesquisa (2019)

No gráfico 2, pode-se destacar que a maioria com 50% concorda plenamente o impacto causado pelo psicólogo dentro da organização, 40% também concorda com o impacto causado pelo profissional de psicologia organizacional, já 10% dos entrevistados discordam.

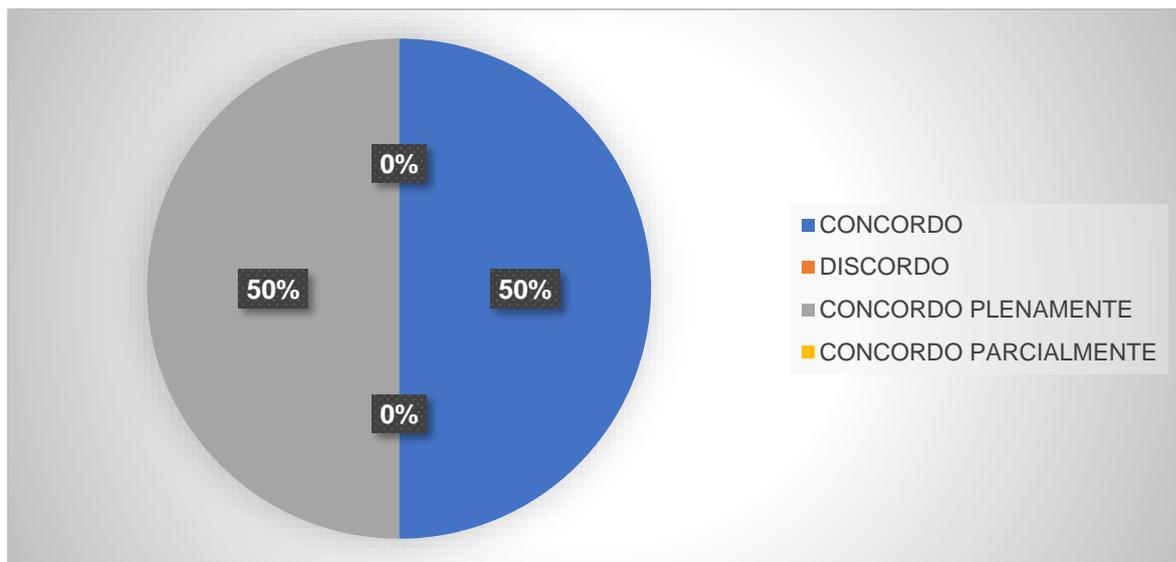
Gráfico 3: Você acha que o psicólogo se adéqua melhor na área de recursos humanos do que outro profissional?



Fonte: Dados de pesquisa (2019)

O gráfico 3 demonstra que 45% dos entrevistados concordam que o psicólogo se adéqua melhor na área de RH do que outro profissional, assim como 22% concordam parcialmente, 11% dos entrevistados concordaram plenamente e 22% dos entrevistados discordaram com a pergunta.

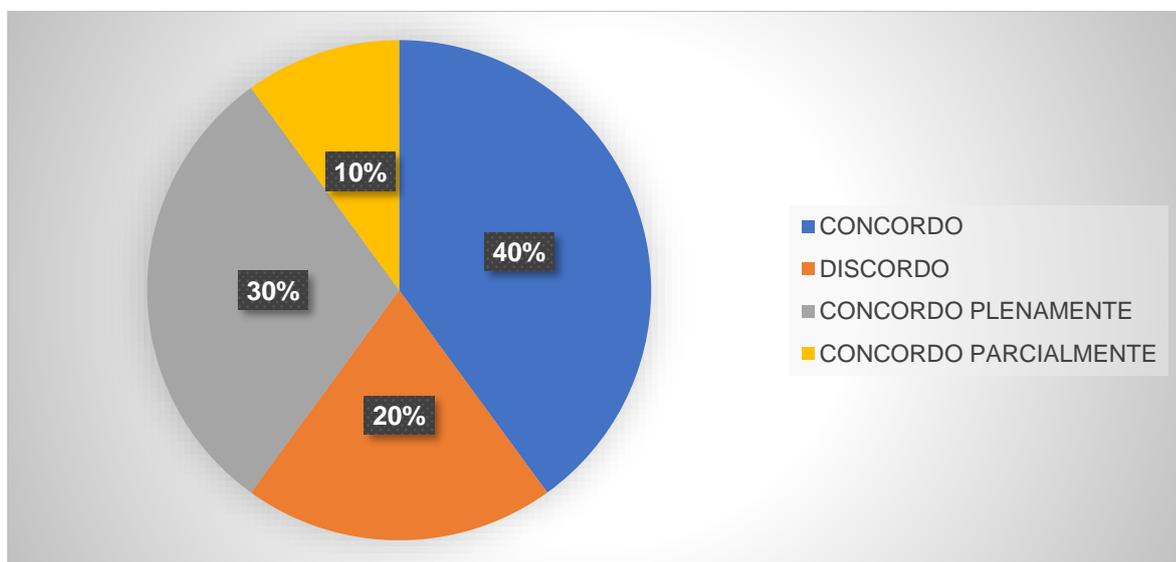
Gráfico 4: O psicólogo precisa criar estratégias de melhorias para que se tenham colaboradores motivados?



Fonte: Dados de pesquisa (2019)

Com base no gráfico 4, 50% dos entrevistados concordam com estratégias para melhorias no desenvolvimento dos colaboradores, motivadas pelo psicólogo organizacional e 50% concordam plenamente com esta pergunta.

Gráfico 5: É necessário que o psicólogo tenha uma visão estratégica de liderança?

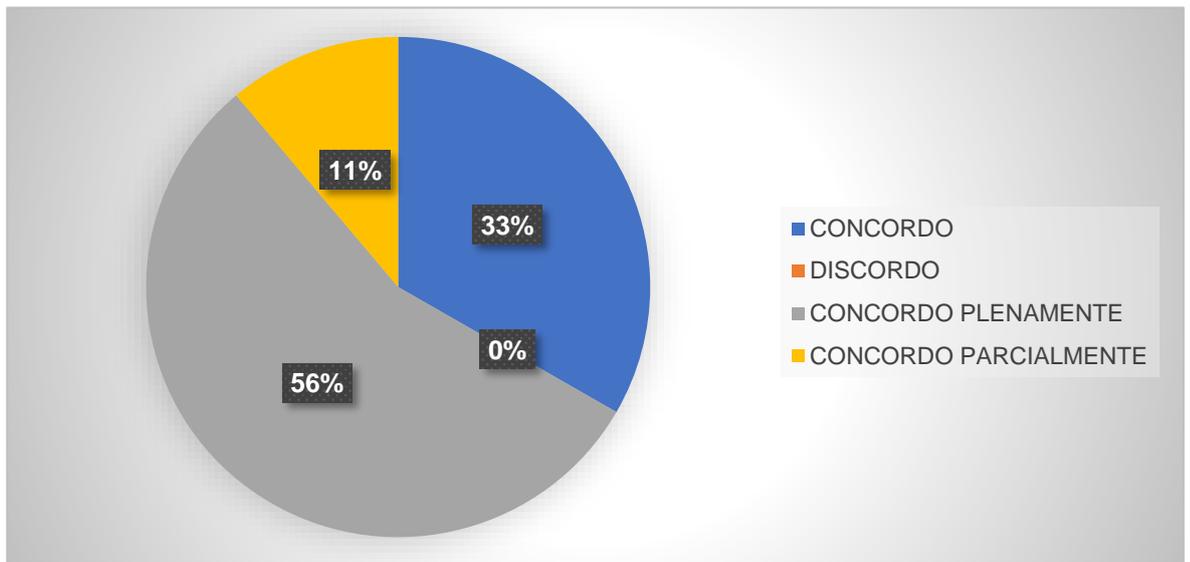


Fonte: Dados de pesquisa (2019)

O gráfico 5 descreve que 40% dos entrevistados concordaram com a necessidade de uma visão estratégica de liderança por parte do psicólogo, 30% concordaram plenamente, 10% concordaram parcialmente, já 20% deles discordaram que seja necessário que o psicólogo tenha

uma visão estratégica de liderança. Comparando com o gráfico anterior (04), pode-se notar uma diferença entre os resultados, onde quem concordava e concordava plenamente, ficou dividido entre quem discorda e quem concorda parcialmente, sabendo que criar estratégias de melhorias para fazer com que os colaboradores se sintam motivados é uma visão de liderança, identificando a divisão dos entrevistados ou o não entendimento da pergunta.

Gráfico 6: É importante ter um psicólogo organizacional para auxiliar na seleção de pessoas qualificadas para os cargos a serem ocupados?



Fonte: Dados de pesquisa (2019)

De acordo com o gráfico 6, 56% concordam plenamente na importância de se ter um psicólogo na organização para auxiliar na seleção de pessoas e 33% concordam com a indagação, entretanto, 11% concordam parcialmente com esta pergunta.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do cenário que vivemos, onde a cada dia que passa, acontecem mudanças em todos os setores das organizações, então, cada vez mais se busca encontrar alternativas de desenvolvimento, para assim conseguir alcançar melhorias e se manter no mercado competitivo. Ao longo do trabalho, busca-se destacar a importância de clima organizacional, do setor de Recursos Humanos (RH), da qualidade de vida do trabalhador (QVT) e do papel do psicólogo nas organizações mostrando até que ponto o psicólogo pode influenciar no ambiente

de trabalho, usando suas habilidades desde o recrutamento de pessoas, até a melhoria na convivência dos colaboradores.

Com base nos objetivos propostos no artigo, foi aplicado 1 questionário com 6 perguntas, com intuito de responder à problemática, e partir da problemática foram elaborados os objetivos, que foram respondidos ao longo do questionário aplicado, dentre eles: A importância do psicólogo nas organizações para se ter melhores resultados mediante aos conflitos, a necessidade de o psicólogo ter uma visão estratégica de liderança e de motivação dos colaboradores. O objetivo geral foi alcançado, pois, 33% dos entrevistados concordam com o papel do profissional da psicologia na escolha de pessoas qualificadas para os cargos a serem ocupados, 56% concordam plenamente e 11% concordam parcialmente. Do mesmo modo os objetivos específicos propostos foram alcançados.

Dentro do que foi exposto, fica claro o impacto e a colaboração do psicólogo nas organizações, trazendo assim benefícios para as empresas, onde de fato, notamos diversas melhorias, principalmente na convivência entre os colaboradores, desde a redução de conflitos, melhoria na produtividade, até a proatividade, gerando assim um ambiente bem mais agradável para os gestores e colaboradores.

Conforme a aplicação do questionário ficou perceptível a constatação desde a evolução da psicologia onde foi possível observar como o psicólogo poderia auxiliar nos processos funcionais das empresas nas mais diversas funções e faces: industrial, organizacional e do trabalho. À medida em que os psicólogos deixaram de estudar apenas os postos de trabalho e passou a contribuir também no âmbito organizacional, ter um psicólogo faz com as empresas errem menos nas contratações, pois ele ajuda a acertar nos perfis ideais para conseguir alcançar os objetivos/metasp das empresas.

REFERÊNCIAS

APPOLINÁRIO, Fábio. **Metodologia da ciência: filosofia e prática da pesquisa**. São Paulo: Thomson, 2006.

A influência do comportamento humano dentro das organizações. Disponível em: <https://www.passeidireto.com/arquivo/56327493/a-influencia-do-comportamento-humano-dentro-das-organizacoes>.

Acesso: 06 de abril de 2019

BOCCATO, V. R. C. **Metodologia da pesquisa bibliográfica na área odontológica e o artigo científico como forma de comunicação**. Ver. Odontol. São Paulo, 2006

BOCK, Ana Mercês Bahia; TEIXEIRA, Maria de Lourdes Trassi. Furtado, Odair. **Psicologia Fácil**. São Paulo: Saraiva 2011.

BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo, PAGOTTO, Cecília do Prado. **O estado da arte e da pesquisa brasileira em psicologia do trabalho e das organizações**. *Psicologia: teoria e pesquisa* SãoBernado do campo, v.26, n. especial, p 37-50, jan. 2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ptp/v26nspe/a04v26ns.pdf>. Acesso: 20.abr.2019

Comportamento Organizacional: A conduta do indivíduo. Disponível em: <https://www.passeidireto.com/arquivo/56327493/a-influencia-do-comportamento-humano-dentro-das-organizacoes> Acesso: 06.abr.2019

FRANÇA, A. C. L. **Qualidade de vida no trabalho-QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

FIGURA, 1. Disponível em: <https://pt.slideshare.net/1006061/contrato-psicologico-de-trabalho>. Publicada em: 14. jun. 2010 Acesso: 21. abr.2019

GIL, A. C. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisas**. São Paulo: Editora Atlas S. A., 2010.

GIL, A. C. **Método e técnicas de pesquisa social**. 6ª. ed. São Paulo: Atlas S.A, 2008.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social** 5. Ed. São Paulo: Atlas, 2006.

KELLY, Jeice. **A importância da psicologia organizacional**. Disponível em: <https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/a-importancia-da-psicologia-organizacional/> Acesso em 2.abr.2019

LAKATOS, Eva MARIA; MARCONI, MARINA de Andrade. **Fundamento de metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 1985.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Psicologia do trabalho: psicossomática, valores e práticas organizacionais**. São Paulo: Saraiva 2008.

Participação do psicólogo organizacional na área de recursos humanos estratégico. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/277193607_Participacao_do_psicologo_organizacional_na_area_de_recursos_humanos_estrategico Acesso: 06 de Abril 2019

PEREIRA, Gessika Fernanda dos santos. VASCONCELOS, Rayani Alves de. **A importância da qualidade de vida no trabalho para as organizações.** Disponível em: <https://multivix.edu.br/wp-content/uploads/2018/12/a-importancia-da-qualidade-de-vida-no-trabalho-para-as-organizacoes.pdf> Acesso: 08 julho 2021

Psicologia organizacional e do trabalho: conceitos introdutórios. Disponível em: <http://www.psicologia.pt/artigos/textos/TL0247.pdf> Acesso: 06. abr.2019

Psicólogo organizacional: o que é essa função e sua importância. Disponível em: <https://blog.compleo.com.br/psicologo-organizacional-o-que-e-essa-funcao-e-sua-importancia/> Acesso: 30.jun.2021

RIBEIRO, Antônio de Lima. **Gestão de Pessoas.** 2. Ed. São Paulo: Saraiva 2012.

RAMOS, Paulo e Magda Maria. **Os caminhos metodológicos da pesquisa: Da Educação Básica ao Doutorado.** 3 ed. Blumenau: Odorizzi, 2007.

SILVA, Adeckson Roufmann Alves da. CORREIA, Helderomiro H. **A MOTIVAÇÃO COMO FATOR DE CRESCIMENTO: um estudo sobre a importância no ambiente organizacional.**

Tipos de clima organizacional: tudo o que você deve saber. Disponível em: <https://xerpay.com.br/blog/tipos-clima-organizacional/> Acesso: 30.jun.2021

WAGNER, John A. HOLLENBECK, John R. **Comportamento Organizacional: criando vantagem competitiva.** São Paulo: Saraiva 2012.

ZIMATH, Sofia Cieslak. ZIMMERMANN, Ellen. SILVEIRA, Valdemir. **Participação do psicólogo organizacional na área de recursos humanos estratégico.** Disponível em: pgsskroton.com.br/seer/index.php/renc/article/download/2550/2437 Acesso: 12.abr.2019

ANEXOS

Anexo1. Questionário aplicado aos 10 (dez) funcionários das empresas, Especializa cursos e Churrasquinho do Gaúcho.

Este questionário enquadra-se no âmbito de um projeto de pesquisa realizada nas faculdades integradas do Brasil Unifuturo. Os resultados obtidos serão utilizados apenas para fins acadêmicos sendo realçado que as respostas dos inquiridos representam apenas a sua opinião individual. O questionário é anônimo, não devendo por isso colocar a sua identificação, nem assinar questionário.

1. É importante que na organização se tenha um psicólogo para se ter melhores resultados mediante a conflitos?

SIM NÃO TALVEZ

2. É necessário que o psicólogo tenha uma visão estratégica de liderança?

SIM NÃO TALVEZ

3. O psicólogo se adequa melhor na área de recursos humanos do que outro profissional?

SIM NÃO TALVEZ

4. O psicólogo precisa criar estratégias de melhorias para que se tenha colaboradores motivados?

SIM NÃO TALVEZ

5. A presença do profissional da psicologia pode impactar no comportamento dentro das organizações?

SIM NÃO TALVEZ

6. É importante ter um psicólogo organizacional para auxiliar na escolha de pessoas qualificadas para os cargos a serem ocupados?

SIM NÃO TALVEZ