



PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL NA GESTÃO DE PESSOAS: INOVAÇÕES E CONTRIBUIÇÕES

Organizational psychology in people management: innovations and contributions

Amanda Luísa de Pina Naves¹
Bárbara Letícia de Moraes Luz²
Carlos Henrique Silva³
Yorrana Michaelle de Paula Macedo⁴
Graduandos (as) em Administração pela UniEVANGÉLICA - GO.

Prof. Me. Ieso Costa Marques⁵
Orientador (a) do Trabalho de Conclusão de Curso –GO

¹ Amanda Luísa de Pina Naves - Bacharelado no curso de Administração da Universidade Evangélica de Goiás (UniEVANGÉLICA) – Brasil - Email: amandapnaves@outlook.com

² Bárbara Letícia de Moraes Luz - Bacharelado no curso de Administração da Universidade Evangélica de Goiás (UniEVANGÉLICA) – Brasil - Email: barbaramooraes27@gmail.com

³ Carlos Henrique Silva - Bacharelado no curso de Administração da Universidade Evangélica de Goiás (UniEVANGÉLICA) – Brasil - Email: ca.henriquerique1@gmail.com

⁴ Yorrana Michaelle de Paula Macedo - Bacharelado no curso de Administração da Universidade Evangélica de Goiás (UniEVANGÉLICA) – Brasil - Email: michaelleyorrana@gmail.com

⁵ Prof. Me. Ieso Costa Marque - Professor do curso de Administração da Universidade Evangélica de Goiás (UniEVANGÉLICA) – Brasil - Email: ieso.costa@unievangelica.edu.br



RESUMO

O presente trabalho teve como objetivo compreender a importância da Psicologia Organizacional na gestão de pessoas, bem como suas inovações e contribuições. E como objetivos específicos buscou assimilar a relação da Psicologia Organizacional com o desenvolvimento da empresa, investigar como a pressão psicológica afeta os colaboradores e, compreender a importância das ações positivas para melhoria do clima organizacional. A partir disso, estabeleceu-se como problema de pesquisa: Como a Psicologia Organizacional auxilia no desenvolvimento da organização e bem-estar dos colaboradores? A cerca disso, o trabalho baseou-se em pesquisa qualitativa, tipicamente bibliográfica, a qual busca compreender detalhadamente uma situação com características específicas, não é sequencial, além de ser realizada por meio de fontes seguras. Dado o exposto, os resultados mostraram que a Psicologia Organizacional gera um ambiente de trabalho satisfatório, garante melhoria na saúde física e mental dos colaboradores, além de uma alta no desempenho deles, o que acarreta o bom crescimento e desenvolvimento da empresa. Portanto, fica evidente que aplicar essa gestão é um excelente investimento dentro da organização, haja visto que ao fornecer aos colaboradores um ambiente de trabalho saudável, positivo e com recompensas, ele fará o mesmo pela empresa, sendo assim uma relação simbiótica.

Palavras-chave: Psicologia organizacional; empresa; desenvolvimento; clima organizacional; bem-estar.

ABSTRACT

The present work aimed to understand the importance of Organizational Psychology in people management, as well as its innovations and contributions. On the other hand, it specifically seeks to assimilate the relationship between Organizational Psychology and the company's development, investigate how psychological pressure affects employees and understand the importance of positive actions to improve the organizational climate. Based on this, how does Organizational Psychology help in the development of the organization and the well-being of employees? In this regard, the work was based on qualitative research, specifically bibliographical, which seeks to examine in detail a situation with specific characteristics, is not sequential, and is carried out through reliable sources. Given the above, the results showed that Organizational Psychology generates an overwhelming work environment, ensuring improvements in the physical and mental health of employees, as well as an increase in their performance, which leads to good growth and development of the company. Therefore, it is clear that applying this management is an excellent investment within the organization, given that by providing employees with a healthy, positive and rewarding work environment, it will do the same for the company, thus creating a symbiotic relationship.

Key words: Organizational psychology; company; development; organizational climate; well-being.



1 INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas, a Psicologia Organizacional passou a ser bastante estudada no âmbito administrativo em virtude de reconhecer as melhorias para o desenvolvimento da organização. Em concordância, é preciso entender a importância da utilização dessa área como influenciadora do rendimento e produtividade dentro empresa, além de pensar no bem-estar do próprio colaborador.

As condições de trabalho vêm se aprimorando cada vez mais, entretanto nota-se também, o aumento da pressão sobre o trabalhador e a sobrecarga tende a aumentar significativamente, uma vez que é esperado sempre mais e melhor do colaborador. Em decorrência desse fato, diversos transtornos e desordens emocionais e até psiquiátricos tem afetado não só o psicológico, mas o funcionamento integral de diversos colaboradores. É notável por todos, que a qualidade de vida é primordial e, quando afetada, o homem fica cada vez mais distante de suas realizações profissionais e pessoais.

Com o objetivo de maior lucratividade, nota-se que algumas organizações sem profissionalização na gestão acabam por pressionar seus funcionários tendo em vista o benefício próprio, contudo acarretam aos colaboradores baixa qualidade de vida e, nos casos mais graves, doenças mentais e físicas tem sido ocorrências constantes. Ademais, o impasse da sobrecarga pode ser visto como um ciclo, uma vez que o trabalho desgastante gera esgotamento ao profissional que por sua vez não executa bem suas atividades na organização, trazendo prejuízos a ela.

De outra parte, o desenvolvimento do grupo em favor da empatia tende a fomentar uma nova forma de crise em oportunidades, visto que ela significa se colocar no lugar do próximo e com isso a própria organização se tornaria resiliente e se estruturaria visando os colaboradores e a empresa como um todo.

Além disso, observando o cenário atual, podemos notar nos estudos organizacionais uma nova corrente denominada Estudos Organizacionais Positivos que seria, basicamente, aquela na qual o trabalhador recebe um suporte, assim como também possui a percepção de que ela é justa para com ele. Esta corrente projeta sobre as organizações um olhar positivo, focando no que está bem e pode ser melhorado, em vez de concentrar sobre o que está mal e tem de ser mudado.



Portanto, quando o ambiente de trabalho e as dinâmicas de convivência contribuem para o desenvolvimento dos colaboradores, pode-se dizer que a empresa se tornou uma organização positiva, e por consequência há uma melhoria no clima organizacional. Em razão disso, o clima organizacional é o reflexo da motivação dos colaboradores e reflete o quanto saudável é a relação da empresa com os profissionais. Um bom ambiente pode encorajá-los a fazerem o seu melhor, executando tarefas de forma mais ativa e dedicada. Logo, um ambiente de trabalho saudável traz benefícios aos profissionais e à empresa, haja visto que os conceitos de organização positiva e clima organizacional surgiram pelas mudanças de mentalidade das empresas, colocando as pessoas em lugar de destaque. Nenhuma empresa atinge o sucesso se não tiver pessoas satisfeitas trabalhando para elas.

Entendendo a importância da qualidade de vida no trabalho, este estudo investigou como a Psicologia Organizacional auxilia no desenvolvimento da organização e bem-estar dos colaboradores a partir da pergunta: Qual a utilidade da psicologia no desenvolvimento organizacional no que tange ao bem estar dos empregados? A partir disso, teve como objetivo compreender a importância da Psicologia Organizacional na gestão de pessoas, bem como suas inovações e contribuições. De outra parte, buscou especificamente assimilar a relação da Psicologia Organizacional com o desenvolvimento da empresa, investigar como a pressão psicológica afeta os colaboradores e, compreender a importância das ações positivas para melhoria do clima organizacional.

Para se chegar aos resultados foi realizada uma pesquisa qualitativa tipicamente bibliográfica, uma vez que as informações são selecionadas a partir da definição de objetivos específicos. Logo, constatou-se que investir na Psicologia Organizacional dentro das empresas é essencial para garantir um ambiente de trabalho satisfatório e melhoria da saúde física e mental dos colaboradores. Para mais, profissionais empenhados garantem o desenvolvimento da organização, bem como, foi destacada a importância dos “Estudos Organizacionais Positivos” em detrimento de melhorar a sobrecarga e pressão psicológica nos funcionários.



2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 *A Psicologia Organizacional e o desenvolvimento da empresa*

Morin e Aubé (2009, p. 1) enfatizam que a psicologia “é uma ciência que compreende o comportamento das pessoas, tanto quanto as ajuda a encontrar sentido nas ações cotidianas e na resolução de problemas”. Além disso, é possível voltar esse olhar para as empresas, visto que a psicologia ajuda a encontrar sentido no trabalho, sendo este o provedor da autoestima das pessoas.

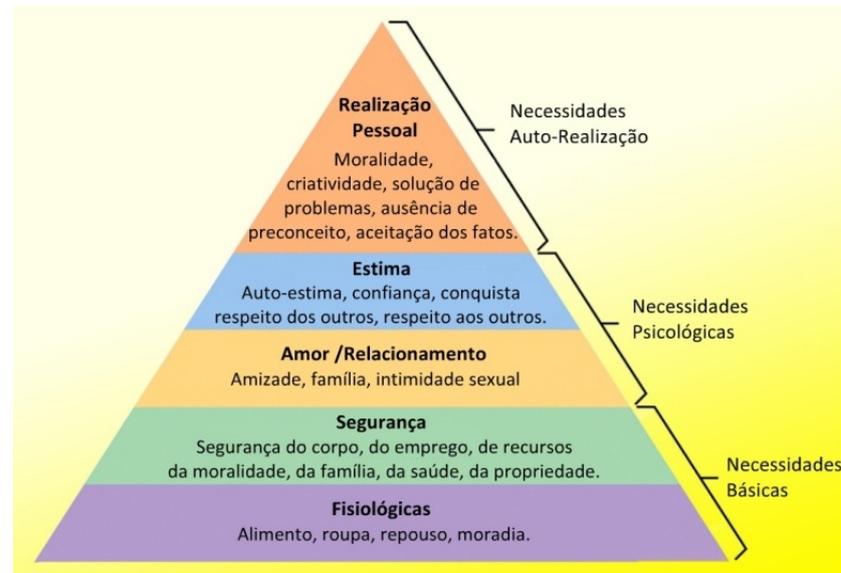
No nascimento da Administração Científica por Frederick Taylor; corrente administrativa que enfatiza a administração das tarefas e a racionalização do trabalho operário, Taylor já destacou que os colaboradores não são máquinas, mas que podem exercer atividades ao máximo de acordo com o seu potencial. Mussak (2010, p. 100, apud MORIN e AUBÉ 2009, p. 1) destaca que “a valorização das pessoas dentro das organizações nasceu” com o objetivo de “corrigir a tendência à desumanização do trabalho”, já antes praticado.

A Psicologia Organizacional ou comportamento organizacional é definida como o estudo do que as pessoas fazem nas empresas e como seus comportamentos afetam o funcionamento e o desempenho da organização (ROBBINS & JUDGE, 2013, apud ROTHMAN 2017, p. 1). Dessa forma, essa corrente da psicologia é direcionada ao estudo do comportamento das pessoas e se concentra em alguns tópicos: gerenciamento das diferenças individuais e da diversidade, motivação, liderança, comunicação, dinâmica de grupo, saúde e bem-estar, planejamento, desenvolvimento e cultura organizacional (ROTHMAN, 2017).

Em conformidade com o desenvolvimento das empresas, é necessário entender que o gerenciamento da diversidade é ímpar em maximizar a capacidade de todos os colaboradores em contribuir com os objetivos da organização, bem como é importante para ter uma mão de obra diversa e para a sustentabilidade da empresa em meio a globalização e as mudanças do mercado. Por sua vez, a motivação é um conjunto de forças energéticas que combina direção, intensidade e duração. Logo, para um ambiente organizacional motivador, os valores do colaborador precisam estar alinhados com os da empresa (ROTHMAN, 2017). Abraham Maslow (1971, apud ROTHMAN 2017, p. 47) destacou

que as pessoas têm necessidades sociais e precisam subir hierarquicamente na vida, dessa forma, retratada sua teoria pela pirâmide das necessidades de Maslow:

Figura 1-Pirâmide das Necessidades de Maslow



Fonte: <https://centraldofranqueado.com.br/blog/piramide-maslow/> (2023).

É importante destacar também o trabalho desempenhado em equipe, Johnson e Johnson (2014) afirma que “é essencial compreender a dinâmica de grupo porque os grupos são fundamentais para a eficácia das empresas e das indústrias”, haja visto que eles ajudam na criação de novos produtos e serviços, bem como na resolução de problemas. Ainda, eles são influenciados pela cultura organizacional que pode inibir ou facilitar seu progresso, assim como receber feedback do desempenho e serem recompensados auxilia na satisfação dos trabalhadores (apud ROTHMAN 2017, p. 77).

O estudo do comportamento das pessoas e da forma de trabalho de cada indivíduo ou de cada grupo, se desenvolveu nas últimas décadas embasada em várias teorias que enfatizaram a relação do bem-estar dos colaboradores com a melhora no desempenho das organizações. Dado o exposto, identificamos os estudos na Administração Científica, o desenvolvimento da Teoria Clássica da Organização, os Estudos de Hawthorne, bem como o Movimento das Relações e, outras linhas de raciocínio. Cordialmente no século XXI começou a ser estudada a Psicologia Positiva que, atualmente está em evidência devido ao



seu foco no bem-estar positivo e características positivas das instituições (ROTHMAN, 2017).

Eventualmente, os psicólogos do comportamento passaram a ser o diferencial para dar suporte aos colaboradores dentro das empresas, uma vez que atuam ajudando-os a realizar suas tarefas com eficácia e eficiência, a fim de alavancar o crescimento da empresa. A exemplo deste, Ian Rothmann (2017, p. 2) relata alguns métodos utilizados: “recrutar e selecionar pessoas que se encaixarão às funções; orientando-as, treinando-as; [...] participando do desenvolvimento de suas carreiras”. Haja visto que os psicólogos especializados nessa área contribuem para manter os colaboradores mais produtivos e focados no bem-estar da organização, de modo que elas se tornem eficientes, tenham o moral elevado e, aumento nos lucros.

Diante disso, é evidenciado que os estudos no campo da psicologia organizacional são de suma importância para a melhora da qualidade de vida no trabalho e, conseqüentemente, para a melhora do crescimento da organização, visto que os trabalhadores moldam a empresa e a si mesmos no processo. Logo, nota-se que as empresas, atualmente, estão focadas no ser humano, na sustentabilidade e no processo econômico. Ademais, para assegurar a qualidade de vida no ambiente organizacional o colaborador precisa estar satisfeito, dessa forma, ele será recompensado bem como estará motivado a exercer e dar o seu melhor para o desenvolvimento da empresa.

2.2 A pressão psicológica pode causar ineficiência nas organizações

A sobrecarga no local de trabalho vem aumentando cada vez mais atualmente, o que causa sintomas e doenças emocionais que afetam várias esferas da vida. Alguns exemplos de sobrecarga e violência psicológica no trabalho são: excesso de demanda, sobrecarga tanto na performance quanto na produtividade, além de cobranças exageradas, seja por horário, por metas entre outras. A Organização Mundial da Saúde - OMS apresenta a definição de saúde como a ausência de doença somada a um perfeito bem-estar físico, mental e social.

Dado o exposto, Lacerda & Barbosa (2021, p.19) ressaltam que o comprometimento da saúde mental é vinculado ao trabalho desde o século passado. Ademais, a identificação dessas doenças baseou-se na observação de sintomas de alteração



de humor, modificações do sono e somatização que as telefonistas de Paris demonstravam através do estudo de Le Guillant (1956), para a Síndrome Geral da Fadiga Nervosa.

Com base nesses autores levamos em consideração que o trabalho está diretamente e indiretamente ligado a todas as áreas da nossa vida, pois com mudanças de humor, sono desregulado e fadiga, o colaborador não consegue manter um ritmo nos aspectos seja pessoal, amoroso ou em qualquer outro.

Segundo Leite (2020) em seu livro Saúde Mental no Trabalho e Atitude Empreendedora, ele cita que algumas organizações contrataram tantas palestras motivacionais quanto treinamentos, com o objetivo de influenciar seus colaboradores a lidarem de outra maneira com o problema e com isso adotaram perspectivas diferentes para administrar o momento de tensão. Outras organizações mantêm psicólogos e terapeutas em seus ambientes de trabalho, para que esses profissionais ajudem os colaboradores a promoverem o autoconhecimento e gerenciarem suas emoções para lidarem com pressão e o estresse diário. Com essas medidas as empresas estão dando um passo à frente no sentido de ajudar os colaboradores a solucionar problemas, evitando sobrecarga de trabalho ou até mesmo que desencadeiem doenças futuras mais graves, corroborando assim com a saúde mental dos colaboradores.

Outro fator que está acontecendo muito atualmente dentro das organizações é o assédio moral. Exposição dos trabalhadores a situações constrangedoras, duradouras e repetitivas durante o exercício de um trabalho, geralmente acontece em relações a quem está subordinado hierarquicamente a outra pessoa, o que pode causar mais transtornos aos colaboradores. De acordo com Freire (2012, p.09) a OMS adverte que é preciso estar atento a sintomas psicopatológicos como ansiedade, depressão, fadiga, problemas de concentração mudanças e humor, entre outros. E também a sintomas psicossomáticos que são os sintomas físicos, mas que possuem origem inicial no psíquico, são eles: ataques de asma, enxaqueca, queda de cabelo, hipertensão arterial entre outros, tudo isso pode ser ocasionado por assédio moral no trabalho.

Freire (2012) adverte que sintomas comportamentais traduzem as reações que o indivíduo passa a ter depois do psíquico conturbado, os comportamentos são eles: agressivo (com ele mesmo ou outras pessoas), transtornos alimentares que é expresso como a irregularidade ao ingerir alimentos ou então distúrbio psicológico de não comer, aumento do consumo de álcool e muitas vezes drogas ilícitas e o mais comum de todos o



isolamento social. Todos esses sintomas podem estar relacionados a má qualidade de vida no trabalho ou até mesmo ao assédio moral.

No estudo de Freire (2012) ele salienta que a saúde mental e o psicológico está diretamente ligado ao resto do corpo; as doenças e enfermidades que atacam a estrutura corporal de uma pessoa podem levar muito tempo e caso o psicológico esteja comprometido isso pode perdurar a vida toda.

Segundo o boletim quadrimestral do Ministério da Previdência Social, no período de 2012 a 2016 no Brasil, os transtornos mentais e comportamentais foram a terceira causa de incapacidade de trabalho, entrando assim os direitos de auxílio-doença e aposentadoria por invalidez.

O modo mais fácil de combater as doenças ocupacionais na empresa é buscando alternativas, como por exemplo consultar regularmente com psicólogos da própria instituição, promover palestras e programas junto com outras empresas para que assim ocorram trocas de informações entre os colaboradores, entre outros.

Segundo Freitas, Heloan & Barreto (2012) um dos elementos mais comuns que configura violência no trabalho é a relação hierarquizada e assimétrica, a intenção de forçar por obediência total ou até mesmo por meio de demissão. O caráter humano e as relações de poderes estão focados em áreas distintas, enquanto o primeiro está com ênfase nas relações afetivas, o outro está centrado nas redes de controle e sanções. Os autores destacam ainda que a violência tem uma dimensão geracional, e em empresas familiares uma geração acaba aprendendo com a outra.

Para o psicanalista Karl Menninger (1970) em todas as pessoas existe uma aptidão para autodestruição beneficiada por uma identificação com o agressor, que é aflorada devido a perda de estima e da vontade de viver, por si só esses fatos desencadeariam transtornos mentais, alteração no comportamento, sofrimento psíquico e em pessoas mais sensíveis e predispostas pode ocorrer até mesmo o suicídio (apud FREITAS, HELOAN e BARRETOS 2012, p. 49, 50).

Com isso, ele faz uma reflexão baseando-se nos fatos e dispõe que a crença na culpa da pessoa assediada é fortalecida da análise das condições de trabalho em que a vítima está inserida. Devido a esses fatores, já citados anteriormente, pressupõe que agressão gera agressão, que em um ambiente de trabalho hostil, caracterizado por incivilidade a saúde mental acaba por sair prejudicada; cada aptidão do ser passivo



agressivo que exista nesse local, se não tratada, desencadeará acometimentos adversos e aumentando ainda mais o assédio moral dentro da localidade de trabalho em questão.

Com base no artigo de Freire já citado anteriormente (2012) o Ministério da saúde que tem como função a proteção e recuperação da saúde da população dando mais qualidade de vida a cada indivíduo. Tanto o Ministério Público do Trabalho quanto o Ministério da saúde devem averiguar, instruir e capacitar para prevenir acidentes de trabalho no âmbito da saúde mental, relacionadas ao assédio moral e demais práticas de violência mental. Visando assim o bem-estar comum dentro dos parâmetros estabelecidos e dentro da organização.

2.3 A Importância das ações positivas e a melhoria no clima organizacional

Aspectos ligados as características relacionadas ao trabalho são estudadas há anos. Considerando o fato de que, as pessoas passam a maior parte de suas vidas trabalhando, se faz necessário estudos que busquem melhorias nesta área tão importante nas vidas de todos.

Para França (2012), no mundo empresarial com grande frequência ocorrem alinhamentos das questões organizacionais e da dimensão humana. A compreensão desse processo de construção de uma nova forma de administrar, alinhando a empresa e o bem-estar de seus colaboradores, é de extrema importância para ambos. Cuidar do bem-estar do funcionário é essencial para o crescimento da empresa, à vista disso se vê o aumento da produtividade, melhoria ao atendimento ao cliente, na comunicação, confiança, garante saúde e segurança no trabalho laboral. E além de todos esses benefícios, contar com funcionários satisfeitos agregam muito valor a imagem da empresa como um bom lugar para trabalhar e para fazer negócios.

De acordo com Ryan e Deci (2001), o conceito de bem-estar refere-se ao bom funcionamento psicológico e à experiência psicológica positiva. Dentro da organização a abordagem positiva estimula a reflexão da gestão de recursos humanos (apud SIQUEIRA 2008, p. 201).

Dessa forma faz-se necessário citar Kim Cameron em seu estudo sobre a escola organizacional positiva, ele destacou que todo ser vivo que se inclina para a energia



positiva se afasta de energia negativa, e na empresa é isso que deve acontecer (CAMERON 2013).

No ambiente de trabalho, onde o clima organizacional bem como a organização positiva influem diretamente nos resultados dos trabalhadores, aumentando a capacidade de resiliência, dando suporte ao desenvolvimento de relações positivas, dentre outros benefícios que podem ser de extrema relevância tanto para o empregado quanto para o empregador, os resultados são sempre positivos, tanto para empresa, quanto para os colaboradores.

Nesse sentido a Constituição da República Federativa do Brasil, bem como a Consolidação das Leis do Trabalho dispõem em seu conteúdo sobre direitos e garantias do trabalhador e é subentendido nestas leis, a garantia de um clima organizacional de qualidade para o trabalhador, proporcionado até mesmo qualidade de vida para a classe tão importante no atual cenário mundial (BRASIL,1988).

A primeira tentativa de conceitualização de Organizações Positivas foi realizada por Keyes, Hysom & Lupo (2000, p.143) que elucida o estabelecimento de uma organização produtiva, lucrativa, eficiente, em constante construção e evolução para um ambiente sustentável e que proporcione bem-estar aos seus empregados.

Segundo os autores a organização positiva é uma organização que tem foco no financeiro, é claro, mas que além disso, tem metas para promover o bem-estar dos trabalhadores para alcançar com sucesso o foco pretendido, sem, contudo, desgastar-se durante o processo.

A organização transforma-se positiva se os seus líderes colaborarem com todo o processo, visto que eles são capazes de tornar o ambiente de trabalho mais comunicativo, motivado, estimular o espírito de equipe, elevar o moral dos colaboradores, bem como é o responsável por fazer a mediação entre os liderados e os objetivos da empresa. Logo, um bom líder pode ser crucial para o desenvolvimento e a conquista de resultados. Isso se dá, apenas se forem líderes positivos, pois eles investem seu tempo e energia na direção de uma cultura positiva. Ademais lideram com otimismo e confiança, eliminando a negatividade que no cotidiano desgasta equipes e organizações (GORDON, 2018).

Por sua vez, a Figura 2 evidencia algumas características de um líder positivo:

Figura 2 – Mapa mental: Líder Positivo



Fonte: Elaborado pelos Autores adaptado de Jon Gordon (2023).

A Liderança Positiva tem como princípios valorizar as qualidades dos colaboradores, contribuindo para a melhora da performance individual. Aproxima os liderados do líder, e conseqüentemente os colaboradores passam a ter um entendimento mais claro de quais são os objetivos da empresa e como podem usar as suas qualidades para ajudar a alcançá-los. Melhora no clima organizacional, tendo foco na confiança e reconhecimento.

2.4 O Ambiente organizacional como fator responsável pela qualidade de vida no trabalho

Segundo Ferreira (2013, p. 47), o ambiente organizacional é influenciado pela motivação dos colaboradores, uma vez que o clima é a “qualidade” do ambiente experimentado por seus integrantes e influencia o seu comportamento. Dessa forma, funcionários motivados se sentem bem ou felizes por pertencer àquela organização, assim como identificar o clima é essencial para aumentar a eficiência dela.

Em suma, Ferreira (2013, p. 47) conceitua que o clima organizacional “é a percepção dos funcionários em relação a diversos fatores presentes nas organizações e se estes os satisfazem ou não”. Além disso, deve-se levar em consideração, o modo de gestão



da empresa, sua missão, visão e valores, a relação dos empregados com os líderes, bem como a política de gestão de pessoas, como por exemplo a remuneração e a valorização dos funcionários.

Por outro lado, não é possível falar de ambiente organizacional sem entender o que é a Qualidade de Vida no Trabalho - QVT. Por conseguinte, Ferreira (2013, p. 113) explana que a qualidade de vida no trabalho são as medidas tomadas pela empresa a fim de implementar melhorias e inovações no ambiente de trabalho. Assim, essas ações são realizadas quando a organização enxerga os trabalhadores e a empresa como um todo, denominado enfoque biopsicossocial.

De antemão, é necessário ressaltar que enfoque biopsicossocial é retratado nos níveis biológico, psicológico e social. A princípio, a categoria biológica é evidenciada pelos aspectos físicos como o metabolismo e a resistência, de outra parte, o aspecto psicológico envolve as questões emocionais. Por sua vez, o enfoque social é caracterizado pelas crenças e o convívio do indivíduo em grupos sociais (FERREIRA 2013, p. 113).

Por outro lado, é notável que o estresse é o principal causador dos malefícios no trabalho, tanto físico quanto mentalmente. No princípio, ele é apenas uma reação à adaptação do colaborador a cultura e clima organizacionais da empresa em que está inserido, mas pode ser tornar um problema muito maior se não for controlado (FERREIRA 2013).

Logo, a Figura 3 trás alguns tópicos importantes acerca do que a organização precisa ter para assegurar a Qualidade de Vida no Trabalho – QVT:

Figura 3 – Qualidade de Vida no Trabalho



Fonte: Elaborado pelos Autores adaptado de Patrícia Ferreira (2023).

Dado o exposto, investir na Qualidade de Vida no Trabalho - QVT é de suma importância para garantir colaboradores que tenham talento nas suas funções. Dessa forma, eles têm necessidade da valorização das condições de trabalho, como o ambiente em si, as tarefas a serem executadas e, o relacionamento dentro da organização (FERREIRA 2013, p. 124).

3 METODOLOGIA

Este trabalho se baseou em pesquisa qualitativa, tipicamente bibliográfica. Segundo Richardson (2015) a pesquisa qualitativa busca compreender de modo detalhado uma situação com características específicas, dando significado a comportamentos e atitudes que envolvem a pesquisa.

Para Marconi e Lakatos (2022) as fases da pesquisa qualitativa pressupõe a seleção de informações a partir de objetivos definidos para explicação dos fatos. Nesse tipo de pesquisa não existe linearidade, o processo não é sequencial e, portanto, o pesquisador fica



livre para voltar as etapas sempre que tiver dúvidas ou refutar alguma hipótese que seja descartada, isso permite uma investigação aprofundada dos fatos.

De forma específica optou-se pela pesquisa bibliográfica, que segundo Marconi e Lakatos (2021) é realizada por meio de fontes seguras, em documentos confiáveis, por meio de artigos científicos, livros, teses e outras fontes as quais certificaram suas pesquisas e produções sobre o assunto investigado.

Entendendo a importância da Ciência e concordando com Marconi e Lakatos (2022) de que não existe Ciência sem método científico, este trabalho foi realizado pelo emprego da pesquisa qualitativa e bibliográfica.

A pesquisa foi realizada de maio a agosto de 2023 e os dados alcançados estão descritos do tópico a seguir.

4 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A pesquisa bibliográfica foi realizada por meio de livros e artigos científicos durante os meses de maio a junho de 2023 e, os resultados mostraram que a Psicologia Organizacional é importante nas organizações não só para gerar um ambiente de trabalho satisfatório, como também resulta na garantia da saúde física e mental dos colaboradores, haja visto que um maior desempenho por parte dos colaboradores acarreta o bom crescimento e desenvolvimento da empresa.

O estudo apresentado revelou uma análise crítica e abrangente sobre a interseção entre a Psicologia Organizacional e a qualidade de vida no trabalho - QVT, fornecendo insights valiosos sobre as implicações práticas e teóricas desse campo de pesquisa fundamental para o contexto empresarial contemporâneo.

Primeiramente, é fundamental destacar a crescente relevância da Psicologia Organizacional em empresas e organizações modernas. A pesquisa demonstrou como a Psicologia Organizacional deixou de ser uma disciplina periférica e se tornou peça-chave na gestão de recursos humanos e na estratégia corporativa. Nesse sentido, autores como Robbins e Judge (2013) têm enfatizado a necessidade de entender o comportamento dos colaboradores e aplicar esse conhecimento para otimizar a eficiência e a eficácia organizacional (apud ROTHMAN 2017, p. 2).



O estudo mostrou a pressão crescente sobre os funcionários nas organizações atuais. A busca incessante por lucratividade muitas vezes resulta em cargas de trabalho desproporcionais e demandas excessivas. Isso pode levar a um ambiente propenso ao esgotamento profissional, fenômeno documentado amplamente na literatura como a Síndrome de Burnout (FREIRE, 2012). O esgotamento não apenas prejudica a saúde mental dos colaboradores, mas também se traduz em queda de produtividade e desmotivação, com impactos diretos na qualidade de vida no trabalho. Uma das soluções propostas pela pesquisa é a promoção da empatia nas organizações. Essa abordagem é respaldada por estudos de Morin e Aubé (2009), que demonstram como a empatia organizacional pode melhorar o relacionamento entre líderes e subordinados, criando um ambiente de trabalho mais saudável e de apoio. A empatia não só contribui para o bem-estar dos colaboradores, mas também para a formação de equipes mais coesas e clima organizacional positivo.

Além disso, a pesquisa destacou a importância dos "Estudos Organizacionais Positivos", uma área emergente que se concentra em criar ambientes de trabalho justos e de apoio, esse estudo está alinhado com os princípios da Liderança Positiva, conforme descrito por Cameron (2013), que enfatiza a importância de líderes que valorizam as qualidades dos colaboradores e promovem a confiança e o reconhecimento. A liderança positiva é um fator crítico na criação de organizações que colocam o bem-estar dos funcionários como prioridade.

Por fim, o texto mostra a relação intrínseca entre o ambiente organizacional e a qualidade de vida no trabalho. Investir na QVT não apenas beneficia os profissionais, mas também a empresa como um todo. Estudos como os de Ferreira (2013) demonstram que funcionários que experimentam boa qualidade de vida no trabalho são mais motivados, mais produtivos e têm melhor saúde física e mental.

Em resumo, este estudo mostrou a importância da Psicologia Organizacional na qualidade de vida no trabalho. Ele destaca os desafios enfrentados pelas organizações modernas, sugere abordagens práticas para promover ambiente de trabalho mais saudável e produtivo e sublinha a necessidade de líderes que valorizem o bem-estar dos colaboradores. Como resultado, este trabalho contribuiu significativamente para a compreensão e promoção de ambientes de trabalho mais positivos e eficazes.



5 CONCLUSÃO

O presente trabalho objetivou investigar a utilização da psicologia no desenvolvimento da organização e bem-estar dos colaboradores, e, a partir de um estudo bibliográfico verificou que a saúde dos funcionários é resultado de uma empresa em constante evolução relacionada ao clima organizacional.

A pesquisa possibilitou verificar o aumento da importância da psicologia ao demonstrar que investimentos feitos na estrutura organizacional proporcionam um ambiente de trabalho mais saudável e, assim, profissionais mais motivados a exercerem suas funções com eficiência e eficácia. Isto é, empresa e funcionários são como uma engrenagem, um não funciona sem o outro.

Dado o exposto, fica evidente que aplicar a Psicologia Organizacional no ambiente corporativo é um excelente investimento, haja visto que o principal objetivo do trabalho foi compreender a importância dessa área na gestão de pessoas, tal qual suas inovações e contribuições. De outra parte, buscou especificamente assimilar a relação da Psicologia Organizacional com o desenvolvimento da empresa, investigar como a pressão psicológica afeta os colaboradores e, compreender a importância das ações positivas para melhoria do clima organizacional.

Quanto ao objetivo de assimilar a relação da psicologia organizacional com o desenvolvimento da empresa, a presente investigação verificou que existe uma relação entre a boa gestão e o bem-estar da equipe de trabalho. Por consequência, o estudo do comportamento das pessoas no ambiente corporativo - diversidade, motivação, liderança, saúde e bem-estar, cultura organizacional - foi essencial para delimitar que o principal foco da organização positiva não é o financeiro, e sim promover o bem-estar de seus colaboradores. À vista disso, constatou-se que a autorrealização do colaborador, tanto pessoal quanto profissional, é primordial para o desenvolvimento da organização.

Quanto à investigação da pressão psicológica, a pesquisa verificou sua adversidade com o clima organizacional. Por sua vez, buscou assiduamente no local de trabalho maiores engajamentos e reciprocidade em toda a instituição. A atenuação da pressão psicológica, gera satisfação dos colaboradores para com a empresa, melhoria na saúde mental, além do crescimento da empresa e do colaborador como um todo. Posto isso, é



essencial que todos tenham como meta propósitos e fundamentos propícios para a empresa e o funcionário.

Portanto, esclarecer as particularidades que a pressão no ambiente organizacional causa na vida do indivíduo, e como a empresa pensando no bem estar do colaborador e em seu avanço, pode aprimorar e desenvolver melhorias contínuas para que assim, com novos métodos o bem-estar e a saúde mental estejam segmentados e padronizados. Cordialmente, na atualidade cada vez mais psicólogos vem se especializando na área da psicologia ou comportamento organizacional, a fim de trazer para as organizações novos métodos ou ferramentas que auxiliem no crescimento do colaborador, bem como no desenvolvimento da empresa.

Por sua vez, com objetivo de compreender a importância das ações positivas para melhoria do clima organizacional verificou-se que um clima organizacional saudável coopera para a retenção de talentos, estimula a motivação, aumentando a produtividade e o desempenho dos colaboradores, promove a saúde mental e o bem-estar, reduzindo o estresse e melhorando a qualidade de vida no trabalho. Funcionários satisfeitos tendem a ser mais engajados e comprometidos com suas tarefas e têm menos propensão a deixar a empresa, se envolvem ativamente na missão, visão e valores da empresa, aumentando a lealdade à organização.

Além disto, o incentivo a colaboração, a comunicação aberta e a troca de ideias entre os membros da equipe, impulsiona a inovação e criatividade, diminuindo os conflitos internos, pois fomenta o respeito, a compreensão mútua, e a resolução de problemas. Uma cultura organizacional positiva contribui para uma melhor imagem da empresa, tanto para os colaboradores atuais quanto para potenciais candidatos e clientes.

Por fim, compreender o valor das ações positivas para a melhoria do clima organizacional é de extrema relevância para a melhoria na qualidade de vida física e mental do trabalhador, tal qual na melhoria da qualidade de vida no trabalho - QVT. Ademais, alguns benefícios são a prevenção de doenças, de transtornos psicológicos, aumento da produtividade e, promoção do crescimento e desenvolvimento da organização.

Assim, ao fornecer aos colaboradores um ambiente de trabalho saudável e as devidas recompensas ele fará o mesmo pela organização. Cordialmente, entende-se que o trabalho é uma forma de autorrealização e, conseqüentemente o colaborador espera se



satisfazer com ele, além de dar o seu melhor para a empresa, sendo assim, uma relação simbiótica.

6 REFERÊNCIAS

BERGAMINI, Cecília W. **PSICOLOGIA APLICADA À ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS: Psicologia do Comportamento Organizacional**. [Digite o Local da Editora]: Grupo GEN, 2015. E-book. ISBN 9788522498475. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522498475/>. Acesso em: 04 mai. 2023.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 2016. 496 p. Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/518231/CF88_Livro_EC91_2016.pdf. Acesso em: 24 maio 2023.

CAMERON, K. S. (2013). [Positive Leadership: Strategies for Extraordinary Performance] Disponível em: (<https://www.amazon.com/Positive-Leadership-Strategies-Extraordinary-Performance/dp/1609949721>). Acesso em: 10 mai. 2023.

FERREIRA, M. (2013). [Qualidade de Vida no Trabalho e a Saúde dos Colaboradores] Disponível em: (<https://books.google.com.br/books?id=OHIFAAAAQBAJ>). Acesso em: 15 mai. 2023.

FERREIRA, Patrícia I. **Série MBA - Gestão de Pessoas - Clima Organizacional e Qualidade de Vida no Trabalho**. [Digite o Local da Editora]: Grupo GEN, 2013. E-book. ISBN 978-85-216-2383-0. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/978-85-216-2383-0/>. Acesso em: 29 mai. 2023.

FRANÇA, Ana Cristina L. **Qualidade de vida no trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**, 2ª edição. [Digite o Local da Editora]: Grupo GEN, 2012. E-book. ISBN 9788522478514. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522478514/>. Acesso em: 01 mai. 2023.

FREIRE, Ariane Paula 1 **ASSÉDIO MORAL E SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR**, Publicação nesta coleção 16 Out 2012.

FREITAS, Maria Ester de; HELOAN, Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio Moral no Trabalho - Coleção Debates em Administração**. [Digite o Local da Editora]: Cengage Learning Brasil, 2012. E-book. ISBN 9788522108640. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522108640/>. Acesso em: 03 mai. 2023.



GIACON, Fabiana P.; FONTES, Ketilin M.; GRAZZIA, Antônio R. **Metodologia científica e gestão de projetos. (Série eixos)**. [Digite o Local da Editora]: Editora Saraiva, 2017. E-book. ISBN 9788536531526. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536531526/>. Acesso em: 04 jun. 2023.

GORDON, Jon. **O Poder da Liderança Positiva: Como e por que líderes positivos transformam equipes e organizações e mudam o mundo**. [Digite o Local da Editora]: Editora Alta Books, 2018. E-book. ISBN 9786555200430. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555200430/>. Acesso em: 01 mai. 2023.

KEYES, C. L. M., HYSOM, S. J., & LUPO, K. L. (2000). **The positive organization: Leadership legitimacy, employee well-being, and the bottom line**. *The Psychologist-Manager Journal*, 4(2), 143–153. Disponível em: <https://doi.org/10.1037/h0095888>. Acesso em: 10 mai. 2023.

LACERDA, Francisco Rogério de J.; BARBOSA, Rildo P. **Psicologia no trabalho**. [Digite o Local da Editora]: Editora Saraiva, 2021. E-book. ISBN 9786558110248. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786558110248/>. Acesso em: 30 abr. 2023.

LAKATOS, Eva M. **Metodologia do Trabalho Científico**. [Digite o Local da Editora]: Grupo GEN, 2021. E-book. ISBN 9788597026559. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597026559/>. Acesso em: 04 jun. 2023.

LEITE, Luciano S. **Saúde mental no trabalho e atitude empreendedora**. [Digite o Local da Editora]: Editora Saraiva, 2020. E-book. ISBN 9786558110491. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786558110491/>. Acesso em: 14 abr. 2023.

MARCONI, Marina de A.; LAKATOS, Eva M. **Metodologia Científica**. [Digite o Local da Editora]: Grupo GEN, 2022. E-book. ISBN 9786559770670. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559770670/>. Acesso em: 29 mai. 2023.

MONTEIRO, Ana Maria M.; ARREPIA, Renata F. **A ciência da felicidade na liderança positiva**. [Digite o Local da Editora]: Editora Saraiva, 2021. E-book. ISBN 9786587958187. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786587958187/>. Acesso em: 04 jun. 2023.

MORIN, E., & AUBÉ, C. (2009). **[Influence de la psychologie organisationnelle sur la performance des entreprises]**. Disponível em: (<https://www.cairn.info/revue-rgao-revue-de-gestion-des-ressources-humaines-2009-4-page-5.htm>). Acesso em: 04 mai. 2023.



Previdência Social. **1º Boletim Quadrimestral.** Disponível em:
<http://sa.previdencia.gov.br/site/2017/04/1%C2%BA-boletim-quadrimestral.pdf>. Acesso em: 06 jun. 2023.

RICHARDSON, Roberto Jauy. **Pesquisa social: métodos e técnicas.** 3. ed. São Paulo: Atlas, 2015. Disponível em:
[https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788597026580/epubcfi/6/48\[%3Bvnd.vst.idref%3Dhtml22\]!/4/326/3:36\[198%2C0.\]](https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788597026580/epubcfi/6/48[%3Bvnd.vst.idref%3Dhtml22]!/4/326/3:36[198%2C0.]). Acesso em: 10 mai. 2023.

ROTHMANN, Ian. **Fundamentos de Psicologia Organizacional e do Trabalho.** [Digite o Local da Editora]: Grupo GEN, 2017. E-book. ISBN 9788595152700. Disponível em:
<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595152700/>. Acesso em: 04 mai. 2023.

SIQUEIRA, Mirlene M. M.; PADOVAM, Valquíria A. R. **Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho.** Psic.: Teor. e Pesq., Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Volume 39, p., Junho 2008. Disponível em:
<https://www.scielo.br/j/ptp/a/ZkX7Q4gd9mLQXnH7xbMgbpM/?lang=pt>. Acesso em: 06 jun. 2023.