

Ecila Daiane Pietrowski, Centro Universitário Leonardo Da Vinci/Uniasselvi  
Daiane Oliveira Valvassori de Lima, Centro Universitário Leonardo Da Vinci/Uniasselvi  
Vinícius Norberto Ramser Krieger, Centro Universitário Leonardo Da Vinci/Uniasselvi  
Eliara Marin Piazza, Faculdade Santo Ângelo/FASA  
Claudia Aline de Souza Ramser, Centro Universitário Leonardo Da Vinci/Uniasselvi e  
Faculdade Santo Ângelo/FASA

## **RESUMO**

Este artigo analisou a função da Psicologia Organizacional e do Trabalho e como auxilia as organizações para valorizar seus recursos humanos. Estudou-se a História da Psicologia Organizacional e do trabalho, sua evolução através do tempo, seu campo de atuação, além de mostrar a sua importância no planejamento organizacional. Com base na pesquisa bibliográfica aprofundou-se o conhecimento sobre a Psicologia Organizacional e pode-se ver sua importância para os gestores na tomada de decisões e no auxílio da empresa para promover seu crescimento e aumentar sua produtividade.

**Palavras-chaves:** Psicologia Organizacional e do trabalho. Qualidade de vida.

# **A PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO E SUA ATUAÇÃO**

## **1. INTRODUÇÃO**

As empresas buscam constantemente alternativas para aumentar sua produtividade. Percebendo que seus colaboradores são peças fundamentais para isto, as empresas tem se empenhado por um modelo de gestão que zele pelo bem-estar de seus colaboradores. No meio corporativo, a Psicologia Organizacional e do Trabalho tem se mostrado um importante instrumento para se alcançar esse objetivo.

A Psicologia Organizacional é imprescindível para os Recursos Humanos, especialmente para as empresas que empregam “liderança, motivação, formação de equipes, seleção e desenvolvimento de pessoas, entre outras” (FIORELLI, 2000, p.24). Isto posto, cabe indagarmos qual é a importância da Psicologia Organizacional e como ela pode contribuir para o sucesso da empresa. Conforme Schein (1982), a Psicologia Organizacional é um campo de atuação interdisciplinar que procura conhecer os fatos organizacionais que se desenvolvem em torno de questões alusivas ao bem-estar do indivíduo. Em outras palavras, a Psicologia Organizacional procura estudar o comportamento humano no ambiente de trabalho. Através deste artigo, objetiva-se analisar de que forma a Psicologia Organizacional melhora os níveis de qualidade dos indivíduos, como ela atua na solução de problemas na gestão e como influencia no planejamento organizacional.

## **2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

### **2.1 A HISTÓRIA DA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL**

A Psicologia Organizacional surgiu por volta do século XIX com a Revolução Industrial, quando “a produção antes feita por pequenas oficinas, artesãos independentes, por profissionais autônomos”, passou a ser feita pelas fabricas. (CHIAVENATO, 2000, p.17).

A Revolução Industrial modificou a forma de produção de pequena para grande escala, o trabalho passou a ser feito por agrupamentos de pessoas, com horários predeterminados e com o auxílio de máquinas. Essa nova realidade criou a necessidade de buscarem pessoas mais qualificadas para atenderem os novos cargos.

“A Psicologia surgiu como área inovadora na análise das condutas humanas, bem como fonte de técnicas aplicadas a busca do bem-estar mental.” (DIÁLOGOS, 2007, p. 24). Inicialmente, foi usada na seleção de empregados pelas fábricas, visto que “[...]ficava cada vez mais claro que os funcionários apresentavam distintas competências e podiam render mais - ou menos - em virtude do setor em que atuavam.” (DIÁLOGOS, 2007, p.25).

Nesta época, foram feitas várias pesquisas e estudos visando otimizar os métodos produtivos, entre os principais pesquisadores citamos:

Hugo Munsterberg e Walter Dill Scott, psicólogos experientes, considerados os principais fundadores da Psicologia Organizacional, que se dedicaram em problemas organizacionais tais como seleção de funcionários e testes psicológicos (CAMARGO, 2009).

Frederick Winslow Taylor, envolveu-se no estudo da produtividade dos funcionários, criou a administração científica, que fornece princípios para guiar as práticas organizacionais: seleção e treinamento pessoal, salários altos e custos baixos de produção, identificação da

melhor forma de efetuar tarefas e cooperação entre administradores e trabalhadores. (GONZAGA, COELHO, 2009).

Frank e Lilian Gilbreth, estudaram a forma pela qual as pessoas executavam o trabalho e buscaram maneiras eficientes de realizar tais tarefas (BRIDGER, 2009).

Elton Mayo, em seus estudos na fábrica de Wester Electric Company, mostrou que fatores psicológicos e subjetivos são tão importantes quanto os fisiológicos (SPECTOR, 2005).

### **2.1.1 Fases da Psicologia**

Primeira Fase- de 1924 a 1970: Denominada como Psicologia Industrial, focalizava os estudos no recrutamento e seleção, especialmente com a aplicação de testes, para determinar a orientação vocacional, conhecer as condições de trabalho e a adaptação no trabalho, com o objetivo de aumentar a lucratividade e produtividade. Segunda Fase- de 1970 a 1990: Denominada Psicologia Organizacional, voltada para o aumento da produtividade e eficiência. Estudou os efeitos da estrutura organizacional e outras variáveis nas ações do trabalhador, usando conhecimentos de dinâmicas em grupos, desenvolvimento de equipes e estudos sobre a liderança. Tinha como foco a cultura organizacional e qualidade de vida no trabalho. Terceira Fase- de 1990 em diante: Denominada Psicologia Organizacional e do Trabalho, se preocupava com a saúde e bem-estar do trabalho, questões como ergonomia, poder e conflitos (CHIAVENATO, 2016).

Goulart e Sampaio (1998, p.13) apontam a Psicologia organizacional como “campo de aplicação dos conhecimentos oriundos da ciência psicológica às questões relacionadas ao trabalho humano, com vistas a promover a saúde do trabalhador e sua satisfação em relação ao trabalho”.

A Psicologia do trabalho busca através de conceitos, modelos e métodos da Psicologia, compreender, prever, e explicar os comportamentos dos indivíduos, objetivando a intervenção tanto sobre a pessoa como sobre seu trabalho, para satisfazer as necessidades dos trabalhadores incrementando benefícios e maiores rendimentos a empresa. É uma área de atuação e de pesquisa da Psicologia que se ocupa com o homem e as organizações de trabalho, busca entender o lugar que o trabalho tem na vida das pessoas, seu impacto na saúde mental e bem-estar, elaborando formas de aprimorar os processos produtivos e tornar o ambiente de trabalho mais humanizado. (BERTOLDI, 2013, p.19).

### **2.1.2 Organização e Trabalho**

Primeiramente, para definir Psicologia Organizacional, faz-se necessário conhecer alguns conceitos. Entre estes, o de Organização e Trabalho. Lapassade (1977, p.5) menciona que uma “organização se refere a uma realidade, social, uma coletividade instituída com vistas, a objetivos definidos”. Para Morgan (1996, p.17), as organizações são “[...] máquinas feitas de partes que se interligam, cada uma desempenhando um papel claramente definido no funcionamento do todo [...]”, além de “podem ser vistas como sistemas vivos que existem em um ambiente mais amplo, do qual dependem em termos de satisfação de suas necessidades.” (MORGAN, 1996, p. 44). Outro conceito é que as organizações, “[...] são sistemas abertos que necessitam de cuidadosa administração para satisfazer e equilibrar necessidades internas, assim como adaptar-se a circunstâncias ambientais.” (MORGAN, 1996, p. 53).

“As organizações são o modo como as pessoas e os grupos se estruturam para atender às suas próprias necessidades.” (ZANELLI, BORGES-ANDRADES, BASTOS, 2014, p. 550).

Através destes conceitos, pode-se definir Organização como um grupo de pessoas com um objetivo em comum, dispostas a se comunicarem e a contribuir umas com as outras.

Trabalho pode ser descrito como uma atividade com objetivo ou como uma atividade útil, com um objetivo definido, a qual gera prazer a sua execução. (BERTOLDI, 2013). O trabalho ocupa um lugar de destaque na vida das pessoas, pois através dele, a pessoa se realiza, produz sua vida material e satisfaz suas necessidades.

“É a partir do trabalho e da forma como o organizamos que conseguimos atender às nossas necessidades e às demandas sociais.” (ZANELLI, BORGES-ANDRADES, BASTOS, 2014, p. 550).

### **2.1.2 Campo de Estudo e Atuação da Psicologia Organizacional**

A Psicologia Organizacional é um estudo sistemático, segue métodos científicos exatos, que abrangem a coleta e a análise objetiva de dados, focalizando as ações e atitudes das pessoas na organização.

Os principais tipos de comportamentos estudados na Psicologia Organizacional segundo Menegon (2012) são: produtividade produzir em quantidade e qualidade; absenteísmo faltar ao trabalho (o que obviamente prejudica o desempenho); a rotatividade troca constante no sistema de funcionários, gerando gastos com demissão, contratação e treinamento de pessoas, e, a alta rotatividade gera a perda de conhecimento tácito, enfraquecimento da cultura organizacional, entre outros; e, a cidadania organizacional é um conceito mais novo: constitui auxiliar/ajudar os colegas de trabalho, evitar conflitos, vestir a camisa da empresa.

Além de estudar a satisfação dos colaboradores, pois assim tendem a produzir melhor, reduzir as faltas e a rotatividade, criando um ambiente satisfatório e estimulante. Zanelli (1994, p. 560) salienta que “a preocupação com as organizações (produtividade, qualidade, competitividade), com a gestão (modelos de gestão de pessoas, políticas de pessoal) e com os trabalhadores (em termos de saúde, bem-estar e qualidade de vida) de uma forma integrada”, é o que define o campo de atuação da Psicologia Organizacional.

A Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho (SBPOT) lançou um Manifesto, em 29 de novembro de 2009 (Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho, 2009), no qual defende de modo claro a necessidade de que trabalho e organização não sejam cindidos como mundos separados. Mostrando que o foco de interesse da Psicologia Organizacional é compreender e lidar com as questões do comportamento humano e trabalho, estudando seus impactos sobre a vida do trabalhador, especialmente sobre sua qualidade de vida e saúde. (ZANELLI, 1994, p. 562).

Essa ideia é afirmada pelo Conselho Regional de Psicologia PR que cita como função do Psicólogo Organizacional:

- Realizar atividades relacionadas à análise e desenvolvimento organizacional.
- Ação humana nas organizações.
- Desenvolvimento de equipes.
- Consultoria organizacional, seleção, acompanhamento e desenvolvimento de pessoal.
  - Estudo e planejamento de condições de trabalho.
  - Estudo e intervenção dirigidos à saúde do trabalhador.

- Desenvolver, analisar, diagnosticar e orientar casos na área da saúde do trabalhador, observando níveis de prevenção, reabilitação e promoção de saúde.
- Participar de programas e/ou atividades na área da saúde e segurança de trabalho, subsidiando-os quanto a aspectos psicossociais para proporcionar melhores condições ao trabalhador.
- Atuar como consultor interno/externo, participando do desenvolvimento das organizações sociais, para facilitar processos de grupo e de intervenção psicossocial nos diferentes níveis hierárquicos de organizações.
- Planejar e desenvolver ações destinadas a equacionar as relações de trabalho, o sentido de maior produtividade e da realização pessoal dos indivíduos e grupos inseridos nas organizações, estimulando a criatividade, para buscar melhor qualidade de vida no trabalho.
- Participar do processo de desligamento de funcionários de organizações, em processos de demissões e na preparação para aposentadorias
- Elaborar, executar e avaliar, em equipe multiprofissional, programas de desenvolvimento de recursos humanos.
- Participar dos serviços técnicos da empresa, colaborando em projetos de construção e adaptação dos instrumentos e equipamentos de trabalho ao homem, bem como de outras iniciativas relacionadas à ergonomia.
- Realiza pesquisas e ações relacionadas à saúde do trabalhador e suas condições de trabalho.
  - Participa da elaboração, implementação e acompanhamento das políticas de recursos humanos.
  - Elabora programas de melhoria de desempenho, aproveitando o potencial e considerando os aspectos motivacionais relacionados ao trabalho.
  - Atua na relação capital/trabalho no sentido de equacionar e dar encaminhamento a conflitos organizacionais.
  - Utiliza métodos e técnicas da Psicologia aplicada ao trabalho, como entrevistas, testes psicológicos, provas situacionais, dinâmicas de grupo etc., para subsidiar as decisões na área de recursos humanos, como: promoção, movimentação de pessoal, incentivo, remuneração de carreira, capacitação e integração funcional e promover, em consequência, a autorrealização no trabalho (2009, apud BERTOLDI, 2013, p. 28).

Através destas atribuições, percebe-se a grande colaboração do Psicólogo Organizacional para o bem-estar do indivíduo e da Organização. Podemos salientar que “a Psicologia Organizacional e do Trabalho tem como função a melhoria da qualidade de vida na relação dos indivíduos com a organização.”(SANTOS, CALDEIRA, 2014), pois pode criar estratégias para melhorar o desempenho produtivo, recrutamento e seleção, contribuir para se ter ambientes mais humanizados, além de auxiliar na liderança e motivação, pois procura entender como o desempenho do trabalhador é afetado por fatores pessoais, ambientais e pela organização de seu trabalho.

### **2.1.3 Qualidade de Vida no Trabalho**

Uma organização é formada por pessoas que possuem percepção, inteligência e atenção distintas, cabe ao Psicólogo Organizacional usar e aproveitar essas diferenças para produzir um ambiente de trabalho inovador e mais produtivo. Um profissional com qualidade de vida no trabalho produz mais, por isso as organizações tem buscado rever sua forma de trabalho para proporcionar uma vida melhor a seus colaboradores.

Chiavenato (2004, p. 367) menciona que Qualidade de vida no trabalho “representa o grau em que os membros da organização são capazes de satisfazer as suas necessidades pessoais com sua atividade na organização.”

MAXIMIANO, (2000, p. 297), define que qualidade: “envolve desde a segurança do ambiente físico até o controle de esforço físico e mental requerido para cada atividade, bem como a forma de gerenciar situações de crise, que comprometam a capacidade de manter salários e empregos”.

Vasconelos (2001), mostra que o trabalho deve ser um lugar aprazível, devido ao fato de passarmos a maior parte do tempo nele.

Se é nas organizações que passamos a maior parte de nossas vidas, natural seria que as transformássemos em lugares mais aprazíveis e saudáveis para a execução do nosso trabalho. Locais onde pudéssemos, de fato, passar algumas horas vivendo, criando e realizando plenamente – com qualidade de vida, satisfação e alegria. (VASCONELOS, 2001, p.34)

A qualidade de vida no ambiente de trabalho tem a ver com o bem-estar do funcionário; quando a organização passa a se preocupar com esse aspecto é beneficiada com a redução da rotatividade, do absenteísmo, aumento do desempenho, da produtividade, se torna mais competitiva pois seus recursos humanos estão empenhados em dar o seu melhor.

### **2.1.3.1 Fatores Relacionados à Qualidade de Vida**

Conforme Walton, existem oito critérios relacionados com a qualidade de vida:

Compensação justa e adequada - salário e jornada de trabalho justos;  
Condições de trabalho -ambiente físico seguro e saudável;  
Uso e desenvolvimento de capacidades – consiste em dar autonomia, estima, capacitação múltiplas, instruções sobre o trabalho;  
Oportunidades de crescimento – desenvolvimento pessoal, estabilidade, plano de carreira;  
Integrações sociais – ambiente livre de preconceitos;  
Cidadania – privacidade, imparcialidade, direitos garantidos.  
Trabalho e espaço total de vida – liberdade de expressão, vida pessoal preservada, horários previsíveis.  
Relevância social do trabalho – imagem da empresa, responsabilidade social da empresa. (1972, p.11).

A qualidade de vida no ambiente de trabalho está associada a uma remuneração justa, a segurança, a uma jornada de trabalho razoável, a oportunidade de usar e desenvolver as habilidades humanas, proporcionando crescimento, a igualdade, direitos e proteção do trabalhador, respeitando sua privacidade, sua opinião, horários predeterminados, com tempo para lazer com a família e relevância social, quando o colaborador zela pela imagem da empresa e sua responsabilidade social.

### **2.1.4 Liderança**

A Liderança pode ser definida como a capacidade de influenciar pessoas em direção a realização de metas. “A liderança é o instrumento usado para influenciar grupos em prol de um objetivo.” (CERTO, 1994, p. 358).

Liderança é uma característica das necessidades existentes em uma situação e consiste numa relação entre um indivíduo e um grupo. Assim, o conceito de liderança é uma relação

funcional que existe quando um líder é percebido por um grupo como possuidor ou controlador dos meios para a satisfação de suas necessidades. (CHIAVENATO, 2005).

Para Zanelli uma das formas de exercer a influência:

É por meio do próprio comportamento, quando o líder age como modelo de conduta para os outros. Também existe a possibilidade de a influência ocorrer por meio da gestão dos aspectos simbólicos que permeiam a situação grupal – por exemplo, a cultura do grupo ou organização (1994, p. 417).

Existem quatro tipos de liderança valorizadas, a liderança apoiadora que leva em consideração as necessidades dos comandados e harmoniza um ambiente no trabalho; a liderança diretiva que informa sobre expectativas relacionadas ao trabalho, informa regras, orientações e procedimentos; a liderança participativa leva em conta as opiniões e sugestões da equipe para tomar decisões; e, a liderança realizadora constitui metas desafiadoras, destaca a necessidade de excelência no desempenho e confia na capacidade dos colaboradores. (ZANELLI, 1994).

O líder deve ser alguém que facilite o alcance das metas através de direção, apoio, participação e orientação para o sucesso. O líder deve prover informações das tarefas e responsabilizar os membros da equipe, deve apoiar, orientar esse trabalho. Deve encorajar e incentivar uma comunicação bilateral, onde escuta o liderado. Em outras palavras, mostra o caminho a ser trilhado ao colaborador para que as metas sejam alcançadas. (MARTINS, 2015).

### **2.1.6 Motivação**

Gil (2011, p.202), menciona que “a motivação é a força que estimula as pessoas a agir”. Os Psicólogos acreditam que a motivação é uma das principais razões da diferença das condutas individuais dos trabalhadores. A motivação é o impulso que leva a ação, envolve aspectos biológicos, psicológicos, históricos e culturais, e que está relacionada a valores, treinamento, participação em programas de qualidade e bem-estar psicológico e significado do trabalho. (BERGAMINI, 2008).

A motivação ocorre pelos fatores extrínsecos (externos): política da empresa, supervisão, condições de trabalho, relacionamento com os colegas, salários, participação nos lucros da empresa, benefícios e promoções etc; e fatores intrínsecos (internos): realização, reconhecimento da competência, da responsabilidade, perspectivas de crescimento pessoal e profissional. (ZANELLI, BORGES-ANDRADE e BASTOS, 2014).

Existem algumas teorias sobre a motivação, dentre as quais destacamos: a Teoria de Maslow e a de Herzberg. Maslow, criou a Teoria da Hierarquia das Necessidades que influencia o comportamento das pessoas. Esse conceito acredita que à medida que o homem satisfaz suas necessidades básicas, outras mais elevadas tomam predomínio do comportamento. (GOMES, MICHEL, 2007).

A Hierarquia das Necessidades de Maslow, dividiu as necessidades em cinco grupos, no qual seguem a ordem abaixo: necessidades fisiológicas, de segurança, sociais, de estima e de autorrealização. Maslow concebeu essa hierarquia porque o homem é uma criatura que expande as suas necessidades no decorrer da vida. Ao passo que a pessoa satisfaz suas necessidades básicas, outras mais elevadas surgem. (GOMES, MICHEL, 2007).

Teoria de Herzberg, criou a teoria dos fatores higiênicos e motivacionais. Os fatores higiênicos: referem-se as condições que rodeiam o funcionário enquanto trabalha, as condições

físicas e ambientais de trabalho, os salários, os benefícios sociais, as políticas da empresa, o salário, os tipos de supervisão recebidos, o clima de relações entre a direção e os funcionários, os regulamentos internos, as oportunidades existentes etc; Os fatores motivacionais envolvem sentimentos de realização, de crescimento e de reconhecimento profissional, esses fatores produzem efeito de satisfação e aumentam a produtividade (GOMES, MICHEL, 2007).

Portanto a motivação e liderança estão interligadas, buscam conduzir a satisfação individual ou grupal, essa motivação pode ser influenciada quando se definem metas e se valoriza o trabalhador, quando se leva em conta sua necessidade de realização, de motivação, estímulo, cabendo a organização se empenhar em prol disto.

### **2.1.7 A Saúde Mental no Trabalho**

A Modernização do trabalho acaba gerando sofrimento ao trabalhador, pois cada vez mais há excessiva cobrança para a geração de lucros e resultados. Várias doenças estão relacionadas com o trabalho como a Síndrome de Burnout, o estresse e a depressão. A Síndrome de Burnout, a pessoa se sente esgotada, desmotivada e acaba por desconsiderar o outro. Possui como características três componentes: exaustão emocional, despersonalização, que é o desenvolvimento de atitudes e sentimentos negativos aos clientes, público em geral e falta de envolvimento no trabalho. (BERTOLDI, 2013).

“O estresse é considerado um processo pelo qual o organismo procura lidar com estímulos, chamados agentes estressores, que provocam tensão e ameaçam seu equilíbrio interno” (MARTINS, 2005, p.2). É uma reação do organismo para se adaptar a alguma situação infeliz. Para Bertoldi, “o ambiente de trabalho é um dos principais causadores do estresse, pois é nele que impera o clima de pressão e competição permanente em busca de qualificação, desempenho e produtividade” (2013, p.188)

A depressão pode ser causada por pressões, assédio moral, falta de reconhecimento e o excesso de trabalho. O assédio moral, caracterizado por toda e qualquer conduta abusiva que atende, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho. (HIRIGOYER, 2001, p.32)

A Psicologia Organizacional preocupa-se com a saúde mental do trabalhador, cria meios através de estudos e pesquisas, para atender a demanda das organizações e trabalhadores, levando em conta o seu bem-estar e sua qualidade de vida, além de desenvolver atividades para ajudar a lidar com os problemas relacionados ao trabalho (SANTOS, CALDEIRA, 2014).

## **3. MATERIAIS E MÉTODOS**

O desenvolvimento de um estudo científico deve estar definido em suposições metodológicas para que seja considerado exato e venha apresentar resultados coerentes (MARCONI; LAKATOS, 2010). Dessa forma, o delineamento da metodologia que será utilizado neste artigo, baseia-se nos conceitos de Marconi e Lakatos (2010).

A pesquisa é classificada como bibliográfica, pois se buscou em livros, revistas, sites e outros assuntos relacionados ao tema Psicologia Organizacional..

Vergara (2010, p. 43) infere que a pesquisa bibliográfica “é o estudo sistematizado desenvolvido com base em material publicado em livros, revistas, jornais, redes eletrônicas, isto é, material acessível ao público em geral”.

Beuren et al. (2012, p.87) ressaltam que “o material consultado na pesquisa bibliográfica abrange todo o referencial já tornado público em relação ao tema estudado, desde publicações avulsas, boletins, jornais, livros, pesquisas, monografias, dissertações, teses, entre outros”.

#### **4. RESULTADOS E DISCUSSÃO**

A Psicologia Organizacional e do trabalho é a ciência que se empenha pela satisfação no trabalho, auxilia nas relações diretas com os trabalhadores influenciando na qualidade de vida e pode ser vista como uma estratégia ou perspectiva de sobrevivência e desenvolvimento futuro da organização. A organização deve fornecer ao seu funcionário a motivação necessária para estimular seu desempenho, além de suprir suas necessidades no ambiente de trabalho, fazendo isso junto com os recursos humanos da empresa para tornar o ambiente propício e de desempenho superior.

#### **5. CONCLUSÃO**

Com o mercado altamente competitivo, a Psicologia Organizacional e do trabalho tem mostrado ser um grande diferencial. O Psicólogo Organizacional pode influenciar positivamente as ações dos colaboradores por implantar estratégias que melhoram sua qualidade de vida e proporcionar um ambiente de trabalho saudável. Pode-se perceber que a qualidade de vida tem a ver com o sentimento do funcionário frente ao seu trabalho, de modo que para ter tal satisfação é necessário um trabalho desafiador, com recompensas justas, ambiente estimulantes e colegas colaboradores e amigáveis e por elaborar um modelo de gestão que preze pelo colaborador.

Procura entender o lugar do trabalho na vida das pessoas, como seu impacto na saúde. Pode-se ver que o objetivo da Psicologia não é apenas relacionado a produção e quantidade, e sim com a qualidade de vida no trabalho, pois se preocupa com o homem e as organizações do trabalho.

As Organizações são assim beneficiadas, por que a Psicologia Organizacional cria estratégias para melhorar as estratégias produtivas, recrutamento e seleção. A produtividade aumenta quando a pessoa está satisfeita, quando é bem tratado. A Psicologia Organizacional contribui para o melhor desempenho das atividades relacionadas à área de Recursos Humanos de uma forma dinâmica, auxiliando a gestão no sentido de aprimorar e implantar políticas de RH que estimulem a criatividade e desenvolvimento, visando que a organização seja um ambiente multiplicador de conhecimento.

#### **REFERÊNCIAS BIBLIOGRAFICAS**

BERGAMINI, C. Witaker. **Motivação nas organizações**. 5. ed.2. reimpr. São Paulo: Atlas, 2008.

BERTOLDI, A. D. **Psicologia Organizacional e do Trabalho**. Indaial: Uniasselvi, 2013.

BRIDGER, R. S. An introduction to ergonomics. Boca Raton: **Taylor and Francis**, 2009.

CERTO, C. S. **Administração moderna**. São Paulo: Prentice Hall, 1994.

CHIAVENATO, I. **Administração geral e pública: provas e concursos**. Editora Manole, 2016.

CHIAVENATO, I. **Administração nos novos tempos**. Elsevier Brasil, 2005.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas - 2. Ed.** Rio de Janeiro: Campus, 2004.

CHIAVENATO, I. **Introdução à teoria geral da administração. 2. ed.** Rio de Janeiro: Campus, 2000

de CAMARGO, D. **PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL**. Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração / UFSC; [Brasília]: CAPES: UAB, Bacharelado em Administração Pública ISBN: 978-85-61608-76-7. 2009. 126p.

DIÁLOGOS – **Quando o trabalho adoce** REVISTA PSICOLOGIA CIÊNCIA E PROFISSÃO. v. 4, n. 5, dez. 2007.

FIORELLI, J. O. **Psicologia para administradores: integrando teoria e prática. 3. Ed.** São Paulo: Atlas, 2003

GIL, A. C.. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais. 1. ed.11. reimpr.** São Paulo: Atlas, 2011.

GOMES, E. D.; MICHEL, M.. **A motivação de pessoas nas organizações e suas aplicações para obtenção de resultados**. Revista Científica Eletrônica de Administração. Ano VII–Número, 2007.

GONZAGA, R. M.; COELHO, J. M.. **Administração científica de Taylor: o Homem do Tempo**. Disponível em: [https://www.administradores.com.br/producao\\_academica/administracao\\_cientifica\\_de\\_taylor\\_o\\_homem\\_do\\_tempo/318](https://www.administradores.com.br/producao_academica/administracao_cientifica_de_taylor_o_homem_do_tempo/318). Acesso em: maio 2020.

GOULART, I. B., & SAMPAIO, J. dos R. (Orgs). **Psicologia do trabalho e gestão de recursos humanos: estudos contemporâneos**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1998.

HIRIGOYER, M-F. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. Trad. Rejane Janowitz. Rio de Janeiro. Bertrand Brasil, 2001.

LAPASSADE, G. **Grupos, organizações e instituições**. Rio de Janeiro: Francisco Alves, 1977.

MARTINS, D. de L. C. da C.. **Desenvolvimento gerencial e liderança**. Indaial: UNIASSELVI, 2015.

MAXIMIANO, A. C. A.. **Teoria geral da administração**: da escola científica a competitividade na economia globalizada. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

MENEGON, L.F.. **Comportamento organizacional I** São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2012

MORGAN, G. **Imagens da organização**. São Paulo: Atlas, 1996.

SANTOS, F. C. O.; CALDEIRA, P.. **A Psicologia organizacional e do trabalho na contemporaneidade: as novas atuações do psicólogo organizacional**. O portal dos psicólogos, 2014

SCHEIN, E. H. (1982). *Psicologia organizacional*. Rio de Janeiro: Prentice-Hall do Brasil.  
SPECTOR, Paul E. **Psicologia nas organizações**. São Paulo: Saraiva,2005.

VASCONCELOS, A. F. et al. **Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas**. Caderno de pesquisas em Administração, v. 8, n. 1, p. 23-35, 2001.

WALTON, R. E. **Pacificação interpessoal: confrontações e consultoria de uma terceira parte**. São Paulo: Edgar Clucher,1972.

ZANELLI, J. C. **Movimento se emergentes na prática dos psicólogos brasileiros nas organizações de trabalho**: implicações para a formação. In: CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. *Psicólogo Brasileiro. Práticas emergentes e desafios para a formação*. São Paulo: Ed. Casa do Psicólogo. 1994.

ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B.. **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil-2**. AMGH Editora, 2014.