



Psicologia Ciência e Profissão
ISSN: 1414-9893
revista@pol.org.br
Conselho Federal de Psicologia
Brasil

de Lara Campos, Keli Cristina; Duarte, Camila; de Oliveira Cezar, Érica; Oliveira de Aquino Pereira,
Geruza

Psicologia organizacional e do trabalho - retrato da produção científica na última década

Psicologia Ciência e Profissão, vol. 31, núm. 4, 2011, pp. 702-717

Conselho Federal de Psicologia

Brasília, Brasil

Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=282021813017>

- Como citar este artigo
- Número completo
- Mais artigos
- Home da revista no Redalyc

redalyc.org

Sistema de Informação Científica
Rede de Revistas Científicas da América Latina, Caribe, Espanha e Portugal
Projeto acadêmico sem fins lucrativos desenvolvido no âmbito da iniciativa Acesso Aberto

Psicologia Organizacional e do Trabalho – Retrato da Produção Científica na Última Década

Work And Organizational Psychology –
Portrayal Of The Scientific Production In The Last Decade

Método, Análisis Y Verdad En Psicología:
Sobre Un Análisis Institucional Del Discurso

Keli Cristina de Lara Campos,
Camila Duarte, Érica de
Oliveira Cezar & Geruza
Oliveira de Aquino Pereira

Universidade São Francisco

Artigo



Resumo: As práticas de Psicologia organizacional e do trabalho (POT) ocupam um importante espaço no contexto da profissão e justificam a necessidade de esforços investigativos para o conhecimento de seu estado atual. Assim sendo, investigou-se a produção científica nessa área, publicada em periódicos nacionais de 1998 a março de 2009, disponível nas bases de dados Scielo, Pepsic e Lilacs. As palavras-chave utilizadas na pesquisa inicial foram: Psicologia organizacional, Psicologia do trabalho e Psicologia no trabalho, tendo sido selecionados 619 artigos. Após leitura dos resumos, foram identificados 116 artigos que correspondiam à proposta e que foram analisados quanto ao periódico publicado, ao ano de publicação, ao número de autores, à temática e aos tipos de delineamento, estudo, análise e pesquisa. Entre os resultados obtidos, pode-se observar um aumento significativo no número de publicações anuais, sendo que a temática com o maior número de publicações foi *trabalho e saúde*. É possível afirmar também que a análise delineia o desenvolvimento de uma área e suas especificidades de estudos, ajudando a evidenciar a expansão e a qualidade da produção científica bem como novos campos para investigação.

Palavras-chave: Pesquisa científica. Psicologia Organizacional. Saúde ocupacional. Psicologia Aplicada.

Abstract: The practices of the Work and Organizational Psychology (POW) hold an important place in the context of the profession and justify the need of investigative efforts to the knowledge of its current state. In doing so, the scientific production in the POW area published in national journals from 1998 to march 2009, available in the databases: *Scielo, Pepsic and Lilacs*, were investigated. The keywords used in the initial research were: Organizational Psychology, Work Psychology and Psychology at Work, and 619 articles were selected. After reading the abstracts, 116 articles that matched the proposal were identified. In these articles, the journal publicized, the year of publication, the number of authors, the theme and the delineation of types, studies, analysis and research were analyzed. Among the results, one can notice a notable increase of the yearly publications, while the subject with the largest number of publications was work and health. It is also possible to say that the analysis delineates the development of an area as well as its specificities of study, in order to highlight the expansion and quality of scientific production, as well as new fields for investigation.

Keywords: Scientific research. Organizational psychology. Occupational Health. Applied Psycho.

Resumen: El presente artículo tiene como objeto discutir las implicaciones del método en la producción de la verdad en Psicología por medio del concepto de *análisis* tal como formulado por el Análisis Institucional del Discurso. Para tanto, se elabora una reflexión que parte de la concepción foucaultiana de discurso hacia las nociones de institución, sujeto y análisis con las cuales se trabaja en la perspectiva propuesta. Desarrollada por Marlene Guirado, el Análisis Institucional del Discurso se establece como una organización de ideas que torna viable una analítica de la subjetividad, en la cual el papel desempeñado por el propio método pasa a ser considerado en la producción de las verdades que formula. Consideración posibilitada por un análisis que, en diferenciación de una interpretación, interroga los modos de producción del discurso (y de las verdades en él establecidas), en lugar de su significación; tarea intermediada por el análisis de las condiciones de posibilidad de enunciación y de subjetivación en un dado contexto. Desde donde se propone una práctica en Psicología que reconozca el carácter de producción artificial, en contraposición al de descubrimiento natural, de la verdad.

Palabras clave: Investigación científica. Psicología industrial. Salud ocupacional. Psicología Aplicada.

É sabido que a Psicologia, como atividade profissional, tem seu grande foco de reconhecimento nas práticas clínicas, e, embora historicamente o psicólogo brasileiro tenha esse como seu maior campo de atuação e reconhecimento social, pesquisa do Conselho Federal de Psicologia realizada em 1988 colocava a Psicologia organizacional como a segunda maior área de atuação dos profissionais (CFP, 1988). Em 2000, a prática denominada organizacional ou do trabalho foi tida como 3ª área de atuação, com 12,4% de profissionais (WHO & CFP, 2001).

Dados como esses demonstram o importante espaço que ocupam as práticas de Psicologia organizacional e do trabalho (POT) no contexto da profissão e justificam a necessidade de maiores esforços investigativos nessa área.

No aspecto evolutivo, a prática da Psicologia nas organizações desenvolveu-se a partir do início do século XIX, sob o nome de Psicologia industrial, sendo definida como “o estudo do comportamento humano nos aspectos da vida relacionados com a produção, distribuição e uso dos bens e serviços de nossa civilização”

De acordo com Schein (1982), a Psicologia organizacional pode ser reconhecida como um campo de atuação interdisciplinar que procura compreender os fenômenos organizacionais que se desenvolvem em torno de um conjunto de questões referentes ao bem-estar do indivíduo, já que, segundo o autor, as organizações são sistemas sociais complexos.

(Tiffin & McCormick, 1975, p.3), dedicando-se à aplicação dos conhecimentos no comportamento humano para a solução dos problemas no contexto industrial.

Desde então, a prática da Psicologia no mundo do trabalho foi se modificando, e embora não pareça haver consenso entre os autores sobre as terminologias utilizadas, percebe-se uma ampliação do seu espectro de atuação ao longo do tempo. A título de exemplo, e sem se ater a maiores discussões teóricas, apresentam-se aqui algumas definições relevantes para maior compreensão do assunto.

De acordo com Schein (1982), a Psicologia organizacional pode ser reconhecida como um campo de atuação interdisciplinar que procura compreender os fenômenos organizacionais que se desenvolvem em torno de um conjunto de questões referentes ao bem-estar do indivíduo, já que, segundo o autor, as organizações são sistemas sociais complexos.

Na década de 90, Goulart e Sampaio (1998, p.13) definem 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”.

Em 2003, Garcia, Valdehita e Jover analisam diversas definições do tema e afirmam que:

A Psicologia do trabalho é uma disciplina ao mesmo tempo teórica e aplicada, que busca, mediante o uso de conceitos, modelos e métodos procedentes da Psicologia, descrever, compreender, prever e explicar o comportamento laboral de indivíduos e grupos, assim como os processos subjacentes ao mesmo. Objetiva ainda a intervenção, tanto sobre a pessoa como sobre o trabalho, com o propósito de melhor satisfazer as necessidades dos trabalhadores, sem nunca esquecer de incrementar os benefícios e rendimentos da empresa (p. 22)

Conforme Ghiraldelli (2000), com o advento da globalização e em razão do vínculo estreito com as atividades administrativas, a Psicologia organizacional e do trabalho (POT) passou por várias transformações em busca do desenvolvimento da produtividade do trabalhador e do seu bem-estar. Atualmente, os profissionais da referida área caminham para uma atuação psicossociológica, orientados por uma visão ampla e dinâmica da organização dentro da sociedade.

Em uma tentativa de esclarecimento, Campos (2008) apresenta as principais diferenças de atuação nas três áreas nomeadas acima. Para ele, o psicólogo industrial tinha o foco em recrutamento e seleção, especialmente com o auxílio dos testes psicológicos, e preocupava-se com a produção, enquanto as relações entre os funcionários e a empresa e entre os grupos de funcionários não eram observadas. A atuação do psicólogo organizacional ainda era direcionada para o aumento da produtividade e da eficiência, além das avaliações das habilidades dos funcionários. Esses profissionais ainda não tinham uma clareza quanto à visão do homem nas organizações, tampouco o próprio conceito de trabalho. Já o psicólogo do trabalho tem como principal objetivo compreender esse homem que trabalha e as implicações do seu trabalho no cotidiano e resgatar a dignidade humana nas relações trabalhistas.

Pode-se dizer que, na atualidade, as áreas de atuação são muitas e bastante variadas, pois, com o passar dos anos, cresceu enormemente o campo de atuação desse profissional. Para Garcia Valdehita, e Jover (2003), buscando acompanhar as rápidas e importantes mudanças no contexto laboral, a Psicologia organizacional se viu obrigada a aplicar seus conhecimentos em uma ampla gama de áreas e problemas relativos ao trabalho. Vê-se que, no início das atividades da hoje chamada de Psicologia organizacional e do trabalho (POT), havia ênfase na avaliação

e na seleção de pessoal. Posteriormente, os fatores relacionados aos interesses e às motivações dos empregados, bem como à sua satisfação, ampliaram o campo de atuação para um foco dito mais organizacional. Na sequência, tal prática se estende ao desenho de sistemas e equipes que gerem maior índice de segurança, saúde, conforto e produtividade. Atualmente, é possível encontrar esse profissional envolvido com práticas de saúde mental no trabalho, ou ainda, estabelecendo planos de formação e desenvolvimento de pessoal, estudando problemas laborais como redução de estresse, absenteísmo e aposentadoria ou modos de inserção de pessoas com deficiência em postos adequados de trabalho, entre outros.

Em suma, o papel do psicólogo dentro das organizações é atuar como facilitador e conscientizador do papel dos vários grupos que compõem a instituição, considerando a saúde e a subjetividade dos indivíduos, a dinâmica da empresa e a sua inserção no contexto mais amplo da organização. As atividades exercidas dentro desse papel, que são fundamentadas em técnicas e instrumentos da Psicologia e relacionadas à díade homem & trabalho, podem trazer desenvolvimento para a empresa, o trabalhador e a sociedade (Orlandini, 2008).

Corroborando a afirmativa de Walchelke, Botomé, Andrade, Faggiani, Natividade e Coutinho (2005), entende-se como relevante investigar não somente as atividades profissionais mas também como se estrutura a produção e o acúmulo dos conhecimentos científicos que embasam e orientam as práticas desse profissional.

A pesquisa em POT é relativamente jovem no contexto nacional. Nas décadas de 70 e 80, os profissionais interessados em realizar pesquisas nessa área necessariamente precisavam recorrer a autores estrangeiros, o que acarretava muitas vezes uma espera

de seis meses a um ano para completar uma busca bibliográfica (Abbad, 2008). Felizmente, o momento atual é outro, e a literatura sobre a área é encontrada com facilidade, especialmente com o auxílio da tecnologia, sobretudo o da internet. Há disponíveis bases de dados de revistas eletrônicas cujos conteúdos são gratuitos, e, em alguns casos, há possibilidade de acessar o conteúdo completo, seja artigo científico, seja tese, seja dissertação.

Entende-se que a avaliação da produção científica por meio de levantamentos bibliográficos é de suma importância, uma vez que aponta as temáticas mais pesquisadas e os tipos de estudos realizados, além de fornecer informações sobre o *estado da arte* de uma vertente do conhecimento e sobre a dimensão da ciência produzida no País (Mugnaini, Carvalho, & Campanati-Otiz, 2006 citado por Noronha & Fernandes, 2008).

Sendo a POT a vertente de conhecimento foco deste artigo, destacam-se aqui alguns autores que se preocupam em investigar a produção científica na área. O primeiro estudo foi o de Bastos, França, Pinho e Pereira (1997), apresentado no Congresso Interamericano de Psicologia, no qual se realizou um levantamento de produções científicas sobre comportamento organizacional, publicados em periódicos de Administração, Psicologia e nos Anais da Associação Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Administração (EnANPAD) no período de 1985 a 1995. Nesse estudo, foram analisados 200 artigos, e, dentre os resultados, observou-se que a Administração foi a área que mais contribuiu, sendo seguida pela Psicologia, com 17% de autoria dos estudos. Houve o predomínio de pesquisas quantitativas e de ensaios teóricos. Os temas mais pesquisados foram cultura organizacional e impacto de novas tecnologias, seguidos de processos decisórios, motivação e produtividade, percepções, estresse e saúde e, por fim, poder e conflito.

Os autores observaram que houve mudança nos assuntos pesquisados, tendo em vista que, nos anos 80, os temas investigados faziam referência ao clima, à motivação, à satisfação e à produtividade, e, nos anos 90, o interesse se voltou mais para os impactos tecnológicos e o comprometimento e a saúde no trabalho.

No mesmo ano, o segundo estudo apresentado foi o de Borges-Andrade, Oliveira-Souza, Pilati, Nonato, Silvino e Gama, que também investigou a produção científica em comportamento organizacional no período de 1980 a 1995, tendo como foco a pós-graduação de 48 universidades, disponível no portal da CAPES. Foram analisados 186 resumos de teses e dissertações a partir da definição de *comportamento organizacional micro*; destes, 55 eram de Psicologia, verificando-se a predominância de pesquisas acerca da saúde do trabalhador (22 trabalhos), e, posteriormente, percepção/comunicação (8), comprometimento (7), desempenho (7), comportamento gerencial (6) e organização do trabalho (5).

O terceiro estudo, realizado por Tonelli, Caldas, Lacombe e Tinoco (2003), pesquisou a produção científica em recursos humanos (RH) nos principais periódicos científicos brasileiros (RAUSP, RAP, RAE E RAC) e nos anais do EnANPAD na década de 90. Foram analisados 317 artigos quanto a temática, base epistemológica, orientação metodológica e demografia de autoria. Dentre os resultados, destaca-se o aumento percentual de 106% da produção na área de RH e o comportamento organizacional como o item de maior destaque, com 40% (trabalho e saúde, relações no trabalho, liderança e poder e, por fim, satisfação e motivação), seguido de políticas da área (34%) e funções de RH (21%). Tal fato é justificado pelos autores em decorrência do redescobrimiento da área como campo de pesquisa e publicação no período, além do processo de se ressaltar

a necessidade de mudanças frente aos problemas oriundos do comportamento organizacional. Observou-se ainda, no que diz respeito à temática, a redução de estudos sobre funções de RH (avaliação de desempenho, recrutamento e seleção, cargos e salários) e o aumento de estudos sobre políticas de RH (como, por exemplo, qualidade de vida no trabalho, qualificação, gestão de competências, programas de qualidade e gestão participativa).

Por fim, o estudo mais recente foi o de Tonetto, Amazarray, Koller e Gomes, no ano 2008, na Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Nesse estudo, foi efetuado o levantamento de artigos publicados especificamente em POT no período de 2001 a 2005, nas revistas brasileiras: *Estudos de Psicologia*, *Psicologia e Sociedade*, *Psicologia em Estudo*, *Psicologia: Reflexão e Crítica*, *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, *Psicologia USP* e *Psicologia: Organizações e Trabalho* com os temas trabalho e organizações. O estudo tinha por objetivo a análise do número de artigos, temas, metodologia, referências, formação profissional e área de atuação dos autores. Segundo os resultados desse estudo, de 1105 textos publicados, 178 (16%) foram em POT, e, dentre os artigos analisados, 30% eram teóricos e 70% empíricos, sendo que a maioria dos autores eram psicólogos vinculados às universidades. Quanto à temática, os artigos foram analisados e classificados em nove categorias, nas quais se observou que 20% dos artigos eram referentes ao comportamento organizacional, 19%, a avaliação e medidas, 16%, a trabalho, identidade e subjetivação, 16%, a trabalho e saúde, 11%, a gestão de pessoas, 6%, a trabalho infanto-juvenil, 5%, a formação e atuação profissional, 4%, a trabalho e gênero e 3%, a trabalho, violência e responsabilidade social. Por fim, constatou-se também a diversidade metodológica da produção científica na área e o interesse pelas mudanças sociais, econômicas, políticas e tecnológicas.

Considerados relevantes e elucidativos, os estudos anteriores acerca das produções científicas em POT optaram por contemplar de maneira abrangente as publicações na área. O estudo de Bastos et al. (1997) e o de Tonelli et al. (2003) estavam excessivamente voltados para a área administrativa, tendo em vista a produção científica acerca do comportamento organizacional e de recursos humanos, apenas. O estudo de Borges-Andrade et al. (1997) centrou esforços nos resumos de teses e dissertações, focando também o comportamento organizacional. Por fim, o quarto estudo, de Tonetto et al. (2008), atentou para as publicações em POT de algumas revistas específicas, lançando mão de palavras-chave amplas, como trabalho e organizações.

Por fim, consideram-se aqui os apontamentos de Souza, Vasconcelos e Borges-Andrade (2009), que, ao investigarem a produção brasileira de 1996 a 2007 sobre mudanças no âmbito do micro comportamento organizacional, obtiveram como resultado a clara predominância de publicações em periódicos da área de Administração (20 artigos de um total de 23 analisados), entendendo-se como relevante o mapeamento da realidade da produção em Psicologia.

Devido à abrangência da POT e à necessidade do conhecimento contínuo sobre seu estado de desenvolvimento, este estudo tem por objetivo investigar especificamente a produção científica em Psicologia organizacional e do trabalho disponível nas principais bases de dados do País.

Método

Os dados do presente estudo foram coletados em maio de 2009, a partir do levantamento de artigos publicados na área de Psicologia organizacional e do trabalho no ano 1998 a

maio de 2009. Foram considerados apenas artigos de autores nacionais, publicados em periódicos nacionais e indexados, disponíveis nas bases de dados: SCIELO Brasil (<http://www.scielo.com.br>); PEPSIC – Periódicos Eletrônicos em Psicologia (<http://pepsic.bvs-psi.org.br>) e LILACS – Literatura Latino-americana e do Caribe em Ciências da Saúde (<http://www.bireme.br>), sendo que as palavras-chave utilizadas foram: Psicologia organizacional, Psicologia DO trabalho e Psicologia NO trabalho. Vale lembrar que o periódico *Psicologia Organizações e Trabalho* (rPOT), que é publicação oficial da SBPOT (única entidade que representa essa subárea no Brasil), não foi contemplado neste estudo por não estar indexado nas bases de dados na data do levantamento.

Amostra

Inicialmente, foram encontrados 619 artigos, cujos resumos foram submetidos a uma análise prévia. Foram excluídos aqueles com data de publicação anterior a 1998, os artigos em língua estrangeira, teses, dissertações, resenhas de livros, relatos de experiência e aqueles que, segundo o próprio título, não pertenciam à proposta deste estudo ou estavam repetidos, restando assim 116 artigos.

Procedimento

Os 116 artigos foram distribuídos (aleatoriamente) entre seis juízes, divididos em três duplas, que analisaram os resumos separadamente e depois se uniram a fim de comparar os resultados e discutir as possíveis discordâncias. Essa análise se baseou em um roteiro previamente estabelecido pelo grupo, que visou a aumentar a confiabilidade da classificação. O roteiro de análise inicial contemplou informações quanto ao periódico em que foram publicados, ano de publicação, número de autores, temática, tipo de delineamento, tipo de estudo, tipo de análise e tipo de pesquisa.

No que se refere à temática, o grupo definiu algumas categorias iniciais que podem ser acompanhadas na Quadro 1. Quanto ao tipo de delineamento, as pesquisas foram classificadas em descritiva ou experimental e quase experimental; já em relação ao tipo de estudo, foram verificados o uso de instrumentos, a construção, a validação e a intervenção ou revisão teórica. Os artigos foram classificados também quanto ao tipo de análise, podendo ser qualitativos, quantitativos ou mistos, e, por fim, foram analisados quanto ao tipo de pesquisa, pelo qual podiam ser teóricos ou teórico-práticos. Atente-se para o fato de que as categorias acima contavam com a possibilidade de classificação como *não identificado*, visto que a análise se concentrou na leitura dos resumos.

Quadro 1. Definições das possíveis categorias temáticas

1. Assédio moral (modos de discriminação, questões relativas aos direitos e deveres no âmbito do trabalho)
2. Avaliação de desempenho (formas de avaliar o trabalhador quanto à realização de suas atividades ou tarefas)
3. Clima e cultura (propriedades internas do ambiente relativas à sua forma de funcionamento, ligadas a crenças e valores organizacionais, diferenças e diversidade cultural)
4. Comunicação (processo de troca de informações, métodos formais e informais, criação de programas)
5. Condições de trabalho (envolve aspectos ergonômicos, incluindo infraestrutura e tecnologia)
6. Criatividade (desenvolvimento de programas, modos de uso e/ou incentivo)
7. Desemprego (artigos teóricos ou relatos de experiência relativos à perda de ocupação profissional no mercado formal ou informal)
8. Dinâmica de grupo (relatos de programas e/ou uso da técnica em organizações)
9. Empregabilidade (artigos teóricos, criação de instrumentos ou programas que envolvem o estímulo à geração de renda, por meio do aumento de habilidades e competências)
10. Modelo teórico/ modelo de recursos humanos (aplicação de modelos teóricos de gestão ou administração de pessoas)
11. Recrutamento e seleção (ligado à forma de atrair e eleger pessoas para ocupação dos postos de trabalho)
12. Relações no trabalho/liderança e poder (formas de interação entre os integrantes e aprimoramento de relações intra e extra grupo bem como formas de condução da equipe, ligadas ao gerenciamento e às relações de gênero e poder)
13. Remuneração e carreira (descrição de métodos e/ou modelos usados para gerir esse sistema na organização, relativo a cargos e salários)
14. Satisfação/motivação (aspectos positivos e negativos ligados aos fatores que influenciam a motivação humana e/ou sua (in)satisfação com o trabalho)
15. Significado do trabalho /imagem profissional/subjetividade (sentimentos e valores individuais e particulares relacionados ou atribuídos ao trabalho, modo como o homem classifica sua atuação profissional) – Ampliado
16. Trabalho comunitário/ ONGs/cooperativa (formas alternativas de trabalho, trabalho solidário e associativo)
17. Trabalho e saúde (questões relativas ao sofrimento psíquico, à saúde do trabalhador e à qualidade de vida no trabalho)
18. Trabalho em equipe (aspectos teóricos e formas ou programas de atuação com equipes de trabalho)
19. Treinamento e desenvolvimento (atividades ligadas ao aperfeiçoamento do modo de realização de tarefas ou ao desenvolvimento de habilidades para aplicação imediata ou futura)

Resultados e discussão

A seguir, serão apresentados os resultados em função da ordem descrita no método, iniciando-se, portanto, com as informações quanto ao periódico em que foram publicados, ano de publicação, número de autores, temática, tipo de delineamento, tipo de estudo, tipo de análise e tipo de pesquisa.

Periódicos e publicações

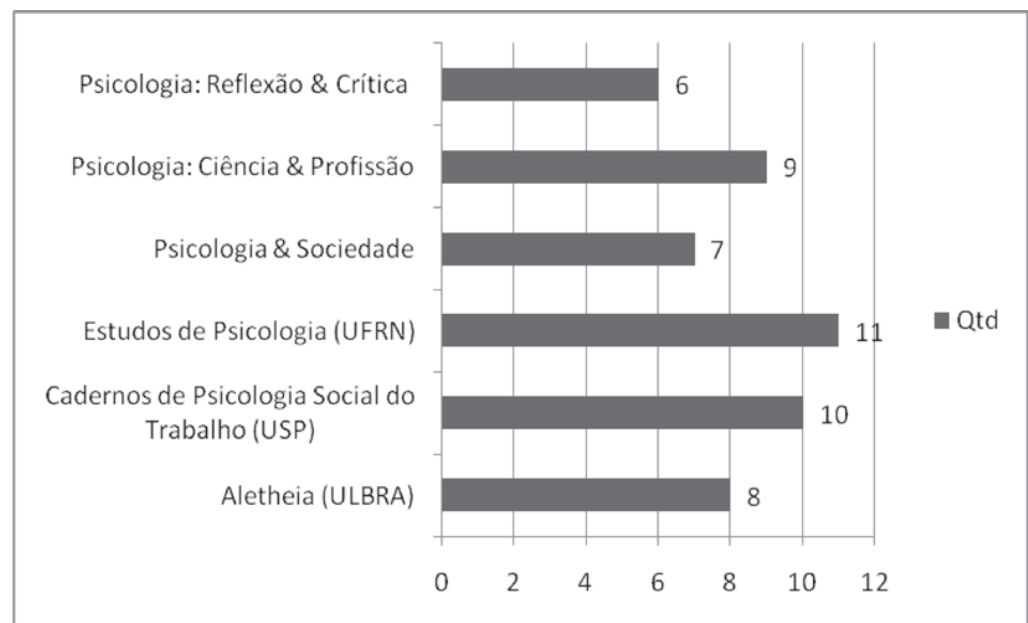


Figura 1. Periódicos com mais de seis publicações no período 1998-2009

Dos 116 artigos analisados em 51 periódicos, o maior número de publicações foi da revista *Estudos de Psicologia* (UFRN), com 11 artigos, seguido de *Caderno de Psicologia* (USP), com 10 publicações; *Psicologia: Ciência e Profissão*, 09; *Aletheia*, 08; *Psicologia & Sociedade*, 07, e *Psicologia: Reflexão & Crítica*, com 06 artigos.

Panorama brasileiro de publicação científica

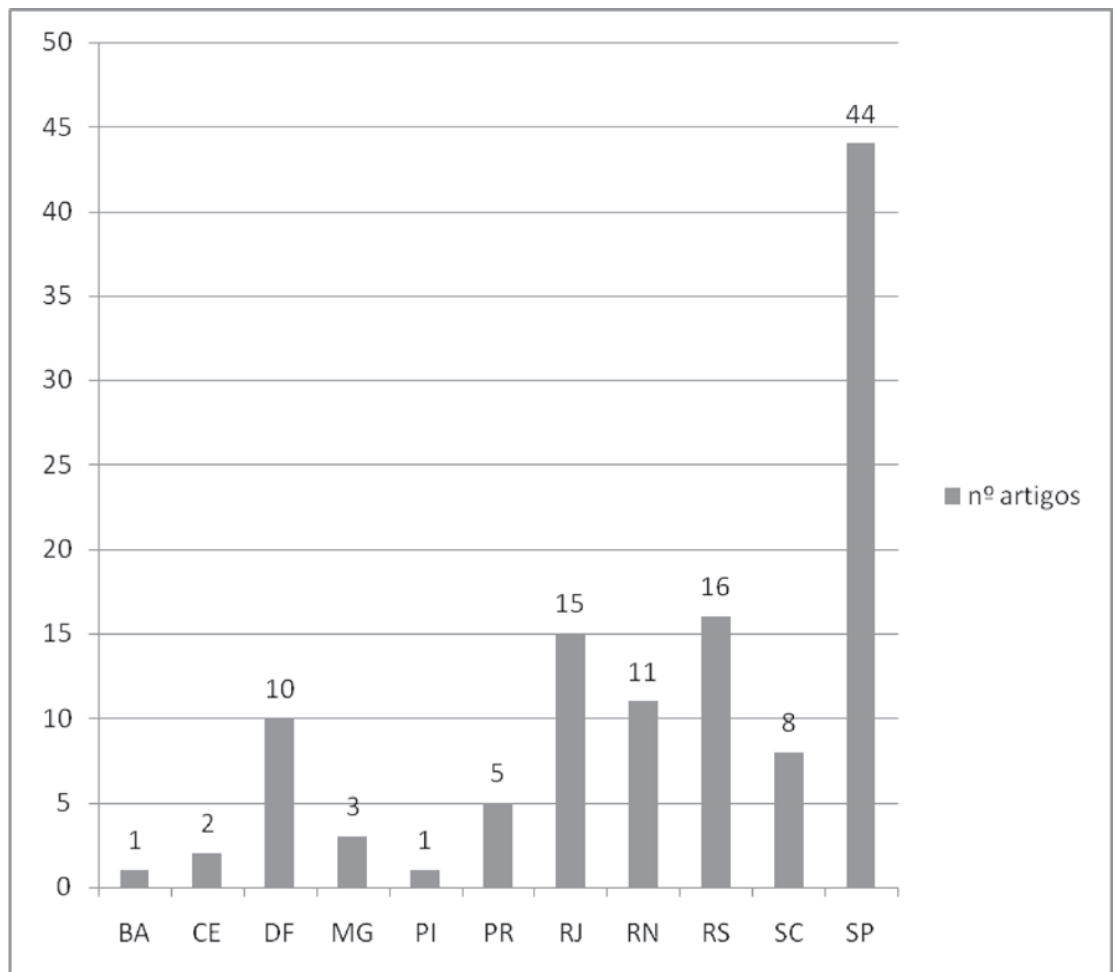


Figura 2. Panorama brasileiro de publicação científica

Dos 116 artigos analisados no referido período, o maior número de publicações foi no Estado de São Paulo, com 44 artigos, e com apenas uma publicação estão os Estados da Bahia e do Piauí.

O acompanhamento utilizado permitiu observar o destaque da produção em POT na Região Sudeste, o que parece coerente, visto que há um grande número de instituições de ensino superior que concentram também diversas revistas científicas em tais cidades. Entretanto, ao analisarmos os seis periódicos que mais publicaram em POT nos últimos 10 anos, verifica-se maior distribuição regional, visto que a UFRN, por exemplo, foi a que obteve maior número de artigos, talvez em decorrência da boa classificação no índice Qualis-Capes, embora cerca de 80% dos periódicos possuam classificação A ou B. Além disso, o caderno de Psicologia social e do trabalho contou com um número especial sobre o tema, fato que contribuiu para o aumento da produção e o destaque entre os demais periódicos.

Produção científica no período de 1998 a 2009

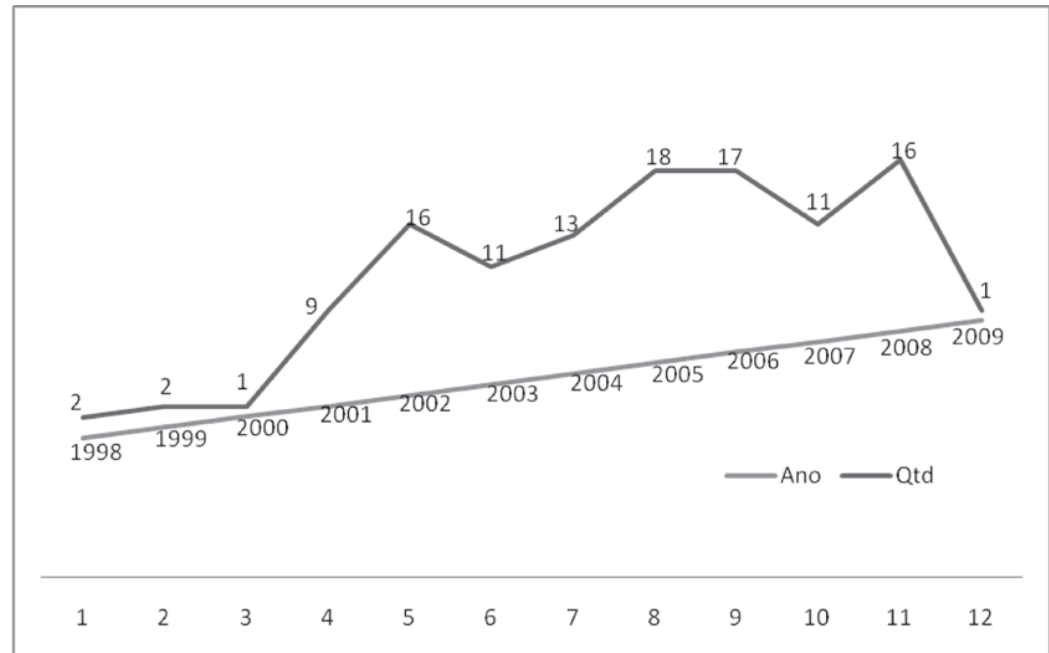


Figura 3. Produção científica no período de 1998 a 2009

Da produção científica analisada, vê-se que, a partir do ano de 2001, ocorre um aumento significativo no número de publicações em relação aos anos anteriores, sendo que a média do período é de 10,6 artigos

Ao analisar a produção científica por período, verifica-se que, a partir do ano 2001, houve um aumento significativo no número de publicações em POT. Considerando que esse levantamento foi realizado até o mês de maio de 2009, os anos 2002, 2005, 2006 e 2008 foram os mais promissores na área. Pode-se aventar como justificativa para esse crescimento o fato de termos hoje no País maior número de Mestres e Doutores, que, segundo a Capes (*on line*), aumentou 15% ao ano no período entre 1995 e 2004.

No que se refere à avaliação da autoria, entre os 116 artigos analisados, observou-se que 51,% foram realizados com autoria múltipla, 25%, com autoria individual. Os artigos produzidos por três autores somam 15,5%. O percentual de produção conjunta de quatro autores foi de 7,8%, o de cinco autores, de 5,2% do total. Dois artigos foram produzidos por seis autores cada, com 1,7%, e a única publicação realizada por sete pesquisadores resulta em 0,9% do total da análise. Como destacam Oliveira, Cantalice, Joly e Santos (2006), tal fato parece ser justificado pelo incentivo gerado pelas agências de fomento, que, por meio de seus editais, estimulam parcerias e multiplicidade de autorias.

Tabela 1. Distribuição das temáticas em POT no período de 1998 a 2009

Temáticas	Frequência	Porcentagem (%)
Trabalho e saúde	48	22,54
Significado do trabalho/imagem profissional/ subjetividade	42	19,72
Relações no trabalho/liderança/poder	29	13,62
Condições de trabalho	24	11,27
Modelo teórico/modelo RH	21	9,86
Desemprego	10	4,69
Clima e cultura	9	4,23
Empregabilidade	7	3,29
Assédio moral	6	2,82
Trabalho comunitário/ONGs/cooperativa	4	1,88
Satisfação/motivação	4	1,88
Recrutamento e seleção	2	0,94
Comunicação	2	0,94
Dinâmica de grupo	2	0,94
Treinamento e desenvolvimento	2	0,94
Avaliação de desempenho	1	0,47
Total	213*	100

*Um mesmo artigo poderia ser classificado em mais de uma categoria temática.

Fonte: Dados da pesquisa

Referente às temáticas dos artigos analisados, percebe-se maior concentração de publicações relacionadas a *trabalho e saúde* (22,54%), seguido por *significado do trabalho/ imagem profissional/ subjetividade* (19,72%), *relações no trabalho/ liderança/ poder* (13,62%), *condições de trabalho* (11,27) e a *modelo teórico/ modelo de RH* (9,86%). Além disso, um segundo bloco de concentração de estudos engloba *desemprego* (4,69%), *clima e cultura* (4,23%), *empregabilidade* (3,29%), *assédio moral* (2,82%), *trabalho comunitário/ ONGs/ cooperativa* e *satisfação/ motivação* obtiveram 1,88 % cada, e *recrutamento e seleção*, *comunicação*, *dinâmica de grupo*, *treinamento e desenvolvimento*, 0,94% cada. Embora esperado teoricamente, não foram encontrados artigos que tratavam diretamente das questões de *criatividade*, *remuneração* e *carreira e trabalho em equipe*.

Os resultados demonstram forte ênfase nos estudos relativos ao *trabalho e saúde*, e, assim como observado por outros autores (Bastos et al. 1997; Borges-Andrade et al., 1997; Tonelli et al., 2003; Tonetto et al., 2008), essa temática parece continuar sendo foco de atenção considerável nos trabalhos de POT atualmente. Tal área vem despertando o interesse dos pesquisadores, provavelmente por sua grande importância na compreensão tanto dos aspectos envolvidos no sofrimento psíquico como no referente às questões de adoecimento/saúde do trabalhador e qualidade de vida. Verifica-se também uma grande concentração de estudos relativos ao *significado do trabalho e subjetividade*, e, considerando sentimentos e valores individuais e particulares atribuídos ao trabalho, esse fato pode estar relacionado a maior preocupação com a *diáde homem & trabalho*, o que, nas palavras de Orlandini (2008), pode trazer frutos tanto para a empresa quanto para o trabalhador e a sociedade.

Outro resultado a destacar refere-se ao tema *liderança e poder*, além das *condições de trabalho*, que ocupam posição importante nas pesquisas feitas em Psicologia nos últimos 10 anos e corroboram os achados de Borges-Andrade et al. (1997). É possível imaginar que as mudanças na relação homem-trabalho, advindas dos processos de globalização e de reestruturação produtiva, obrigam as organizações a repensarem a forma de liderança adotada até então e sua funcionalidade frente às novas relações de trabalho que se impuseram. O mesmo acontece com as condições de trabalho, visto que o trabalhador de hoje está cada dia mais consciente de seus direitos e preocupado em aliar suas metas pessoais às questões profissionais.

Tendo em vista as mudanças ocorridas no contexto produtivo, justifica-se o aumento dos estudos sobre os *modelos teórico e de RH*, especialmente ao se considerar que talvez o psicólogo organizacional ou o profissional de RH esteja sentindo falta de maior respaldo teórico para embasar sua prática profissional. É possível pensar, ainda, que os conhecimentos aprendidos durante a formação podem não estar atendendo as demandas da profissão, sendo necessário hoje buscar novos modelos explicativos e ampliar os conhecimentos da área.

Na mesma linha dos estudos de Tonelli et al. (2003), a presente pesquisa também verificou pouca atenção oferecida às temáticas que compreendem funções de RH, como *recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento e avaliação de desempenho*, além de *comunicação e dinâmica de grupo*. Vale lembrar que, embora esperado teoricamente, não foram encontrados artigos que tratassem diretamente das questões de *criatividade, remuneração e carreira e trabalho em equipe*. Sendo assim, cabe questionar por que tais práticas, sabidamente comuns à rotina dos profissionais de Psicologia nas organizações, não vêm sendo pesquisadas e/ou divulgadas, o que remete às questões da dicotomia teoria x prática, ou seja, talvez os profissionais que atuam nessas áreas não tenham por costume divulgar cientificamente suas atuações, e os acadêmicos, por não realizarem tais tarefas, se importem mais com outros assuntos. Esse fato merece atenção futura, visto que o diálogo teoria e prática alimentaria mais eficazmente o trabalho em POT.

No tocante ao delineamento dos artigos estudados, observa-se centralização no tipo *descritivo*, com 69,83%, sendo que apenas 4,31% são do tipo *experimental* ou *quase experimental*. Os artigos *não identificados* representam grande soma, com 25,86% do total.

Tabela 2. Tipo de estudo

Tipo de estudo	Frequência	Porcentagem (%)
Uso de instrumentos	41	34,17
Construção	6	5,00
Validação	6	5,00
Intervenção	14	11,67
Revisão teórica	23	19,17
Não identificado	30	25,00
Total	120	100

Fonte: Dados da pesquisa

Com base nos dados dispostos na Tabela 3 acerca do tipo de estudo, pode-se observar que 34,17% dos artigos publicados citavam o *uso de instrumentos* como parte do processo de coleta de dados, 10% dos artigos se referiam à *construção* e à *validação* de instrumentos para os mais variados contextos, 11,67% citavam a utilização de algum tipo de *intervenção* no desenvolvimento de seus trabalhos, 19,17% eram artigos de *revisão teórica* e 25% dos artigos analisados não indicavam tal informação em seus respectivos resumos.

Tabela 3. Tipo de análise

Tipo de análise	Frequência	Porcentagem (%)
Qualitativa	52	44,83
Quantitativa	16	13,79
Mista	10	8,62
Não identificado	38	32,76
Total	116	100,00

Fonte: Dados da pesquisa

Os artigos que utilizaram análise *qualitativa* prevaleceram com 44,83%. Os de análise *quantitativa* representaram 13,79% do montante, seguidos pelo tipo de análise *mista*, com 8,62%. Os artigos *sem análise identificada* concebem 32,76% do total. Considerando que a análise do presente estudo se baseou na leitura dos resumos, pode-se observar que cerca de 1/3 dos artigos analisados não apresentavam informações referentes ao tipo de análise. Sendo assim, a diminuição do número de análises quantitativas, se comparada ao estudo de Tonetto et al. (2008), não é comprovada, podendo ter sido prejudicado em função dos poucos dados fornecidos em alguns dos resumos.

Com relação ao tipo de pesquisa, 42,24% são *teóricos*, e 57,76 são considerados *teórico-práticos*, confirmando achados anteriores que mostram a prevalência desse tipo de pesquisa (Tonetto et al., 2008).

Considerações finais

Conforme demonstra o marco teórico, a POT sofreu transformações significativas ao longo da História. Da perspectiva inicial da Psicologia industrial para a Psicologia organizacional e do trabalho, é possível verificar diversos aspectos que mostram a ampliação do paradigma. Uma forma de se acompanhar as mudanças é a pesquisa de revisão bibliográfica, que ajuda a compreender o estado da arte de determinado assunto. Assim sendo, o objetivo do presente trabalho foi a investigação da produção científica de POT na última década. Nesse sentido, foi possível observar um aumento no número de publicações anuais, sendo que a área sofreu uma expansão considerada muito significativa para aqueles que são afeitos às questões das organizações e do trabalho. Considerando que entre 1998 e 2000 eram publicados cerca de dois artigos anuais, o momento presente pode ser tido como próspero, pois conta em média com 10,6 artigos por ano. Embora tal produção seguramente não consiga dar conta de todo o conhecimento teórico da área, já pode ser considerada um passo valioso nesse caminho.

Nos últimos anos, autores como Tonelli et al. (2003) e Tonetto et al. (2008) já observaram o

aumento das produções em trabalho e saúde e significado do trabalho e subjetividade. Ainda assim, é preciso considerar que, em função das diversas realidades de trabalho e das condições existentes no Brasil, faz-se relevante pensar na ampliação dos temas a serem pesquisados visando a beneficiar as diferentes formas e contextos do mundo do trabalho.

Quanto aos temas abordados, pode-se questionar o possível abandono de alguns em função de outros, uma vez que, nas décadas de 80 e 90, os estudos tratavam basicamente de aspectos relacionados ao *comportamento organizacional*, como revelado por Bastos et al. (1997) e Borges-Andrade et al. (1997). Já os atuais deslocam o foco, basicamente, para as questões de *saúde e significado do trabalho e subjetividade*.

O que se apresenta como quadro atual é um distanciamento das questões ditas técnicas do trabalho, que, na verdade, servem de base para a gestão adequada de pessoas quando se pensa que, sem inserção de pessoal adequado, treinamento, políticas de avaliação de desempenho e promoção, etc., não haverá possibilidade de aumento de satisfação, motivação e/ou qualidade de vida no trabalho. Assim, passa-se a tratar das questões tidas como mais complexas do trabalho e se esquece de investigar suas bases. Não se trata de discordar da relevância de tais pesquisas, mas sim, de questionar a ausência de uma preocupação tida aqui como mais completa sobre todas as variáveis que envolvem a POT.

Quanto ao perfil metodológico, percebe-se a prevalência de estudos descritivos e teóricos em detrimento dos estudos práticos e experimentais. Tal fato pode estar relacionado ao aumento do número de pesquisadores na área que alavancaram sua produção teórica. Desse modo, seria interessante pensar formas de garantir a divulgação de tais

conhecimentos aos profissionais que atuam na área de POT, gerando troca de informações e experiências que envolvem teoria e prática e evitando, assim, o risco da segregação do conhecimento.

Corroborando as considerações de Izique (2002), conclui-se que os trabalhos que focam a análise da produção científica deveriam ser frequentes na área da Psicologia. Na mesma linha, Witter (1999) afirma que a observação do que foi produzido deveria ser prática constante em todas as ciências.

Nesse sentido, vale lembrar que, embora a presente pesquisa traga dados relevantes por ampliar o conhecimento dos campos de investigação que têm obtido destaque em POT na última década, o fato de analisar exclusivamente periódicos de Psicologia é também uma limitação que pode produzir um viés relativo às conclusões, pois, como afirmam Souza, Vasconcelos e Borges-Andrade (2009), os periódicos de Administração concentram grande parte da produção intelectual em POT no Brasil.

Como sugestão, estudos futuros poderiam centrar esforços na leitura integral dos artigos, visto que a exploração dos resumos nem sempre oferece o aprofundamento desejável para o completo conhecimento dos temas, além de contemplar o periódico *Psicologia Organizações e Trabalho* (rPOT), visto que este ainda não estava indexado quando ocorreu o presente levantamento dos artigos, mas é sabidamente uma grande fonte de divulgação dos conhecimentos da área de POT atualmente.

Keli Cristina de Lara Campos

Doutora em Psicologia pela Universidade de São Paulo e Docente da Universidade São Francisco Itatiba, São Paulo, SP – Brasil.

E-mail: kelicampos@terra.com.br

Camila Duarte

Discente em Psicologia - Universidade São Francisco, Itatiba, São Paulo, SP – Brasil.

E-mail: cdmpsic@yahoo.com.br

Érica de Oliveira Cezar

Discente em Psicologia - Universidade São Francisco, Itatiba, São Paulo, SP – Brasil.

E-mail: erica.2010@hotmail.com

Geruza Oliveira de Aquino Pereira

Discente em Psicologia - Universidade São Francisco e Bolsista de Iniciação Científica PROBAIC/USF, Itatiba, São Paulo, SP – Brasil.

E-mail: psico.geruz_oliveira@hotmail.com

Endereço para envio de correspondência:

Rua Comendador Querubim Uriel no. 162 ap. 32 Cambuí, Campinas, São Paulo, SP – Brasil.
CEP: 13024-470

Recebido 21/12/2009, 1ª Reformulação 24/1/2011, Aprovado 17/6/2011.

Referências

- Abbad G. S. (2008). Prefácio. In M. M. M. Siqueira, (Org). *Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Porto Alegre: Artmed.
- Bastos, A. V. B., França, A., Pinho, A. P. M., & Pereira, L. (1997). Pesquisa em comportamento organizacional no Brasil: O que foi divulgado nos nossos periódicos científicos? In Sociedade Interamericana de Psicologia (Org.), *Anais, XXVI Congresso Interamericano de Psicologia* (p. 52). São Paulo: Autor.
- Borges-Andrade, J. E., Oliveira-Souza, C. M., Pilati, R., Nonato, A. J., Silvino, A. M. D., & Gama, A. L. G. (1997). Pesquisa em comportamento organizacional no Brasil: que fizeram nossas pós-graduações e que estão fazendo nossos pesquisadores? . In Sociedade Interamericana de Psicologia (Org.), *Anais, XXVI Congresso Interamericano de Psicologia* (p. 52). São Paulo: Autor
- Campos, D. (2008). *Atuando em Psicologia do trabalho. Psicologia organizacional e recursos humanos*. São Paulo: LCT.
- Conselho Federal de Psicologia. (1988). *Quem é o psicólogo brasileiro*. São Paulo: Edicon.
- Garcia, J. M., Valdehita, S. R., & Jover, J. L. (2003). *Que es la psicología del trabajo*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Ghiraldelli Jr., P. (2000). As teorias educacionais na modernidade e no mundo contemporâneo: humanismo e sociedade do trabalho. In P. Ghiraldelli Jr. *Didáticas e teorias educacionais*. (pp. 15-38, O que você precisa saber sobre didática e teorias educacionais). São Paulo: DP&A.
- Goulart, I. B., & Sampaio, J. dos R. (Orgs). (1998). *Psicologia do trabalho e gestão de recursos humanos: estudos contemporâneos*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Izique, C. (2002). Produção crescente. *Pesquisa FAPESP*, (81),18-22.
- Noronha, A. P. P., & Fernandes, D. C. (2008). Estresse laboral: análise da produção científica brasileira na SciELO e BVS Psi. *Fractal: Revista de Psicologia*, 20(1), 491-502.
- Oliveira, K. L., Cantalice, L. M., Joly, M. C. A. R. A., & Santos, A. A. A. (2006). Produção científica de 10 anos da revista *Psicologia Escolar e Educacional* (1996/2005). *Psicologia Escolar e Educacional*, 10(2), 283-292.
- Orlandini, C. C. R. (2008). *A importância da psicologia organizacional e do trabalho*. Recuperado em 07 setembro 2009, da Coluna de Psicologia Virtual on line: http://www.psicologiavirtual.com.br/psicologia/principal/noticia_view.asp?id=25281
- Schein, E. H. (1982). *Psicologia organizacional*. Rio de Janeiro: Prentice-Hall do Brasil.
- Souza, M. G. S., Vasconcelos, L. C., & Borges-Andrade J. E. (2009). Pesquisa sobre mudança nas organizações: a produção brasileira em micro comportamento organizacional. *Rev. Psicol., Organ. Trab.*, 9, 32-46.
- Tiffin, J., & McCormick, E. J. (1975). *Psicologia industrial*. São Paulo: EPU.
- Tonelli, M. J., Caldas, M. P., Lacombe, B. M. B., & Tinoco, T. (2003). Produção acadêmica em recursos humanos no Brasil: 1991-2000. *Revista de Administração de Empresas*, 43(1), 105-122.
- Tonetto, A. M., Amazarry, M. R., Koller, S. H., & Gomes, W. B. (2008). Psicologia organizacional e do trabalho no Brasil: desenvolvimento científico contemporâneo. *Psicologia & Sociedade*, 20(2), 1.
- Walchelke, J. F. R., Botomé, S. S., Andrade, A. L., Faggiani, R. B., Natividade, J. C., & Coutinho, M. C. (2005). Conceitos e práticas adotados por pesquisadores em psicologia organizacional e do trabalho. *Aletheia*, 21, 7-19.
- WHO Instituto de Pesquisa de Opinião e Mercado & Conselho Federal de Psicologia. (2001). *Pesquisa de Opinião WHO – Quem é o psicólogo brasileiro*. Recuperado em 29 setembro 2009 de http://www.pol.org.br/pol/export/sites/default/pol/publicacoes/publicacoesDocumentos/Pesquisa_WHO.pdf.
- Witter, G. P. (1999). Metaciência e leitura. In G. P. Witter (Org.), *Leitura: textos e pesquisas* (pp. 13-22). Campinas, SP: Alínea
- Zanelli, J.C. (2006). Movimentos emergentes na prática dos psicólogos. In R. Achar, (Coord.), *psicólogo brasileiro: práticas emergentes e desafios para a formação* (pp. 102-194). São Paulo: Casa do Psicólogo.