

Psicologia do Trabalho e das Organizações: Produção Científica e Desafios Metodológicos

Work and Organizational Psychology: Scientific Production and Methodological Challenges

Sonia Maria Guedes Gondim^I

Jairo Eduardo Borges-Andrade^{II}

Antonio Virgílio Bittencourt Bastos^I

Resumo

Este artigo discorre sobre a produção científica na subárea de conhecimento da psicologia do trabalho e das organizações e sinaliza os desafios metodológicos que cercam esta subárea do conhecimento. Três características marcam a subárea: 1) o domínio multi e interdisciplinar, 2) a constante tensão entre as demandas de compreensão dos processos psicológicos e de solução de problemas que desafiam organizações, gestores, trabalhadores e formuladores de políticas públicas laborais, e 3) múltiplos níveis (individual, grupal, societal e governamental) de análise das questões que cercam o dia a dia de trabalhadores e gestores. Inicia-se pela demarcação conceitual. Na seção subsequente argumenta-se a favor da relação entre o crescimento e diversificação da subárea e a expansão da pós-graduação no Brasil. Segue-se um panorama das revisões de literatura nacionais e internacionais visando a ressaltar a diversidade na prática de pesquisa. Finaliza-se com considerações sobre os desafios metodológicos para alcançar níveis mais elevados de amadurecimento científico.

Palavras-chave: Métodos de pesquisa; psicologia organizacional; pós-graduação

Abstract

This article discusses the scientific knowledge in the subfield of psychology of work and organizations, and points to the methodological challenges surrounding this subarea of knowledge. The subarea has three features: 1) the multi and interdisciplinary domain, 2) the constant tension between demands to understand psychological processes and to solve problems that challenge organizations, managers, workers and individuals who formulate labor public policies; 3) the multiple levels of analysis (individual, group, social and governmental) of daily questions surrounding workers and managers. It starts by defining concepts. The next section argues in favor of the relationship between growth and diversification of the subarea and the expansion of graduate programs in Brazil. An overview of national and international scientific reviews follows, in order to highlight the diversity in research practices. Finally, the paper discusses methodological challenges to achieve higher levels of scientific maturity.

Keywords: Research methods; organizational psychology; postgraduate training.

^I Universidade Federal da Bahia

^{II} Universidade de Brasília

Um ensaio sobre o estado atual de desenvolvimento de uma subárea especializada de conhecimento é de suma importância para avaliar os avanços obtidos ao longo do tempo, identificar barreiras e obstáculos teórico-metodológicos e definir diretrizes que apontem os caminhos temáticos, conceituais e de pesquisa a serem trilhados para alcançar a maturidade científica.

Redigir um artigo que consiga abarcar toda a amplitude e complexidade da subárea de conhecimento da psicologia do trabalho e das organizações¹ é uma tarefa que

sempre se apresentará inconclusa e isto não é decorrência de falta de produção teórica ou empírica. Razões diversas justificariam este inevitável destino. Três características estruturantes da subárea parecem centrais neste particular: a) o fato de se constituir em um domínio claramente multi e interdisciplinar, para o qual concorrem conhecimentos oriundos de diferentes disciplinas e que são fundamentais para a compreensão dos processos psicológicos e psicossociais que cercam o mundo do trabalho e das organizações; b) a constante tensão entre as demandas de compreensão dos processos psicológicos e de intervenção frente a problemas e questões que desafiam organizações, gestores, traba-

¹ Considerando controvérsia recente envolvendo uma sociedade científica e uma entidade corporativa profissional, os autores do presente texto fazem questão de utilizar, de forma propositalmente alternada, as expressões “psicologia organizacional e do trabalho” e “psicologia do trabalho e das organizações”, para deixar claro que não expressam preferências ou privilegiar a primeira ou a segunda, já que entendem que não existem organi-

zações sem trabalho e que trabalho sempre ocorre em algum contexto no qual existe uma organização, mesmo quando esta não tem uma arquitetura ou estrutura visíveis. Portanto, são necessariamente interdependentes.

lhadores e formuladores de políticas públicas laborais; e c) os múltiplos níveis (individual, grupal, societal e governamental) em que se estruturam as questões e os problemas que cercam o dia a dia de trabalhadores e gestores, imersos em padrões culturais e políticos em que aspectos globais e locais nem sempre convergem.

Ademais, a subárea de psicologia organizacional e do trabalho, ao pertencer à área de conhecimento da psicologia, herda algumas tensões, como por exemplo, a de caracterizar-se como ciência e profissão, ao contrário de ciências como a física e a química, cuja aplicação se situa em outro campo, o das engenharias. Outra tensão herdada da psicologia se refere ao que ocorre no quadro geral da produção científica nas ciências humanas e sociais, em que se encontram diversos paradigmas em permanente conflito, que tentam impor padrões e normas de produção de conhecimento, decisões metodológicas e ferramentas técnicas diferenciadas. Outro aspecto que cria esta complexidade é o freqüente descompasso entre o nível teórico de muitos constructos e sua mensuração. A rigor, a maioria dos constructos na psicologia não é evidentemente observável por meios diretos e não tem definições operacionais compartilhadas na comunidade científica, o que dificulta a construção de boas medidas e sua sistemática utilização na prática profissional e na pesquisa. T tamanha complexidade repercute na variedade de temáticas, algumas delas com autonomia científica nesta subárea de conhecimento. Em decorrência, houve uma grande diversificação e criação de novos subdomínios, conforme descreve a próxima seção.

Por ser um campo multifacetado e plural, é preciso destacar ainda que apesar das muitas mudanças recentes na psicologia organizacional e do trabalho, os princípios da administração científica que orientaram as primeiras pesquisas aplicadas convivem com novas visões acerca das variáveis que devem ser levadas em conta no estudo das organizações e do trabalho.

A indústria deixou de ser o contexto privilegiado de análise do trabalho e outros tópicos, além da eficiência, passaram a ser objeto de análise. As crises periódicas do capitalismo que repercutem de modo decisivo nas relações sociais de trabalho, o surgimento e difusão das novas tecnologias de informação e comunicação, que revolucionaram as atividades de gestão e de estruturação do trabalho e das organizações, os novos modelos de gestão, tudo isto força novas formulações teóricas para dar subsídios à prática profissional.

A tarefa de discutir a produção científica se torna ainda mais urgente, por ser visível o crescimento da psicologia do trabalho e das organizações no Brasil nas últimas

duas décadas. Recente edição da pesquisa nacional do psicólogo brasileiro (Bastos & Gondim, 2010) mostrou que este campo de atuação é ocupado por aproximadamente 1/4 dos profissionais de psicologia. Mas a comunidade científica de PO&T possui proporções reduzidas, o que acentua a distância entre o volume de questões implicadas na prática profissional do psicólogo organizacional e do trabalho e a produção de conhecimento científico que lhe dê suporte. Além disto, os ocupantes deste campo profissional carecem de uma ampla rede dedicada à formação nos níveis de mestrado e doutorado (Borges-Andrade e Zanelli, 2004). Estas lacunas certamente ajudam a explicar a presença de práticas sem o devido respaldo científico, além da facilidade com que modismos importados ganham ares de soluções mágicas para os complexos problemas que cercam o mundo do trabalho e das organizações.

Este artigo pretende discorrer sobre questões essenciais relativas à produção científica na subárea e aos desafios metodológicos que a cercam, visando a orientar e oferecer diretrizes não só para pesquisadores, mas para aqueles que ao se dedicarem a este campo de aplicação do conhecimento possam encontrar subsídios e caminhos para sua atuação profissional.

Na tentativa de traçar um roteiro para atender aos objetivos do artigo, iniciaremos pela demarcação da subárea de conhecimento da psicologia organizacional e do trabalho e ressaltaremos o crescimento de sua diversidade. Na seção subsequente, argumentaremos a favor da relação entre o seu crescimento e diversificação e o desenvolvimento da pós-graduação no Brasil. Apresentaremos, a seguir, um panorama das revisões de literatura nacionais e internacionais sobre a subárea, com o objetivo de ressaltar como essa diversidade se encontra na prática de pesquisa. As considerações finais terão como foco indagações críticas sobre o estado atual da produção na subárea e os desafios metodológicos a serem enfrentados para alcançar níveis mais elevados de amadurecimento científico.

Psicologia Organizacional e do Trabalho e a Gestão: Temáticas Inter-relacionadas e em Expansão

Pode-se caracterizar a psicologia do trabalho e das organizações em uma perspectiva evolutiva em que cada face se agrega às demais (Sampaio, 1995, 1998; Silva, 1992). A primeira face seria a de uma psicologia aplicada ao trabalho, preocupada com a busca da eficiência e

a aplicação dos conhecimentos psicológicos à lógica da produção industrial e da racionalidade instrumental. Seu foco estaria no desenvolvimento de medidas psicológicas e ergonômicas para oferecer condições apropriadas de trabalho que evitem problemas de mal adaptação com repercussões na saúde e qualidade de vida do trabalhador.

A segunda face emergiu quando a estrutura das organizações se tornou um ponto importante na compreensão do comportamento humano no trabalho e, portanto, os olhares se voltaram para analisar as contribuições da psicologia. A valorização do comportamento humano no trabalho também teve um papel decisivo no aparecimento desta segunda face, a da psicologia das organizações, quando ajudou a demarcar a temática de comportamento organizacional. Desenvolvimento organizacional e gerencial e mudanças organizacionais passaram a ocupar um lugar de destaque.

A terceira face coincide com a abordagem do trabalho como um fenômeno psicossocial não circunscrito somente às organizações de trabalho. Esta face também adota uma postura crítica em relação à psicologia organizacional, vendo-a como amortecedora das contradições da divisão do trabalho arrefecidas pelo processo de industrialização e do empobrecimento das tarefas (Chanlat, 1993). A eficácia, o desempenho e a produtividade se tornam alvo de críticas. Assume-se uma postura menos prescritiva sobre qual seria o melhor ser humano, o melhor trabalho e o melhor resultado, e passa-se a descrever como é o trabalho, como este se insere no mundo do trabalho, como produz e em que condições. Por essas razões, compreender em profundidade a complexidade que cerca o modo como o indivíduo trabalha se tornou imperativo. Os significados e sentidos do trabalho adquirem importância: por que se trabalha, como se trabalha e para quem se trabalha. A organização é pensada como uma modalidade de inserção da pessoa no mundo do trabalho. Vertentes teóricas diversificadas se aproximam do tema trabalho e fundamentam o estudo deste objeto. A psicanálise, a psicodinâmica do trabalho e as correntes teóricas que discutem a qualidade de vida no trabalho, o bem estar e a saúde foram as mais frequentemente utilizadas como quadros de referências para estes estudos.

O entendimento de que os subdomínios da psicologia organizacional e do trabalho se organizam em faces também nos leva a crer que este campo do conhecimento mantém zonas de intersecção que marcam as interações entre o trabalho, as organizações e a gestão. A psicologia das organizações teria interesse no estudo das organizações como processos sociais estruturantes. Neste caso, as

relações entre comportamento humano e organização seriam seu principal objeto de estudo, nos níveis macro (estrutura), meso (grupos) e micro (indivíduo). O trabalho entraria como a dimensão que uniria os três níveis.

A psicologia do trabalho, uma segunda face do campo, teria seu principal foco no fenômeno do trabalho, em qualquer contexto onde ele estivesse sendo desenvolvido e não somente no âmbito das organizações. A gestão de pessoas, ao seu turno, teria como foco a utilização do conhecimento produzido em comportamento organizacional e em psicologia do trabalho para dar suporte às atividades de gerenciamento do trabalho. Esta utilização seria feita por profissionais da psicologia e também de outras áreas do conhecimento. Em resumo, o subdomínio de gestão de pessoas extrairia conhecimentos dos demais subdomínios (psicologia do trabalho e psicologia das organizações) e ocupar-se-ia dos processos de ingresso nas organizações (recrutamento e seleção, socialização), desenvolvimento (treinamento), fixação (planos de cargos, salários e de carreira), acompanhamento e avaliação do desempenho, além dos impactos de mudanças organizacionais.

Outra classificação do campo mais vasto de psicologia do trabalho e das organizações é apresentada por Borges-Andrade e Zanelli (2004), que o classificam em três subdomínios: i) o ser humano e suas ações em situações de trabalho (psicologia do trabalho) e em contextos organizacionais (psicologia organizacional e comportamento organizacional); ii) os antecedentes e conseqüentes destas ações para a pessoa, os grupos e a organização; e iii) as contribuições da psicologia e de outras ciências que fornecem ferramentas conceituais e metodológicas para a psicologia organizacional e do trabalho.

A SIOP (*Society for Industrial and Organizational Psychology*), apesar de adotar a divisão clássica de três subdomínios - comportamento organizacional, gestão de recursos humanos e relações de trabalho - aponta, em suas publicações mais recentes, para a ampliação dos subdomínios. A edição do *APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (Zedec, 2010), com três volumes, é um dos possíveis exemplos de estratégia para lidar com esses subdomínios. O volume 1 é inteiramente dedicado à construção e ao desenvolvimento das organizações e possui três seções: i) *questões metodológicas da produção do conhecimento* (relações entre teoria e prática, estratégias de pesquisa, a pesquisa qualitativa, avanços de estratégias analíticas); ii) *perspectivas de desenho organizacional e sistemas de recursos humanos* (teoria organizacional, estratégias de tomada de decisão, liderança, empreendedorismo, criati-

vidade no ambiente de trabalho, medidas de desempenho no trabalho na perspectiva multinível e perspectivas de análise de clima e cultura organizacional); e iii) *desenho e experiências no trabalho* (desenho de trabalho, segurança no local de trabalho, inabilidade e emprego, teoria dos papéis, esquemas de trabalho flexíveis, novos arranjos de trabalho, desenvolvimento de equipes, diversidade de equipes).

O volume 2 reúne contribuições sobre a seleção e o desenvolvimento de pessoas, contendo cinco seções: i) *fundamentos da seleção de pessoas* (análise do trabalho, recrutamento, questões relacionadas à carreira); ii) *estratégias de seleção* (medidas das diferenças individuais, avaliação da personalidade nas organizações, entrevistas, centros de avaliação, testes de julgamento situacional); iii) *avaliação individual e de desempenho* (avaliação e gerenciamento de desempenho, comportamento de cidadania organizacional, rotatividade organizacional); iv) *sistemas de avaliação* (reações dos candidatos à seleção e à organização, validação de suporte para procedimentos de seleção, utilidade de sistemas de seleção e avanços na seleção e na psicologia de pessoal); e v) *desenvolvimento de pessoas* (treinamento e desenvolvimento do empregado para melhoria do desempenho, mentoria, *coaching* executivo, comportamento pró-ativo no trabalho).

O volume 3 se dedica à manutenção, expansão e encolhimento em organizações, também sendo dividido em cinco seções: i) *relações com o trabalho* (ajuste pessoa e ambiente, socialização organizacional, motivação dos empregados, atitudes e valores no trabalho, relacionamento indivíduo e organização no contrato psicológico); ii) *promoção de um ambiente positivo nas relações de trabalho* (relacionamentos interpessoais no trabalho, comunicação, justiça organizacional, comportamento de consumidor, estresse e bem-estar no trabalho, e qualidade de vida no trabalho); iii) *gerenciamento de políticas e problemas organizacionais* (políticas organizacionais, conflitos no trabalho, a psicologia da negociação e da mediação, comportamento gerencial, dificuldades de promoção nas organizações, agressão e violência no trabalho, assédio sexual); iv) *planejamento de mudanças e ao futuro* (planos de sucessão, mudança e desenvolvimento organizacional, fusões, aquisições e estratégias de aliança); e v) *interfaces com a sociedade* (gerenciando a distribuição da força de trabalho no mundo, questões transculturais e globais na psicologia organizacional, responsabilidade organizacional).

Outro exemplo do aumento da amplitude de subdomínios, agora no Brasil, é visualizado nos Encon-

tros da ANPAD (Associação Nacional de Programas de Pós-graduação em Administração)², que só aceitam submissões de artigos completos e que a cada edição fazem ajustes no número e nos nomes de subdivisões para submissão destes artigos. Atualmente as subdivisões estão organizadas da seguinte forma: i) estudos organizacionais, ii) conhecimento e aprendizagem nas organizações, iii) mudanças e transformações organizacionais, iv) diversidade no trabalho, v) contexto familiar nas organizações, vi) comportamento organizacional nas organizações (indivíduos e grupos), vii) redes de relacionamento intra e inter-organizacional, viii) simbolismo, cultura e identidades nas organizações, ix) gestão de carreiras, trabalho, x) gestão e saúde, trabalho, xi) gestão e subjetividade, xii) políticas de gestão de pessoas, e xiii) conhecimento, aprendizagem e competências. Foi inclusive criada uma nova subdivisão para artigos teóricos e empíricos que articulam os domínios clássicos de estudos organizacionais, gestão de pessoas e relações de trabalho. Embora os pesquisadores da subárea de psicologia organizacional e do trabalho estejam ausentes em algumas dessas subdivisões, o simples fato deste conjunto existir acaba por determinar as escolhas das pessoas sobre onde divulgar sua produção intelectual.

A Tabela 1 resume a diversidade de subdomínios da Psicologia Organizacional e do Trabalho apresentada nesta primeira seção do artigo, conforme os modelos classificatórios.

Esta diversidade e a crescente ampliação de subdomínios decorrem, principalmente, de sua inserção como campo de aplicação, o que faz com que seja continuamente pressionada por inúmeras demandas sociais e organizacionais, que forcem a incorporação de novos tópicos de pesquisa para dar subsídios à atuação profissional. A indústria foi durante muito tempo o contexto de estudos e de aplicação dos conceitos psicológicos, dando fundamentação a quatro princípios da administração científica de Taylor (1911, 1987): i) o da eficiência, ii) do melhor homem, iii) do melhor trabalho e iv) do melhor resultado. O desempenho no trabalho seria resultante de um adequado processo de análise da mútua adaptação do homem ao trabalho (ver Munsterberg, 1913).

² Deve ser lembrado que a produção intelectual brasileira de artigos completos, na subárea de psicologia organizacional e do trabalho, é divulgada com maior frequência em eventos e periódicos da administração do que da psicologia. Além disto, a psicologia brasileira não tem a tradição de publicar anais de eventos com artigos completos, como faz a administração.

Tabela 1: *Diversidade de subdomínios de PO&T*

Classificações	Subdomínios da Psicologia Organizacional e do Trabalho	Focos
Fases (Sampaio, 1995, 1998; Silva, 1992)	Psicologia Aplicada ao Trabalho	Conhecimentos psicológicos aplicados à lógica da produção e da racionalidade instrumental
	Psicologia Organizacional	Compreensão do comportamento humano no contexto organizacional de trabalho
	Psicossociologia do Trabalho	Abordagem do trabalho como um fenômeno psicossocial não circunscrito somente às organizações de trabalho
Borges-Andrade e Zanelli (2004)	Ações humanas no trabalho	O ser humano e suas ações nas situações de trabalho e no contexto organizacional
	Antecedentes e consequentes das ações humanas no trabalho	Os antecedentes e consequentes destas ações para a pessoa, os grupos e a organização
	Contribuições conceituais e metodológicas	As contribuições da psicologia e de outras ciências que fornecem ferramentas conceituais e metodológicas para a psicologia organizacional e do trabalho
SIOP (Society for Industrial and Organizational Psychology) perspectiva clássica	Comportamento organizacional	Compreensão do comportamento humano no contexto organizacional de trabalho
	Gestão de recursos humanos	Gerenciamento de pessoas no contexto organizacional
	Relações de trabalho	Aspectos sociais que envolvem poder e status nas relações de trabalho
SIOP - perspectiva mais recente	Construção e desenvolvimento das organizações	Questões metodológicas da produção do conhecimento; perspectivas de desenho organizacional e sistemas de recursos humanos; desenhos e experiência no trabalho
	Seleção e o desenvolvimento de pessoas	Fundamentos de seleção de pessoas; estratégias de seleção; avaliação individual e de desempenho; sistema de avaliação; desenvolvimento de pessoas
	Manutenção, expansão e encolhimento de organizações	Relações com o trabalho; construção de um ambiente positivo nas relações de trabalho; gerenciamento de políticas e problemas organizacionais; planejamento de mudanças e do futuro; interfaces com a sociedade
Associação Nacional de Programas de Pós-graduação em Administração (ANPAD)	Estudos organizacionais	
	Conhecimento e aprendizagem nas organizações	
	Mudanças e transformações organizacionais	
	Diversidade no trabalho	
	Contexto familiar nas organizações,	
	Comportamento organizacional nas organizações (indivíduos e grupos)	
	Redes de relacionamento intra e inter-organizacional	
	Simbolismo, cultura e identidade nas organizações	
	Gestão de carreiras e trabalho	
	Gestão de saúde e trabalho	
	Gestão e subjetividade	
Políticas de gestão de pessoas		
Conhecimento, aprendizagem e competências		

Na ocasião, Munsterberg defendia também os princípios da psicologia experimental e a utilidade da metodologia experimental na aplicação do conhecimento psicológico aos interesses do desenvolvimento econômico. Suas considerações sustentavam-se na racionalidade instrumental, ou seja, na relação ótima entre meios e fins (eficiência). O melhor homem, segundo princípio de Taylor (1987), era o que possuía vocação e estava preparado para assumir posições (base da orientação profissional e do desenvolvimento de medidas psicológicas para avaliar condições de inserção profissional). O melhor trabalho, terceiro princípio, seria aquele que oferecesse oportunidades de aprendizado e desenvolvimento, que respeitasse as limitações humanas evitando fadiga e monotonia, e que reconhecesse a existência de variáveis sociais e físicas que interferem no processo de trabalho (base dos estudos sobre as condições ideais de trabalho, ergonomia, importância dos grupos e psicologia das relações humanas). O melhor efeito ou resultado, quarto e último princípio, seria aquele que oferecesse as melhores condições de satisfação e gratificação pelo trabalho produzido.

Ainda que o setor industrial tenha perdido espaço para o setor de serviços, como contexto de pesquisa (Borges-Andrade, Coelho Jr & Queiroga, 2006), sua presença marcante em um dado momento da história faz com que, por exemplo, em alguns países como os EUA, a nomenclatura psicologia industrial e organizacional prevaleça, enquanto em outras partes do mundo, particularmente na Europa e na América Latina, a nomenclatura psicologia organizacional e do trabalho seja a mais comumente usada.

Em resumo, apesar de ainda ser de uso corrente a classificação da psicologia do trabalho e das organizações em três subdomínios, organização, trabalho e gestão, houve crescimento e diversificação destes subdomínios. Contribuíram para isto principalmente as demandas sociais de solução de problemas práticos no contexto da atuação profissional, decorrentes de mudanças expressivas na sociedade e no mundo do trabalho. Acreditamos também que, associado a essas razões, o crescimento da pós-graduação neste campo do conhecimento teve um papel significativo no panorama atual desta subárea e no desenvolvimento e independência de alguns destes subdomínios. Trataremos deste assunto de forma destacada, na próxima seção, pois a pós-graduação é, no Brasil e no exterior, nas diferentes áreas de conhecimento das ciências humanas e sociais, o espaço privilegiado onde ocorre a produção intelectual que deve oferecer base metodológica e de conhecimento para estes subdomínios.

A Pós-Graduação e sua Relação com a Produção do Conhecimento em Psicologia do Trabalho e das Organizações

Ao fazer a caracterização e comentar o desenvolvimento da subárea de psicologia do trabalho e das organizações no Brasil, torna-se necessário oferecer um panorama do cenário da pós-graduação no país. Esta subárea e, em especial, as temáticas de comportamento organizacional e treinamento e desenvolvimento de pessoal, estão em processo crescente de consolidação. Isto coincide com a expansão da pós-graduação na subárea.

Argumento nesta mesma direção é apresentado por Crubellate (2005), que faz uma relação entre o crescimento da produção científica e a expansão da pós-graduação na área da administração. Para tal, discorre sobre a evolução dos estudos organizacionais no Brasil a partir da criação de subáreas temáticas nos Encontros Nacionais de Programas de Pós-graduação em Administração e o surgimento do Encontro Nacional de Estudos Organizacionais (Eneo), que desde sua primeira edição em 2000 se firmou como outro espaço no qual são divulgados muitos artigos completos produzidos por pesquisadores da subárea de psicologia organizacional e do trabalho.

Até a década de 1990, uma análise dos dados então disponíveis sobre a pós-graduação em psicologia brasileira revela que não se contava sequer com uma pós-graduação *stricto sensu* no Brasil, inteiramente dedicada à subárea de psicologia do trabalho e organizacional. Existiam somente linhas de pesquisa e algumas poucas áreas de concentração em programas de pós-graduação em psicologia. Os psicólogos interessados migravam para uma pós-graduação *lato sensu* em gestão de pessoas ou trilhavam o caminho da pós-graduação *stricto sensu* em programas de psicologia social, ciências sociais, administração, educação e áreas afins. A pós-graduação nesta subárea trouxe como contribuições a consolidação de linhas de pesquisa, a oportunidade de construção de redes de pesquisadores dispersos geograficamente no Brasil e a alocação de egressos destes programas em diversas instituições formadoras em psicologia.

Dos 55 programas de pós-graduação *stricto sensu* registrados no país no triênio avaliado pela Capes em 2007, 13 deles (aproximadamente 20%) estão relacionados à subárea de psicologia organizacional e do trabalho. Há apenas um único programa específico, o de Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações da UnB (Universidade de Brasília) com seis linhas de pesquisa: 1)

Aprendizagem, processos psicossociais e mudança nas organizações; 2) Avaliação e instrumentação psicológica; 3) Conteúdos e processos psicossociais do comportamento humano; 4) Cultura, organizações e bem estar; 5) Psicologia ambiental; e 6) Trabalho, ergonomia da atividade e saúde. Metade dessas linhas têm seu foco em temáticas de psicologia organizacional e do trabalho e a outra metade

provavelmente fornece importantes insumos teórico-metodológicos para elas. Nos outros 12 programas brasileiros, o foco no trabalho e nas organizações aparece na área de concentração e nas linhas de pesquisa. Em sete deles consta tanto o foco no trabalho quanto nas organizações/instituições. Nos demais, os focos são nos processos psicossociais e nas relações trabalho e saúde. Vide Tabela 2.

Tabela 2 - *Programas de pós-graduação no Brasil com área de concentração ou linha de pesquisa diretamente relacionados à psicologia organizacional e do trabalho*

Universidade	Área de concentração/Linhas de pesquisa
Universidade Católica de Goiás	Trabalho, contexto organizacional e cultura
Universidade de Brasília	Cultura, Organizações e Bem Estar
	Trabalho, Ergonomia da Atividade e Saúde
	Aprendizagem, Processos Psicossociais e Mudança nas Organizações
Universidade de São Paulo	Psicologia social e do trabalho
Universidade Federal da Bahia	Indivíduo e trabalho: processos micro-organizacionais
Universidade Federal do Ceará	Ambiente, trabalho e cultura nas organizações sociais
Universidade Federal de Minas Gerais	Processos de subjetivação e sociedade contemporânea: participação social, saúde e trabalho
Universidade Federal da Paraíba/Universidade Federal do Rio Grande do Norte (doutorado)	Processos psicossociais
Universidade Federal do Rio Grande do Norte (mestrado)	Processos psicossociais
Universidade Federal do Rio Grande do Sul	Trabalho, saúde e subjetividade
Universidade Federal de Santa Catarina	Aprendizagem, processos organizacionais e trabalho
Universidade Federal de Uberlândia	Psicologia aplicada
Universidade Salgado de Oliveira	Cognição social, organizações e trabalho
Universidade São Marcos	Saúde e trabalho em diferentes contextos institucionais.

Nota. CAPES – Comissão Permanente de Aperfeiçoamento de Pessoal – Ministério da Educação.

Na Figura 1 encontram-se as linhas de pesquisa dos programas de pós-graduação em psicologia vinculadas à psicologia do trabalho e das organizações quando comparadas a outros programas de psicologia. Há, como se espera, uma visível associação entre a quantidade da produção científica e o porte da comunidade científica e o número de linhas de pesquisas estruturadas nos programas de pós-graduação do país. A existência de linhas de pesquisa pressupõe a existência de grupos de pesquisa estruturados e com um nível de maturidade que permite constituir a base para a formação de novos pesquisadores.

Como se pode depreender da Figura 1, a maior parte das linhas de pesquisa está relacionada à psicologia social (29,6%), seguida da clínica (17,6%) e desenvolvimento (11,6%). As linhas vinculadas à subárea de psicologia do trabalho e organizacional representam 8,3% do total (juntamente com a área de saúde), ocupando a quarta posição, embora projetos de pesquisa de docentes e discentes possam ser encontrados em muitos programas de psicologia social. No conjunto dos Programas de Pós-graduação em Psicologia do Brasil foram identificadas 15 linhas de pesquisa cujas temáticas remetem diretamente a questões desta subárea.

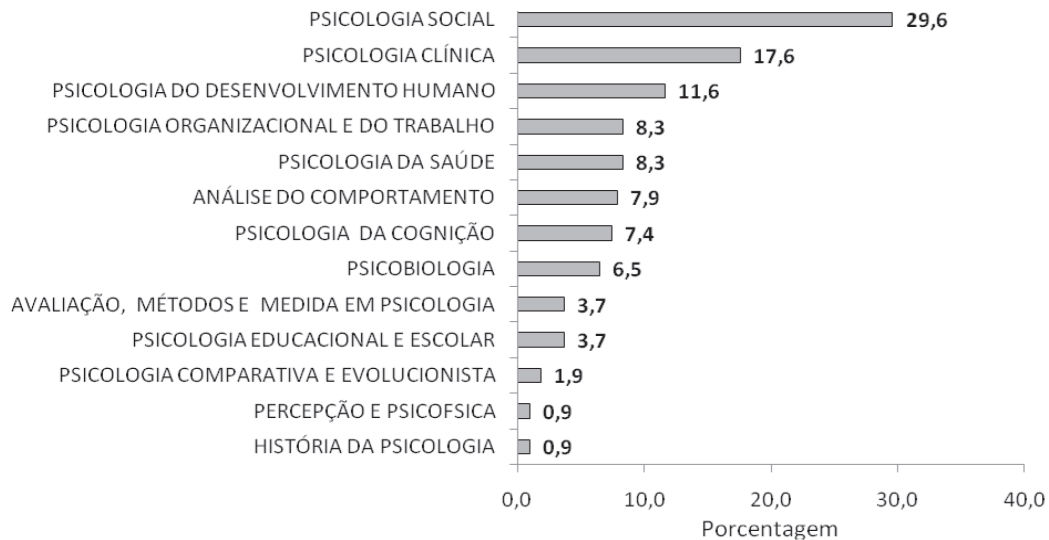


Figura 1: Linhas de pesquisa de programas de pós-graduação em Psicologia no Brasil
 Fonte: Coordenação da Área de Psicologia da CAPES (2008)

Quando examinamos que temas são mais comuns na descrição do conteúdo das linhas de pesquisa, utilizando-se o conjunto de ‘especialidades’ definidas na proposta de subáreas da ANPEPP discutida em seus

simpósios de pesquisa, verificamos que, apesar da diversidade, dez temas são os mais frequentes, como se vê na Figura 2, cujos números indicam percentuais com que tais temas aparecem nas definições das 15 linhas.

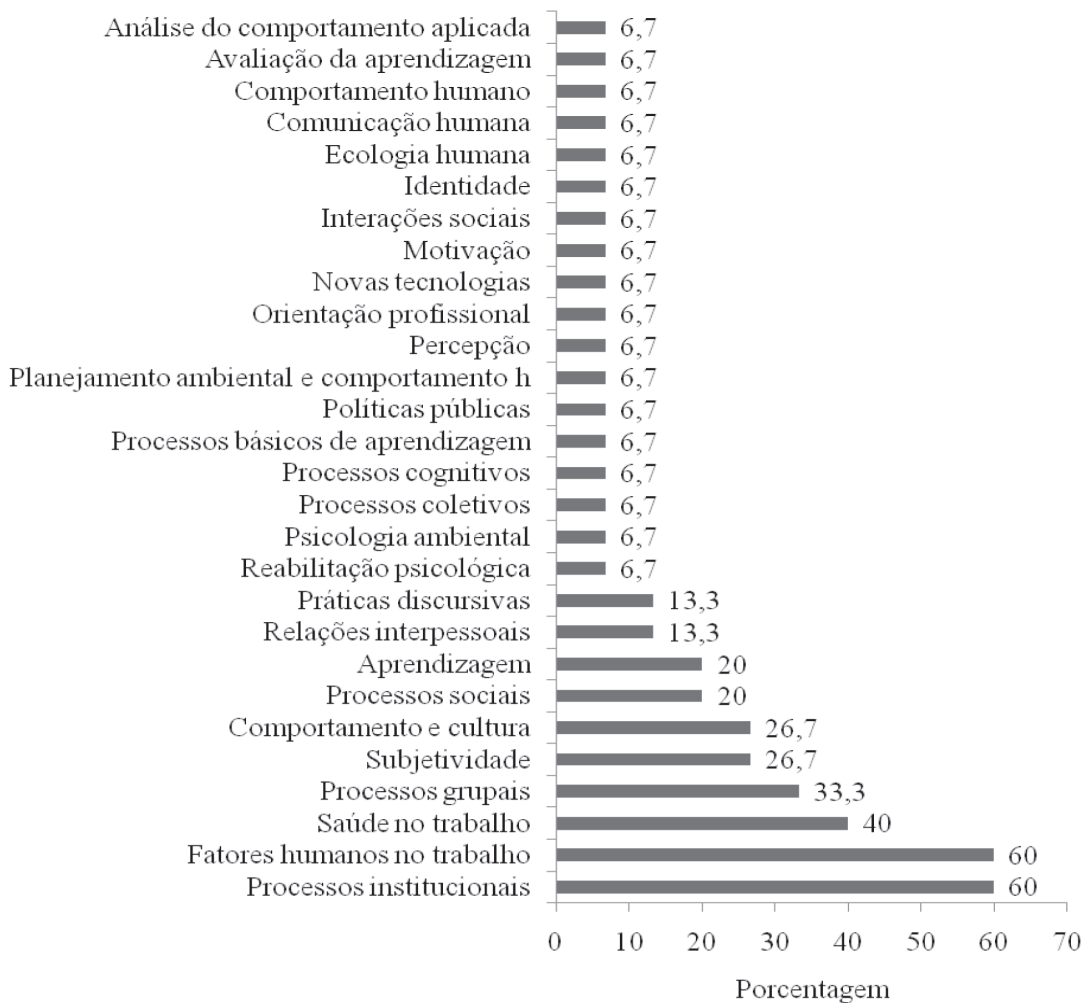


Figura 2: Temas mais frequentes das linhas de pesquisa em Psicologia do Trabalho e Organizacional
 Fonte: Coordenação da Área de Psicologia da CAPES (2008)

São visíveis dois temas prevalentes, processos institucionais e fatores humanos no trabalho, seguidos de saúde no trabalho, processos grupais, subjetividade, comportamento e cultura, processos sociais e aprendizagem. Um olhar mais atento a estes dados nos permite inferir que há uma influência marcante da psicologia social na produção do conhecimento em psicologia organizacional e do trabalho, explicado tanto por uma formação em psicologia social do pesquisador que se dedica a este vasto campo do conhecimento, quanto pela presença associada de áreas de concentração, social e do trabalho, que mantêm estreitas inter-relações nos programas de pós-graduação.

Na realidade, é amplo o conjunto de temas que aparecem em apenas uma linha de pesquisa. Neste conjunto aparecem questões clássicas (motivação, comunicação, percepção, identidade) que reforçam a estreita relação entre a psicologia social e a psicologia organizacional e do trabalho. Aparecem também temáticas relacionadas a subáreas próximas ou com as quais partilha interesses comuns e que ainda não se tornaram suficientemente maduras para constituírem linhas de pesquisa específicas, como é o caso de psicologia ambiental e orientação profissional.

Ao levar em conta os dados apresentados na Tabela 2 e nas Figuras 1 e 2, podemos inferir que o trabalho é estudado tanto na perspectiva psicossocial e das relações com a saúde e a subjetividade do trabalhador, quanto circunscrito aos contextos onde ele é realizado, a cultura, as instituições sociais e as organizações. Constata-se, todavia, que uma larga quantidade de temas clássicos da subárea, especialmente aqueles mais relacionados à aplicação a contextos organizacionais, não se tornam objeto de estudo de um conjunto significativo de pesquisadores e alunos da pós-graduação em Psicologia no Brasil. É o caso, por exemplo, de recrutamento e seleção ou mesmo de avaliação de desempenho. Os possíveis trabalhos gerados provavelmente são resultantes de interesses isolados de estudantes ou pesquisadores, não se inserindo em linhas consolidadas de pesquisa.

A linha de argumentação apresentada até aqui tenta destacar que a psicologia do trabalho e das organizações constitui um vasto campo do saber psicológico que se sustenta na articulação de subdomínios especializados bastante inter-relacionados. Independentemente de se pensar como faces ou campos especializados, a interdependência é uma de suas características principais. Não se pode pensar o trabalho sem contexto, e a organização é um dos principais, e nem trabalho sem sua gestão. Isto seria destituí-lo de uma de suas características centrais, ou seja, o de ser uma atividade social e relacional organizada e institucionalizada. Envolve algum tipo de troca entre

peças. Quem produz e quem usa e adquire o que é produzido, quem contrata e quem é contratado. O trabalho é feito em organizações, mesmo quando elas não são visíveis, como é o caso de muitas organizações contemporâneas que adotaram características típicas do mundo globalizado, para nele atuarem com mais desenvoltura.

Uma vez feita a caracterização inicial da subárea e relacionado o seu crescimento e diversificação ao crescimento da pós-graduação no Brasil, a próxima seção será dedicada ao panorama da pesquisa nesta grande e multifacetada subárea de conhecimento que integra trabalho, organizações e gestão. Este panorama será feito com base em revisões de literatura. O objetivo é mais do que mapear temáticas, mas explorar as características metodológicas associadas à pesquisa, algo que já é feito na área da administração há mais tempo, e em psicologia do trabalho e das organizações é uma prática mais recente.

As Características da Pesquisa em Psicologia Organizacional do Trabalho: Revisando a Literatura Nacional e Internacional

A literatura nacional e internacional dispõe de muitas revisões sobre a produção do conhecimento em psicologia organizacional e do trabalho. Torna-se, portanto, difícil discutir todos estas vertentes, considerando a limitação de páginas deste artigo. Particularmente no caso do Brasil, nos últimos anos tem crescido a produção de revisões de literatura, muito provavelmente produto da expansão das pesquisas nesta subárea.

Dividiremos esta seção em duas partes. Na primeira, discutiremos sobre as revisões de literatura mais gerais da subárea, para em seguida fazermos menção a algumas revisões mais específicas de temas mais proeminentes. Levaremos em conta as revisões de periódicos em psicologia e em administração, pelas razões anteriormente apresentadas. Na segunda parte, consideraremos as revisões de literatura internacional.

No Brasil, foi feita uma análise de 194 artigos sobre estudos organizacionais no período de 2000 e 2001 em três periódicos estrangeiros (*Organizational Studies*, *Administrative Science Quarterly* e *Academy of Management Journal*) e três nacionais (*Revista de Administração de Empresas*, *Revista de Administração da USP* e *Revista de Administração Pública*) (Vergara & Peci, 2003). O foco recaiu sobre objetivos, instrumentos de coleta de dados, corte temporal e análise de dados. Estudos com foco na explicação (55% - teste de hipóteses, relações de causa e efeito) predominam sobre a exploração (19%) e a descrição (7,3%). Mas isto

aparece de modo mais visível nos periódicos estrangeiros. Nos nacionais predominam estudos qualitativos descritivos e interpretativos. O uso combinado de técnicas de coleta de dados predomina, como, por exemplo, questionários e entrevista, visando à triangulação (várias fontes de coleta de dados, buscando a convergência e a complementaridade). O corte transversal (55,32%) prevalece sobre as pesquisas longitudinais (43,26%). O tratamento quantitativo (51%) prevalece sobre o qualitativo (37,58%), e o restante combina as duas modalidades.

Outra revisão nacional cobriu 225 relatos de pesquisa empírica sobre micro-comportamento organizacional publicados entre 1996 e 2004 em 14 periódicos de administração (60%) e psicologia (40%) (Borges-Andrade, Coelho Jr & Queiroga, 2006). Estes autores encontraram que os quatro com maior frequência de publicações foram a Revista de Administração Contemporânea, a Organizações e Sociedade, a Revista de Administração da USP e a Revista Psicologia – Organizações e Trabalho. A Figura 3 ilustra os resultados obtidos.

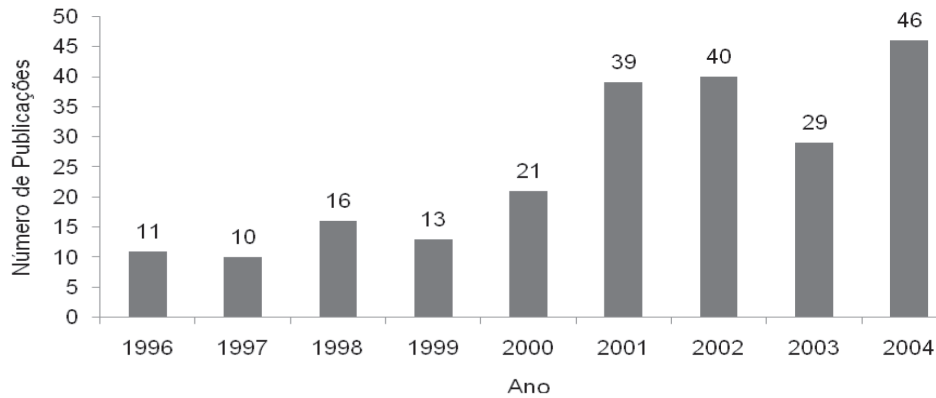


Figura 3: Crescimento das publicações em comportamento micro-organizacional

A Figura 4 ilustra os tipos de fenômenos mais estudados nestas pesquisas.



Figura 4: Tópicos mais estudados em comportamento micro-organizacional

No entanto, uma análise comparativa dos periódicos nos quais essas pesquisas foram divulgadas revela diferenças importantes entre o que é mais divulgado nos periódicos de psicologia (afetos e estresse no trabalho; interações sociais nas equipes e organizações e contratos psicológicos) e de administração (atitudes frente à mudança organizacional, cognição no trabalho, aprendizagem natural e induzida, cultura organizacional e também contratos psicológicos).

Quase metade dos autores dessas publicações tem sua última titulação em psicologia e um terço deles possui esta titulação em administração, existindo uma concentração dos vínculos institucionais na Universidade de Brasília

(21%) e na Universidade Federal da Bahia (6%). Os demais autores estão dispersos numa grande variedade de instituições de ensino federais, estaduais, confessionais e privadas.

A finalidade dessas pesquisas, em 82% dos casos, foi a geração de conhecimento, seguida pela geração de instrumentos (quase sempre validação de medidas), em 11% dos casos. Para alcançar seus objetivos, em 91% dos casos foram analisados dados cuja coleta foi primária. O uso de dados secundários, mesmo em combinação com dados primários, não passa de 7%. Por outro lado, as análises dos mesmos seguiram métodos mais variados, embora predominem as análises de conteúdo (36%) e inferenciais (33%) (vide Figura 5).

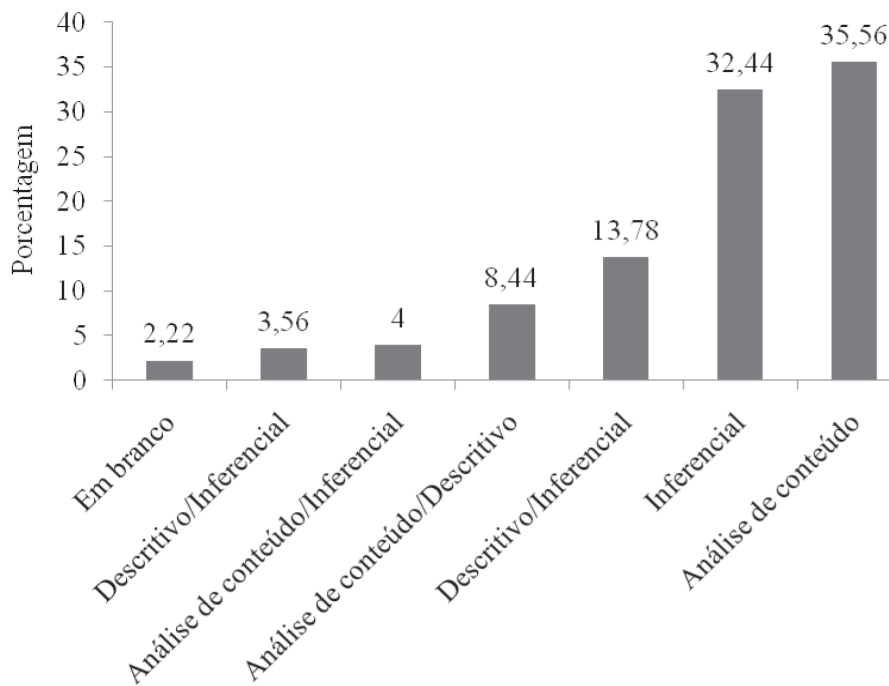


Figura 5: Análise de dados dos estudos de comportamento micro-organizacional

Os dados sugerem, como mencionado anteriormente, que a natureza dos fenômenos ressalta as diferenças entre a psicologia e a administração, embora os pesquisadores da subárea de psicologia organizacional e do trabalho publiquem em meios de divulgação de ambas. Também repercutem na escolha dos métodos de análise de dados. Assim, se os fenômenos estudados são afeto, atitude frente a mudanças, cultura e interações sociais, predomina a escolha pela análise de conteúdo. A análise inferencial é predominantemente escolhida nos estudos sobre aprendizagem, contratos psicológicos e estresse no trabalho.

A Figura 6 ilustra os setores da economia em que os estudos foram realizados. Este dado é importante, pois revela beneficiários potenciais, o que é raramente considerado quando são analisados artigos científicos publicados.

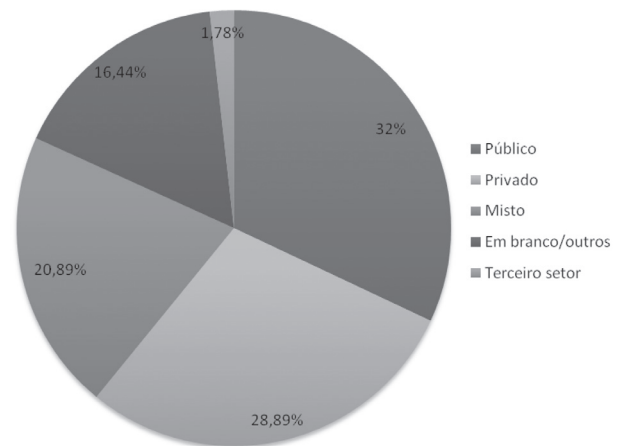


Figura 6: Setores da economia dos estudos de comportamento micro-organizacional

No setor privado, foram mais estudados os fenômenos das interações sociais, significados e identidade no trabalho. No setor público, afeto e estresse no trabalho, atitudes frente a mudanças organizacionais e contratos psicológicos foram os tópicos mais estudados. Borges-Andrade, Coelho Jr e Queiroga (2006) concluem que há evidências de desenvolvimento significativo do conhecimento nacional sobre micro-comportamento organizacional, beneficiando distintos setores e com variado arcabouço teórico. Entretanto, há profundas diferenças conceituais e de metodologias que não conferem um status de uniformidade à subárea.

Na primeira década do século XXI, também presenciemos um crescimento expressivo do número de revisões de literatura sob tópicos específicos, o que sinaliza a autonomia de alguns subdomínios da psicologia do trabalho e das organizações. A revisão de Brandão (2007) explorou a produção nacional sobre competências no trabalho, no período de 1996 a 2004, concluindo que as pesquisas estão focadas nos constitutivos das competências (conhecimentos, habilidades e atitudes) e procuram relacioná-las aos papéis profissionais. Os surveys são o desenho preferido, embora tenha sido encontrado pluralismo nos desenhos de pesquisa.

A revisão de Valle (2005), que se baseou no trabalho de Brief e Weiss (2002), teve como foco de atenção a produção nacional sobre os afetos no trabalho no período de 1996 a 2001, um período um pouco mais antigo. Foram encontrados 14 artigos que investigaram satisfação e prazer-sofrimento no trabalho. A conclusão foi que a satisfação estava sendo abordada somente do ponto de vista cognitivo e não afetivo. Algumas publicações eram dedicadas à qualidade de vida no trabalho. Ademais, a produção sobre sofrimento no trabalho estava fortemente apoiada nos estudos de Dejours (1987, 2007) (por exemplo: Mendes & Abrahão, 1996, Mendes & Tamayo, 2001), apontando o seu impacto entre os autores brasileiros. Na ocasião, não foram encontrados artigos que discutissem emoções e sentimentos, bem-estar subjetivo, psicológico (na perspectiva da psicologia positiva) em contextos de trabalho, situação que pode ter mudado nos anos subsequentes.

Uma revisão de literatura sobre a temática de treinamento e desenvolvimento, entre 1980 e 1993, evidenciou um período mais antigo em que havia escassez na literatura nacional (Borges-Andrade & Abbad, 1996). Foram encontrados 55 artigos em quatorze anos, com o foco na definição e função de T&D (treinamento e desenvolvimento), mapeamento das necessidades de treinamento, planejamento, métodos, clientela e avaliação de treinamento. Dez anos de-

pois, no entanto, foi publicado o livro escrito por Borges-Andrade, Abbad e Mourão (2006), que já mostrou um quadro completamente diferente da produção científica sobre treinamento, desenvolvimento e educação em organizações de trabalho, para fundamentar a gestão de pessoas. Não por acaso, este salto ocorreu após o grupo de pesquisa desses autores ter recebido um apoio financeiro substancial de um Edital Pronex da Finep, como é reconhecido no mencionado livro.

Foram recentemente criados periódicos específicos para a subárea, como a rPOT, Revista Psicologia, Organizações e Trabalho, e os Cadernos de Psicologia Social do Trabalho. Eles permitiram melhor concentração da produção nacional em periódicos especializados, evitando a dispersão, que sempre dificulta uma visão clara de tendências de pesquisa. É fato que psicólogos desta subárea publicam em periódicos de administração e freqüentam congressos de áreas afins, mas não resta dúvida de que o surgimento de periódicos especializados auxilia a traçar um panorama mais claro e a dar uma diretriz para o desenvolvimento deste campo do conhecimento. Ou seja, definir sua identidade.

A publicação, por exemplo, do livro *Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil* (Zanelli, Bastos & Borges-Andrade, 2004), contribuiu de modo significativo para orientar o ensino da subárea nos cursos de graduação em psicologia e também da pós-graduação no país. Tal obra veio a substituir a literatura estrangeira e textos isolados publicados em periódicos, que não tinham a preocupação formativa. Uma consequência é que aspectos conceituais e resultados de pesquisas na subárea, redigidos por estudiosos, permitem sistematizar melhor o aprendizado e a formação dos futuros interessados em trilhar os caminhos da produção científica na subárea. No campo metodológico, tivemos duas publicações mais recentes sobre avaliação psicológica e medidas para o contexto das organizações, o livro organizado por Primi e Baumgartl (2006) e o de Siqueira (2008), que tornaram disponível uma coletânea de medidas validadas no País. Até então, embora tais medidas existissem, ficavam dispersas em artigos científicos diversos e, com muita freqüência, somente nas bibliotecas universitárias onde são depositadas as dissertações de mestrado e as teses de doutorado.

Estudo recente sobre o desenvolvimento científico da subárea da psicologia organizacional e do trabalho cobriu o período de 2001 a 2005 e analisou 1105 artigos das revistas *Estudos de Psicologia*, *Psicologia e Sociedade*, *Psicologia em Estudo*, *Psicologia: Reflexão e Crítica*, *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, *Psicologia USP* e *Psicologia: Organizações e Trabalho* (Tonetto, Amazzarray, Koller & Gomes, 2008). Os resultados apontam que os desenhos de

pesquisa quantitativa (46,8%) predominam sobre os de natureza qualitativa (37,3%), sendo que apenas 16,6% são mistos. A revisão também mencionou três estudos de análise da produção científica relacionada à subárea.

Um deles é o de Bastos, França, Pinho e Pereira (1997), em que se examinou a produção sobre comportamento organizacional em periódicos de administração e psicologia e também nos Anais dos Encontros Nacionais de Programas de Pós-graduação em Administração (ENANPAD) entre os anos de 1985 e 1995. Uma conclusão na época era que os administradores contribuíam mais que psicólogos para a produção científica da subárea. No primeiro período (anos 1980) eram mais freqüentes estudos sobre clima, motivação, satisfação e produtividade, enquanto no segundo período (anos 1990) predominavam estudos sobre impactos tecnológicos, comprometimento e saúde no trabalho. O segundo relato mencionado na revisão foi o de Borges-Andrade, Oliveira-Souza, Pilati, Nonato, Silvino e Gama (1997), que utilizou como corpus de análise teses e dissertações de psicologia e administração defendidas entre 1980 e 1995, em que se constatou a predominância de estudos sobre a saúde do trabalhador. O terceiro estudo foi o de Tonelli, Caldas, Lacombe e Tinoco (2003). Ao analisar a produção entre 1991 e 2000, dos principais periódicos nacionais de administração e dos Anais dos ENANPADs, concluiu pela predominância de estudos sobre políticas de recursos humanos e a influência de teorias estrangeiras na produção nacional.

Em congruência com estes estudos, os resultados encontrados por Tonetto *et al* (2008) sinalizam poucos trabalhos sobre recrutamento e seleção, mas há um crescente aumento de estudos sobre treinamento, particularmente de desenvolvimento de habilidades e competências. Os temas mais investigados estão relacionados à saúde e ao trabalho. Há também considerável ênfase nas relações entre modelos de gestão, formas de subjetivação e saúde mental. A mesma revisão indica, em relação às referências utilizadas, a menção tanto à literatura nacional quanto estrangeira. Mas enquanto as referências estrangeiras são de artigos publicados em periódicos, a nacional se apóia principalmente em livros.

Ao redirecionarmos nossa discussão para o que ocorre na literatura internacional, torna-se oportuno destacar a existência de número expressivo de revisões de produção científica. Podsakoff e Dalton (1987) analisaram todos os artigos publicados no ano de 1985 em cinco periódicos internacionais (*Academy of Management Journal*, *Administrative Science Quarterly*, *Journal of Applied Psychology*, *Organizational Behavior e Human Decision Processes*). Constataram

que no campo das ciências organizacionais a maior parte dos estudos são *surveys* (40%), com corte temporal transversal (79%), de nível de análise individual (73%). No que tange à análise dos dados, poucos estudos utilizaram procedimentos de análise multivariada, privilegiando a análise correlacional, análise da variância e regressão múltipla.

Outra revisão cobriu todos os artigos publicados pelo JAP (*Journal of Applied Psychology*) de 1975 a 1993, totalizando quase 2000 artigos (Stone-Romero, Weaver & Glenar, 1995). O foco de análise recaiu sobre o desenho da pesquisa e a análise de dados. Quanto ao desenho, estudos experimentais aparecem em proporção similar a estudos não-experimentais (40 a 50% respectivamente). Este resultado se distingue do Brasil, onde há ainda poucos desenhos experimentais ou quase-experimentais (Borges-Andrade & Zanelli, 2004). Ocorreu também o crescimento de estudos de meta-análise, revisão de literatura e comentários (de 10 para 20%), além do aumento do uso da análise multivariada, embora menos freqüente que a análise da variância e o teste t (Stone-Romero, Weaver & Glenar, 1995).

Outra revisão comparou estratégias metodológicas em artigos publicados entre 1985 e 1987 (280 estudos empíricos) com os do período de 1995 a 1997 (334 estudos empíricos) no *Academy Management Journal*, *Journal of Organizational Methods e Administrative Science Quarterly* (Scandura & Williams, 2000). Em termos de desenho de pesquisa, os estudos de campo predominam, tendo crescido em 10% entre a década de 1980 e 1990 (de 50 para 60%). Estudos de corte transversal temporal saltaram de 77 para 86% entre as duas décadas. O nível de análise se ampliou para o grupo e a organização, para além do indivíduo. Em termos de análise, a regressão linear se tornou mais popular (31 para 42%). A análise da variância aparece em seguida, com um pequeno crescimento do uso de equações estruturais (de 4 para 9%), análise de séries temporais (3 para 6%) e análise multinível (0 para 2%).

Uma análise de conteúdo de estudos empíricos publicados no *Journal of Applied Psychology*, entre 1920 e 2000, foi feita por Austin, Scherbaum & Mahlman (2002), para investigar o desenho e as análises utilizadas. Quanto ao desenho, os de observação passiva foram os mais populares (mais de 50%), seguido de estudos experimentais (que cresceram de 15 para 50%). Em relação às análises, a regressão foi a mais popular (mais de 46% em 2000), contrapondo-se à ANOVA (análise univariada da variância) que ocupava este lugar na década de 1980. Aumentaram os usos da análise fatorial confirmatória (de 1% para

16%), modelagem de equação estrutural (de 0 para 10%) e análise fatorial exploratória (cerca de 10% em 2000).

Uma revisão bem mais recente analisou o conteúdo dos artigos publicados nos 10 primeiros anos de existência do *Organizational Research Methods* – ORM (1998- 2007) (Aguinis, Pierce, Bosco & Muslin, 2009). Quatro questões orientaram as análises: i) quais os tópicos mais consistentes ao longo do tempo; ii) quais se tornaram mais populares; iii) no que se diferenciam de outras revisões e iv) qual o impacto das pesquisas publicadas no ORM na produção da ciência organizacional. Os três desenhos quantitativos mais frequentes foram *survey* (33%), desenhos longitudinais (13%) e pesquisa eletrônica (11%). Os mais populares tópicos de desenho qualitativo foram abordagens interpretativas (26%), análise de políticas (16%) e pesquisa-ação (13,3%), o que sinaliza que a pesquisa qualitativa visa a atender a critérios claros de produção de teorias. Análise correlacional e regressão múltipla (17%) foram os tipos de análise mais utilizados em pesquisa quantitativa, seguidos pela modelagem de equação estrutural (12%) e pesquisa multinível (11%). A análise de conteúdo (21%) ocupou lugar de destaque na análise qualitativa.

Para avaliar o impacto da produção da ORM na literatura especializada, os autores analisaram as citações em outros periódicos. Uma das principais conclusões do artigo, na comparação com as revisões de literatura que o precederam, é que a inovação metodológica acontece de modo mais rápido entre autores que desenvolvem e discutem métodos de pesquisa do que entre aqueles que apenas fazem uso dos métodos. Em outras palavras, a revisão de um periódico especializado em métodos de pesquisa (ORM), quando comparada com revisões de periódicos em que predominam relatos de pesquisas empíricas, revela que é necessário dar atenção especial à formação metodológica dos estudantes de pós-graduação.

Outra importante conclusão foi que a subárea de psicologia organizacional e do trabalho recebe contribuições de diversos campos do conhecimento, da psicologia, administração, ciências sociais, educação, filosofia, economia, ciências biológicas, saúde coletiva, ergonomia e direito, reafirmando seu caráter plural, inter e multidisciplinar.

Desafios Metodológicos para a Pesquisa em Psicologia do Trabalho e das Organizações

Os desafios metodológicos de um campo científico que necessita conciliar produção de conhecimento e aplica-

ção (teoria e prática) estão relacionados com a avaliação que se faz do estado atual da produção científica neste campo e das demandas da comunidade científica e dos beneficiários deste conhecimento. Assim, não se pode desconsiderar, para fins de discussão dos desafios metodológicos, a natureza multi e interdisciplinar que está na origem da constituição deste campo do saber. Não se pode ignorar que cada campo especializado adota perspectivas epistemológicas e metodológicas às vezes divergentes, o que obriga a um diálogo maior entre as diversas áreas especializadas, para que as contribuições possam vir a ser complementares do ponto de vista teórico e metodológico, e não antagônicas.

Os dados e argumentos apresentados neste artigo sinalizam de modo claro o crescimento e a diversificação da psicologia do trabalho e das organizações, e o quanto esta expansão está relacionada com as mudanças do mundo do trabalho e da ampliação da pós-graduação *stricto sensu* no Brasil. É justamente na pós-graduação que ocorre a socialização mais amadurecida para a produção científica, ao mesmo tempo que é um campo fértil para a inovação metodológica. Este argumento está em sintonia com os resultados da revisão de Aguinis, Pierce, Bosco & Muslin (2009), para quem os avanços metodológicos aparecem nos artigos de pesquisadores que discutem questões metodológicas e não entre aqueles que apenas realizam pesquisas empíricas.

Se quisermos avançar na produção do conhecimento em psicologia organizacional e do trabalho, devemos investir de modo mais direto, intenso e atualizado na formação metodológica nos cursos de pós-graduação *stricto sensu*, visando a qualificar o futuro pesquisador desta subárea no domínio de ferramentas de investigação científica, de desenho, coleta, tratamento e análise de dados. Este argumento se torna mais forte na medida em que se reconhece que a psicologia do trabalho e das organizações é sensível às demandas sociais e necessita dialogar com outros campos do saber que se ocupam dos mesmos fenômenos, trabalho e organizações.

As revisões apresentadas, referentes à literatura nacional e estrangeira, sinalizam de modo claro que os temas estudados tanto no Brasil quanto no exterior cobrem subdomínios especializados. Há, não obstante, algumas diferenças, visto que no Brasil há predomínio de estudos qualitativos em alguns subdomínios especializados. Outra diferença aparece no uso de desenhos experimentais, bem mais comum no exterior que no Brasil. É preciso vencer as barreiras epistemológicas dos que confundem críticas necessárias com tabus dogmáticos. Esta confusão produz preconceitos e afasta estudantes e pesquisadores. Ressaltamos, mais uma vez, a necessidade de se assumir uma atitude de

tolerância para com as contribuições oriundas de vertentes epistemológicas e metodológicas distintas.

Os pesquisadores brasileiros também estão mais sensíveis a questões do trabalho, tais como saúde, qualidade de vida, bem estar, sentido, significados e subjetividade do trabalhador, na comparação com pesquisadores internacionais. Há estudos sobre aprendizagem organizacional, cultura organizacional, liderança, avaliação de desempenho e treinamento que acompanham as tendências internacionais de pesquisa na subárea.

A utilização de *surveys* e estudos de corte transversal também revela as similaridades entre a produção nacional e internacional. Existe ainda uma lacuna, tanto no exterior quanto no Brasil, de estudos de corte longitudinal que permitam uma visão temporal das mudanças no contexto de trabalho.

No caso brasileiro, o uso do *survey* enfrenta outros desafios, visto que os trabalhadores nacionais possuem nível educacional menos elevado que os seus congêneres que vivem em países de primeiro mundo, dificultando o uso de questionários para se abordar o indivíduo. Em decorrência desta constatação, a adaptação dos instrumentos para tornar viável a pesquisa com outros tipos de população tem sido mais evidente no Brasil que no exterior (Borges & Pinheiro, 2002). Esforços têm sido dirigidos para a construção de medidas que se ajustem mais adequadamente aos trabalhadores de nosso país. Em outras palavras, parte substancial de nossos trabalhadores ainda tem baixa escolaridade e enfrenta dificuldades para compreender enunciados de questionários e particularmente estruturas de escalas em que se exige posicionamento sobre o nível de concordância ou discordância com proposições. Investir na construção de novas medidas ajudaria a ampliar o espectro de categorias ocupacionais estudadas, com nítidas implicações para a generalização dos resultados, como foi alertado por Borges e Pinheiro (2002). Apesar de a entrevista poder ser uma alternativa de coleta de dados para trabalhadores analfabetos e de baixa escolaridade, impõe limites para a generalização, tendo em vista as dificuldades de entrevistar um grande número de trabalhadores.

Associada à discussão da adequação dos instrumentos de coleta de dados, nos últimos anos deparamo-nos também com a preocupação de incluir novos segmentos de trabalhadores, como o rural, comumente deixado de lado em favor do trabalhador da indústria e do setor de serviços.

As revisões sobre a produção científica ainda não nos permitem traçar um perfil abrangente das decisões metodológicas da vasta e diversificada subárea do conhecimento que constitui a psicologia organizacional e

do trabalho. Ora as revisões se concentram em alguns periódicos, ora se detêm em temáticas muito específicas desta subárea. Tudo isto conduz a possíveis vieses quando se trata de analisar o perfil dominante de investigação científica e as práticas emergentes de pesquisa na subárea. Um estudo abrangente, abarcando os principais tópicos e as mais importantes revistas nacionais, está por ser realizado ou divulgado.

A produção científica de qualquer campo do saber está diretamente implicada no modo de se fazer ciência. Se as questões epistemológicas tentam responder qual conhecimento pode ser considerado válido, as questões metodológicas tentam dar uma resposta sobre o modo como se constrói conhecimento válido. Neste plano há dois níveis de indagações metodológicas: 1) o método para construir boas teorias que possam obedecer a critérios de consistência interna e coerência empírica e 2) o método para produzir conhecimento empírico válido que contribua para a generalização teórica e empírica. O primeiro coloca o desafio para a sustentação de proposições derivadas de teorias e o segundo coloca o desafio para a generalização dos resultados para outros contextos e situações similares.

A produção de boas teorias e o teste empírico de hipóteses delas derivadas caminham juntas. No campo das ciências factuais, como é o caso da psicologia e da subárea aqui discutida, a sofisticação de ferramentas metodológicas sem uma boa teoria não produz grandes avanços. Uma teoria, todavia, não consegue avançar na ausência de bons métodos que testam empiricamente sua validade (Van Maanen, Sorensen, & Mitchell, 2007).

Referências

- Aguinis, H., Pierce, C. A., Bosco, F. A., & Muslin, I. S. (2009). First decade of organizational research methods. Trends in design, measurement, and data-analysis topics. *Organizational Research Methods, 12*(1), 69-112.
- Austin, J. T., Scherbaum, C. A., & Mahlman, R. A. (2002). History of research methods in industrial and organizational psychology: Measurement, design, analysis. In S.G. Rogelberg (Ed.), *Handbook of research methods in industrial and organizational psychology* (pp.1-33). Oxford: Blackwell.
- 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? [Resumo]. In Sociedade Interamericana de Psicologia (Ed.), *Anais, XXVI Congresso Interamericano de Psicologia* (p. 52). São Paulo: Sociedade Interamericana de Psicologia.
- Bastos, A. V. B., & Gondim, S. M. G. (Orgs.) (2010). *O trabalho do psicólogo no Brasil*. Porto Alegre: Artmed.

- Borges, L. O., & Pinheiro, J. Q. (2002). Estratégias de coleta de dados com trabalhadores de baixa escolaridade. *Estudos de Psicologia*, 7 (Ed. Especial), 53-63.
- Borges-Andrade, J. E., Abbad, G. S., & Mourão, L. (Orgs.) (2006). *Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho. Fundamentos para a gestão de pessoas*. Porto Alegre: Artmed.
- Borges-Andrade, J. E., Coelho Jr, F. A., & Queiroga, F. (2006). Pesquisa sobre micro comportamento organizacional no Brasil: o estado da arte. In *Anais do II Congresso Brasileiro de Psicologia Organizacional e do Trabalho* (v.1, p.1). Brasília: SBPOT. Disponível em <http://www.sbpot.org.br/iicbpot/anais.asp>
- Borges-Andrade, J. E., & Abbad, G. S. (1996). Treinamento e desenvolvimento de pessoal: reflexões sobre suas pesquisas científicas. *Revista de Administração da USP*, 31(2), 112-125.
- 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? [Resumo]. In Sociedade Interamericana de Psicologia (Ed.), *Anais, XXVI Congresso Interamericano de Psicologia* (p. 52). São Paulo: Sociedade Interamericana de Psicologia.
- Borges-Andrade, J. E., & Zanelli, J. C. (2004). Psicologia e produção do conhecimento em organizações e trabalho. In J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade, & A. V. B. Bastos (Orgs.), *Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil* (pp. 492-517). Porto Alegre: Artmed
- Brandão, H. P. (2007). Competências no trabalho: uma análise da produção científica brasileira. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 12(2), 149-158.
- Brief, A. P., & Weiss, H. M. (2002). Organizational Behavior: Affect in the Workplace. *Annual Review of Psychology*, 53, 279-307.
- Chanlat, J-F. (1993). Por uma antropologia da condição humana. J-F. Chanlat (Coord.), *Indivíduo na organização: dimensões esquecidas* (pp.21-45). São Paulo: Atlas.
- Crubellate, J. M. (2005). Estudos organizacionais no Brasil: do futuro que queremos e do futuro que teremos. *Cadernos EBAPE. BR*, 3(4). Acesso em 11/11/09, em <http://www.ebape.fgv.br/cadernosebape/arq/EO.pdf>
- Dejours, C. (1987). *Loucura do trabalho*. São Paulo: Cortez-Oboré.
- Dejours, C. (2007). *Psicodinâmica do Trabalho: Contribuições da escola Dejouriana à Análise da Relação Prazer, Sofrimento e Trabalho*. São Paulo: Atlas.
- Mendes, A. M., & Abrahão, J. I. (1996). Organização do Trabalho e Vivências de Prazer-Sofrimento do trabalhador: Abordagem Psicodinâmica. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 12, 179-184.
- Mendes, A. M., & Tamayo, A. (2001). Valores Organizacionais e prazer e sofrimento no trabalho. *Psico-USF*, 6, 39-46.
- Munsterberg, H. (1913). *Psychology and industrial efficiency*. Acesso em 31 de Janeiro de 2010, em <http://www.gutenberg.org/etext/15154>.
- Primi, R., & Baumgartl, V. O. (2006). *Contribuições da Avaliação Psicológica no Contexto Organizacional*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Podsakoff, P. M., & Dalton, D. R. (1987). Research methodology in organizational studies. *Journal of Management*, 13, 419-441.
- Sampaio, J. R. (1995). *As três faces da psicologia do trabalho*. Revista *PSIQUE*, 5 (6), 58-82.
- Sampaio, J. R. (1998). Psicologia do trabalho em três faces. In I. B. Goulart & J. R. Sampaio (Orgs.), *Psicologia do trabalho e gestão de recursos humanos: estudos contemporâneos* (pp. 19-40). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Scandura, T. A., & William, E. A. (2000). Research methodology in management: Current practices, trends and implications to the future research. *Academy of Management Journal*, 43, 1248-1264.
- Siqueira, M. M. M. (Org.) (2008). *Medidas do Comportamento Organizacional: Ferramentas de Diagnóstico e de Gestão*. Porto Alegre: Artmed.
- Silva, G. A. V. (1992) Arquitetura social: o propósito da psicologia organizacional. In Conselho Regional de Psicologia 4ª Região (Ed.), *Psicologia: possíveis olhares, outros fazeres*. Belo Horizonte: CRP 4ª região.
- Stone-Romero, E. F., Weaver, A. E., & Glenar, J. L. (1995). Trends in research design and data analytic strategies in organizational research. *Journal of Management*, 21, 141-157.
- Taylor, F. W. (1987). *Princípios da administração científica*. Rio de Janeiro: FGV (Obra original publicada em 1911).
- 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., Amazarray, M. R., Koller, S. H., & Gomes, W. B. (2008). Psicologia organizacional e do trabalho no Brasil: Desenvolvimento científico contemporâneo. *Psicologia e Sociedade*, 20 (2), 155-164.
- Valle, A. R. (2005). Afeto no trabalho: o que se discute na literatura nacional. *Psicologia para América Latina*, 3. Acesso em 31 de Janeiro 2010, em http://pepsic.bvs-psi.org.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-350X2005000100004&lng=pt&nrm=iso.
- Van Maanen, J., Sorensen, J. B., & Mitchell, T. R. (2007). Introduction to special topic fórum: The interplay between theory and method. *Academy of Management Review*, 32, 1145-1154.
- Zanelli, J. C., Bastos, A. V. B., & Borges-Andrade, J. E. (Orgs.) (2004). *Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil*. Porto Alegre: Artmed.
- Zedec, S. (Ed.) (2010). *APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. APA Handbooks of Psychology Series. Washington: American Psychological Association

Endereço para correspondência:

Rua Rodrigo Argolo, 293 apto 502 – Rio Vermelho
CEP 41940-220 – Salvador – Bahia
E-mail: ssgondim@ufba.br

Recebido em Abril de 2010

Revisto em Setembro de 2010

Aceito em Outubro de 2010