

TENDÊNCIAS E DESAFIOS DA PSICOLOGIA DO TRABALHO

YARA LÚCIA M. BULGACOV

Mestre em Psicologia
Docente da UEL e FIAPEC

RESUMO

O texto aborda o campo de desenvolvimento da Psicologia Organizacional, desde seu início, sob a égide das teorias organizacionais, até uma proposta atual de "libertação" desta perspectiva, numa indicação de uma nova tendência. Introduce a discussão da viabilidade e absorção deste novo modelo no contexto organizacional.

ABSTRACT

Trends and Challenges
in the Psychology of Work

The text reports the field of development of the organizational psychology from its beginning, under the scope of organizational theories, to a current proposal of "liberation" of such a perspective through the indication of a new trend. This work discusses the feasibility and acquisition of this new model in the organization context.

INTRODUÇÃO

O que nos levou a escrever este artigo foram reflexões sobre o papel do psicólogo organizacional, as injunções que ocorrem face à formação técnica, e à impossibilidade de uma leitura crítico-histórica dos modelos teóricos, que mais conscientes ou não acabam lhes servindo de parâmetros.

Fala-se das inadequadas visões de homem embutidas nas teorias organizacionais, teorias estas que tem fornecido o campo para operacionalização do fazer da psicologia. Por outro lado, produzem-se utopias, tentativas de se apreender o homem como um todo, mas que ao mesmo tempo, não são absorvidas pela organização. E ainda para completar a problemática, em uma leitura de nosso meio, muitas vezes constatamos uma realidade muito diferente daquelas descritas por

modelos e produções intelectuais importadas.

Dentro desta perspectiva, não dando respostas, mas levantando questões para ser analisadas pelos profissionais, é que este artigo tem como objetivos:

- a) Demonstrar a vinculação da psicologia organizacional às teorias das organizações e suas respectivas visões de homem;
- b) Expor a proposta de Chanlat, enquanto uma nova proposta acadêmica;
- c) Questionar a viabilidade de inserção desta proposta no contexto organizacional.

A PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL SOB A ÉGIDE DAS TEORIAS ADMINISTRATIVAS

O primeiro aspecto a ser ressaltado para que possamos compreender a evolução da Psicologia do Trabalho é sua vinculação com as Teorias Organizacionais. Os teóricos da organização delimitavam o campo, colocavam os problemas e os psicólogos trabalhavam no sentido de resolvê-los.

A administração colocando a questão da produtividade e do controle, e a psicologia servindo como instrumento, numa parceria visivelmente técnica.

No início do século, nos Estados Unidos, com o lançamento da Teoria da Administração científica de Taylor, lançavam-se as bases promissoras para a questão da produtividade. Com o objetivo de se conseguir uma maior eficiência e produtividade, dividia-se o trabalho, estudava-se os movimentos, criava-se detalhadas regras e normas, estabelecia-se uma hierarquia de autoridade, com elaborados controles. Num clima de apelo à eficiência nacional, colocado pelo presidente Roosevelt, TAYLOR apregoava que a melhor administração é uma verdadeira

ciência, regida por normas, princípios e leis claramente definidos (Taylor, 1990, p. 23). Ao trabalhador com sua "indolência natural" e "vadiagem premeditada", deveria ser imputado um trabalho cientificamente estudado, a nível de tempos e movimentos, dispensando-lhe a fase de concepção, motivando-lhe com incentivo monetário, e dispensando-os quando não atingissem certo nível de desempenho, e selecionando segundo habilidades específicas. (p. 32).

Esta abordagem dos problemas traduzia o enfoque mecanicista e racionalista (do tipo baconiano e cartesiano). Era a utilização na realidade industrial, de um modelo de ciência, que havia permitido um grande desenvolvimento às ciências naturais. Taylor buscava, através da aplicação do método científico, "one best way"..., propondo a necessidade de uma verdadeira "transformação de mentalidade". (Bertero, 1992).

O pressuposto dominante era o de que a base da ação, era a lógica e a razão. O homem era um agente capaz de maximizar decisões; conhece as alternativas, as consequências, elege a melhor solução.

Dentro deste contexto, estabelecia-se pois, as bases para a psicologia industrial. No início então do século 20 foram feitas as primeiras tentativas no sentido de aplicar o método experimental aos problemas das indústrias. Seleção, avaliação científica, medição de características individuais, desenvolvimento de testes, estudo da fadiga, da eficiência, das variáveis ambientais sobre o desempenho, se constituíam no campo do psicólogo industrial. Nesta época, a visão de um psicólogo de uma boa indústria era a daquela que produzia mais, com menor esforço. (Brown, 1972).

No Brasil, Malvezzi (1987) denomina este período de Psicometria, onde, a preocupação básica do psicólogo era o binômio homem função. Os problemas eram basicamente o ajuste do trabalhador, a seleção, (o homem certo para o lugar certo); sendo o foco a mensuração de habilidades e características de personalidade. (p34).

A teoria clássica teve uma grande penetração no contexto empresarial, acabando por se constituir em uma das maneiras mais comuns de se administrar.

Na década de 20, solicitado a investigar a falência do enfoque da organização tão somente enquanto estrutura, e que inclusive estava gerando muitas reclamações de fadiga e monotonia, um psicólogo australiano, Mayo, nos Estados Unidos, abria novas perspectivas para o estudo do comportamento humano. "Um novo capítulo na história da Psicologia Industrial fora aberto quando se começou a pesquisar o que está implícito na sociabilidade do homem na oficina... organização informal e seu impacto sobre a motivação dos indivíduos apareceu como revelação deslumbrante" (Mace, C.A. Prólogo Brown, 1972).

Identifica-se, neste momento, a influência de variáveis sociais: atitudes, padrões de participação, lealdade, valores sobre a satisfação dos trabalhadores, e, por consequência, sobre a produtividade. Coloca-se em dúvida que o indivíduo age isolado, só buscando recompensas financeiras; o indivíduo busca aprovação social, afeto, prestígio, etc, age como um membro de um grupo.

Neste contexto o problema era administrar através das relações humanas. O foco eram os processos de comunicação e a liderança. Deixa a psicologia, nesse sentido, de ser somente, um ramo da fisiologia e engenharia industrial, inaugura-se a preocupação psicossocial no campo organizacional. Afasta-se pois a psicologia do trabalho da psicometria.

Como nos coloca Bertero (1992) o grupo das relações humanas, embora apontando a limitação da teoria clássica em considerar tão somente variáveis técnicas, e ao propor análise de variáveis sociais sobre a produtividade, não nega a racionalidade na esfera da administração, não lhes questiona os fundamentos, fornece apenas novas variáveis a serem consideradas no seu estabelecimento.

Malvezzi (1987) chama, esta fase de desenvolvimento, alcançada aqui no Brasil de Efetividade Organizacional, porque "o psicólogo extrapolou o nível da análise individual e sua adaptação ao cargo, passou a enxergar a organização como fonte de dados... o grupo como fonte de dados... estuda-se a motivação, atitudes, moral..." (p. 36).

Ao contrário da administração científica, este movimento, é pouco praticado como movimento administrativo, deu origem ao departamento de pessoal, especializado em gerenciar o relacionamento social.

Nesta fase emerge o homem social, movido pela necessidade de segurança, aprovação social, prestígio e autorealização; é a passagem de uma concepção de trabalho individual (Taylor) para o trabalho enquanto atividade grupal. Inaugura-se, no âmbito das teorias a preocupação psicossocial. (MOTTA, 1986).

A partir deste momento, e com a transição da concepção de teorias administrativas para as teorias organizacionais, onde a preocupação é o estudo do sistema social, no qual se insere a administração, a noção de sistema. A influência da teoria de sistemas é enorme, pois, influencia o fazer na psicologia organizacional.

Malvezzi, denomina os psicólogos deste período de AGENTES DE TRANSFORMAÇÃO DOS SISTEMAS SÓCIO-TÉCNICOS, na medida em que participam agora da configuração dos sistemas de tarefa. A preocupação não é com o indivíduo, mas com o todo, com a configuração da organização, com

o sistema de atividades, normas, sistemas de valores. Inaugura-se o trabalho interdisciplinar.

Quer sob a influência da visão sistêmica, quer, em seguida, sob a égide das teorias da contingência, que dominou o campo de desenvolvimento das teorias organizacionais, a perspectiva filosófica sempre foi a análise funcionalista.

O que queremos ressaltar é que todo o desenvolvimento das teorias administrativas tem como característica a expressão da racionalidade baseada no modelo de ciência natural, que verificaremos, a seguir é questionado pelas novas tendências da psicologia organizacional, numa clara tentativa de dar um novo status epistemológico à seu objeto de estudo, não mais uma simples variável objetiva a ser controlada.

A PROPOSTA DE CHANLAT, UMA NOVA TENDÊNCIA

CHANLAT (1992) questiona o lugar que o comportamento humano tem tomado nas teorias organizacionais; como uma variável a ser controlada pela organização... propõe, através de uma visão compreensiva do homem, e interdisciplinar por essência, uma renovação, uma nova abordagem do comportamento organizacional.

Questiona - o modelo da ciência natural como o único a ser considerado. Questiona a hegemonia de valores exclusivamente econômicos no mundo dos negócios, à ênfase à eficácia -ser humano enquanto engrenagem- denunciando nossa miopia frente as relações homem/trabalho.

Dentro dessa perspectiva sua proposta é de reintroduzir as pessoas no universo que lhes pertence no trabalho, incentivador de pesquisas e temas, que coloquem o sujeito em uma posição central no trabalho, que reabilitem o ponto de vista subjetivo, o desejo, e que auxiliem na direção de uma construção equilibrada de seu ser.

Na verdade propõe uma antropologia a ser criada no campo organizacional, que deve agrupar um conjunto de conhecimentos existentes sobre o ser humano, deslocando o objeto de estudo relativo ao desempenho e à satisfação, para o fato humano em si, reabilitando o homem total, resgatando as DIMENSÕES ESQUECIDAS do enfoque ortodoxo que varia tão somente na direção da eficácia.

Propõe uma visão de homem, enquanto -ser uno, enquanto uma totalidade, ser fundamentalmente biopsicossocial, ligado à natureza e cultura que ele transforma. Nesse sentido, alerta-nos para a falência de todo e qualquer reducionismo, quer de natureza biológica, psicológica ou sociológica, dentro das seguintes caracterizações:

"ser genérico, pertencente à espécie humana com as características que lhes são familiares (pensamento, linguagem etc), ao mesmo tempo, ser concreto, histórico, individual, específico. O homem um: - ser de palavra, ser envolto num mundo de significação, - ser de desejo e pulsão, - ser simbólico, - ser espaço-temporal".

Propõe uma visão dialética do comportamento humano, da pesquisa e da relação pesquisa-realidade. "Devemos olhar o ser humano tanto interna, como externamente... para

podermos perceber os fenômenos organizacionais... ultrapassando o debate já antigo... quantitativo & qualitativo... através de uma tomada de consciência simultânea e concomitante dos elementos subjetivos e objetivos... então estaremos aptos à compreender o sentido que as pessoas dão aos seus gestos, ações e sentimentos (CHANLAT pg 32).

A partir destes pressupostos, resgata temas até então esquecidos dentro das organizações, dentre eles: - a ética nas relações; - a inveja, o sofrimento, o tempo, a palavra, enquanto ferramenta do executivo; alteridade, entre outros.

CONCLUSÃO

O que se observa no itinerário da Psicologia Organizacional em seu caminhar atrelada às teorias organizacionais, é um caminhar dentro do modelo de ciências naturais. Na tentativa de libertar-se das teorias organizacionais, adota claramente um modelo de ciências humanas, um modelo interpretativo, compreensivo, de descoberta do significado de seu objeto de estudo.

Neste sentido a pergunta é até que ponto a organização, enquanto expressão máxima da racionalidade, consequência concreta do desenvolvimento tecnológico ocorrido, decorrente da adoção do modelo de ciência natural... irá absorver este outro

modelo, o subjetivo, o desejo, o irracional? Ou será esta mais uma produção da psicologia que ocorrerá paralela ao contexto do trabalho humano?

Por outro lado, entendemos que o nosso compromisso é com o homem, com a expressão do homem integral em sua relação com o trabalho. Se esta forma de organização de trabalho não tem lugar para o homem integral e com toda sua potencialidade, cabe a nós homens, alterá-la.

BIBLIOGRAFIA

BERTERO, C.O. Teoria das Organizações. Evolução e Crítica. São Paulo, Atlas, 1990.

BROWN, J.A.A. Psicologia Social da Indústria. São Paulo, Atlas, 1972.

CHANLAT, J.F. O indivíduo na Organização. Dimensões Esquecidas. São Paulo, Atlas, 1992.

Malvezzi, S. O papel dos psicólogos profissionais de Recursos Humanos na Grande São Paulo. Dissertação de Mestrado. PUC. São Paulo, 1987.

MOTTA, F.C.P. Teoria da Organização e Sociedades Desenvolvidas. Revista de Administração de Empresa. Vol. 32. n32. n3. Jul/Agost. 1992.

TAYLOR, F.W. Princípios de Administração Científica. São Paulo. Atlas, 1990.