

A PSICOLOGIA E SEU PAPEL NO DESENVOLVIMENTO DO PENSAMENTO DA ARH

Salomão David Vergne Cardoso

Mestre em Ecologia Humana pela Universidade do Estado da Bahia – UNEB.

Alanne Alves Araújo

Graduanda do VI período do Curso de Bacharelado em Administração da Faculdade Sete de Setembro – FASETE

RESUMO

A administração de recursos humanos (ARH) é uma área de estudos recente da administração, onde sua função é gerir pessoas em uma organização, normalmente aplicável em qualquer tipo ou tamanho de empresa. É uma área interdisciplinar, envolvendo diversos conceitos de ramos diferentes, desde a Psicologia Industrial até a Medicina do Trabalho. A psicologia tem um papel fundamental nesse processo da gestão de pessoas, pois o profissional, aliado a outros profissionais da área de Recursos Humanos, auxiliam na tomada de decisões, criando um ambiente favorável para o desenvolvimento das atividades na organização, além de um bom relacionamento entre os colaboradores.

Palavras-chave: Gestão de Pessoas; ARH; Organizações.

ABSTRACT

The human resource management (HRM) is an area of recent studies of management, where its function is to manage people in an organization, usually applicable in any type or size of business. It is an interdisciplinary field involving several concepts of different branches, since the Industrial Psychology to the Occupational Medicine. Psychology plays a key role in this process of managing people, because the professional, together with other professionals in the field of human resources, assist in decision-making, creating a favorable environment for the development of activities in the organization, as well as a good relationship among employees.

Keywords: Personnel Management; ARH ; Organizations.

INTRODUÇÃO

O relacionamento entre as pessoas apresenta um grau de importância muito elevado desde os primórdios, pois é a forma como eles se tratam e se comunicam. Esse relacionamento pode ser visto de diversas formas e em diferentes ambientes, sejam eles em casa, no trabalho, na escola, no cinema, dentre outros.

Diante disso, as pessoas tem um papel fundamental nas organizações, pois participam diretamente ou indiretamente na tomada de decisões nas mesmas. Essa dinamização por parte dos recursos organizacionais é chamada de Recursos Humanos. Essa denominação surgiu desde a Era Industrial, com uma diferença: antes as pessoas eram tratadas como meros recursos organizacionais, e hoje tem uma participação capaz de proporcionar sucesso na organização, pois quanto maior a empresa, maior é o requerimento de funcionários por parte dela.

Com o passar dos anos, a globalização, juntamente com a tecnologia, houve a necessidade de mudança na forma de pensar dos gestores das organizações. Diante disso, surgiram novos conceitos na área da administração, como por exemplo, a ARH, onde profissionais de outras áreas também participam do processo, tais como, profissionais da área da psicologia. Com isso chegamos a seguinte problemática: Como a psicologia pode influenciar no desenvolvimento do pensamento da ARH nas organizações.

O presente artigo, busca compreender a relação dos profissionais de psicologia com o departamento de recursos humanos das organizações, identificar possíveis aspectos da influência da psicologia nas relações entre os colaboradores das empresas e, mostrar as vantagens que a psicologia pode trazer para as organizações em relações humanas.

METODOLOGIA APLICADA

A fim de entendermos a influência da psicologia no pensamento da ARH, inicialmente foi realizada uma pesquisa bibliográfica para fundamentação teórica o presente estudo. A seguinte pesquisa constituiu em leituras para realizar análises de contribuições de outros autores, através de livros, além de pesquisas de outros autores, disponíveis em internet, tais como artigos e monografias.

1 TEORIA COMPORTAMENTAL

Conforme CHIAVENATO (2004), a teoria comportamental trouxe um novo contexto para a administração, aonde a mesma vem trazendo um novo conceito, com ênfase nas pessoas, dentro da circunstância organizacional mais ampla, deixando de lado as teorias anteriores (clássica, das relações humanas e a burocrática).

Ainda sobre o trabalho do mesmo autor, essa teoria apresenta uma característica mais crítica e dura com relação à Teoria Comportamental, apesar de ter como base os principais conceitos da abordagem que deu origem à sua existência, utilizando como ponto de referência para seus conceitos ou reformulando-os completamente.

CHIAVENATO (2004) ainda afirma que, através da Teoria Comportamental, a Sociologia da Burocracia foi incorporada ao campo da administração. Apesar disso, a abordagem comportamental mostra-se muito crítica com relação à burocrática, principalmente no que se diz respeito ao modelo de máquina, adotado por ela para representar a empresa.

Conforme Bitencourt (2012), Abraham H. Maslow (1908-1970), sendo um dos maiores especialistas na área da motivação humana, criador da teoria motivação, dividiu as necessidades humanas em uma pirâmide hierárquica, onde se encontra na base da pirâmide a necessidade fisiológica e no alto topo as necessidades mais elevadas que é a auto realização.

De acordo com o mesmo autor, essas necessidades são divididas em:

- Necessidades fisiológicas; é o nível mais baixo dentre outras necessidades. Na base se encontra as necessidades de alimentação, abrigo, sono, repouso e entre outros.
- Necessidades de segurança; é o segundo nível das necessidades. Que é constituídas por segurança, estabilidade, busca de proteção contra ameaça ou privação e fuga de perigo.
- Necessidades de social; estas necessidades esta relacionada as duas anteriores, quando se encontra moderadamente satisfeita.
- Necessidades de estima; estão relacionadas ao ser humano e o seu modo de como ele se avalia e vê, como por exemplo, força, poder, autoconfiança, respeito.
- Necessidades de auto realização; essas necessidades são as mais elevadas da hierarquia. Que está ligada com a realização própria, potencial e autodesenvolvimento contínuo.

2 TEORIA DAS RELAÇÕES HUMANAS

Segundo CHIAVENATO (2004). Recursos Humanos (RH) são as pessoas de todos os níveis hierárquicos, que fazem parte da organização, executando qualquer atividade destinada na empresa. Os recursos humanos seguem uma pirâmide de níveis, onde no topo se encontra a direção, na parte intermediária a gerência e assessoria e na base os supervisores, técnicos, funcionários e operários abaixo deles.

Ainda sobre o mesmo autor, as relações humanas surgiram com o objetivo de humanizar e democratizar o ambiente organizacional, deixando de lado os conceitos mais rígidos, de forma a adequar a nova forma de viver dos americanos.

Segundo o Portal de Administração (s/d), o autor Elton Mayo, criador da teoria das relações humanas com a experiência de Hawthorne que foi realizada no ano de 1927 à 1933, com o fim de analisar a fadiga e os possíveis acidentes, a rotatividade e o *status* do local de trabalho no interesse humano.

Ainda sobre o trabalho do Portal da Administração, essa descoberta foi revolucionária, pois a partir dessa experiência foram demonstrados vários fatores importantes para a atuação individual.

3 TEORIA DO DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL

Segundo CHIAVENATO (2010). A teoria do desenvolvimento organizacional está relacionada à teoria comportamental, onde abrange os comportamentos das pessoas em uma organização e também a estrutura, cujo seu papel é identificar o problema da empresa e altera-lo, sejam no comportamento, valores, atitudes e estrutura, para melhor adaptação aos desafios e mudanças comuns geralmente ocorridos na empresa.

De acordo com o mesmo autor, essa teoria está ligada tanto ao ambiente interno quanto ao externo, onde decidem tais mudanças na organização e qual impacto essas mudanças tem na mesma, juntamente com as metas que a empresa deverá alcançar de acordo com a necessidade de seus funcionários.

Ainda sobre CHIAVENATO (2010), o desenvolvimento organizacional apresenta variáveis que influenciam em seu comportamento. Dentre elas pode-se ressaltar o meio ambiente, a influência das mudanças no ambiente organizacional, crescimento da tecnologia, crescimento do conhecimento, da comunicação, a organização, flexibilidade, dinamismo, liderança.

Segundo Cordeiro (2013), o desenvolvimento organizacional sugere formar uma empresa constantemente antecipadora, que necessariamente tem que se adaptar com facilidade de uma forma rápida às alterações quando ocorrerem, mas também despertar a percepção do que virá pela frente futuramente, com a possibilidade de reverter a situação.

Diante do trabalho do mesmo autor, cabe ao profissional de desenvolvimento organizacional ter consciência das diversas situações que podem ocorrer na empresa, pois assim poderá realizar estudos para prevê-las e erradicá-las melhorá-las, contribuindo para um maior alcance dos objetivos.

Por fim, ao profissional de D.O. deve ficar claro que sua missão vai se tornando cada vez mais estrategicamente essencial para as empresas, na medida em que o grande objetivo de todas elas é o de sobreviver num mundo difícil e buscar o seu objetivo estratégico de sucesso contínuo no futuro. E é para isso que o D.O. serve.

4 PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

O Psicólogo organizacional atua no ramo da psicologia relacionada ao trabalho e ao desenvolvimento das pessoas envolvidas no mesmo. Há varias formas de atuar nessa área, em diversos departamentos nas organizações. Atuam diretamente na gestão de pessoas. Dos Santos (2011) dá a seguinte definição sobre o profissional dessa área:

O psicólogo organizacional é um profissional que exerce atividades no campo da psicologia aplicada ao trabalho e ao desenvolvimento de pessoas. Esta área da Psicologia existe como área de atuação, de várias formas dentro das grandes corporações. Na maioria das empresas, os profissionais da área são contratados

como Analistas de Recursos Humanos ou Consultores Internos de Recursos Humanos ou de Gestão de Pessoas e atuam em todos os subsistemas de Gestão de Pessoas, principalmente em Recrutamento e Seleção e em Desenvolvimento. Outras possibilidades de atuação se concentram basicamente nos Programas de Qualidade de Vida no Trabalho – QVT.”

Ainda segundo DOS SANTOS (2011), quando um profissional de psicologia é contratado para trabalhar em uma organização, ele deve auxiliar os outros profissionais da área de Recursos Humanos para colocar em prática e melhorar as técnicas de RH, para que possam estimular áreas do cérebro, tais como a intuição e criatividade, com a intenção criar um ambiente favorável na organização, com profissionais comprometidos para desenvolver as atividades estabelecidas dentro do planejamento feito nessas empresas.

Conforme Sobreira de Miranda (2013), a Psicologia organizacional passou a ser conhecida como um campo de elaboração interdisciplinar que busca entender os acontecimentos organizacionais que poderá aumentar ao redor de uns somados de questões relacionadas ao bem – estar das pessoas.

Segundo o mesmo autor, a psicologia organizacional se deu a partir do século XIX. Tendo como nome inicial Psicologia industrial, onde visava analisar o comportamento dos funcionários referente com a produtividade. Assim, com o objetivo de praticar a ideia, para resolver os problemas encontrado.

Ainda sobre Sobreira de Miranda, sendo assim ocorreu o surgimento do psicólogo industrial, que teve base apenas em recrutamento e seleção, operando os testes psicológicos, visando somente à produtividade, no mesmo tempo que as relações interpessoais entre si, não era levada em conta.

5 RECURSOS HUMANOS

Depois da revolução Industrial, a complexidade das atividades dentro das empresas foi se tornando maior. Diante disso, em meados do século XX, as rixas entre os objetivos das organizações e os objetivos individuais foram aumentando, e medidas para sanar esse problema precisaram ser tomadas. (REALI, 2004).

Ainda de acordo com o mesmo autor, a era da industrialização neoclássica, surgida após a guerra, trouxe mudanças drásticas e rápidas nas empresas, aumentando a competitividade entre as mesmas. Diante da crescente globalização, as relações entre pessoas e empresas deu-se o nome de Recursos Humanos, nomenclatura que obteve grande sucesso mundial, trazendo uma forma mais dinâmica de relacionamento entre funcionários, considerados como o principal pilar das organizações.

De acordo com Chiavenato (2004), Recursos Humanos (RH) são as pessoas de todos os níveis hierárquicos, que fazem parte da organização, executando qualquer atividade destinada na empresa. Os recursos humanos seguem uma pirâmide de níveis, onde no topo se encontra a direção, na parte intermediária a gerência e assessoria e na base os supervisores, técnicos, funcionários e operários abaixo deles.

Para Chiavenato (2004), as relações humanas surgiram com o objetivo de humanizar e democratizar o ambiente organizacional, deixando de lado os conceitos mais rígidos, de forma a adequar a nova forma de viver dos americanos.

Conforme Chiavenato (2010), o termo RH pode assumir três significados diferentes. São eles:

- 1) RH como função ou departamento: funciona como um departamento prestador de serviços nas seguintes áreas: higiene, comunicação, segurança do trabalho, benefícios, seleção, treinamento, dentre outras;

- 2) RH como um conjunto de práticas de recursos humanos: é o modo pelo qual são organizadas as operações prestadas quando o RH funciona como prestador de serviços;
 - 3) RH como profissão: refere-se às pessoas que trabalham diretamente na área de Recursos Humanos, dedicando-se integralmente para selecionar pessoas, treiná-las, administrar os salários e benefícios.
- Sendo assim, a RH vem tomando espaço dentro de qualquer empresa e de todos os tamanhos, para melhor controle e escolha de pessoas qualificadas, evitando falha no processo.

6 ÁREA DE RECURSOS HUMANOS (ARH)

A área da Administração de Recursos Humanos (ARH) é relativamente recente. O profissional desse ramo é encontrado nas grandes empresas. No entanto, a ARH pode se aplicar de maneira eficaz a qualquer tipo ou tamanho de organização. (CHIAVENATO, 2009).

De acordo com Loures (2012), as pessoas constituem os únicos recursos que atravessam a empresa em todos os seus pontos. Portanto, a administração de pessoas é uma atividade que está presente em todas as áreas e níveis da empresa. A Administração de Recursos Humanos não é uma ação com exclusividade do profissional da área, mas algo que todos os setores têm que se preocupar em colaborar, dividindo a responsabilidade. Cada profissional que coordena as ações de uma organização, sendo diretor, gerente e chefe, tem que administrar pessoas que são geridas por eles, além das responsabilidades essenciais.

Ainda sobre o trabalho do mesmo autor, na ARH, não há lei ou princípios para a gestão dos recursos humanos, pois depende muito da situação da organização. Do ambiente, de tecnologia empregada pela organização, das políticas e diretrizes vigentes, da filosofia administrativa preponderante, da concepção existente na organização acerca do homem e de sua natureza e, sobretudo, da qualidade e quantidade dos recursos humanos disponíveis. Assim, as medidas que esses elementos mudam, muda também a forma de administrar os recursos humanos da organização. O caráter da ARH não se compõe de regras rígidas, mas sim flexíveis e adaptáveis para o desenvolvimento.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com o mercado cada vez mais globalizado, as empresas buscam diferenciais para desbancar a concorrência. Com isso, o investimento no departamento de RH é cada vez mais importante, pois é um processo que vai desde a seleção dos funcionários que irão colaborar com a organização até a satisfação do mesmo com relação ao ambiente de trabalho. Portanto, a psicologia tem papel fundamental, para auxiliar os profissionais do setor de Recursos Humanos para aplicar as técnicas necessárias para cada situação e melhorá-las, de acordo com a necessidade. Uma organização com todos os pilares trabalhando em conjunto, tende a ter sucesso, e o bom relacionamento entre gerência-operários é de extrema importância para o êxito das operações.

REFERÊNCIAS

AROUCA, Maria. **Teoria das Relações Humanas (Guia Completo)**. Disponível em: <<http://www.portal-administracao.com/2015/03/teoria-das-relacoes-humanas-conceito.html>>. Acesso em 2000.

BITTENCOURT, Cláudia. **Teoria Comportamental da Administração**. Disponível em: <<http://www.sobreadministracao.com/teoria-comportamental-da-administracao/>>. Acessado em 12 de Mai de 2012.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. São Paulo: Elsevier, 2010.

_____. **Introdução à Teoria Geral da Administração:** uma visão abrangente da moderna administração das organizações. São Paulo: Elsevier, 2004.

_____. **Recursos Humanos:** o capital humano das organizações. São Paulo: Elsevier, 2009.

CORDEIRO, L. L. **Desenvolvimento Organizacional e o Sucesso da Empresa.** Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/noticias/negocios/desenvolvimento-organizacional-e-o-sucesso-da-empresa/78980/>>. Acesso em 14 de Agosto de 2013.

LOURES, D. E. A. R. **Administração de recursos humanos.** 2012.

REALI, S. L. J. Recursos Humanos e a Gestão pela Qualidade Total. 2004. 113 f. Tese (Mestrado em Administração Pública e de Empresas) – Centro de Formação Acadêmica e de Pesquisa. Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro. 2004.

SANTOS, I. **O Psicólogo na Administração de Recursos Humanos (ARH).** Disponível em: <<http://www.artigonal.com/psicologiaauto-ajuda-artigos/o-psicologo-na-administracao-de-recursos-humanos-arh-4468407.html/>>. Acessado em 24 de Mar de 2011.

SOBREIRA DE MIRANDA, B. A. **Introdução à Psicologia Organizacional.** Disponível em: <<https://psicologado.com/atuacao/psicologia-organizacional/introducao-a-psicologia-organizacional>>. Acessado em: 2000.