

Editorial rPOT - Nº 2 /2008

Disponibilizar o número dois do volume oito da RPOT em formato digital se reveste de um significado histórico especial. Apesar de a revista já se encontrar indexada nas bases de dados ULRICH's e GOOGLE ACADÊMICO, tal fato configura a periodicidade atualizada da Revista, qualidade considerada imprescindível para o propósito de sua indexação em outras bases de dados, como PEPSIC, LILACS, SCIELO e PSYCINFO, todas consideradas de alta visibilidade e relevância no cenário acadêmico nacional e internacional.

O cumprimento dessa importante e estratégica etapa, somado ao alcance de outras não menos essenciais e consolidadas – como a edição em meio digital e a melhoria da qualidade dos artigos publicados – endereça a RPOT para se classificar, em breve (é o que desejamos e buscamos), em estrato indicativo da qualidade A1, conforme o QUALIS, conjunto de procedimentos utilizados pela Capes para estratificação da qualidade da produção intelectual dos programas de pós-graduação. Essa é a nossa visão de futuro!

A lacuna existente entre o que somos e o que desejamos ser constitui o princípio que nos move, de modo criativo, ao patamar da excelência. Com tal propósito, temos sistematicamente nos reunido em encontros virtuais para tomar decisões sempre embasadas no princípio da melhoria contínua da Revista. Desses encontros participam os editores e assistentes editoriais de Brasília, Salvador e Florianópolis. Também reiteramos a importância da colaboração de todos os interessados para o êxito deste importante veículo de comunicação em Psicologia Organizacional e do Trabalho. Entre eles, destacamos os autores, os leitores, os avaliadores dos artigos submetidos e os membros da diretoria da Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho (SBPOT). A expectativa que temos é a de que tais contribuições ajudem, de modo claro e objetivo, na melhoria contínua da Revista, em seus diversos aspectos.

Conforme já mencionado, nesta edição, que caracteriza a atualização dos números da Revista, estão sendo disponibilizados oito artigos e uma resenha que contemplam diversos temas inerentes ao campo de conhecimento da Psicologia

Organizacional e do Trabalho, os quais, de modo direto ou indireto, se encontram relacionados. Tais artigos e a resenha se encontram dispostos em blocos organizados por afinidade temática, descritos a seguir.

Nos primeiros dois artigos – que integram o bloco *gestão e estratégia* –, os temas abordados são gestão, modelos mentais e estratégias de cooperação entre organizações de trabalho. No primeiro, de autoria de Alejandro Echeverría Vasquez, Pablo Melono, Luis Leopold e José Carlos Zanelli, o objetivo foi o de identificar modelos mentais e práticas vinculadas à gestão da inovação professadas por dirigentes do setor de tecnologia da informação de Montevideu. Os resultados obtidos por meio desse estudo demonstraram que a capacidade de inovação dos gestores está relacionada aos seus modelos mentais referentes a esse conceito. A relação estabelecida pelos autores entre modelos mentais e inovação, nas organizações de trabalho, remete a uma importante questão da atualidade: a adoção de um sentido aplicado às ideias – produtos do processo criativo e da visão de mundo de seus protagonistas –, processo vital à sobrevivência e à expansão das organizações contemporâneas. O outro artigo, de autoria de Geovane Costa Corrêa e Narbal Silva, objetivou identificar as características do processo de implementação de estratégias cooperativas, com o intuito de revelar as principais interações comportamentais nele presentes. As descobertas do estudo evidenciaram a produção de resultados insatisfatórios nas relações entre as organizações participantes, a predominância de objetivos vagos, de um processo de comunicação inadequado e a existência de poucos procedimentos conjuntos de resolução de problemas. O estudo, entre outros aspectos, ressalta os efeitos das deficiências de aprendizagem na construção de processos de planejamento efetivos nas organizações de trabalho, fator que muito contribui para o processo degenerativo da estrutura e dos processos organizacionais.

O bloco seguinte, denominado *processos psicossociais nas organizações de trabalho*, é constituído pelo terceiro, quarto e quinto artigos, que contemplam os seguintes temas: poder, conflito intragrupal, comprometimento, diversidade, equipes de trabalho, liderança e mudança organizacional. No terceiro artigo, de autoria de Vanessa da Fonseca Guimarães e Maria do Carmo Fernandes Martins, o objetivo foi o de testar a capacidade de predição das bases de poder do supervisor, com a análise dos tipos de conflitos intragrupais percebidos na equipe de trabalho sobre o comprometimento afetivo e com a equipe de trabalho. Os resultados obtidos indicaram que a base de poder de recompensa e o conflito de relacionamento explicam 30% da variância de comprometimento afetivo com a equipe. Além disso, os resultados também demonstraram que base de poder de perícia e conflito de relacionamento explicaram 24% do comprometimento afetivo do funcionário. Estudos a respeito do comprometimento são sempre bem vindos, aos se levar em conta as transformações existentes no trabalho, as quais,

na atualidade, têm impactado sobremaneira os múltiplos vínculos existentes entre funcionários e gestores nas organizações. O quarto trabalho, de autoria de Kátia Elizabeth Puente-Palacios, Juliana Seidl e Rafael Almeida Dutra da Silva, tem como propósito compreender o efeito da diversidade na satisfação dos participantes de uma equipe de trabalho. Os resultados obtidos demonstraram que os participantes, ao acreditarem que são diferentes dos seus colegas, encontram-se menos satisfeitos com o trabalho em equipe do que aqueles que, de fato, são diferentes em função da idade cronológica. Trabalhos realizados a respeito de comportamentos em equipes de trabalho são relevantes, tendo-se em vista a importância desse fenômeno coletivo para a longevidade das organizações contemporâneas. No quinto artigo, elaborado por Cristina Lyra Couto-de-Souza e Patrícia Amélia Tomei, foi analisado o impacto do estilo de liderança transacional sobre um processo de mudança transformacional intencional. Os resultados obtidos demonstraram que a liderança do tipo transacional, cujo foco é o trabalho padronizado e as tarefas orientadas, gerou consequências restritivas ao alcance dos objetivos inicialmente pretendidos com a mudança. Estudos dessa natureza alertam sobre a relevância da avaliação dos estilos de liderança predominantes numa organização, no sentido de fornecerem, ou não, suporte às mudanças pretendidas. Tal contribuição, por exemplo, é essencial para uma melhor compreensão dos motivos da resistência às mudanças.

Por fim, no sexto, sétimo e oitavo artigos, o olhar recai sobre o campo de conhecimento pertinente às *interfaces entre políticas e práticas de gestão de pessoas e o comportamento humano nas organizações de trabalho*. Nesse bloco, são examinados os seguintes temas: entrevistas de seleção, carreira e empregabilidade. No sexto artigo, assinado por Maria Emília Barroso de Oliveira Araújo e Ronaldo Pilati, o objetivo foi o de descrever, por meio de estudo teórico, a relação entre gerenciamento da impressão e validade das entrevistas de seleção. Nas descobertas feitas pelos autores, foi demonstrado que quanto maior o efeito do gerenciamento da impressão, por parte dos selecionadores, menor é a validade do critério utilizado na realização da entrevista. A importância desse estudo, entre outros aspectos, reside no fato de que, com base nos resultados nele obtidos, os autores alertam para a atenção que se faz necessária a respeito da validade de entrevistas em contextos de seleção de pessoas. O sétimo artigo, cujos autores são Helena Karla Barbosa de Lima, Anísio José da Silva Araújo e Carla Sabrina Antloga, teve como objetivo investigar a influência da atividade dos vendedores que trabalham em *shoppings centers* na saúde desses trabalhadores. Os resultados indicam que essa atividade é caracterizada por regras geradoras de pressões, as quais, não raro, ocasionam estresse e competição destrutiva. Nessas circunstâncias, o que parece predominar é o sofrimento psíquico dos trabalhadores. A contribuição de estudos

| 3

desse tipo reside no alerta sobre atividades que, a depender de como se estruturam, geram expectativas, não raro além da capacidade de desempenho dos seus ocupantes, os quais, por sua vez, ao tentarem atendê-las, correm riscos de adoecimento físico e psíquico. Estudos desse tipo também ajudam na compreensão das relações entre bem estar no trabalho e qualidade de produtos e serviços gerados. Para finalizar esse bloco de artigos, no estudo de Keli Cristrina de Lara Campo, Vânia Franciscon Vieira, Ana Paula de Camargo, Araci Scheguschewski, Fabiana Torres Tavares, Nayane Martoni Piovezan e Sany Robert Alkschbirs, foram focadas as relações entre competências consideradas importantes e dificuldades percebidas pelos gestores de recursos humanos quando da contratação de pessoas nas organizações. Os resultados demonstraram que o momento da entrevista representa a maior dificuldade no processo seletivo. Além disso, os dados obtidos também evidenciaram que a dificuldade para encontrar candidatos com experiência e competência técnica representa grande limitação. Uma das contribuições importantes relacionadas ao tema está no fato de ele proporcionar reflexões a respeito do desemprego e da empregabilidade no mundo atual do trabalho.

4 | Também integra esta edição a resenha elaborada por Sônia Maria Guedes Gondim do livro *Assédio Moral no Trabalho* de Maria Esther Freitas, Roberto Heloani e Margarida Barreto. A autora é enfática ao considerar esse livro essencial à dissipação de dúvidas conceituais a respeito de assédio moral. Além disso, ressalta que as informações nele veiculadas são substanciais para estudantes, trabalhadores, docentes e pesquisadores interessados no tema. A referida resenha, além de motivar o leitor a pensar mais profundamente sobre o assunto, incentiva a realização de pesquisas, no âmbito de um tema específico, o da gestão de pessoas. Além disso, disponibiliza indicações introdutórias que subsidiam a compreensão do assunto e de fontes de pesquisa que permitem maior aprofundamento do tema.

Para finalizar, desejamos manifestar, em especial, os nossos sinceros agradecimentos aos membros da diretoria da Associação Brasileira de Psicologia (SBPOT), que têm apoiado a *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho* (RPOT) não apenas com auxílio financeiro, mas, principalmente, com recomendações que sempre tiveram o intuito de aprimorar a qualidade da Revista.

Narbal Silva (UFSC)
Editor geral da RPOT