



**Universidade Norte do Paraná**

---

SISTEMA DE ENSINO PRESENCIAL CONECTADO  
BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

MANOEL ROSA DOS SANTOS

**PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL**

**A importância da Psicologia Organizacional na Gestão das Organizações**

---

SANTA LUZ  
2010

MANOEL ROSA DOS SANTOS

**PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL**

**A importância da Psicologia Organizacional na Gestão das Organizações**

Trabalho apresentado à disciplina **Psicologia Organizacional do Curso Bacharelado em Administração** da Universidade Norte do Paraná - UNOPAR

Orientadora: Professora. Sara Maria de Melo Elgennen

SANTA LUZ  
2010

# SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO .....</b>	<b>3</b>
<b>2. DESENVOLVIMENTO .....</b>	<b>4</b>
2.1. MOTIVAÇÃO;	
2.2. ESTRESSE;	
2.3. LIDERANÇA;	
2.4. PODER;	
2.5. CONFLITO;	
2.6. CULTURA ORGANIZACIONAL;	
2.7. CLIMA ORGANIZACIONAL.	
<b>3. CONCLUSÃO .....</b>	<b>7</b>
<b>4. REFERÊNCIAS.....</b>	<b>8</b>

## 1. INTRODUÇÃO

Subsídios da psicologia apertados na empresa. Entretanto, a seriedade vai bem além. Também percebermos o que é psicologia organizacional, é importante que se apresente a opinião de trabalho.

Com esse pretexto, as empresas conjuntura ininterruptamente na procurar de virtudes que gerem aos seus colaboradores, com a finalidade de harmonizar um melhor ambiente organizacional e desempenho de seus profissionais.

Por ser um procedimento responsável pela amplitude, gerência e perseverança dos empenhos para a abrangência das metas, a motivação se girou basicamente para as organizações. Distinguir meios de manter as equipes motivadas a desempenhar seu trabalho é buscar qualidade, sucesso e lucratividade.

Devido a estes fatores de intensificação da aglomeração e do ritmo rápido das modificações no mercado de trabalho, é fundamental para o sucesso de qualquer organização ter colaboradores com objetivo de obter metas para que os resultados esperados e planejados sejam ultrapassados com disposição e contentamento.

Só posteriormente de se distinguirem as fontes de motivação dos trabalhadores é que se podem almejar ganhos suplementares, efetuando uma gestão ativa, pois o sucesso de uma organização abrange, sem dúvida, o nível de motivação de seus colaboradores.

## **2. DESENVOLVIMENTO**

### **2.1. Motivação;**

A motivação na esfera organizacional permanece alistada à característica de atuação e valores de seus contribuintes, instituírem a força motriz para chegar aos frutos almejados.

Com o aparecimento da globalização e progresso tecnológico, aumentou a concorrência em meio a as empresas, custos de contrato, treinamentos e procedimento de automatização industrial, a cobrança do melhor atuação de seus colaboradores está cada vez maior.

### **2.2. Estresse;**

O termo estresse está cada vez mais unido à expressão trabalho. Os trabalhadores, a maior parte deles, trabalha com muita pressão. Trabalham com pressão, pois o negócio está cada vez mais competidor e tudo deve ser entregue no prazo determinado para cultivar clientes. Muitos praticam o serviço aonde necessitaria ter duas ou mais pessoas para auxiliar. O indivíduo trabalha o dobro e muitas vezes não é aperfeiçoado financeiramente ou até mesmo com elogios. Todos nós somos estimulados com elogios, todos precisam ser admirados, uma expressão já é necessária para nos notarmos motivados. O estresse pode ser poupado, mas é lógico que ficar dependente de fatores externos para livrar se inteiramente dessa moléstia, mas tudo dar início com o psicológico e capacidade de reflexão de cada um. Alguns exemplos de como combater e acautelar o estresse são: refletir sucessivamente antes de falar e não falar tudo o que pensar ser sempre objetivo, repousar bem, e o fundamental de todos que é trabalhar na empresa e tranqüilizar em casa.

### **2.3. Liderança;**

Liderança? Para dar início, uma liderança é alguém que entusiasma os outros a alcançar metas. Quanto maior o número de seguidores, conseqüentemente maior será a autoridade. E quanto mais próspera a concretização de metas importantes, logo mais interessa a liderança. Mas devem-se procurar, além dessa aceção simples para se apreender o estímulo e a perplexidade, que os seguidores confiado e estudiosos da liderança sentem quando apresentam com um grande líder

em ação, bem como perceber o que os líderes das organizações verdadeiramente praticam, ou o que é imprescindível para entrar no "Hall of Fame" da Inspetoria Abastança no quesito liderança. Líderes extraordinários apresentam visão. Administram indivíduos e organizações em gerências que sozinhas não professariam. Podem disseminar iniciativa, desenvolver culturas organizacionais, ganhar ações ou desvirtuar o sentido da ocorrência. São estrategistas que capturam ensejos que outros deixam de compreender, mas do mesmo modo são detalhistas estáticos - atenciosos às pequenos fatos essenciais que possa alcançar ou destruir o maior dos planos.

#### **2.4. Poder;**

Profissionais apropriados para liderar, de desempenhar influência sobre as pessoas, fazem o diferencial para muitas organizações. É uma atividade que, se bem desenvolvida, conserva a saúde das relações entre os indivíduos. Por isso, é muito respeitável essa cautela oferecida aos fundamentos da psicologia.

#### **2.5. Conflito;**

Os conflitos acontecem por pretextos tipo competição em meio a as pessoas, por soluções disponíveis, mas insignificantes; pelo desacordo de alvos entre as partes; e pelas tentativas de autonomia ou libertação de um indivíduo em inclusão a outra, de tal modo como podem ser atendidos como fontes de conflito: direitos não acatados ou não tomados; transformações exteriores seguidas por tensões, angústias e temor; batalha pelo poder; necessidade de status almeja o êxito econômico; monopólio de terceiros (manipulação); necessidades individuais não consentidas; perspectivas não atendida; deficiências de conhecimento, período e tecnologia; insuficiência de recursos; distinguidas diferenças culturais e individuais; desacordo e metas; tentativa de autonomia; anseios não expressas/ impróprias; obrigatoriedade de acordo; meio-ambiente adverso e convencionalismos.

#### **2.6. Cultura organizacional;**

A cultura organizacional tem uma respeitável função no funcionamento das empresas. A finalidade deste trabalho é atingir uma revisão de literatura do construto cultura organizacional. Considera-se de extrema importância o estudo da opinião cultura organizacional para que Psicólogos que trabalham possam obter uma noção

da revisão de literatura de cultura organizacional sob a expectativa de vários autores, bem como para a concepção do ambiente empresarial no qual estão introduzidos.

## **2.7. Clima organizacional.**

É a atributo do ambiente dentro da organização, ou seja, é a influência do aspecto ambiental originar a motivação dos participantes. Este entusiasmo o nível emocional das pessoas e é por elas influenciado. O clima organizacional fazer jus a ênfase, pois se faz como um fantástico canal de transmissão entre os níveis organizacionais mais altos e os demais viventes na organização e ajuda a propor as astúcias e os sentimentos das pessoas com relação à mesma, ao grupo, e às ocupações que estão submergidas. Vale analisar que, nem sempre a viabilidade de um canal de escuta dos colaboradores demonstra a circunstância válida dos mesmos dentro do ambiente, pois o clima está categoricamente unido a caráter como o colaborador entende a organização com a sua cultura, suas etiquetas, seus usos e atitude, como ele explica tudo isso e como ele reage, de caráter prático ou negativamente a essa explanação.

### **3. CONCLUSÃO**

#### **Como a Psicologia Organizacional contribui na gestão das organizações?**

Enquanto psicóloga, proporciona certa preocupação com o atualizado aspecto da atuação do psicólogo organizacional e com o destino de nosso serviço nesse domínio. Compreendo que não continuamos distinguindo a lutar pelo nosso espaço nas organizações e que ele incidir em cada vez mais, tomar por profissionais de distintos campos de conhecimento, como os administradores, economistas e sociólogos, entre outros. Confio que este fato é decorrente da atuação do psicólogo organizacional, além disso, ficar extremamente volvido ao recrutamento e preferência, a aplicação de análise psicológica e à diligente de grupo, bem como do psicólogo não ter clareza do seu atual ação nas organizações.

O valor da psicologia organizacional não pode ser qualificado e descontextualizado do ambiente onde a organização está inserida. Ela necessita agir como uns Recursos Humanos e desenvolver agilidades que completem as deficiências das organizações e o assessore a tornarem-se concorrentes e a permanecer a existir nesse comércio globalizado, onde o essencial humano e a particularidade total são os contextos chaves para o sucesso organizacional. Nessa acepção, a papel da psicologia organizacional é fundamental para conseguir níveis fantásticos de distinção por toda a organização.

#### 4. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ELGENNENI SARA MARIA DE MELO

Psicologia organizacional: administração III / Sara Maria de Melo Elgenneni – São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.

SPECTOR, Paul E. **Psicologia nas organizações**. São Paulo, 2ª Edição, Saraiva, 2002.

ZANELLI, JC; BORGES – ANDRADE, J.E. BASTOS, A.V.B. (org.) **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004.