

Editorial

O trabalho é uma dimensão fundamental da vida. É uma das principais tarefas desenvolvimentais do adulto, influenciando a forma como os indivíduos pensam acerca de si mesmos e o valor que associam à sua vida (Böckerman, Bryson, & Ilmakunnas, 2012). Este primeiro volume temático na área da Psicologia das Organizações publicado pela Revista de Psicologia, Educação e Saúde ou Revista E-Psi, adota o título “Contextos organizacionais e desenvolvimento humano” e está organizado em duas partes. A Parte I é publicada no ano que agora termina (2016); a Parte II será publicada em 2017.

Este projeto assume o trabalho enquanto elemento central da existência humana e procura abordar diferentes aspectos associados a este contexto de vida. Propõe-se olhar para o contexto de trabalho enquanto um espaço onde o ser humano “é” e pode desenvolver-se, face a um conjunto de forças impulsoras e restritivas ao desenvolvimento das pessoas nas organizações e das próprias organizações. Guiando-nos por esta premissa chave, iniciamos a primeira parte deste volume temático com um artigo que foca os contributos da teoria da vinculação para o entendimento do *self* em contexto organizacional (Artigo 1: CATARINA BRANDÃO, JOSÉ MIGUEZ, & UNA McCLUSKEY). Neste artigo os autores entendem que as dinâmicas que se desenvolvem entre líderes e seguidores reflectem a transferência de experiências vivenciadas por cada um, numa perspectiva desenvolvimental. Baseando-se nos resultados obtidos num programa desenvolvimental elaborado a partir de premissas subjacentes à Teoria da partilha exploratória de interesses baseada na Vinculação (TABEIS) e do conceito de Ajustamento Empático Orientado para Objectivos (*Goal Corrected Empathic Attunement*), os autores demonstram a importância de reduzir a activação do sistema medo em contexto organizacional e regular a vitalidade dos indivíduos, permitindo que trabalhadores e líderes possam explorar e criar, garantindo o seu bem-estar e sentido de competência, beneficiando as organizações. Os autores apontam ferramentas e estratégias que líderes e formadores podem mobilizar no sentido de promover aprendizagem e mudança, alcançando-se um trabalho colaborativo com bem-estar e criatividade.

As questões da liderança continuam a ser abordadas no artigo seguinte (Artigo 2: HELENA ALFAIATE, & JOANA VIEIRA DOS SANTOS), enfatizando a liderança ética, através da tomada de decisão partilhada, do reforço e de um estilo de comunicação two-way, tendo por base características como a honestidade, a confiança ou a justiça. O estilo de liderança ético é entendido como promotor de consequências positivas para todo o ambiente organizacional, emergindo efeitos positivos nas atitudes e nos comportamentos dos colaboradores e no desempenho organizacional. Simultaneamente, é observado o marketing interno, *como* instrumento de gestão que mais se coaduna à gestão do capital humano, tendo em consideração que promove a satisfação das necessidades dos colaboradores com o intuito de estimular o empenhamento organizacional e a satisfação de clientes externos.

O conceito de segurança no contexto de trabalho e da importância dos trabalhadores perceberem que existe abertura na organização para se falar sobre dificuldades sentidas e sobre o erro sem receio de se ser alvo de julgamentos e sofrer consequências negativas, nomeadamente, ao nível da carreira, são recuperadas no terceiro artigo (Artigo 3: MARGARIDA PEDRO, LUÍS CURRAL, CATARINA GOMES, & PEDRO MARQUES-QUINTEIRO). Os autores estudam o papel mediador desta variável na relação entre a amabilidade (um traço da personalidade) e o *work engagement*, uma variável cada vez mais presente na literatura da Psicologia das Organizações, dada a sua importância para o bem-estar dos indivíduos e o desempenho organizacional.

Os dois artigos seguintes focam a cultura organizacional, constructo estrutural no âmbito das organizações, com contributos explicativos para as dinâmicas das próprias organizações, bem como atitudes e os comportamentos dos ativos humanos. O quarto artigo (Artigo 4: LUÍS FERREIRA, TERESA REBELO, PAULO RENATO LOURENÇO, & ISABEL DÓRDIO DIMAS) parte da premissa de que uma cultura organizacional direcionada para a aprendizagem constitui uma vantagem competitiva. O estudo permite reiterar empiricamente que a cultura de aprendizagem contribui positivamente para a explicação da satisfação profissional e do bem-estar afetivo. Os autores trabalham um conceito bastante robusto em termos conceptuais, Cultura Organizacional, no entanto, a abordagem em termos de Cultura de Aprendizagem, em Portugal, ainda carece de estudos. Esta parece facilitar o desempenho individual dos colaboradores e, conseqüentemente, contribuir para o sucesso da organização, como um todo. Os autores inferem ainda que a orientação cultural para a aprendizagem pode reduzir a propensão para a experiência de emoções negativas.

O volume conclui-se com um artigo que considera a relação entre práticas de gestão de recursos humanos e a qualidade da relação de emprego (Artigo 6: ANA VELOSO, HUGO ROQUE, & ANA TERESA FERREIRA). Os autores seleccionam quatro indicadores da qualidade da relação de emprego dos profissionais de saúde no sector público português, observando em que medida é que esses indicadores variam em função da percepção de duas das práticas de gestão de recursos humanos (GRH) mais comuns nas organizações: recrutamento e selecção e formação e desenvolvimento. Observam que as novas formas organizacionais dos Centros de Saúde em Portugal investem nessas práticas, com uma maior participação dos trabalhadores, que se envolvem no desenho e na aplicação de práticas de gestão de recursos humanos. O artigo contribui para o conhecimento sobre o impacto das reformas associadas ao movimento do *New Public Management* nos trabalhadores (uma área ainda pouco desenvolvida) e as especificidades do contexto da Administração Pública, neste caso a Portuguesa, contribuindo assim para o conhecimento deste importante sector de actividade em Portugal.

Em jeito de conclusão, sublinhamos que o volume foi organizado privilegiando uma abordagem “positiva”, no sentido em que procuramos considerar forças impulsoras ao desenvolvimento e bem-estar do indivíduo em contexto de trabalho e/ou em relação a este. Ou seja, características e fenómenos que influenciam o comportamento do indivíduo em contexto de trabalho ou para além do trabalho, mas em relação com este. Consideramos

igualmente forças restritivas ao desenvolvimento e bem-estar. As mudanças que o mundo contemporâneo coloca ao ser humano, nomeadamente no que se refere ao trabalho, realçam a importância da Psicologia das Organizações, sublinhando a pertinência deste número temático. Estamos certos que se traduzirá num contributo relevante para a divulgação da investigação que vem sendo produzida em Portugal nesta área. Parafrazeando um ícone no negócio da magia, *não é a magia que faz com que funcione, é a forma como funcionamos que o torna mágico* (Lee Cockrell – vice-presidente executivo de operações no *Walt Disney World*). Esperamos que este número temático fomente reflexões e permita pistas para outras investigações, na certeza de que não conseguiremos ser felizes se formos infelizes no trabalho. Logo, precisamos do esforço de todos e de cada um para o desenvolvimento desta área científica em Portugal.

Catarina Brandão

Universidade do Porto

Joana Vieira dos Santos

Universidade do Algarve

Joaquim Coimbra

Universidade do Porto