



Editorial:

Contextos organizacionais e desenvolvimento humano II

Joana Vieira dos Santos¹, Catarina Brandão², & Joaquim Luís Coimbra²

Copyright © 2020.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License 3.0 (CC BY-NC-ND).

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/>



Open Access

¹ Universidade do Algarve.

² Universidade do Porto.

Este segundo volume temático na área da Psicologia das Organizações, publicado pela Revista E-Psi, adota o título “Contextos organizacionais e desenvolvimento humano II” e vem na sequência do anterior, publicado no último trimestre do ano de 2016.

Mais uma vez, propomo-nos, através do contributo de diferentes autores, analisar se e até que ponto o contexto de trabalho, enquanto um dos *settings* existenciais, representa um espaço no qual o indivíduo é, está, se desenvolve, se constrói e pode ou não se tornar a melhor versão de si próprio. Ao analisarmos diferentes ângulos do comportamento humano neste contexto, podemos contribuir para o bem-estar e para a promoção da eficácia e da eficiência do desempenho individual e organizacional.

Na atual conjuntura económica e social, caracterizada pelo rescaldo da recente crise financeira e económica e das suas sequelas políticas e culturais, o primeiro artigo (**Artigo 1: Sousa-Ribeiro, Sverke, & Coimbra**) investiga em que medida o envolvimento em atividades pessoalmente significativas por desempregados seniores contribui para o seu bem-estar e quais os processos subjacentes a esta associação. Este estudo, suportado no modelo de privação dos benefícios latentes do trabalho e no contributo de dimensões ecológicas propostas pelo assim-designado modelo “vitamina”, pode, através dos resultados obtidos, contribuir com indicadores para o desenho de políticas e intervenções que visem contribuir para que o desemprego constitua uma experiência menos negativa ao nível psicológico.

As questões da promoção da saúde psicológica são focadas no artigo seguinte (**Artigo 2: Ferreira-Oliveira & Carlotto**). Este estudo, quantitativo, pretende centrar-se na relação entre confiança organizacional e gestão de recursos humanos nos professores universitários, associando estes constructos a indicadores de saúde, como o stress ocupacional e o *burnout*. Assim, a gestão de recursos humanos e a confiança organizacional parecem, desejavelmente, dever ser integradas no delineamento de estratégias de gestão organizacional universitária.

Além dos desafios do contexto de trabalho (e.g., globalização; intensificação do ritmo de trabalho, automação...), per se, nos últimos tempos têm ocorrido diversas mudanças societárias (e.g., aumento de famílias monoparentais ou de casais de dupla carreira, a independência familiar tardia dos “adultos-emergentes”, entre outras), que podem influenciar o equilíbrio entre o trabalho e as restantes esferas da vida do indivíduo. O terceiro estudo (**Artigo 3: Silva, E. Gonçalves, & D. Costa**) pretende contribuir para a caracterização do Conflito Trabalho-Família (CTF) e do Conflito Família-Trabalho (CFT) – e, ainda, para a discussão em redor das designadas Práticas de Conciliação Trabalho-Família (PCTF).

O artigo seguinte (**Artigo 4: Santos, Quaresma, G. Gonçalves, & Brandão**) versa a integração de alguns princípios da Psicologia Positiva para fazer face à desmotivação e insatisfação dos colaboradores. Nas organizações que se inscrevem na perspetiva da psicologia positiva parece que indivíduos desenvolvem vínculos positivos com a organização e com o trabalho que desempenham. Assim, este estudo procura analisar as práticas organizacionais virtuosas e os efeitos destas na perceção de suporte organizacional e na satisfação profissional

De forma a podermos analisar os diferentes domínios, são imperiosas medidas adaptadas e validadas para o contexto português, i.e., instrumentos de avaliação com atributos metrológicos estudados. A parte final do volume integra estudos de construção e validação (**Artigo 5: Henriques, Keating, Veloso, & R. Costa**) e adaptação para a população portuguesa (**Artigo 6: Almiro & Ferreira**) de indicadores psicológicos e psicossociais essenciais para este domínio. Assim, o quinto artigo refere-se à construção e validação de uma escala de mensuração dos fatores associados à confiança, nas relações de outsourcing estabelecidas na área da gestão de recursos humanos. A escala desenvolvida mostrou-se válida e fidedigna em contexto português e poderá ser fundamental para uso nas organizações como forma de determinar a confiança inter-organizacional. Por sua vez, o sexto artigo desenvolve a versão portuguesa do Questionário de Personalidade de Eysenck – Forma Revista (EPQ-R) para o contexto industrial português. Para a Psicologia do Trabalho e das Organizações, a avaliação da personalidade possui um papel proeminente, abrangendo tópicos como a utilidade da avaliação da personalidade em processos de recrutamento e seleção, ou a relação entre personalidade e comportamento organizacional.

Nestes dois volumes temáticos procurámos, sobretudo, criar espaço para a disseminação de investigação relevante para o conhecimento sobre as características e os fenómenos que influenciam o comportamento do indivíduo em contexto de trabalho ou para além do trabalho, mas em relação com ele. Esperamos que este número temático fomente reflexões e permita pistas para outras investigações, no questionamento da crença de que não conseguiremos ser felizes, se formos infelizes no trabalho. Logo, é com otimismo que esperamos o contributo de todos e de cada um para o crescimento, desenvolvimento e relevância social desta área científica em Portugal.