

Rigor e Relevância: que papel num modelo de referência para a Psicologia das Organizações, do Trabalho e dos Recursos Humanos?

Duarte Gomes¹ & Teresa Antunes²

A formação em Psicologia, e de um modo mais específico em Psicologia das Organizações, do Trabalho e dos Recursos Humanos, é objecto de reflexão neste artigo. Um modelo de referência para a mesma é aqui apresentado, sendo dada particular saliência a duas das suas características: rigor e relevância. Neste contexto, é ainda discutida a ligação entre formação científica e desempenho profissional

PALAVRAS-CHAVE: rigor e relevância, psicologia das organizações, do trabalho e dos recursos humanos, modelo de referência, formação científica e prática profissional.

1. Introdução

A Psicologia das Organizações, do Trabalho e dos Recursos Humanos é uma área de especialização da Psicologia que se encontra numa fase de expansão no contexto europeu, importando compreender o sentido da sua evolução e realçar o contributo que o conhecimento que ela gera pode dar para melhorar a eficácia das organizações e aumentar o bem-estar e a realização de quem nelas trabalha. Apontar uma via de desenvolvimento e explicitar alguns dos desafios que actualmente enfrenta a teoria e a prática, a investigação e a intervenção, o ensino e o exercício profissional da Psicologia nesta área constituem objectivos centrais do presente artigo. A participação num mestrado europeu da especialidade (Work, Organizational and Personnel Psychology – Erasmus Mundus WOP-P) e a necessidade aí sentida de construir uma referência comum facilitam esta tarefa. Na base deste mestrado está um modelo elaborado pela ENOP (European Network of Work and Organizational Psychologists). Tendo em vista a compreensão deste mesmo modelo, algumas considerações breves em torno do mesmo merecem ser aqui efectuadas. Por um lado, realçar alguns aspectos do contexto europeu

1 Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, Universidade de Coimbra - duarte.gomes@fpce.uc.pt

2 Universidade de Coimbra

considerados necessários a uma abordagem do próprio modelo. Por outro, posicionar a Psicologia das Organizações, do Trabalho e dos Recursos Humanos e seu desenvolvimento dentro de tal contexto. E porque o que acabámos de afirmar se insere num contexto mais vasto que influencia qualquer prática da Psicologia, sua expressão e capacidade de intervenção, relacioná-lo-emos com o que na literatura da especialidade vem sendo referido como *scientist-practitioner*. A este propósito realçaremos a importância do rigor e da relevância e assinalaremos algumas das suas implicações.

2. Contexto e Desafios

A necessidade de integrar teoria e prática, investigação e intervenção, há muito que vem sendo salientada por diversos autores (e.g., Dunnette, 1990; Hodgkinson & Herriot, 2002; Jex & Britt, 2008). Este aspecto ficou expresso com clareza nas seguintes palavras de Dunnette (1990, p. 2): “(...) advances in industrial and organizational psychology must come from both scientists and practitioners and, in particular, from those who successfully blend both science and practice”.

O desafio aqui colocado permanece actual e por isso o presente artigo dedicarlhe-á especial atenção, ao mesmo tempo que salientará a necessidade de criar um modelo que harmonize, sem ignorar as diferenças, os currículos existentes no espaço europeu, de forma a facilitar a mobilidade e a cooperação, o que, por sua vez, irá enriquecer e facilitar o desenvolvimento desta área disciplinar.

No que diz respeito à relação entre investigação e intervenção, a questão que se coloca é se ciência e prática estão de tal forma interligadas que os sucessos de uma têm impacto na outra, ou se, em vez disso, os objectivos que uma e outra prosseguem, os critérios usados para avaliar cada uma delas, as pressões a que ambas estão submetidas, assim como as trajectórias para que são empurradas pelos sistemas de recompensa em vigor, não acabarão por levar ao seu afastamento progressivo, ao ponto de a comunicação entre ambas se tornar num “diálogo de surdos” e de se posicionarem em campos opostos (Dunnette, 1990).

Anderson, Herriot e Hodgkinson (2001) alertam para a lacuna que é evidente existir entre os investigadores e os profissionais da área da psicologia das organizações e do trabalho, acrescentando que o fosso que vai sendo cavado poderá vir a constituir-se como um dos maiores problemas da área, podendo mesmo levar à sua extinção. Segundo estes autores, existem quatro formas de criar conhecimento (vide fig. 1), distinguindo-se pela diferente importância que dão a aspectos referentes à investigação e à prática.

		Rigor	
		Baixo	Alto
Relevância	Alta	Ciência Popular	Ciência Pragmática
	Baixa	Ciência Trivial	Ciência Pedante

Figura 1. Tipologia de investigação em psicologia das organizações e do trabalho. Adaptado de Anderson et al. (2001).

Tendo como base a análise dos diferentes tipos de investigação, Anderson et al. (2001) defendem que o que designam por ciência pragmática deveria dominar a forma como se cria conhecimento na área, já que esta parte de questões que têm relevância prática e fá-lo com estudos robustos, dotados de rigor metodológico. Porém, o que se tem verificado é que muitos projectos de investigação são delineados por serem os mais oportunos numa dada altura (oportunidades de financiamento da investigação, por exemplo), porque se baseiam no que outros investigadores andam a estudar, no que os seus colegas valorizam ou no que quem avalia a investigação aprecia (Campbell, 1990). No seu artigo, Campbell (1990) reflecte sobre diversas falhas que geralmente são apontadas à psicologia das organizações e do trabalho, salientando que, de facto, uma das suas grandes vulnerabilidades é a grande quantidade de estudos realizados sem qualidade ou qualquer relevância social, assim como a falta dum orientação consensual ou dum paradigma que identifique de forma clara quais os objectivos que investigação e prática devem prosseguir, que diferencie esses objectivos e os compatibilize. No mesmo sentido, Hodgkinson e Herriot (2002), salientando a necessidade de ter em conta os diversos *stakeholders* envolvidos no processo para que seja reduzida a distância entre consultores e investigadores, alertam para o facto de grande parte das publicações científicas serem escritas como se os seus autores (investigadores) apenas tivessem outros investigadores como destinatários.

Relativamente à metodologia utilizada em estudos empíricos, Brutus, Gill e Duniewicz (2010) salientam algumas das limitações das investigações apresentadas em numerosas publicações científicas, numa análise efectuada a artigos de Psicologia das Organizações e do Trabalho, publicados entre 1995 e 2008. Entre outros aspectos, estes autores indicam ter encontrado em 36,2% dos artigos analisados limitações relativas à validade externa. Dada a importância

da generalização para a intervenção nas organizações, estes autores defendem que cabe aos investigadores examinar meticulosamente os trabalhos empíricos anteriormente realizados na sua área de investigação e só depois elaborar um plano e uma metodologia para o seu próprio estudo. Para além disso, os mesmos autores sustentam ser necessário ter em conta as necessidades prementes dos profissionais que se dedicam à intervenção nas organizações.

Face os avanços conseguidos, quer a nível conceptual e teórico quer a nível metodológico, importa que os profissionais da área acompanhem e saibam tirar proveito da investigação que vai sendo produzida e publicada. Segundo Roe (1995), este ponto é essencial. Por um lado, porque há maior pressão para serem encontradas soluções adequadas para os problemas dos clientes e, por outro, para que os próprios profissionais ganhem maior estatuto e aumentem a satisfação que retiram do seu trabalho. Contudo, um dos problemas com os quais investigadores e profissionais se debatem está associado às pressões, por um lado, vindas da academia sobre os investigadores, por outro, com origem nos clientes (organizações) sobre os profissionais (Anderson et al., 2001). Assim, enquanto os investigadores são pressionados para apresentarem publicações, os profissionais são pressionados para apresentarem soluções para os problemas que emergem na organização, tudo em curto prazo de tempo, o que não se consegue facilmente, quando nos situamos no plano da “ciência pragmática”. Os profissionais nas organizações têm um tempo limitado para pensarem em planeamento, já que os clientes procuram geralmente respostas rápidas e simples para os problemas identificados. Dunnette (1990) acrescenta que os clientes geralmente esperam que os psicólogos da área das organizações e do trabalho disponham de ferramentas ou técnicas simples que possam ser utilizadas para qualquer problema que surja na organização. Daí que Anderson et al. (2001) defendam que, para além de sensibilizar quem trabalha na área, é preciso também sensibilizar aqueles que influenciam o trabalho dos primeiros, mostrando como a longo prazo este tipo de investigações e intervenções terão consequências nefastas. Como, entre outros, assinalam Anderson et al. (2001), no caso das organizações existem diversas áreas que ficarão afectadas caso não haja sintonia entre elas: perda da capacidade de analisar claramente qual é o verdadeiro problema; impossibilidade de recorrer a registos de tentativas passadas de resolver a questão; impossibilidade de escolher ou desenvolver intervenções baseadas na teoria e investigação. Nesta linha, Dunnette (1990) sugere que se modifique, por exemplo, a forma como é avaliado o desempenho de especialistas da área que seguem uma carreira académica, já que as competências necessárias, como a) saber muitas coisas, b) desenvolver novo conhecimento, c) organizar o conhecimento já existente, d) difundir conhecimento, e) promover o uso de conhecimento, e f) servir a universidade e a comunidade, podem ser avaliadas para além da quantidade de publicações na área. Ainda segundo este

autor e na mesma linha de ideias, parece ser mais difícil modificar o sistema de recompensas para os profissionais do meio não académico. Por isso, sugere que seja aberto o debate para que clientes e psicólogos cheguem a um consenso do que realmente deve ser avaliado e que contribui para uma prática eficaz.

A eficácia do trabalho de quem se dedica à investigação e à intervenção nesta área – a par da imagem e estatuto, assim como da avaliação da qualidade dos serviços que presta – exige o envolvimento de outros *stakeholders* (Hodgkinson & Herriot, 2002), não podendo limitar-se a uma relação de produtores e consumidores, ou seja, apenas considerar quem investiga e publica, por um lado, e quem lê e consome o que é publicado, por outro (Cronin & Klimoski, 2011). De facto, pensar esta questão no quadro duma Psicologia e duma prática da mesma que procure afirmar-se pelo rigor e relevância, que se apresente como uma “knowledge-based profession” (Hodgkinson & Herriot, 2002) e que a sua intervenção possa ser qualificada como “evidence-based” (Briner & Rousseau, 2011), não pode significar, como sustentam Cronin e Klimoski (2011), a simples utilização de bons estudos realizados por investigadores da área. O próprio profissional terá de integrar o que esses estudos lhe dizem com a sua experiência e com a realidade da organização onde se encontra. Dito de outra forma, ele terá que tornar um conhecimento geral ou genérico daquele problema numa aplicação específica para a organização em que trabalha. E para o efeito, outros conhecimentos e outros actores são relevantes e deles poderá ou deverá socorrer-se se pretender ser eficaz. Limitar-se a dar resposta a pedidos, aceitar a definição do problema que a organização apresenta, assim como reduzir-se a aplicar ou apoiar-se cegamente em estudos já realizados sem capacidade para os analisar de forma crítica, constitui uma via incapaz de conduzir a um futuro promissor. Ser capaz de analisar a qualidade dos estudos realizados (o que pressupõe conhecimentos em metodologia e estatística) e acrescentar valor realizando estudos na organização onde se encontra corresponderá a um outro papel do psicólogo e implicará conhecimentos e competências em duas vertentes da sua formação: investigação e intervenção.

Porque a realidade organizacional é uma realidade socialmente construída onde a influência e o poder estão presentes e se expressam através de comportamentos que metaforicamente podem ser qualificados como “políticos” (Bartlett, 2011), onde a saliência dos vários stakeholders se faz sentir de forma não homogénea, delimita problemas que são resolúveis e constringe soluções que são aceitáveis (Carvalho & Gomes, 2011), a intervenção e a investigação não poderão deixar de ter em conta essa mesma realidade. E porque se trata de uma realidade política, importa reconhecer que no seu seio vigoram linguagens, símbolos e valores diferenciados, que os objectivos prosseguidos na prática do dia-a-dia nem sempre são convergentes e que os critérios utilizados para avaliar as acções aí empreendidas em muito estarão dependentes dos *stakeholders* tidos em conta. Neste contexto,

o conhecimento de quem são os interlocutores e de quais as linguagens a que recorrem é decisivo. A este propósito, Thayer, Wildman e Salas (2011) destacam a necessidade de recorrer a mais do que uma linguagem e a importância de saber “traduzir” linguagens quando está em questão a publicação do conhecimento científico e quando este se preocupa em integrar investigação e prática profissional. E porque este aspecto é importante para o desempenho dos psicólogos, a sua formação deverá tê-lo em conta. Nas palavras destes autores (Thayer et al., 2011, p. 33), será por isso fundamental “(...) to train students on the importance of translation between scientists and practitioners as well as techniques to do so”. Trata-se, pois, de proporcionar aos estudantes uma formação que valorize a vertente investigação, assim como a vertente intervenção; que contemple o conhecimento de natureza explicativa, tal como o conhecimento de natureza tecnológica; que proporcione a integração de teoria e prática e assuma a articulação de rigor e relevância. Assim enunciados, estes são objectivos que correspondem ao que o modelo de referência da ENOP propõe e defende. As acções desta rede europeia ganham relevância no momento em que nos debruçamos sobre estas questões, mas tocam também a questão da mobilidade, quer a nível de formação, quer a nível de empregabilidade (Roe, 2002).

3. Um Modelo de Referência

A ENOP (*European Network of Organizational and Work Psychologists*) foi criada na década de 80 com o objectivo de fomentar a cooperação entre professores, investigadores e profissionais da área da psicologia das organizações e do trabalho, tendo-se proposto elaborar um quadro de referência que permitisse fazer face aos novos desafios colocados pela integração da Europa (ENOP, 2000). Durante a década de 90, apresentou o que chamou um modelo de referência visando permitir a comparação de currículos de diferentes países europeus e, ao mesmo tempo, facilitar a mobilidade de professores e estudantes entre os países europeus (ENOP, 1998, 2000).

A despeito duma história europeia rica em contribuições significativas, a Psicologia das Organizações, do Trabalho e dos Recursos Humanos não possuía, até há pouco tempo, uma consciência da sua identidade (Peiró & Munduate, 1995), seja porque a capacidade de se organizar é relativamente recente e a afirmação da sua especificidade e das suas potencialidades nem sempre é realizada da forma mais eficaz (Roe, 1995), seja porque a criação de um quadro de referência suficientemente abrangente que permita que diferentes tradições científicas e profissionais europeias possam ser acolhidas sem necessitarem de anular diferenças não pode deixar de ter em conta a realidade que é a Europa, a sua história e o ritmo da sua construção (Gomes, 2011).

No decorrer da década de 80, a preocupação em construir uma identidade europeia para esta área da Psicologia, quer em termos de intervenção quer de investigação, originou um maior intercâmbio entre universidades e centros de investigação, assim como a convergência de esforços de representantes da área oriundos de diversos países do continente europeu. A própria criação da rede ENOP data dessa época, tendo desempenhado desde então um papel fundamental na construção e afirmação da referida identidade. Quando os seus esforços passaram a debruçar-se sobre o diagnóstico da situação da Psicologia das Organizações e do Trabalho, foi constatada uma grande diversidade em vários aspectos ou dimensões, tais como, a concentração em determinados temas de investigação em cada um dos países, a diferenciação no que toca à duração da formação e às estruturas curriculares em vigor em cada país, o mesmo acontecendo no que respeita à realidade do mercado de emprego, à legislação e ao controle sobre a formação e a intervenção profissional. Apesar da diversidade própria do contexto europeu e do peso de factores de natureza legal, histórica e política, assim como de constrangimentos económicos, sociais e culturais, a criação de uma rede e a crescente colaboração entre pessoas ligadas ao ensino, à investigação e à intervenção nesta área do conhecimento em muito contribuíram para tornar saliente a necessidade de avançar no processo europeu de convergência e de harmonização, no que respeita à Psicologia das Organizações, do Trabalho e dos Recursos Humanos.

A crescente mobilidade, o aumento da cooperação entre empresas de diversos países, a adopção de novas formas de parceria, entre outros factores, requerem uma Psicologia das Organizações, do Trabalho e dos Recursos Humanos que habilite os seus profissionais a dar resposta a exigências diversas que emergem no espaço europeu. Neste sentido, o reconhecimento de que esta área da Psicologia não se limita a aplicar ou a ser uma ciência aplicada, que no seio da mesma há investigação e produção teórica, para além de dispor de instrumentos ou ferramentas de diagnóstico e de intervenção específicos, contribui para o estreitamento de redes de cooperação no espaço europeu. Como defende Roe (1995), esta é uma área científica com o seu próprio corpo de conhecimentos, modelos, teorias e métodos. Deste reconhecimento e do movimento europeu a ele associado resultam avanços significativos para o ensino, a teoria, a investigação, a intervenção e a prática profissional.

O desenvolvimento dum modelo de referência e o estabelecimento de requisitos mínimos para a formação do psicólogo das organizações teve o seu início, como já referimos, no final da década de 80. Para a sua elaboração, a ENOP contou com a contribuição de especialistas de diversos países europeus (ENOP, 2005). Um esboço do modelo foi apresentado em 1993 durante o sexto congresso europeu da especialidade. Na sua origem esteve um trabalho de comparação entre a realidade da área em diferentes países e uma reflexão conjunta acerca dos resultados então obtidos. A primeira versão do modelo sofreu alterações

para acolher as sugestões vindas da parte de representantes de diversos países europeus e a sua versão revista foi estabelecida em 1994 durante o Simpósio da ENOP. O resultado final deste processo (que permanece em aberto), que envolveu uma parcela significativa de profissionais e de académicos de Psicologia das Organizações e do Trabalho, é um documento que estabelece os requisitos mínimos para a formação nesta área e que propõe um modelo de referência para a mesma. O propósito é que o mesmo sirva de guia para a avaliação e comparação, assim como facilite a introdução de mudanças nos currículos universitários dos diversos países da União Europeia.

O mencionado modelo consagra a distinção entre trabalho, organizações e recursos humanos, assim como distingue modelos explicativos de modelos de intervenção. Defende ainda a necessidade de esta área de especialização articular teoria e prática, investigação e intervenção, não devendo descurar o que, na formação, é relevante para o exercício da actividade profissional. Além disso, especifica objectivos formativos, grau de especialização e tipo de conhecimento científico, assim como apresenta uma proposta de estrutura curricular, definindo de maneira genérica os seus conteúdos.

Apresentado nos seus traços essenciais, alguns aspectos do modelo merecem ser salientados. Em primeiro lugar, uma nota para sublinhar a importância de existir um modelo. Antes de qualquer avaliação das suas características, o simples facto de existir merece ser realçado. A importância da criação de um modelo de referência para a Psicologia das Organizações, do Trabalho e dos Recursos Humanos, no contexto da Europa, é inegável. O seu primeiro contributo é, desde logo, proporcionar uma referência comum para o continente europeu e oferecer uma resposta às exigências relativas a esta área disciplinar, quer no plano profissional, quer no plano científico ou académico.

A sua construção envolveu muitos e diversos representantes da área, possibilitando uma reflexão aprofundada sobre a realidade profissional e académica. Uma vez estabelecido, permite comparações entre currículos, facilita o diálogo no seio da comunidade da especialidade e aponta uma via para futuros desenvolvimentos, fazendo da convergência e da harmonização no espaço europeu um objectivo atingível. Define um percurso e explicita o que poderá ser um “tronco comum” e uma especialização na formação dos psicólogos desta área disciplinar, abrindo possibilidades para, entre outras coisas, tornar efectiva a mobilidade, crescentemente requerida no espaço europeu.

O mencionado modelo pode servir vários propósitos que directa ou indirectamente se relacionam com as vantagens anteriormente referidas. Ele é, ao mesmo tempo, uma espécie de guia para a construção de novos currículos, uma referência para a

avaliação daqueles que já existem, um instrumento para avaliação de estudantes em mobilidade e um critério para a obtenção de um grau em Psicologia.

Uma especificação introduzida pelo modelo diz respeito à distinção entre organizações, trabalho e recursos humanos. Sobre este ponto importa acrescentar um comentário breve que julgamos ter efeitos clarificadores.

A opção de diferenciar esta área de Psicologia em três subáreas e de adoptar uma denominação específica para cada uma delas tem que ver com a possibilidade de agrupar temas ou questões, conferindo-lhes um sentido. Assim, por exemplo, questões que remetem para funções, tarefas, acidentes, fadiga, *burnout* e *stress* podem ser agrupadas e incluídas na mesma categoria: trabalho. O mesmo pode ser feito para organizações, incluindo nesta categoria o estudo de questões relativas a comunicação, tomada de decisão, conflito, liderança, aprendizagem organizacional, entre outras.

Traçar fronteiras nítidas e claras entre as três subáreas mencionadas não constitui uma tarefa simples. Também nem sempre será consensual. E, do ponto de vista da intervenção, poderá não representar qualquer vantagem. No nosso entendimento, o principal objectivo é assegurar que o currículo nesta área comporte uma diversidade de conteúdos que seja satisfatória, evitando a concentração em determinados temas. De facto, em certos países europeus predomina o tratamento de alguns temas, em detrimento de outros. E o mesmo pode acontecer num determinado departamento, entre outras razões, porque quem o dirige tem interesses de investigação e canaliza recursos e esforços numa certa direcção. Assim, mais do que estabelecer uma delimitação clara de subáreas e defender um entendimento normativo da mesma, é nossa opinião que a distinção entre organizações, trabalho e recursos humanos ganha em ser entendida num outro sentido, com um propósito mais pragmático e didáctico.

A denominação Psicologia das Organizações, do Trabalho e dos Recursos Humanos é, antes de mais, um sinal de pragmatismo. Com efeito, o modelo de referência visa congrega centros de investigação e instituições de ensino de países diferentes com culturas e tradições científicas distintas e fazendo uso de terminologias próprias (Gomes, 2011). Assim, por exemplo, o termo Psicologia Ocupacional, usado no Reino Unido, poderá, ou não, ter alguma proximidade com o que em França é referido como Psicologia do Trabalho ou Ergonomia. O propósito de promover a mobilidade no espaço europeu e o intercâmbio de conhecimentos, práticas e perspectivas poderá estar facilitado se por esta via for possível encontrar uma terminologia que possa abrigar diferentes tradições. A necessidade de compatibilizar e harmonizar graus e qualificações, de encontrar uma linguagem na qual a maioria se reveja e se reconheça, ao mesmo tempo que facilita o diálogo, cria um espaço para convergências

e acordos, ainda que mesmo ao simples nível terminológico. Mas, indo mais além, esta opção tem a vantagem de, no plano didáctico, facilitar a tarefa de agrupar temas e estruturar conteúdos, aumentando a sua inteligibilidade.

Mais dois pontos relativos ao próprio conteúdo do modelo de referência merecem ser ressaltados a seguir. Apesar de mencionados separadamente, remetem para a mesma questão de fundo. Trata-se, por um lado, da distinção entre modelos explicativos e interventivos ou entre ciência e tecnologia – tornando saliente o contraste entre um conhecimento voltado para explicação da realidade e um conhecimento orientado para intervir nessa mesma realidade e capaz de facilitar a sua mudança – e, por outro, da imprescindível participação dos estudantes tanto na prática profissional (estágio) como num projecto de investigação.

Os dois pontos identificados remetem para o fosso que separa duas realidades habitualmente afastadas e a que anteriormente já fizemos referência. Por um lado, encontram-se aqueles que entendem ser suficiente “aplicar” aquilo que já conhecem ou que consideram haver um conjunto de conhecimentos de psicologia que podem ser aplicados a todos e quaisquer contextos. Ou seja, estamos a falar de profissionais que saem das universidades com um determinado conjunto de técnicas e de instrumentos de intervenção da psicologia e os aplicam de forma mais ou menos automática às organizações, encarando-as como um mero contexto. Há ainda aqueles que, escolhendo o lado da investigação, privilegiam a produção de conhecimentos acerca do comportamento humano em geral e que tomam como garantida a sua aplicabilidade ao mundo do trabalho. A necessária “transposição”, no entanto, raramente é feita pelos mesmos. Estamos, assim, perante a questão a que já aludimos e que separa “práticos” e “teóricos”, “consultores” e “investigadores” (Roe, 1995).

Porque os profissionais desta área se confrontam com novos desafios e porque a sua acção, para ser eficaz, não poderá deixar de ter em conta os vários níveis de análise e o todo sistémico em que pretende intervir, as respostas simples e as soluções prontas a usar rapidamente se esgotam e manifestam as suas limitações (Hodgkinson & Herriot, 2002). Com efeito, a tais desafios não se responde com uma aplicação cega de técnicas prontas a usar, negligenciando as condições da sua utilização e desconhecendo ou ignorando o sistema em que se pretende intervir. Por outro lado, a complexidade dos fenómenos organizacionais, cada vez mais reconhecida, não pode paralisar o profissional que é chamado a intervir. E, perante esta situação, de pouco o ajudará adoptar uma postura semelhante à do investigador isolado e atento apenas ao rigor do método, sem a necessária conexão com o problema que é chamado a resolver. A tal postura, que com frequência se observa na psicologia (Murray & Chamberlain, 2000), parece corresponder uma imagem que não contribui para aumentar a sua capacidade de intervenção. E, deste modo, voltamos ao ponto de que partimos: a necessidade de compatibilizar rigor e relevância.

A recente evolução científica e tecnológica na Psicologia das Organizações, do Trabalho e dos Recursos Humanos exige uma outra forma de abordar a relação entre investigação e intervenção. Do profissional inserido numa organização exige-se que esteja atento ao que se passa em termos de investigação, como ao investigador se exige que na escolha dos seus temas tenha em consideração a relevância social dos mesmos. Do primeiro espera-se uma prática reflectida e do segundo uma reflexão voltada para e interessada na realidade das organizações. A existência de um fosso que separa e afasta investigação e intervenção não é vantajosa nem desejável e o modelo de referência tem isso em conta propondo a integração entre teoria e prática, investigação e intervenção. Este é um dos seus principais contributos para a formação do Psicólogo das Organizações, do Trabalho e dos Recursos Humanos. Pode mesmo afirmar-se que a preocupação com a referida integração é uma característica transversal do modelo, estando presente na sua estrutura curricular e sendo assumida nos seus objectivos formativos. Assim, o conhecimento de natureza explicativa é combinado com o conhecimento tecnológico, do mesmo modo que são promovidas competências profissionais e competências de investigação.

O modelo de referência sumariamente exposto estabelece objectivos formativos e competências que se pretende atingir através do currículo proposto, assim como relaciona objectivos com conteúdos e formas didácticas aplicáveis aos mesmos. Importa, no entanto, realçar que, se o estabelecimento dum modelo de referência constitui um avanço considerável, isso, por si só, não garante uma intervenção que corresponda aos padrões mínimos de desempenho. Noutros termos, não garante um desempenho profissional eficaz.

4. Formação Científica e Desempenho Profissional

Visando captar a dinâmica entre a criação de conhecimento através de estudos empíricos e a aplicação desse conhecimento na prática profissional, o chamado *scientist-practitioner model* constitui uma referência obrigatória sobre esta questão. O mesmo defende que investigação e intervenção não são independentes, antes se reforçam e interagem, contribuindo para o mesmo fim (Jex & Britt, 2008).

Em consonância com o que temos vindo a afirmar, este modelo – em que o modelo de referência da ENOP se inspira e a que vai buscar as bases da sua construção – visa diminuir a distância entre investigação e prática, advogando a formação dos estudantes em ambas, para que no futuro integrem uma e outra na sua vida profissional. Procurando articular formação científica e exercício profissional da Psicologia, a proposta de qualificação e formação que daqui emerge tem em vista dar resposta

às necessidades sentidas em diferentes áreas de intervenção, designadamente na organizacional (Chwalisz, 2003; Dipboye, Smith & Howell, 1994; Hays-Thomas, 2006; Jex & Britt, 2008; O’Gorman, 2001; Peterson, 2000). Para tal, o modelo distingue e relaciona investigação, ensino, profissão, prática e experiência profissional.

20

Na origem deste modelo está a famosa conferência de Boulder de 1949, na qual surgiu a proposta de que o psicólogo pode e deve ser, simultaneamente, um investigador e um profissional capaz de responder a problemas práticos (Rupp & Beal, 2007). Embora inicialmente proposto para a área clínica, o modelo foi amplamente aceite e defendido por outras áreas da Psicologia. A ideia de que existe uma carreira académica centrada na investigação e ensino e, em paralelo, uma carreira profissional que decorre nas organizações e está centrada na aplicação e na resolução de problemas concretos é fortemente criticada. A prática profissional exige ser capaz de pensar cientificamente, aproveitando conhecimentos entretanto adquiridos. Neste sentido, a formação de futuros psicólogos deverá garantir que os mesmos são capazes de gerar e integrar conhecimento científico e profissional, bem como de desenvolver as atitudes, aptidões e competências que estão associadas a um e a outro domínio. O exercício profissional da Psicologia exige uma formação científica de base (*knowledge-based profession*) e a intervenção qualificada numa área específica não pode dispensar o conhecimento cientificamente comprovado (*evidence-based intervention*).

No entanto, o modelo aqui em análise não deixa de suscitar críticas e de originar acesos debates quanto ao seu âmbito e objectivos. Não pretendendo abordar aqui de forma detalhada as objecções a que dá origem e as interrogações que suscita, daremos atenção a alguns aspectos que nos parecem mais pertinentes para a área científica de que aqui nos ocupamos.

O modelo *scientist-practitioner* tende a ser interpretado, com frequência, como uma exigência de reformulação da investigação e do ensino para os adaptar aos problemas com que a prática profissional se confronta (Stricker, 2000). Subjacente a esta posição estaria uma visão crítica da ciência. Esta, porque centrada na investigação e em modelos teóricos, desenvolve actividades e apresenta resultados que poderão ser relevantes para quem pretende prosseguir nos seus estudos ou avançar na sua linha de investigação, mas cuja utilidade é reduzida para quem, no terreno, que se ocupa da resolução de problemas. Assim sendo, a reposta a dar passaria pela defesa de uma ciência mais prática. No entanto, esta posição corresponde a uma perspectiva limitada do modelo, como sustentam Jex e Britt (2008).

A Psicologia das Organizações, do Trabalho e dos Recursos Humanos é uma área de conhecimento em que a produção científica não visa responder a problemas pontuais (Carruthers, 2000). E porque não é uma mera resposta técnica, uma

simples aplicação de conhecimentos de base ou um conjunto desconexo de modelos, de instrumentos e de técnicas, e sua adaptação a um contexto específico, uma posição que sugira a submissão da investigação científica e do ensino académico à prática profissional não é defensável (O’Gorman, 2001). Uma profissão dominada unicamente por questões de natureza prática rapidamente fica obsoleta, sendo ser incapaz de inovar e responder a novos desafios. Por isso, o modelo *scientist-practitioner* aponta num outro sentido: pensar criticamente, resolver problemas, propor soluções inovadoras, conduzir tarefas de forma autónoma e acompanhar a produção científica. Em suma, trata-se de integrar (e não justapor) teoria e prática.

A necessidade de repensar a prática profissional é igualmente aqui assumida. O modelo *scientist-practitioner* não constitui uma solução de compromisso entre uma ênfase na investigação ou na prática (Belar, 2000). Nele existe uma integração de ambas (Hays-Thomas, 2006; O’Gorman, 2001; Tanner & Danielson, 2007). O psicólogo formado com base neste modelo deverá ser capaz de seguir uma orientação científica na sua prática e demonstrar relevância prática na investigação empírica conduzida por si (Tanner & Danielson, 2007). Não se trata, como sublinha Chwalisz (2003), de formar o estudante para ser umas vezes cientista e outras um profissional do terreno, mas para conseguir conciliar os dois aspectos no exercício de um ou de outro papel, aliando rigor e relevância. É a articulação e aproximação entre o domínio científico e o profissional, sem que isso implique a subordinação de um a outro, que o modelo defende. Considerar que apenas poderá ser exigido à ciência que se aproxime dos problemas encontrados pelos profissionais no terreno é ignorar o esforço que, por sua vez, estes terão que fazer para desenvolver uma prática profissional qualificada, mais fundamentada e apoiada nos resultados da investigação empírica. A abordagem científica dos problemas que encontram em muito contribuirá para o seu desempenho profissional.

Considerações Finais

Em jeito de conclusão, diremos que, ao longo deste artigo, foi nossa intenção mostrar a importância de aliar rigor científico e relevância social na formação em Psicologia das Organizações, do Trabalho e dos Recursos Humanos. Para o efeito, apresentámos um modelo europeu que nos serve de referência, tendo explicitado algumas das suas implicações.

A exigência de integrar teoria e prática, investigação e intervenção, levou-nos a efectuar um percurso que consideramos valer a pena ter em conta quando está em curso uma vasta reforma do ensino superior no espaço europeu. A participação nesse movimento de reforma permite comparar e compreender, facilita a aprendi-

zagem, assim como a sua partilha. O modelo que está na base duma experiência partilhada e sobre o qual nos debruçámos dá sentido a uma prática e proporciona uma orientação. Reflectir sobre ele e projectar o seu futuro constitui uma tarefa estimulante para todos quantos se interessam por esta área do conhecimento.

22

Como procurámos sublinhar, importa integrar teoria e prática, articular investigação e intervenção, compatibilizar rigor e relevância. A prática alimenta-se de teoria, a intervenção não sobrevive sem investigação e a investigação rigorosa desligada de questões relevantes faz pouco sentido, se atendermos ao seu reduzido impacto na sociedade. Investigações robustas têm possibilitado intervenções pertinentes e eficazes, assim como práticas reflectidas têm estimulado novos desenvolvimentos teóricos e aberto caminho a investigações inovadoras. O mencionado modelo de referência para a Psicologia das Organizações, do Trabalho e dos Recursos Humanos enfatiza isto mesmo, defendendo que a formação nesta área implica a aquisição de competências quer de investigação, quer de intervenção. O seu contributo mais significativo tem que ver com a resposta que dá a duas questões fundamentais: a primeira relacionada com a necessidade de encontrar um modelo que seja válido para a Europa e que permita a mobilidade, já que as fronteiras entre países são cada vez mais ténues e a partilha de conhecimentos é essencial para o fortalecimento desta área; a segunda diz respeito à relação entre investigadores e profissionais, sendo assumida a necessidade de diminuir o hiato entre as abordagens adoptadas por uns e outros, mostrando como estão interligadas e apostando na formação em ambas. A colaboração estreita entre investigadores e profissionais é possível e vantajosa e quando ela ocorre os efeitos benéficos são visíveis para ambos os lados. Como sugerem Brutus et al. (2010), esta colaboração é frutífera e quanto mais ela se intensifica maior é a probabilidade de os profissionais utilizarem na sua prática o que estudos empíricos comprovam ou demonstram.

Referências bibliográficas

- Anderson, N., Herriot, P., & Hodgkinson, G. P. (2001). The practitioner-researcher divide in industrial, work and organizational (IWO) psychology: Where are we now, and where do we go from here? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74, 391-411
- Bartlett, D. (2011). The Neglect of the Political: An Alternative Evidence-Based Practice for I-O Psychology, *Industrial and Organizational Psychology*, 4, 27-31.
- Belar, C. D. (2000). Scientist-practitioner not equal to science plus practice: Boulder is bolder. *American Psychologist*, 55, 2, 249-250.
- Briner, R. B. & Rousseau, D. (2011). Evidence-Based I-O Psychology: Not There Yet, *Industrial and Organizational Psychology*, 4, 3-22.
- Brutus, S., Gill, H., & Duniewicz, K. (2010). State of science in industrial and organizational psychology: A review of self-reported limitations, *Personnel Psychology*, 63, 4, 907-936

- Brutus, S., Gill, H., & Duniewicz, K. (2010). State of science in industrial and organizational psychology: A review of self-reported limitations. In *Personnel Psychology*, 63, 4, 907-936.
- Campbell, J. P. (1990). The role of theory in industrial and organizational psychology. In M. D., Dunnette, & I. M., Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (2nd ed., Vol. 1). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Carruthers, T. E. (2000). Roles and methods. In N. Chmiel (Ed.), *Introduction to work and organizational psychology: An European Perspective* (pp. 20-43). Malden: Blackwell Publishers.
- Carvalho, C. & Gomes, A.D. (2011). Emergência e sentido da abordagem dos *stakeholders*: Importância da sua identificação e saliência. In A. D. Gomes (Coord.), *Psicologia das Organizações, do Trabalho e dos Recursos Humanos*, (pp: 7-15). Coimbra, Imprensa da Universidade de Coimbra.
- Chwalisz, K. (2003). Evidence-based practice: A framework for twenty-first-century scientist-practitioner training. *The Counseling Psychologist*, 31, 5, 497-528.
- Cronin, M. & Klimoski, R. (2011). Broadening the View of What Constitutes "Evidence", *Industrial and Organizational Psychology*, 4, 57-61.
- Dipboye, R. L., Smith, C. S. & Howell, W. C. (1994). *Understanding industrial and organizational psychology: An integrated approach*. Fort Worth: Harcourt Brace College Publishers.
- Dunnette, M. D. (1990). Blending the science and practice of industrial and organizational psychology: Where are we and where are we going? In M. D., Dunnette, & I. M., Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (2nd ed., Vol. 1). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- ENOP European Network of Work & Organizational Psychologists (1998). *European Curriculum in W&O Psychology: Reference Model and Minimal Standards*. Recuperado em 8 Janeiro, 2011, de <http://www.ucm.es/info/Psyap/enop/rmodel.html>
- ENOP European Network of Work & Organizational Psychologists (2000). *Review 1998-2001 & prospective 2002-2005*. Recuperado em 8 Janeiro, 2011, <http://www.ucm.es/info/Psyap/enop/ENOP2000report.pdf>
- ENOP European Network of Work & Organizational Psychologists (2005). *European Curriculum in Work and Organizational Psychology: Reference Model and Minimal Standards*. ENOP/Maison des Sciences de l'Homme. Recuperado em 8 Janeiro, 2011
- Gomes, A. D. (2011). Prefácio. In A. D. Gomes (Coord.), *Psicologia das Organizações, do Trabalho e dos Recursos Humanos*, (pp: 17-90). Coimbra, Imprensa da Universidade de Coimbra.
- Hays-Thomas, R. (2006). Challenging the scientist-practitioner model: Questions about I-O education and training. *The Industrial-Organizational*, 44, 1, 47-53.
- Hodgkinson, G. P. & Herriot, P. (2002). The role of psychologists in enhancing organizational effectiveness. In L. T. Robertson, M. Callinan & D. Bartratin (Eds.), *Organizational effectiveness: The role of psychology* (pp. 45-60). New York: Wiley & Sons.
- Jex, S. M. & Britt, T. W. (2008). *Organizational psychology: A scientist-practitioner approach* (2nd. Ed.). Hoboken: John Wiley & Sons.
- Murray, M. & Chamberlain, K. (2000). Health psychology and qualitative research. In M. Murray & K. Chamberlain (Eds.), *Qualitative Health Psychology: theories and methods*. London: Sage.
- O'Gorman, J. G. (2001). The scientist-practitioner model and its critics. *Australian Psychologist*, 36, 2, 164-169.

- O’Gorman, J. G. (2001). The scientist-practitioner model and its critics. *Australian Psychologist*, 36, 2, 164-169.
- Peiró, J. M. & Munduate, L. (1995). La psicología del trabajo y de las organizaciones en Europa. Papeles del Psicólogo. Obtido em <http://www.cop.es/papeles/vernumero.asp?id=657>
- Peterson, D. R. (2000). Scientist-practitioner or scientific practitioner? *American Psychologist*, 55, 2, 252-253.
- Roe, R. (1995). Work and Organizational Psychology as a basic discipline: An alternative view and its implications, *Comportamento Organizacional e Gestão*, 1 (2), 145-156.
- Roe, R. A. (2002). What makes a competent psychologist? *European Psychologist*, 7, 3, 192-202.
- Rupp, D. E. & Beal, D. (2007). Checking in with the scientist–practitioner model: How are we doing? *The Industrial-Organizational Psychologist*, 45, 1, 35-40.
- Stricker, G. (2000). The scientist-practitioner model: Ghandi was right again. *American Psychologist*, 55, 2, 253-254.
- Tanner, P. & Danielson, M. (2007). Components necessary for the preparation of the scientist-practitioner. *American Behavioral Scientist*, 50, 6, 772-777.
- Thayer, A. Wildman, J. & Salas, E. (2011). I–O Psychology: We Have the Evidence; We Just Don’t Use It (or Care To), *Industrial and Organizational Psychology*, 4, 32-35.

Rigor and Relevance: Which Role in a reference model for work, organizational and Personnel Psychology?

Training in Psychology, specifically in Work, Organizational and Personnel Psychology is subject of discussion in this article. A model of reference is presented giving special importance to the concepts of methodological rigor and practical relevance. In this context, the scientist practitioner model is also discussed.

KEY-WORDS: rigour and relevance, work, organizational and personnel psychology, reference model, scientist practitioner model.