

**SEGURANÇA PSICOLÓGICA NO AMBIENTE DE TRABALHO: ESTUDO DE CASO EM
UMA EMPRESA FAMILIAR NA CIDADE DE PORTO ALEGRE**

LORAINÉ ALESSANDRA BOTHOMÉ MÜLLER

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO GRANDE DO SUL PUCRS

LETÍCIA MATTIUZ BRAGAGNOLO

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO GRANDE DO SUL (PUCRS)

FRANCINI MAGALHÃES SOARES

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO GRANDE DO SUL PUCRS

SEGURANÇA PSICOLÓGICA NO AMBIENTE DE TRABALHO: ESTUDO DE CASO EM UMA EMPRESA FAMILIAR NA CIDADE DE PORTO ALEGRE

Introdução

Os estudos sobre segurança psicológica têm suas raízes na Sociologia e na Psicologia. É um tema que vem ganhando força no mundo organizacional, sendo difundida nas mais diversas categorias e portes de empresas. Independentemente do segmento no qual se atua, considerando as mudanças rápidas e incertezas nos negócios, as organizações que promovem a segurança psicológica, podem obter, cada vez mais, vantagem competitiva sobre outras organizações (Lipman-Blumen, 2005). Nesse sentido, promover a segurança psicológica nas organizações tornou-se uma prioridade para as lideranças (Edmondson, 2019).

Problema de Pesquisa e Objetivo

O que significa olhar para a gestão com a lente da segurança psicológica? Em termos teóricos, a segurança psicológica diz respeito ao grau de conforto que os funcionários sentem no ambiente de trabalho para assumir riscos interpessoais. Isso implica criar um espaço que fomente o feedback, os erros são reconhecidos e as pessoas podem aprender umas com as outras. Assim, o objetivo deste estudo é mensurar o nível de segurança psicológica percebida pelos colaboradores de uma pequena empresa familiar e propor estratégias que os gestores possam utilizar, alavancando a vantagem competitiva.

Fundamentação Teórica

Diversos autores (Kahn, 1990; Edmondson, 1999, 2020; Edmondson & Besieux 2021; Frei & Moriss; 2020) têm se dedicado a estudar esse tema, e nesta revisão serão apresentados os principais conceitos relacionados à segurança psicológica. o trabalho de Edmondson (2020) é muito relevante dentro da literatura acadêmica. A autora define que segurança psicológica é a crença de que se pode correr riscos interpessoais, como a capacidade de fazer perguntas e expressar preocupações e ideias, sem que haja hostilidade, uma vez que os colegas confiam uns nos outros, são honestos e há respeito mútuo.

Metodologia

Este estudo é de vertente qualitativa, enquadrando-se como um estudo de caso único exploratório e descritivo, por dois instrumentos visando medir a segurança psicológica percebida pelo grupo por meio de dois instrumentos de coleta (quantitativo - survey - e qualitativo - entrevistas). O questionário foi composto por 29 afirmações que abarcam conceitos e dimensões da literatura, em uma escala Likert de 5 pontos. Já as entrevistas semi-estruturadas foram realizadas com o grupo de 9 colaboradores a fim de explorar em maior profundidade os achados quantitativos.

Análise dos Resultados

Diante dos resultados obtidos após a aplicação do instrumento A e a posterior análise dos dados, observou-se, de modo geral, quase todos (7 dos 9 colaboradores) entendem que há segurança psicológica no ambiente de trabalho. Verificou-se que as dimensões comportamento do time interno (3,50) e comportamento do time externo (4,13), são as que apresentaram maior oportunidade de melhoria, assim como as respectivas categorias: aprendizado (3,36) e contribuição (3,44). Quando analisada a dimensão clima do time (3,92), percebeu-se que a maioria sente-se parte do time, relacionada com a inclusão.

Conclusão

A pesquisa revelou que, de modo geral, a maioria dos colaboradores que participaram da pesquisa percebe a presença de segurança psicológica. As áreas de melhoria identificadas incluem a comunicação eficaz, a resolução de conflitos e o encorajamento para pedir ajuda, bem como a não penalização de erros.

Referências Bibliográficas

Edmondson, A. C. (1999). Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350-383. Edmondson, A.C. (2020). *A Organização Sem Medo: Criando segurança psicológica no local de trabalho para aprendizado, inovação e crescimento*. Alta Books. Edmondson, A. C., & Besieux, T. (2021). Reflections: voice and silence in workplace conversations. *Journal of Change Management*, 21(3), 269-286. Frei, F. & Morriss, A. (2021). *Unleashed: The Unapologetic Leader's Guide to Empowering Everyone Around You*. Harvard Business Review Press.