

CENTRO UNIVERSITÁRIO ATENAS

MANOEL PAULO PEREIRA MAIA

CLIMA ORGANIZACIONAL: a importância para a melhoria da
satisfação e qualidade de vida no trabalho

Paracatu

2020

MANOEL PAULO PEREIRA MAIA

CLIMA ORGANIZACIONAL: a importância para a melhoria da satisfação e
qualidade de vida no trabalho

Monografia apresentada ao Curso de
Psicologia do Centro Universitário Atenas,
como requisito parcial para obtenção do
título de bacharel em Psicologia.

Área de Concentração: Psicologia
Organizacional e do Trabalho

Orientadora: Prof^a. Msc. Ana Cecilia Faria

Paracatu

2020

M217c Maia, Manoel Paulo Pereira.

Clima organizacional: a importância para a melhoria da satisfação e qualidade de vida no trabalho. / Manoel Paulo Pereira Maia. – Paracatu: [s.n.], 2020.
30 f.

Orientador: Prof^a. Msc. Ana Cecilia Faria.
Trabalho de conclusão de curso (graduação) UniAtenas.

1. Clima organizacional. 2. Cultura organizacional. 3. Papel do psicólogo organizacional. I. Maia, Manoel Paulo Pereira. II. UniAtenas. III. Título.

CDU: 159.9

MANOEL PAULO PEREIRA MAIA

CLIMA ORGANIZACIONAL: a importância para a melhoria da satisfação e
qualidade de vida no trabalho

Monografia apresentada ao Curso de
Psicologia do Centro Universitário Atenas,
como requisito parcial para obtenção do
título de bacharel em Psicologia.

Área de Concentração: Psicologia
Organizacional e do Trabalho

Orientadora: Prof^a. Msc. Ana Cecilia Faria

Banca Examinadora:

Paracatu – MG, _____ de _____ de _____.

Prof^a. Msc. Ana Cecilia Faria
Centro Universitário Atenas

Prof^a. Msc. Analice Aparecida dos Santos
Centro Universitário Atenas

Prof^a. Dra. Nicolli Bellotti de Souza
Centro Universitário Atenas

Mais uma fase da minha vida passa e fica na memória algo muito bom e nostálgico. Posso dizer que vivi e aprendi muitas coisas sobre minha vida e sobre mim mesmo. São muitas pessoas que participaram e me ajudaram em todo este caminho que ficaria difícil falar delas especificamente. Quero agradecer primeiramente a Deus por ter me capacitado durante toda jornada. Quero dedicar in memória dos meus Pais que não pode estar aqui comemorando está conquista comigo, não posso ver seus olhos lacrimejados de orgulho pela minha conquista, mas agradeço porque em algum momento vocês estiveram presentes em minha vida, o suficiente para deixar marcas importantes a vocês a minha gratidão, pois fazem parte da minha vitória. Minha amada esposa Sandra Maia que sempre esteve ao meu lado me apoiando nos momentos mais difíceis, neste momento de realização, o que posso fazer é agradecer por estar ao lado de pessoa especial como você. As minhas filhas que tanto amo, meus irmãos em especial Maria José e aos meus Professores, em especial Ana Cecilia, Colegas de turma. Aos meus amigos que tanto tenho respeito por acreditar em mim.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente gostaria de agradecer a Deus por ter me capacitado durante toda minha jornada.

Agradeço ao meu Professor orientador mestre Ana Cecilia por aceitar conduzir meu projeto de pesquisa TCC.

A todos os professores do curso de Psicologia pela qualidade técnica de cada um.

Agradeço in memoriam dos meus pais, pois sem eles não era possível realizar esse trabalho.

Agradeço Minha esposa Sandra Maia. Que tanto amo. Obrigado pela compreensão e paciência durante esse período de projeto de conclusão.

Agradeço as minhas filhas Paula Eduarda e Sabrina Maia, obrigado pela compreensão da minha ausência no período de Projeto.

Pensar no desenvolvimento e manutenção do colaborador é garantir o Clima Organizacional saudável para empresa.

Autor desconhecido.

RESUMO

O clima organizacional é o apontador do grau de satisfação dos trabalhadores com o espaço interno de uma organização, no que tange diferentes aspectos culturais da empresa como as políticas internas, modo de gestão, a identificação com empresa, processo de comunicação e interesse no trabalho. São uma série das variáveis culturais, que a partir do instante que estas sofrem alguma modificação, ocasionará alterações no clima organizacional da empresa a cultura está relacionada com a maneira que a organização atua nos negócios, bem como se relaciona com os colaboradores e com os clientes. O objetivo deste trabalho foi pontuar como a intervenção do psicólogo no clima organizacional da empresa auxilia na satisfação e a qualidade de vida no trabalho. O estudo teve como finalidade descrever através de uma revisão bibliográfica nacional, buscar evidências sobre quanto é fundamental que as empresas tenham um clima organizacional favorável e a importância de se ter um psicólogo atuando na organização. O trabalho foi realizado por meio de pesquisas de caráter explicativo. Verificou-se que o clima organizacional negativo pode afetar significativamente a qualidade de vida e o desempenho dos colaboradores assim como a produtividade da empresa. E como o psicólogo poderá que contribui para o desenvolvimento e crescimento tanto dos colaboradores quanto das empresas. A pergunta de pesquisa foi respondida, os objetivos foram alcançados e a hipótese levantada foi confirmada.

Palavras Chave: Clima Organizacional. Cultura Organizacional. Papel do Psicólogo Organizacional.

ABSTRACT

The organizational climate is the indicator of the degree of satisfaction of the workers with the internal space of an organization, regarding different cultural aspects of the company such as internal policies, management mode, identification with the company, communication process and interest in the work. They are a series of cultural variables, which from the moment they suffer some modification, will cause changes in the organizational climate of the company the culture is related to the way the organization acts in the business, as well as relates to employees and customers. The objective of this work was to point out how the intervention of the psychologist in the organizational climate of the company helps in the satisfaction and quality of life at work. The purpose of the study was to describe, through a national bibliographic review, how fundamental it is for companies to have a favorable organizational climate and the importance of having a psychologist working in the organization. The work was carried out by means of explanatory research. It was found that negative organizational climate can significantly affect the quality of life and performance of employees as well as the company's productivity. And how the psychologist can contribute to the development and growth of both employees and companies. The research question was answered, the objectives were achieved and the hypothesis raised was confirmed.

Keywords: *Organizational Climate. Organizational Culture. Role of the Organizational Psychologist.*

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
1.1 PROBLEMA DE PESQUISA	11
1.2 HIPÓTESES	11
1.3 OBJETIVOS	11
1.3.1 OBJETIVO GERAL	11
1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	11
1.4 JUSTIFICATIVA	11
1.5 METODOLOGIA DO ESTUDO	12
1.6 ESTRUTURA DO TRABALHO	13
2 CULTURA ORGANIZACIONAL	14
3 CLIMA ORGANIZACIONAL	17
4 A IMPORTÂNCIA DE SE TER UM PSICÓLOGO ATUANDO NO CLIMA ORGANIZACIONAL DA EMPRESA	23
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	26
REFERÊNCIAS	28

1 INTRODUÇÃO

As constantes mudanças e a rapidez das inovações tecnológicas nas empresas faz com que gerem diversas dificuldades que se inserem entre o mecanismo da empresa e o giro do mercado tanto interno quanto externo, bem como os problemas no relacionamento entre a empresa e os funcionários e a satisfação e qualidade de vida no trabalho. Toda essa rápida mudança faz com que se torne cada vez mais complexa a relação entre homem e trabalho, sendo que, os que mais sofrem com essas mudanças são os funcionários (DIAS, SAWAMURA E SANTOS 2013).

É inevitável a mudança. Não tem como ir contra ela. Isso faz com que os funcionários se sintam mais inseguros e ameaçados pelo novo, mas ao mesmo tempo se sentem desafiados pelas oportunidades de inovar e demonstrar suas habilidades sendo criativos e inovadores (FIORESE E MARTINEZ, 2016).

O nível de particularidade de uma organização dependerá de como está o seu campo psicológico, pois o clima organizacional é um fator que causa influência na produtividade, no comportamento, no desempenho, na motivação e na relação entre empresa, funcionários, clientes e principalmente na satisfação (ENES, 2019). Visto que, de todos os fatores que rodeiam as relações no trabalho e influenciam de forma direta e indireta a satisfação humana, a mais significativa e complexa, é a subjetividade de cada sujeito, que irá de alguma forma atingir a equipe no ambiente de trabalho, que poderá responder de maneira negativa ou positiva, o que poderá prejudicar na produtividade da empresa (PEREIRA, et. al, 2014).

Perante o grande avanço da tecnologia e das progressivas mudanças no meio organizacional, social e cultural, tem-se aumentado a busca por psicólogos organizacionais devido a grande frequência de casos de adoecimento e estresse no trabalho, bem como as demandas que envolve a motivação, interesse, satisfação da função exercida pelo colaborador e a qualidade de vida no trabalho, dentre outros fatores (SANTOS, 2019).

O psicólogo organizacional é o profissional responsável pela efetividade da empresa, o seu papel é entender a dinâmica do comportamento do sujeito e da empresa como um todo, compreendendo a interrelação empresa/funcionário. Então, o psicólogo deverá se preocupar não somente com o rendimento da organização,

mas também com o a saúde mental e satisfação do funcionário no trabalho, sempre conciliando estas duas vereáveis (CAMPOS, 2018).

1.1 PROBLEMA DE PESQUISA

Como as intervenções do psicólogo podem contribuir para a melhoria da satisfação e qualidade de vida no trabalho?

1.2 HIPÓTESES

A necessidade de as intervenções do psicólogo contribuírem para um clima organizacional em nível de relacionamento entre funcionários e empresa, possibilitando a empresa visualizar melhor como está à satisfação e a qualidade de vida de seus funcionários.

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 OBJETIVO GERAL

Pontuar como a intervenção do psicólogo no clima organizacional da empresa auxilia na satisfação e a qualidade de vida no trabalho.

1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Evidenciar a cultura organizacional como aspecto relevante na produtividade dos funcionários,
- b) Descrever os impactos do clima organizacional no comportamento, desempenho satisfação e qualidade de vida dos funcionários.
- c) Pontuar as contribuições do psicólogo no clima organizacional.

1.4 JUSTIFICATIVA

Segundo Pereira, et. al (2014) para que se tenha uma boa satisfação e qualidade vida no trabalho é preciso mensurar o nível de relacionamento entre

empresa e funcionários, e esta mensuração somente é possível por meio da taxionomia da satisfação daqueles que trabalham na empresa, pois as ideias, sugestões e críticas internas são fundamentais para avaliar o clima na organizacional.

Devido o dilema com a satisfação e a qualidade de vida no trabalho essa pesquisa se justifica para averiguar a contribuição que o psicólogo organizacional pode dar para as empresas que estejam encarando problemas no relacionamento com seus funcionários, vindo a prejudicar todo o funcionamento da empresa, bem como poderá ajudar a reavaliar e/ou reestruturar diversos aspectos organizacionais Oliveira, Estender e Macedo (2016).

1.5 METODOLOGIA DO ESTUDO

Esse estudo tem por finalidade realizar uma pesquisa explicativa, uma vez que utilizará conhecimentos das pesquisas bibliográficas para compreender como o clima organizacional e a intervenção do psicólogo podem contribuir para a satisfação e qualidade de vida do funcionário no trabalho. Como bem leciona Gil (2008, p. 28) a pesquisa explicativa “têm como preocupação central identificar os fatores que determinam ou que contribuem para a ocorrência dos fenômenos”.

A escolha da pesquisa explicativa teve o objetivo de proporcionar maior conhecimento ao assunto, conhecê-lo com maior profundidade de modo a torná-lo mais claro, permitindo escolher as técnicas mais adequadas para a pesquisa e decidir sobre as questões que mais necessitam de atenção e investigação detalhada, podendo alertar para as potenciais dificuldades, sensibilidades e áreas de resistência (GIL, 2008). Utilizará como método o monográfico segundo Gil (2008, p. 18) “parte do princípio de que o estudo de um caso em profundidade pode ser considerado representativo de muitos outros ou mesmo de todos os casos semelhantes. Esses casos podem ser indivíduos, instituições, grupos, comunidades etc”.

O procedimento da coleta de dados utilizado neste trabalho será o bibliográfico, no qual faz uso da apreciação de documentos como teses, artigos científicos, livros, revistas, internet, anuários, estatísticos, monografias, documentos audiovisuais, acervo da biblioteca do UniAtenas, entre outras fontes que contém informações fundamentais sobre a proposta deste trabalho (GIL, 2010).

1.6 ESTRUTURA DO TRABALHO

Este trabalho apresenta-se em cinco capítulos, sendo no primeiro capítulo, abordados a introdução, problema, hipótese, objetivos, justificativa, metodologia do estudo e estrutura do trabalho. O segundo capítulo apresentará uma breve explanação sobre cultura organizacional. O terceiro capítulo abordará sobre o clima organizacional. No quarto capítulo será apresentada a importância de se ter um psicólogo atuando no clima organizacional da empresa. E por fim, no quinto capítulo, as considerações finais.

2 CULTURA ORGANIZACIONAL

A cultura se relaciona as crenças e aos valores sociais, e cada sociedade tem sua própria cultura que influencia no comportamento dos sujeitos, bem como das organizações. A cultura está relacionada com os hábitos, costumes, códigos de conduta, objetivos adquiridos por meio de gerações e tradições (ENES, 2019). Segundo Enes (2019, p. 2) “as gerações mais velhas buscam se adaptar às mais novas, mas há resistência nessas mudanças o que acaba causando mudanças e transformações de forma gradativa”.

Ao se falar em cultura implica falar também da habilidade que o ser humano tem para se adaptar a realidade do ambiente em que se encontra inserido. E a cultura possibilita o fortalecimento ou a desintegração de um grupo, uma vez que a cultura expressa à subjetividade que os integrantes desse grupo partilham (ENES, 2019).

Sendo assim, é fundamental o entendimento da cultura organizacional para melhor compreensão dos interesses e necessidades dos funcionários e a verificação do impacto que a cultura pode causar nas ações cotidianas e no relacionamento com a clientela (DIAS, SAWAMURA E SANTOS 2013).

Oliveira, Estender e Macedo (2016) entendem que a cultura de uma organização seria como os modelos das crenças e valores que os colaboradores compartilham, auxiliando o sujeito a compreender o funcionamento da organização e dando as diretrizes e sentido para o comportamento dos colaboradores nas empresas. Os autores complementam ainda que a cultura organizacional “representa a estrutura mais profunda das organizações, fixado pelos valores compartilhados pelos seus colaboradores. É indispensável que os líderes da empresa sejam capazes de identificá-la” (OLIVEIRA, ESTENDER E MACEDO, 2016, p. 201).

Para Barros e Melo (2015) a cultura organizacional é um conjunto de normas, princípios e valores, que já estão estabelecidos na vida da organização e que irá interagir com os comportamentos dos funcionários e com a estrutura, o que provoca uma maneira própria de como se deve agir naquela empresa, se baseando em determinados fundamentos tendo como objetivo a obtenção de certos resultados.

Então, a cultura está relacionada com a maneira que a organização atua nos negócios, bem como se relaciona com os colaboradores e com os clientes (RACHEL E SALOMÃO, 2015). Conforme Dias, Sawamura, Santos (2013, p. 17) “[...] a cultura é importante porque oferece limite para as atitudes e pensamentos do grupo que a integra, e porque faz com que tais comportamentos dos colaboradores se tornem naturais”.

A cultura organizacional está relacionada à característica de um processo corrente de construção social, em que as pessoas criam, elaboram seus mundos dentro dos quais vivem. Assim podemos pensar na cultura como sendo um processo compartilhado pelos seus membros, de forma consciente e também inconsciente, em que os indivíduos vivenciam de forma contínua suas trocas dentro deste sistema (PEREIRA, 2014).

A cultura organizacional é como um conjunto de crenças e hábitos, que são estabelecidos por meio das normas, expectativas e atitudes compartilhadas por todos os integrantes de uma empresa. A cultura é o espelho da mentalidade que predomina em uma empresa, ou seja, é forma como cada empresa aprendeu a lidar com o seu ambiente interno (CHIAVENATO, 2010).

Almeida (2019) salienta que a cultura das organizações pode orientar a forma de gestão da empresa firmando os valores destas e assim poderão influenciar nos pensamentos, comportamentos e atitudes no trabalho. A cultura organizacional também é compreendida em um contexto cultural formado através de crenças e valores vivenciados por membros de uma organização, tendo sua origem de um ambiente social específico.

Deste modo uma cultura é aprendida por meio da socialização, tanto no nível social e organizacional. Estes conceitos de cultura se assemelham ao modelo de cultura organizacional, pois o trabalho faz parte da constituição dos seres humanos, em que os membros das organizações irão compartilhar das mesmas regras e valores da empresa no qual ao adentrar terá que adaptar a este contexto (SANTOS, 2017).

É através da cultura organizacional que se pode compreender as relações nas organizações, seja em processos administrativos, ou no êxito das organizações, assim como as dificuldades de seus membros e nas mudanças impostas por essa mesma organização. Na organização os diretores irão ter um impacto maior na cultura inicial, pois são eles quem cria os valores, regras, costumes, missão nos

quais os colaboradores irão seguir e assim os fundadores devem buscar colaboradores que vão de encontro a este perfil da organização (DIAS et al., 2013).

Oliveira, Estender e Macedo (2016) traz que a cultura de uma organização está estruturada em três elementos, sendo eles: o caráter, a tecnologia e os preceitos. Os mesmos autores acreditam que a cultura influencia significativamente a conduta, as metas e as missões de uma organização, sendo assim, pode a cultura organizacional levar a empresa para a direção correta ou não. Nesse aspecto, a cultura é essencial pelo motivo de dar consistência à empresa e aos seus funcionários, conceder estrutura e ordem para o funcionamento das atividades e determinar a maneira de como se relacionam os sujeitos entre eles e com a empresa.

As empresas sofrem influências cotidianamente das tecnologias, das constantes mudanças do ambiente em que atuam e do mercado. Os indivíduos que trabalham nas organizações estão também em progressiva transformação e sofrem influências tanto pelos acontecimentos internos, como problemas de saúde, conflitos, fornecedores, clientes, etc., bem como externos, impacto da economia, tributos, juros, ações do governo, entre outros (FIORESE E MARTINEZ, 2016).

Atualmente as organizações têm deparado com novas exigências de seus funcionários para que se tenha um clima organizacional agradável para que possam desenvolver melhor suas funções e tarefas. Diante a tamanha concorrência de mão de obra de profissionais qualificados e eficientes, estes profissionais têm buscado cada vez mais, empresas que ofereçam qualidade de vida no trabalho. E essa qualidade de vida oferecida pelas organizações aos seus colaboradores sofre influência da cultura e do clima organizacional (FIORESE E MARTINEZ, 2016).

Por fim a cultura organizacional tem o papel de deliberar fronteiras, proporcionando sentido de identidade aos colaboradores da empresa. É um dispositivo de controle que guia e dá formato as atitudes e comportamentos e como a empresa se relaciona com os funcionários e clientela, ou seja, determina as regras do jogo (PEREIRA, 2014). Do outro lado, há o clima organizacional que irá tratar sobre o comportamento e satisfação dos colaboradores dentro de uma organização. Daí a relação entre cultura organizacional e clima organizacional, no qual o primeiro falará dos costumes e o segundo sobre o comportamento resultante desses costumes (ENES, 2019).

3 CLIMA ORGANIZACIONAL

A literatura trás diversos conceitos de Clima Organizacional. Segundo Rodrigues (2015) define clima organizacional como o produto das relações dos elementos que pertence à cultura e ao conjunto de ferramentas, processos e conhecimentos operacionais da organização.

De acordo com Enes (2019) o clima organizacional está ligado com a satisfação dos funcionários que trabalham na empresa e influencia no comportamento das pessoas, na produtividade, na motivação e, sobretudo na satisfação, o que contribui para o sucesso da empresa.

Para Novôa, Garcia e Silva (2014); Costa (2012) o clima organizacional abarca uma ideia muito mais abrangente e flexível da influência do ambiente da empresa sobre o comportamento e a motivação do funcionário. É o ambiente interno de uma empresa que é responsável pela determinação do local como agradável ou não. Os mesmos autores entendem ainda ser “o reflexo do estado de ânimo ou do grau de satisfação dos funcionários de uma empresa, num dado momento” (NEVÔA, GARCIA E SILVA, 2014, p. 4).

O clima organizacional segundo Enes (2019) é representado pela relação entre empresa e colaboradores, no que se refere à satisfação, motivação no local de trabalho, bem como influencia de maneira positiva ou negativa o desempenho dos colaboradores e, assim é necessário que a organização esteja atenta, uma vez que o desempenho seja negativo, entende-se que não existe motivação naquele ambiente, o que poderá interferir na sua produção.

Pereira, et. al (2014) o clima organizacional é o apontador do grau de satisfação dos trabalhadores com o espaço interno de uma organização, no que tange diferentes aspectos culturais da empresa como as políticas internas, modo de gestão, a identificação com empresa, processo de comunicação e interesse no trabalho.

Para Rachel e Salomão (2015) o clima organizacional poderá resultar em satisfação ou insatisfação tanto dos funcionários quanto da própria empresa, deste modo influenciar na produção da organização, sendo assim, é importante manter o ambiente organizacional favorável, para que haja melhoria no desempenho dos funcionários, por conseguinte, a organização se trona mais competitiva e ágil.

Como bem aduz Gomes (2018) clima organizacional é maneira como os colaboradores enxergam o local de trabalho e como este local reflete em seus comportamentos. O autor entende ainda ser o clima como um espaço psicológico dentro de uma empresa, departamento ou setores. Estão relacionados com a motivação, satisfação dos grupos e a visão, positiva ou negativa, dos colaboradores sobre a organização.

Este é um recurso que contribui para que as organizações entendam as problemáticas existentes no ambiente de trabalho e como os diversos regimentos de trabalho poderão influenciar no comportamento dos seus colaboradores estatutários e celetistas (GOMES, 2018).

O clima organizacional dentro de uma empresa permitira demonstrar o grau de satisfação emocional e material dos funcionários no local de trabalho, bem como na motivação e na produtividade. Um clima bom é crucial para as empresas, pois, esse é um elemento que irá trazer para a empresa benefícios como satisfação dos serviços realizados pelos seus funcionários e lucratividade (GOMES, 2018; ENES, 2019).

Moraes e Gonzalez (2012, p. 5) o clima organizacional “pode ser entendido como a percepção global que o indivíduo tem do seu ambiente de trabalho e é passível de alteração em razão da reação dos funcionários a novas influências, decisões ou ações da empresa”. Oliveira, Carvalho e Rosa (2012); Enes (2019) complementa o clima esta ligada a cultura organizacional e envolve a motivação dos funcionários por meio da satisfação que a empresa proporciona no local de trabalho, devendo a empresa dar maior relevância, pois é ali que o sujeito passa grande parte da sua vida.

Assim, as organizações têm como maior desafio não só estimular o profissional para que se torne cada vez mais competente, mas de criar e cultivar um ambiente apropriado na empresa que considerará as questões motivacionais e a subjetividade de cada pessoa que compõem seu quadro de funcionários (MOARES E GONZALEZ, 2012).

O clima organizacional poderá gerar um impacto de forma negativa no desempenho da qualidade dos serviços realizados pelos colaboradores, uma vez que reflete o nível de satisfação dos funcionários com o ambiente de trabalho. E muitas vezes, recai sobre os colaboradores a culpa pelas reclamações, como se essa responsabilidade coubesse somente a eles, esquecendo os empregadores de

levar em consideração os vários fatores que estão envolvidos no ambiente de trabalho, resultado da cultura organizacional que estão inseridos (FRAZÃO, 2016).

A empresa, os funcionários e os clientes perdem com um clima organizacional desfavorável, pois irá ocasionar diversas situações de improdutividade, sentimentos de frustrações, falta de envolvimento com a empresa, pouca dedicação, desmotivação, baixo comprometimento com a qualidade, clientes insatisfeitos, crescimento das doenças psicossomáticas, insucesso nos negócios, alta abstenção, pouca dedicação, pouca adaptação às mudanças, falta de credibilidade mútua entre empresa e funcionário, entre outros fatores que prejudicará completamente o desenvolvimento da empresa e do próprio funcionário (COSTA, 2012).

O clima de uma organização irá interferir no desempenho de toda a equipe, seja interna ou externa, refletindo diretamente na clientela. Entretanto, se o colaborador tem uma percepção positiva do clima organizacional irá falar bem da sua organização e busca atender da melhor maneira possível a todos. Já aqueles que têm uma percepção negativa do clima a tendência é que eles trabalhem desanimados, sejam antipáticos com os colegas e os clientes, além da rotatividade ou excesso de faltas (FIORESE E MARTINEZ, 2016).

Portanto, estas situações tornam o local de trabalho difícil de suportar e completamente desagradável, pois as relações com os colegas e com o empregador já não mais flui de forma positiva, dificultando a convivência e a compreensão entre eles. E se esses conflitos não forem resolvidos de maneira bem-sucedida poderão trazer consequências futuras, que podem ser destrutivas tanto para organização quanto para as pessoas ali envolvidas (FIORESE E MARTINEZ, 2016; OLIVEIRA, CARVALHO E ROSA, 2012).

De acordo com Frazão (2016) o clima organizacional tem grande impacto no que diz respeito à satisfação no trabalho e enfatiza que quando o clima de uma determinada empresa é modificado interfere na satisfação dos colaboradores, devido à estreita ligação que existe entre a satisfação e o clima organizacional. No mesmo contexto Gomes (2018) enfatiza a relevância do clima organizacional, pois este afeta a qualidade de vida do colaborador e como consequência seu desempenho funcional podendo-o levar ou não a se desligar da empresa.

Gomes (2018) traz que quando o um clima organizacional de uma empresa está instável, poderá gerar descontentamento tanto dos colaboradores

como dos dirigentes, o que refletirá de forma negativa na satisfação da clientela, além dos custos com a rotatividade de pessoal, bem como o absenteísmo. O mesmo autor coloca que um clima organizacional neutro, ou seja, nem bom e nem ruim, é o mio termo, que terá como característica principal a apatia e a indiferença tanto dos empregados quanto dos empregadores (GOMES, 2018)

O clima organizacional não pode e não deve ser criado, como algo passageiro para atender determinada situação, é muito mais que isso, é algo ativo, influente e existente dentro da organização, que decorre, sobretudo, de situações internas, da forma como os funcionários são administrados pelos seus líderes e das decisões escolhidas, afetando os colaboradores, de forma direta no que é referente à compreensão que este colaborador tem da organização, o que o conduz a determinado comportamento (OLIVEIRA, ESTENDER E MACEDO, 2016).

O sucesso de uma organização dependerá da capacidade dos dirigentes, pois deverá ter conhecimento para identificar as necessidades basais e saber o momento ideal para colocar em prática as estratégias (ENES, 2019). Neste contexto Fioerese e Martinez (2016, p. 102) “para alcançar níveis elevados de qualidade e produtividade, as organizações precisam de pessoas motivadas, participantes ativos nos trabalhos que executam e que sejam adequadamente recompensadas pelas suas contribuições”.

Entretanto, buscar conhecer os fatores que podem intervir de forma negativa no desempenho dos colaboradores, em relação a sua função ou a empresa, permitirá que os administradores ajam antecipadamente de forma mais assertiva sobre as causas conflitantes, com embasamento em elementos concretos, coletados por meio da pesquisa do clima organizacional, que passa a ser o instrumento essencial para administrar pessoas e para a melhoria da qualidade e aumento de produtividade das organizações (PEREIRA, 2014; MOARES E GONZALEZ, 2012).

Com a pesquisa de clima organizacional a empresa poderá identificar as falhas na relação organização e colaboradores, proporcionando meios pra correção. Ainda revelará o nível de satisfação dos funcionários em certo momento, mostrando a tendência de comportamento dos colaboradores, poderá a empresa identificar problemas e preveni-los por meio da adoção de algumas políticas de pessoal ou do aperfeiçoamento e, ainda proporciona oportunidade para que os funcionários

possam expressar seus sentimentos e pensamentos em relação ao ambiente de trabalho e a organização (MORAES E GONZALEZ, 2012).

Com a criação de um clima organizacional que irá satisfazer as necessidades dos colaboradores e, ao mesmo tempo, canalizar os comportamentos motivados em direção aos objetivos da empresa, poderá desta forma contribuir para o aumento da eficiência na organização, pois assim irá influenciar no comportamento, na satisfação e na produtividade dos colaboradores. Entretanto, o clima deve ser agradável para auxiliar de forma positiva no local de trabalho, na satisfação do funcionário em realizar sua atividade, e no atendimento a clientela (FRAZÃO, 2016). Como aduz Gomes (2018, p. 30) “proporcionar um clima organizacional favorável é uma forma de incentivar o comportamento positivo dos empregados”.

Segundo Gomes (2018) estudar o clima organizacional de uma organização não é tarefa fácil, porém apresenta resultados objetivos que poderão mostrar prováveis problemas em uma administração. Contudo, um clima organizacional adequado gera diversos benefícios para a empresa, colaboradores, clientela e usuários favorecidos de produtos ou serviços. Os ganhos que a organização terá com um bom clima esta relacionado a benefícios psicológicos e financeiros, uma vez que a satisfação dos colaboradores refletirá na satisfação dos usuários dos produtos ou serviços e dos clientes (GOMES, 2018; ENES, 2019).

Percebe-se que o clima organizacional é um fator primordial e necessita de muita atenção por parte da empresa, pois ele interfere em aspectos relevantes, impacta os negócios e a equipe. Pois por meio da pesquisa de clima organizacional o empregador poderá mapear o ambiente interno da organização para assim solucionar os principais focos de problemas e melhorar o local de trabalho, uma vez que este está completamente relacionado com o grau de motivação dos colaboradores, o que automaticamente, aumenta a satisfação, interesse, produtividade e colaboração do funcionário para com a empresa (RODRIGUES, 2016; MARTINS, 2016; GOMES, 2018).

Assim, são vários os benefícios encontrados por meio da atitude da organização em realizar uma Pesquisa de Clima Organizacional, sendo eles: proporcionar a satisfação das necessidades pessoais, o alinhamento da cultura com as ações efetivas da empresa; melhorar a comunicação; identificar precisões de treinamento e desenvolvimento; diminuição no índice de rotatividade; criação de um

ambiente de trabalho seguro, bem como apontar aspectos individuais que fazem parte do cotidiano da empresa, porque cria uma base de elementos, identifica e abarca os pontos positivos e negativos que impactam no clima e norteia a significado de planos de ação para que melhore o clima organizacional e, por conseguinte, a produtividade da empresa (MORAES, 2015).

De acordo com Sanches e Castro, (2015) nos últimos anos, a percepção dos colaboradores sobre o ambiente de trabalho tem se tornado uma variável fundamental para as empresas, devido às transformações ocorrerem em tempo real, e fazer com que as empresas busquem conhecer melhor a sua dinâmica e identificar como seus colaboradores enxergam a cultura da empresa e as implicações que ocorre no ambiente de trabalho. Essa preocupação é fator que faz com as empresas sejam colocadas num patamar de vantagens, pois, a percepção do funcionário poderá implicar de forma negativa ou positiva no seu comportamento e na sua produtividade, o que poderá interferir na lucratividade da organização (SANCHES E CASTRO, 2015).

Conforme traz Martins (2013); Fiorese E Martinez (2016) estar atento ao clima permite ao empregador perceber os sentimentos e percepções de seus funcionários sobre as diferentes variáveis que podem de alguma forma influenciar na qualidade de vida no trabalho. Bem como fazer todo um diagnóstico para verificar se há necessidade de criar programas com o intuito de proporcionar melhorias nos trabalhos a serem realizados, na qualidade do ambiente organizacional, na qualidade dos serviços e dos produtos, na produtividade e no comprometimento, o que contribui para maior rendimento organizacional (ENES, 2019; GOMES, 2018).

Portanto, analisar o ambiente da empresa com o objetivo de compreender e intervir nesse cenário faz do clima organizacional uma variável fundamental na administração das empresas. Uma vez que essas intervenções podem proporcionar vários benefícios, melhorando o desempenho da organização e fortalecendo os esforços para inovação (STEFANO, KOSZALKA E ZAMPEIR, 2014).

4 A IMPORTÂNCIA DE SE TER UM PSICÓLOGO ATUANDO NO CLIMA ORGANIZACIONAL DA EMPRESA

Atualmente as empresas tem-se preocupado com a temática qualidade de vida no trabalho, no qual passam a investir cada vez mais, pois estão compreendendo que a satisfação e qualidade de vida no local de trabalho geram não somente o desenvolvimento da empresa, mas também o crescimento pessoal e profissional do sujeito (SANTOS, 2019).

É aí que psicólogo organizacional vem ganhando espaço nas organizações, pois podem identificar e intervir sobre os fatores apresentados no cotidiano da empresa, como por exemplo, traçar os perfis dos funcionários, verificar desenvolvimento de doenças psicossomáticas e transtornos relacionados ao trabalho dentro da organização, comportamento organizacional dos recursos humanos, principais fatores motivacionais no trabalho causas de frequentes faltas e alta rotatividade de funcionários, analisar as práticas adotadas pela organização (SANTOS E CALDEIRA, 2014).

O interesse da organização em fazer um diagnóstico do clima organizacional está relacionado ao fato de identificar quais são os significados e as percepções similares atribuídas pelos colaboradores aos aspectos da vida laboral. Isso irá fornecer ao psicólogo organizacional informações importantes para indicar, sustentar e utilizar de intervenções que poderão corrigir ou manter esse clima. Ao pesquisar e diagnosticar o clima organizacional será uma maneira de colher informações que pode auxiliar ações de melhorias, acompanhamento de processos, planos estratégicos e, principalmente, incrementar a saúde humana e financeira da empresa, se forem consideradas as consequências do clima (KARAM, 2017).

O psicólogo organizacional irá atuar na promoção da saúde, na integração dos colaboradores, na comunicação da gerência e colaboradores, nos problemas da empresa ligados à gestão de pessoas, além de buscar um maior rendimento dos colaboradores no trabalho e atender as necessidades das pessoas. Contudo, ser psicólogo de uma organização é analisar os fenômenos que ocorrem dentro da empresa e interpretar o indescritível de maneira que ocorra uma melhor interação entre os setores da organização. Ou seja, é o psicólogo apreciar o sujeito em sua singularidade e totalidade, cuidar e zelar pela sua integridade e o seu bem-estar na empresa (KARAM, 2017).

Para Silva e Faria (2018) o profissional da psicologia voltado para o ambiente organizacional atua de maneira interventiva no clima organizacional, como um mediador individual e coletivo, buscando compreender as diversidades no ambiente de trabalho, e assim analisar as possíveis variáveis que se resultam nos problemas da empresa. Os autores aduzem que “nesta conjuntura este profissional possui por propósito superar e transformar as referências negativas da situação em vivências de bem-estar no trabalho, de forma a assegurar a integridade física, psicológica e social do trabalhador” (SILVA E FARIA, 2018, p. 126-127).

Uma das intervenções utilizada pelo psicólogo neste contexto poderá ser a Psicologia Positiva que visa lidar com o comportamento humano no ambiente de trabalho, uma vez que, desenvolve habilidades a partir das qualidades que o sujeito possui no seu interior. Desta forma, ocorre uma maior aproximação entre o colaborador e seu trabalho. Pois com essa abordagem o psicólogo poderá resgatar as competências do colaborador que está cansando e desmotivado, e torná-lo consciente das suas características positivas como: originalidade focalizando seus valores, energia forma de conviver no nível grupal, o valor que tem o seu trabalho para o crescimento da empresa, compromisso ético, criatividade (SANTOS E CALDEIRA, 2014).

Essa intervenção se torna importante para as organizações, pois promoverá o auxílio que levará os colaboradores e também os administradores a pensarem no que estão vivenciando e assim os tornam conscientes e sujeitos ativos da sua própria história, além de mostrar ao sujeito que ele possui habilidades que na maioria das vezes precisa ser resgatada para a contribuição do grupo ao qual faz parte (SANTOS E CALDEIRA, 2014).

O psicólogo poderá intervir juntamente aos recursos humanos como elemento fundamental na busca pela justiça organizacional, bem-estar e qualidade de vida dos colaboradores, atuando como conscientizador e facilitador do papel dos diversos grupos que integram a instituição, considerando a subjetividade e a saúde das pessoas, assim como, a dinâmica da organização e a sua inserção no sentido mais amplo da instituição (PEREIRA E CRUZ, 2016).

Segundo Santos (2019) a atuação do psicólogo no clima organizacional contribui para a harmonização dos interesses dos colaboradores versus organização utilizando-se de instrumentos promotores e facilitadores da conscientização dos vários indivíduos e grupos existentes no contexto organizacional. Essas práticas do

psicólogo contribuem significativamente para o crescimento e desenvolvimento das empresas, estando alinhadas ao objetivo de suscitar uma grande inserção do colaborador tanto no ambiente laboral quanto social. Neste contexto, Silva e Faria (2018, p. 124) enfatizam que as atividades exercidas pelo psicólogo organizacional “são fundamentadas em técnicas relacionadas ao homem e à organização a qual pertence, trazendo desenvolvimento para empresa, para o trabalhador e para a sociedade a qual ambos estão inseridos”.

O clima organizacional está estritamente ligado à relação que as pessoas matem com a organização e com a cultura da empresa, uma vez que esta influência no desenvolvimento dos colaboradores. Deste modo, o psicólogo deverá adaptar o clima organizacional pretendendo fortalecer a saúde do colaborador e, por conseguinte, o fortalecimento da organização, por meio de estratégias que proporcionam a qualidade de vida (SANTOS E CALDEIRA, 2014).

Contudo, este profissional da psicologia que atua nas organizações tem um compromisso e dever ético com a saúde e qualidade de vida dentro das organizações, criando atividades para o bem-estar dos colaboradores, bem como de todos que fazem parte da empresa, deixando de se preocupar só com o trabalho mecanicista ao se atentar mais para as relações de trabalho, as equipes, o ambiente e a saúde psíquica de todos os envolvidos, destacando o quão essencial é o papel do psicólogo como agente suscitador de saúde (SANTOS E CALDEIRA, 2014).

Em suma, o psicólogo organizacional é fundamental para auxiliar os indivíduos a se ajustarem as transformações, suscitando comportamentos adequados, de maneira a prepará-los para enfrentar as imprevisibilidades do cotidiano. Neste contexto, o psicólogo atuará como um elemento integrador ao nível da pluridisciplinaridade na organização complementando o trabalho em equipe com todos os outros profissionais para que alcancem o resultado esperado por toda organização (PEREIRA E CRUZ, 2016).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As organizações que antes focavam somente no capital financeiro, passaram a perceber que para se ter uma gestão inovadora é necessário investir no clima organizacional e na qualidade de vida presente no ambiente de trabalho. Pois, proporcionar o bem-estar físico e psicológico, a integridade e capacitar e incentivar seus funcionários, proporcionará um melhor desempenho.

Pode-se perceber que uma organização atenta ao clima organizacional terá percepções de seus colaboradores sobre as diferentes variáveis que podem de alguma forma influenciar na qualidade de vida no trabalho, além de fazer todo um diagnóstico para verificar se há necessidade de criar programas com o intuito de proporcionar melhorias nos trabalhos a serem realizados, na qualidade do ambiente organizacional e dos serviços e dos produtos, na produtividade e no comprometimento; o que contribui para maior rendimento organizacional e bem-estar.

Outro fator perceptível para a contribuição do clima organizacional é a importância do papel do psicólogo organizacional que contribui significativamente para o desenvolvimento e crescimento das empresas alinhadas ao escopo de promover uma maior inclusão do trabalhador tanto no ambiente organizacional quanto social. Utilizando de diversas estratégias e técnicas, desde o momento da contratação do colaborador, sua integração na organização, até seu treinamento e situação de qualidade de vida, sendo todos esses fatores intimamente ligados à interação do indivíduo ao ambiente de trabalho.

Em se falar em cultura organizacional temos também que falar na habilidade que o ser humano tem para se adaptar a realidade do ambiente em que onde está engajado. Pois a cultura é relacionada com costumes, hábitos, objetivos passados por meio de gerações e tradições, sendo assim é de suma importância a compreensão da cultura organizacional para entender o interesses e necessidades dos funcionários, pois é necessário analisar o impacto que a cultura pode causar nas ações cotidianas.

Em síntese, o psicólogo organizacional consiste em auxiliar para a harmonia dos interesses empresa/funcionários pautando-se do uso de ferramentas que irá facilitar e promover a conscientização tanto grupal quanto individual no

contexto organizacional, promovendo ações efetivas para alcançar o bem-estar dos colaboradores, pautadas no comprometimento social e nos princípios éticos, voltados à atuação interdisciplinar de gestão, comportamento, saúde e qualidade de vida no ambiente de trabalho.

Sendo assim, pôde-se constatar que a hipótese do presente trabalho foi confirmada. Verificou-se que o clima organizacional negativo pode afetar significativamente a qualidade de vida e o desempenho dos colaboradores assim como a produtividade da empresa. E como o psicólogo poderá contribuir para o desenvolvimento e crescimento tanto dos colaboradores quanto das empresas.

Este estudo demanda um maior aprofundamento acerca do papel psicólogo organizacional no clima organizacional, de maneira a não se limitar em um conceito geral desta atuação, mas de forma mais detalhada de qual seria de fato o papel realizado por estes profissionais, visto que está é uma área de constante ampliação.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Rafaella Andressa A. de. **A Influência da Cultura e Clima Organizacional nos Resultados do Trabalho dos Colaboradores em Uma Operadora de Saúde**. Revista Inspirar Gestão e Desenvolvimento, v. 3, n. 1, 2019. Disponível em: <http://faculdadeinspirar.com.br/revistagd/wp-content/uploads/2019/08/af_RAFAELLA_ALMEIDA.pdf>. Acesso em 13 ago 2020.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos Recursos Humanos nas organizações**. Ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

DIAS, Débora Érika P. SAWAMURA, Érika Izumi. SANTOS, Jeniffer Soraia Leite. **Cultura e Clima Organizacionais aliados à competitividade e estratégia empresarial**. Pindamonhangaba, 2013. Disponível em: <<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:luXOpJyPNWkJ:www.bibliotecadigital.funvicpinda.org.br:8080/jspui/bitstream/123456789/199/1/DiasSawamuraSantos.pdf+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>>. Acesso em: 26 fev 2020.

ENES, Wilson Machado. **A importância da cultura e do clima organizacional como estratégias na gestão de empresas**. Ciências Gerenciais em Foco, v. 10, n. 7, 2019. Disponível em: <<http://revista.uemg.br/index.php/cgf/article/view/3756/2254>>. Acesso em: 26 fev 2020

FIORESE, Lucimara; MARTINEZ, Mariangela. **Influência da Cultura e Clima Organizacional na Qualidade de Vida no Trabalho: Revisão da Literatura**. Revista Destaques Acadêmicos, Lajeado, v. 8, n. 1, 2016. Disponível em: <<http://univates.br/revistas/index.php/destaques/article/viewFile/528/520>>. Acesso em: 26 fev 2020.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GOMES, Sóstenes Soares. **Clima organizacional no contexto dos trabalhadores terceirizados da Universidade Federal de Goiás**. Campo Limpo Paulista, SP: FACCAMP, 2018. Disponível em: <http://www.faccamp.br/new/arq/pdf/mestrado/Documentos/producao_discente/SostenesSoaresGomes.pdf>. Acesso em: 26 fev 2020.

MARTINS, Anízia Procópio. **Clima organizacional e sua influência na satisfação dos servidores do Tribunal de Contas do Ceará**. Revista Controle: Doutrinas e artigos, vol. 11, nº. 1, 2013. Disponível em: <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6167759>>. Acesso em: 26 fev 2020.

KARAM, Natália. **O Papel do Psicólogo Organizacional e o Engajamento no Trabalho**. Porto Alegre, 2017. Disponível em: <<https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/>

handle/10183/169446/001049140.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 25 mar 2020.

MIRANDA, Cely. **O Desafio em Manter Funcionários Motivados: Os Fatores Motivacionais para o Trabalho**. Vila Velha – ES, 2009. Disponível em: <<https://www.esab.edu.br/wp-content/uploads/monografias/cely-miranda.pdf>>. Acesso em: 28 out 2019.

MORAES, Vandereli. **Clima Organizacional**. 2015. Disponível em: <<https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/clima-organizacional-3/>>. Acesso em: 28 out 2019.

MOSCOVICI, Fela. **Renascença Organizacional**. Rio de Janeiro: Editora José Olympio, 2003.

NOVÔA, Nicássia Feliciano; GARCIA, Ginamara Priscila Pereira; SILVA, Helder Antônio. **Clima Organizacional: Análise da Produtividade e Desempenho em Empresas Prestadoras de Serviços**. Volta Redonda/RJ, 2014. Disponível em: <https://www.researchgate.net/profile/Helder_Silva5/publication/278728965_Clima_Organizacional_Analise_da_Produtividade_e_Desempenho_em_Empresas_Prestadoras_de_Servicos/links/5584ba3908aeb0cdadbbcd75.pdf>. Acesso em: 26 fev 2020.

OLIVEIRA, Natália de; ESTENDER, Antônio Carlos; MACEDO, Daniela Luiza de. **Clima Organizacional e a Satisfação No Trabalho**. Empreendedorismo, Gestão e Negócios, v. 5, n. 5, 2016. Disponível em: <<http://www.fatece.edu.br/arquivos/arquivos%20revistas/empreendedorismo/volume5/11.pdf>>. Acesso em: 26 fev 2020.

OLIVEIRA, Daniele; CARVALHO, Roberto José; ROSA, Adriano Carlos de Moraes. **Clima Organizacional: Fator de Satisfação no Trabalho e Resultados Eficazes na Organização**. 2012. Disponível em: <<http://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos12/37116504.pdf>>. Acesso em: 10 fev 2020.

PEREIRA, Iolane Maria de Oliveira, et. al. **Influência do Clima Organizacional na Produtividade dos Funcionários do Centro de Recuperação Especial Coronel Anastácio Neves – Crecan**. XI Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, 2014. Disponível em: <<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/24120216.pdf>>. Acesso em: 28 out 2019.

PEREIRA, Nathália Lopes; CRUZ, Sarah Aparecida da. **O Papel do Psicólogo nas Organizações**. Repositório Institucional UNIS. Disponível em: <<http://repositorio.unis.edu.br/bitstream/prefix/519/1/O%20PAPEL%20DO%20PSIC%3%93LOGO%20NAS%20ORGANIZA%3%87%3%95ES.pdf>>. Acesso em: 25 mar 2020.

PEREIRA, Iolane Maria de Oliveira, et. al. **Influência do Clima Organizacional na Produtividade dos Funcionários do Centro de Recuperação Especial Coronel Anastácio Neves – Crecan**. XI Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia,

2014. Disponível em: <<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/24120216.pdf>>. Acesso em: 13 ago 2020.

RACHEL, Lucimar Azevedo. SALOMÃO, Aretha Henrique Martins. **Cultura e clima organizacional como estratégias de impacto no desempenho**. 2015. Disponível em: <http://www.machadosobrinho.com.br/revista_online/publicacao/artigos/Artigo04REMS4.p>. Acesso em: 26 fev 2020.

ROCHA, Luiz Célio Souza; PELOGIO, Emanuely Alves. ANEZ, Miguel Eduardo Moreno. **Cultura e clima organizacionais: um estudo em indústrias de laticínios do estado do Rio Grande do Norte**. Gest. Prod. 2013, vol.20, n.2, pp.455-46. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S0104-530X2013000200014>> Acesso em: 26 fev 2020.

SANCHES, João Paulo dos Santos; CASTRO, André Luís de. **Relação entre a Percepção do Clima Organizacional e o Comportamento Organizacional Positivo: Estudo no Setor de Obras da Prefeitura de Tamboara-PR**. REUNIR: Revista de Administração, Contabilidade e Sustentabilidade, vol. 5, n.3, 2015. Disponível em: <<http://reunir.revistas.ufcg.edu.br/index.php/uacc/article/view/302/pdf>>. Acesso em 26 fev 2020.

SANTOS, Claudiane da Silva Ferreira. **Qualidade de vida no trabalho: O Papel da Psicologia Organizacional**. Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. Ano 04, Ed. 05, Vol. 03, 2019. Disponível em: <<https://www.nucleodoconhecimento.com.br/psicologia/psicologia-organizacional?pdf=29332>>. Acesso em: 29 out 2019.

SANTOS, Fernanda Cristina O.; CALDEIRA, Patrícia. **A Psicologia Organizacional e do Trabalho na Contemporaneidade: Novas Atuações do Psicólogo Organizacional**. O Portal dos Psicólogos, 2014. Disponível em: <<https://www.psicologia.pt/artigos/textos/A0929.pdf>>. Acesso em 25 mar 2020.

SANTOS, Isleno Michel de Sousa. **Cultura Organizacional e Instituições Públicas: Um Panorama sobre os Estudos Publicados entre 2007 a 2017 no Brasil**. Sumé-PB, 2017. Disponível em: <<http://dspace.sti.ufcg.edu.br:8080/jspui/bitstream/riufcg/5235/1/ISLENO%20MICHEL%20DE%20SOUSA%20SANTOS%20-%20TCC%20Especializa%c3%a7%c3%a3o%20em%20Gest%c3%a3o%20das%20Pol%c3%adticas%20P%c3%bablicas%202017..pdf>>. Acesso em: 14 abr 2020.

SILVA, Kássia Alves; FARIA, Bráulio Emílio Maciel. **Qualidade de Vida no Trabalho: A Contribuição do Psicólogo Organizacional**. Psicologia e Saúde e Debate, v. 4, n. 2, 2018. Disponível em: <<http://psicodebate.dpgpsifpm.com.br/index.php/periodico/article/view/V4N2A7/139>>. Acesso em: 25 mar 2020.

STEFANO, S. R.; KOSZALKA, J. A.; ZAMPIER, M. A. **Clima organizacional: elementos influentes na percepção de futuros administradores de uma**

Instituição de Ensino Superior Paranaense. Gestão & Regionalidade, v. 30, n. 88, 2014. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/30524/clima-organizacional--elementos-influentes-na-percepcao-de-futuros-administradores-de-uma-instituicao-de-ensino-superior-paranaense>. Acesso em: 26 fev 2020.

TRIERWEIKER, M. **Atuação dos Psicólogos em Programas de Qualidade de Vida nas Organizações de Trabalho.** Tese, mestrado, Universidade Federal de Santa Catarina, 2007. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/90796/239607.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 29 out 2019.