



FACULDADE PARA O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL DA AMAZÔNIA
CURSO DE BACHARELADO EM PSICOLOGIA

CLAUDIANA SALES BARBOSA

**O OLHAR PSICOLÓGICO SOBRE O INVESTIMENTO NO CLIMA
ORGANIZACIONAL DE EMPRESAS**

PARAUAPEBAS

2024

CLAUDIANA SALES BARBOSA

**O OLHAR PSICOLÓGICO SOBRE O INVESTIMENTO NO CLIMA
ORGANIZACIONAL DE EMPRESAS**

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) apresentado a Faculdade para o Desenvolvimento Sustentável da Amazônia (FADESA), como parte das exigências do Programa do Curso de Bacharelado em Psicologia para a obtenção do Título de Bacharel em Psicologia.

Orientador: Prof. Dr. Claudio Roberto Rodrigues Cruz

PARAUAPEBAS

2024

Barbosa, Claudiana Sales.

B238o

O olhar psicológico sobre o investimento no clima organizacional de empresas. / Claudiana Sales Barbosa. – Parauapebas / PA: FADESA, 2024.

42f.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Faculdade para o Desenvolvimento Sustentável da Amazônia – FADESA, Bacharelado em Psicologia, 2024.

Orientador: Prof. Dr. Claudio Roberto Rodrigues Cruz.

CLAUDIANA SALES BARBOSA

**O OLHAR PSICOLÓGICO SOBRE O INVESTIMENTO NO CLIMA
ORGANIZACIONAL DE EMPRESAS**

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) apresentado a Faculdade para o Desenvolvimento Sustentável da Amazônia (FADESA), como parte das exigências do Programa do Curso de Bacharelado em Psicologia para a obtenção do Título de Bacharel em Psicologia.

Orientador: Prof. Dr. Claudio Roberto Rodrigues Cruz

Aprovado em: 15/06/2024.

Banca Examinadora



Prof.^a Me. Daniela dos Santos Américo
FADESA



Prof. Esp. William Araújo Gomes
FADESA



Prof. Dr. Claudio Roberto Rodrigues Cruz
FADESA



Claudiana Sales Barbosa

Daniela S. Américo
Coordenadora do Curso de Psicologia
FADESA

Coordenadora Daniela dos Santos Américo

Data de depósito do trabalho de conclusão 15/06/2024.

Dedico este trabalho a Deus por ser o meu tudo. Dedico também aos meus pais e familiares por estarem comigo em todos os momentos. Em especial dedico aos colegas de turma e professores pela troca de conhecimento e experiência profissional.

AGRADECIMENTOS

Iniciar este momento de gratidão sem mencionar a presença de Deus seria impossível, pois Ele é a luz que ilumina cada passo do meu caminho. A Ele, minha mais profunda reverência e gratidão, pois sem sua orientação e amparo, nada do que alcancei seria possível.

À minha querida família, expresso toda minha gratidão. Meu esposo Wesley Augusto, cujo apoio e amor foram meu porto seguro durante toda essa jornada. Minha mãe Claudeice Sales, cujo carinho, sabedoria e incentivo constante foram como um conforto para minha alma nesse momento desafiador. Vocês são os pilares que sustentam minha trajetória e agradeço do fundo do meu coração por estarem sempre ao meu lado.

Minhas amigas que se tornaram minha segunda família desde o Ensino fundamental, Elaine Cristina e Adrielle Barbosa, não há palavras que possam expressar adequadamente o quanto sua presença significou para mim. Vocês foram os ombros em que descansei nos momentos difíceis, as vozes de encorajamento que ecoaram em meu coração e os sorrisos que iluminaram meu caminho. Sua amizade é um tesouro que guardarei para sempre em meu coração.

A Lara Emanuely, amiga que conheci na faculdade e que levarei para o resto da vida, minha gratidão é imensurável. Você foi como um anjo que cruzou meu caminho neste período, oferecendo apoio incondicional, sabedoria e um ombro amigo quando mais precisei. Sua amizade foi fundamental para que eu atravessasse os desafios acadêmicos com mais leveza e determinação, e por isso, serei eternamente grata.

Ao meu orientador, Dr. Claudio Cruz, e à minha coordenadora, Daniele, minha profunda gratidão por sua orientação, paciência e apoio durante todo o desenvolvimento deste trabalho. Suas orientações e feedbacks foram importantes para meu crescimento acadêmico e pessoal.

Aos meus colegas de turma e professores, sou imensamente grato pela troca de conhecimentos e experiências que enriqueceram minha jornada acadêmica. Cada conversa, cada aula, cada desafio superado ao seu lado foi uma oportunidade de crescimento e aprendizado, moldando-me não apenas como estudante, mas como ser humano.

Por fim, estendo minha gratidão a todos que, de alguma forma, contribuíram para a realização deste trabalho. Cada gesto de apoio, cada palavra de incentivo e cada momento de colaboração foram essenciais para alcançar este marco em minha jornada. Que a gratidão que expresso agora possa refletir a imensidão do meu apreço por cada um de vocês.

Que a vida nos traga ainda mais momentos para celebrar juntos, compartilhar sorrisos e cultivar laços que se fortalecem com o tempo.

Com sincera gratidão e amor, Claudiana Sales Barbosa!

"O conhecimento é como um horizonte que se expande à medida que avançamos na busca pelo saber." - Albert Einstein

RESUMO

Este trabalho aborda o olhar psicológico sobre o investimento no clima organizacional de empresas. O clima organizacional é fundamental para o funcionamento e o desempenho das organizações e influencia diretamente a motivação, a produtividade e o bem-estar dos colaboradores. Nesse contexto, a psicologia desempenha um papel importante dentro das organizações, pois promove um clima organizacional saudável e produtivo, contribuindo para um ambiente de trabalho mais produtivo e satisfatório. A partir de uma revisão bibliográfica, foram identificadas as concepções e abordagens psicológicas sobre o tema, visando compreender como a psicologia contribui para o entendimento e a promoção do clima organizacional. O objetivo geral foi investigar sobre o olhar psicológico quanto a investimentos no clima organizacional de empresas, bem como verificar na literatura psicológica as concepções sobre clima organizacional, traçar paralelos sobre olhares psicológicos diferenciados sobre clima organizacional e identificar proposições psicológicas sobre investimento no clima organizacional. Os resultados destacam a importância do investimento no clima organizacional para o bem-estar dos colaboradores e o sucesso das organizações. Portanto, a psicologia organizacional é importante na compreensão e na promoção do clima organizacional, fornecendo subsídios para práticas de gestão mais eficazes e humanizadas.

Palavras-chave: Bem-estar; Clima Organizacional; Olhar Psicologico.

ABSTRACT

This work addresses the psychological perspective on investment in the organizational climate of companies. The organizational climate is fundamental to the functioning and performance of organizations, directly influencing the motivation, productivity, and well-being of employees. In this context, psychology plays an important role within organizations, as it promotes a healthy and productive organizational climate, contributing to a more productive and satisfying work environment. From a bibliographical review, psychological concepts and approaches on the topic were identified, aiming to understand how psychology contributes to the understanding and promotion of the organizational climate. The general objective is to investigate the psychological perspective regarding investments in the organizational climate of companies. The results highlight the importance of investing in the organizational climate for the well-being of employees and the success of organizations. The results highlight the importance of investing in the organizational climate for the well-being of employees and the success of organizations. Therefore, organizational psychology is important in understanding and promoting the organizational climate, providing support for more effective and humanized management practices.

Keywords: Organizational Climate; Psychology; Well-being.

LISTAS DE ABREVIATURAS E SIGLAS

- CFP** - Conselho Federal de Psicologia
- FADESA** - Faculdade para o Desenvolvimento Sustentável da Amazônia
- POT** - Psicologia Organizacional e do Trabalho
- TCC** - Trabalho de Conclusão de Curso

SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO	13
2.	REFERENCIAL TEÓRICO.....	15
2.1	Racionalidade substantiva: o olhar para as subjetividades nas organizações	15
2.2	A demanda de psicólogos em empresas: breve histórico	16
2.3	A concepção de clima organizacional: a construção de um conceito.	21
2.3.1	Principais fatores que interferem o clima organizacional.....	23
2.3.2	Cultura organizacional.....	24
2.3.3	Liderança.....	25
2.3.4	Motivação	26
2.3.5	Equipe de trabalho	27
2.4	Psicologia organizacional e suas peculiaridades	27
3.	METODOLOGIA	32
3.1	Tipo de estudo	32
3.2	Local de estudo	32
3.3	Fonte de conteúdo bibliográfico	32
3.4	Aspectos éticos	32
3.5	Crítérios de inclusão e exclusão.....	32
3.6	Riscos e benefícios	33
3.6.1	Riscos.....	33
3.6.2	Benefícios.....	33
4.	ANÁLISE E DISCUSSÃO	34
4.1	Concepção psicológica de clima organizacional	34
4.2	Abordagens psicológicas e o olhar para clima organizacional	35
4.3	Proposições psicológicas relativas ao clima organizacional	36
5.	CONCLUSÃO	39
	REFERÊNCIAS.....	40

1. INTRODUÇÃO

O clima organizacional é um tema de grande relevância no contexto empresarial, pois está diretamente relacionado ao bem-estar dos colaboradores e ao desempenho organizacional como um todo. Dentro desse contexto, este trabalho se propõe a investigar o olhar psicológico sobre o investimento no clima organizacional de empresas.

A relevância deste estudo reside no fato de que o bem-estar dos colaboradores é importante para o funcionamento saudável e produtivo das organizações. Assim, investir no clima organizacional não se resume apenas a aspectos tangíveis, como remuneração e benefícios, mas também a fatores psicológicos, como ambiente de trabalho, relacionamento interpessoal e satisfação no trabalho. No entanto, é importante compreender como a psicologia aborda esse tema, quais são as suas concepções e proposições, para que se possa entender melhor os impactos das práticas de gestão no ambiente organizacional.

O investimento no clima organizacional tem sido uma prática cada vez mais adotada pelas empresas, diante disso, a estruturação deste trabalho partiu do seguinte problema: “qual o olhar psicológico sobre o investimento no clima organizacional de empresas?”

Este trabalho teve como objetivos norteadores a seguinte configuração, sendo o objetivo geral, investigar sobre o olhar psicológico quanto a investimentos no clima organizacional de empresas, e para um melhor desdobramento desse objetivo geral têm-se os objetivos específicos que seguem: verificar na literatura psicológica as concepções sobre clima organizacional; traçar paralelos sobre olhares psicológicos diferenciados sobre clima organizacional; identificar proposições psicológicas sobre investimento no clima organizacional.

Para alcançar esses objetivos, a pesquisa foi realizada por meio de uma revisão bibliográfica em bases de dados acadêmicos, utilizando palavras-chave relacionadas ao tema. A análise dos artigos selecionados permitiu a identificação das principais concepções e abordagens psicológicas sobre o investimento no clima organizacional.

Na questão estrutural este trabalho ficou dividido da seguinte forma: no segundo capítulo foi feita uma abordagem sobre a racionalidade substantiva, destacando o olhar para as subjetividades nas organizações. No capítulo seguinte foi feita uma contextualização histórica e conceitual sobre a demanda de psicólogos em empresas. Em seguida, foi abordado sobre o clima organizacional, enfatizando a

concepção de clima, mostrando alguns conceitos e os principais fatores que interferem o clima organizacional. E por último, foi aprofundado sobre a psicologia organizacional e suas peculiaridades.

No terceiro capítulo, foi relatada a fundamentação teórico-metodológica, inclusive descrevendo o tipo de pesquisa, os materiais e os métodos. No capítulo quarto, realizou-se a leitura e análise dos resultados da pesquisa e apresentou-se uma proposta de intervenção na realidade. Na conclusão, fez-se uma síntese do corpo do trabalho, apresentando os principais resultados alcançados, expondo ainda as contribuições que o mesmo ofereceu para a pesquisadora e ao público leitor.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

O desenvolvimento deste trabalho está voltado para a racionalidade substantiva, dando ênfase no olhar para as subjetividades nas organizações e a demanda de psicólogos nas empresas, bem como a concepção do clima organizacional e a psicologia organizacional e suas peculiaridades.

2.1 Racionalidade substantiva: o olhar para as subjetividades nas organizações

De acordo com Caitano e Serva (2012), racionalidade substantiva é um conceito desenvolvido pelo sociólogo alemão Max Weber, no qual refere-se à tomada de decisões com base em valores, princípios e objetivos específicos, em oposição à racionalidade formal, que se concentra na eficiência e na aplicação de regras e procedimentos.

Caitano e Serva (2012), ainda relatam que na racionalidade substantiva, as decisões são guiadas por considerações éticas, morais, culturais ou religiosas e não pela lógica instrumental de meios e fins, significando que as pessoas podem agir de maneira racional, não apenas porque uma ação é eficiente ou calculadamente benéfica, mas também porque ela é considerada moralmente correta ou alinhada com seus valores fundamentais.

Por exemplo, uma pessoa que escolhe uma profissão com base em sua paixão pelo trabalho, valores pessoais e a crença de que isso contribuirá para o bem-estar da sociedade está agindo com racionalidade substantiva, pois ela está considerando além dos ganhos financeiros ou benefícios materiais, o significado intrínseco de sua escolha (Cerri; Maranhão; Pereira, 2017).

Diante disso, a racionalidade substantiva amplia a noção de racionalidade além da mera eficiência, incorporando valores, propósitos e considerações éticas em processos decisórios, bem como na ética, satisfação social, autorrealização, valores humanos e concretização das potencialidades humana (Cerri; Maranhão; Pereira, 2017).

Portanto, segundo Caitano e Serva (2012), a racionalidade substantiva nas organizações, envolve: hierarquia; normas; tomada de decisão; divisão do trabalho; comunicação; relações interpessoais; ação social; relações ambientais; reflexões sobre a organização; conflitos; satisfação individual; e dimensão simbólica.

2.2 A demanda de psicólogos em empresas: breve histórico

Antes de partir para o tema em específico, é necessário analisar a importância da formação do psicólogo organizacional e do trabalho, pois a formação nesse campo parece insatisfatória por causa do modelo de ensino que se baseia com foco na área clínica, sem adequar-se às demandas organizacionais contemporâneas. Nos cursos de psicologia, a preparação para a atuação como psicólogo organizacional e do trabalho muitas vezes se limita ao recrutamento e treinamento de pessoal, com pouca ênfase em outras competências necessárias para atuação nesse campo (Vieira, 2006).

Diante disso, a prática oferecida nos cursos para adquirir experiência muitas vezes é mais deficiente na área organizacional e do trabalho do que em outras áreas, como a escolar e a clínica, conforme dados de pesquisa do Conselho Federal de Psicologia (CFP), e com isso fica evidente a carência de uma formação mais sólida e prática nesse campo específico da psicologia (Vieira, 2006).

Dessa forma, muitos alunos passam pelo curso sem dar a devida atenção à área, o que resulta em uma parcela significativa de profissionais que acabam exercendo atividades em organizações sem o preparo formativo adequadas, o que compromete a imagem da profissão e afeta a categoria como um todo. Essa situação muitas vezes resulta na contratação de psicólogos desqualificados para exercer atividades em organizações, levando a uma baixa satisfação profissional e, conseqüentemente, a um quadro onde as atividades são realizadas com pouco comprometimento e qualidade (Vieira, 2006).

Geralmente, a imagem do Psicólogo Organizacional e do Trabalho é considerada pouco atrativa, sendo muitas vezes vista como uma área menos prestigiosa dentro da profissão. Infelizmente, essa percepção persiste entre professores, alunos e até mesmo profissionais da psicologia. Além disso, o público em geral tem dificuldade em compreender as atribuições do psicólogo dentro das organizações, o que também contribui para a desvalorização da área (Leão, 2012).

Essa falta de compreensão leva à frustração e angústia dos psicólogos que atuam nesse campo, muitas vezes afastando-os da carreira ou até mesmo da profissão. Aqueles que permanecem frequentemente se limitam a atividades rotineiras, raramente alcançando posições de liderança onde poderiam ter maior impacto. Essa desvalorização da Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) em grande parte decorre da falta de conhecimento, tanto por parte dos próprios

psicólogos quanto da sociedade em geral, sobre as atribuições e o potencial dessa área (Vieira, 2006).

Partindo para o tema específico desse capítulo, Leão (2012) revela que é importante salientar que o elemento principal no campo das relações entre psicologia e trabalho é a empresa, que vai além do contexto industrial e engloba uma variedade de ambientes, como hospitais, sindicatos e organizações do terceiro setor, razão pela qual é denominada psicologia organizacional e do trabalho.

Diante disso, a diferença entre a psicologia industrial das épocas de 1920 a 1940 e a psicologia organizacional reside em dois aspectos principais. Primeiramente, os problemas tradicionais, como recrutamento, testes, seleção, treinamento, análise de tarefas, incentivos e condições de trabalho, passam a ser tratados como inter-relacionadas e ligados ao sistema social da organização. Em segundo lugar, a psicologia organizacional passa a se interessar por uma nova série de problemas, considerando a organização como um sistema complexo (Leão, 2012).

Diante disso, a psicologia organizacional emerge pela influência de conceitos da sociologia e antropologia, bem como pelo desenvolvimento da psicologia social, introduzindo novos conceitos (como papel social, cultura, classe) e métodos (entrevistas, questionários, observação, além dos experimentos e laboratórios). O desenvolvimento de conceitos científicos como multicausalidade dos fenômenos, sistemas complexos e suas interações, juntamente com as transformações tecnológicas e sociais, contribuiu para esse novo enfoque da psicologia em relação às organizações. Pesquisas como as realizadas sobre as relações entre elementos do ambiente físico e a produtividade (conhecido como o Efeito Hawthorne), assim como sobre os efeitos das mudanças tecnológicas nos processos de trabalho na indústria chegaram a conclusões similares, no qual enfatizam que as relações sociais e a organização informal dos trabalhadores são fatores-chave para a produtividade, resultando em um deslocamento do foco do ambiente físico e das tarefas para as relações humanas no ambiente de trabalho (Leão, 2012).

Ainda para Leão (2012), o objeto de estudo da psicologia organizacional reside na intersecção das ações individuais e da organização como um todo complexo e dinâmico, inserido em um contexto amplo. O objetivo é alcançar eficiência, buscando conciliar a necessidade individual dos trabalhadores com as demandas da organização, enfatizando maneiras de utilizar o potencial humano para garantir a sobrevivência das organizações. Isso problematiza os determinantes do

comportamento humano dentro dos espaços de trabalho, reconhecendo que para o indivíduo, a organização é uma entidade psicológica à qual ele reage, e que as características organizacionais exercem influência sobre seu comportamento.

Baseia-se no esquema de relação entre estímulos internos e externos, considerando que as forças psicológicas atuantes sobre o indivíduo estão relacionadas aos grupos e à organização a que pertence. Assim, a categoria principal é o comportamento, com temas ligados ao comportamento organizacional, influenciados diretamente por teorias cognitivas, comportamentais, behavioristas, sociocognitivistas e da psicologia social, que se fundamentam em uma matriz epistemológica de cunho positivista (Leão, 2012).

Ainda para Leão (2012), as áreas de atuação da psicologia organizacional englobam a administração de pessoal e gestão de pessoas (recrutamento e seleção, plano de cargos e salários, desenvolvimento de recursos humanos), mudança organizacional (desenvolvimento organizacional, qualidade de vida no trabalho), qualificação e desenvolvimento (treinamento, avaliação de desempenho), comportamento organizacional (liderança, motivação, cultura organizacional), condições de trabalho (segurança e saúde no trabalho, ergonomia, estresse), e relações de trabalho (gestão de conflitos, organização do trabalho).

Diante dessa contextualização, Bertoldi (2013) explica que o papel do psicólogo nas organizações é bastante diversificado e envolve uma ampla gama de atividades. Tradicionalmente, a psicologia organizacional tem sido associada ao gerenciamento eficaz dos recursos humanos, visando à produtividade e ao bem-estar dos funcionários. No entanto, essa área evoluiu para uma compreensão mais profunda das complexidades das relações humanas no ambiente de trabalho, incluindo questões de poder, conflitos e suas dinâmicas.

O psicólogo organizacional pode atuar em diferentes frentes, seja individualmente ou como parte de uma equipe multidisciplinar, em organizações formais ou informais, pois ele compreende e intervém em fenômenos e processos relacionados ao mundo do trabalho e das organizações, explorando e analisando as múltiplas dimensões que caracterizam pessoas, grupos e organizações. No estudo de Bertoldi (2013, p.34), foi destacado que as atividades desempenhadas por esses profissionais englobam:

[...] análise e desenvolvimento organizacional; desenvolvimento de equipes; consultoria organizacional, incluindo seleção, acompanhamento e desenvolvimento de pessoal; estudo e planejamento das condições de trabalho; intervenção e promoção da saúde do trabalhador; participação em programas de saúde e segurança no trabalho, considerando aspectos psicossociais; atuação como consultor interno ou externo, facilitando processos de grupo e intervenção psicossocial em diferentes níveis hierárquicos; planejamento e implementação de ações para melhorar as relações de trabalho e promover qualidade de vida no trabalho; participação no processo de desligamento de funcionários, incluindo demissões e preparação para aposentadorias; elaboração, implementação e avaliação de programas de desenvolvimento de recursos humanos em equipe multidisciplinar.

Na visão de Vieira (2006), as principais atividades da psicologia organizacional incluem a colaboração em projetos de ergonomia, pesquisa sobre saúde e condições de trabalho, desenvolvimento de políticas de recursos humanos e programas motivacionais, mediação de conflitos, e aplicação de métodos psicológicos para seleção e promoção de pessoal. Além disso, englobam seleção, recrutamento, treinamento, desenvolvimento de recursos humanos, acompanhamento de pessoal, gestão, avaliação de desempenho, orientação profissional e plano de cargos e salários.

Segundo os estudos de Vieira (2006), as atividades que podem ser desenvolvidas pelos psicólogos organizacionais e do trabalho são regulamentadas pelo Conselho Federal de Psicologia (CFP) e que segundo a resolução nº02/01 do CFP, o psicólogo especialista nessa área atua em diversas frentes, como análise e desenvolvimento organizacional, desenvolvimento de equipes, consultoria organizacional, seleção e desenvolvimento de pessoal, estudo e planejamento de condições de trabalho, intervenção na saúde do trabalhador, entre outras.

Essas atribuições são voltadas desde programas de saúde e segurança no trabalho até o planejamento de ações para melhorar a qualidade de vida no ambiente de trabalho. Além disso, o psicólogo organizacional participa da elaboração, implementação e avaliação de programas de desenvolvimento de recursos humanos, colaborando em projetos ergonômicos e conduzindo pesquisas relacionadas à saúde do trabalhador (Leão, 2012).

Diante disso, a demanda por essa profissão surgiu no país como uma tentativa de racionalizar e conferir um caráter científico e inovador ao controle dos processos produtivos, seguindo as ideias da administração científica de Taylor. A introdução da psicotécnica no Brasil foi feita por Leon Walther, e os primeiros testes foram aplicados

em 1924 no Liceu de Artes e Ofícios de São Paulo, principalmente em empresas ferroviárias para seleção de empregados (Fernandes, 2011).

Apesar de ser uma área em desenvolvimento, a Psicologia Organizacional no Brasil têm objetivos e definições que moldam suas práticas nas organizações. Um dos focos é promover a qualidade de vida nas relações interpessoais no trabalho, por meio de uma atuação interdisciplinar que busca resgatar a subjetividade do indivíduo, pois visa melhorar a eficiência organizacional e garantir o bem-estar e a satisfação dos trabalhadores (Fernandes, 2011).

Nessa perspectiva, na atualidade há certa demanda por psicólogos nas empresas, pois o papel do psicólogo nas organizações é visto como o de facilitador dos diversos grupos que compõem a instituição, levando em consideração a saúde e a subjetividade dos indivíduos, a dinâmica da empresa e sua inserção em um contexto mais amplo, visando promover um ambiente de trabalho saudável e produtivo (Fernandes, 2011).

Nesse sentido, as empresas estão cada vez mais preocupadas com a qualidade de vida no trabalho, entendendo que a satisfação e o bem-estar dos funcionários contribuem para o crescimento da organização e para o desenvolvimento pessoal e profissional dos colaboradores. Nesse contexto, o papel do psicólogo organizacional tem ganhado destaque, pois ele pode identificar e intervir nos fatores que influenciam o ambiente de trabalho (Leão, 2012).

O psicólogo organizacional pode realizar diversas atividades, como traçar perfis dos funcionários, identificar o desenvolvimento de doenças psicossomáticas e transtornos relacionados ao trabalho, analisar o comportamento organizacional dos colaboradores, investigar os principais fatores motivacionais, entender as causas de faltas frequentes, alta rotatividade de funcionários e analisar as práticas adotadas pela empresa (Fernandes, 2011).

Levando isso em consideração, um aspecto importante é o diagnóstico do clima organizacional, que permite identificar as percepções e significados atribuídos pelos colaboradores aos aspectos da vida laboral. Essas informações são importantes para que o psicólogo possa indicar intervenções que melhorem ou mantenham o clima organizacional. Ao realizar pesquisas e diagnósticos do clima, a empresa pode obter informações para melhorar seus processos, desenvolver planos estratégicos e promover a saúde financeira e humana da organização, levando em consideração as consequências do clima organizacional (Leão, 2012).

Com isso, ter um psicólogo atuando no clima organizacional é fundamental para promover um ambiente de trabalho saudável, produtivo e motivador para todos os colaboradores, com isso, o clima organizacional está intimamente ligado à relação que as pessoas mantêm com a organização e à cultura empresarial, pois isso influencia diretamente no desenvolvimento dos colaboradores (Leão, 2012).

Diante disso, o psicólogo organizacional atua de forma interveniente no clima organizacional, buscando compreender as diversidades presentes no ambiente de trabalho e analisar as variáveis que podem influenciar nos problemas enfrentados pela empresa. Seu objetivo é transformar aspectos negativos em vivências de bem-estar, garantindo a integridade física, psicológica e social dos trabalhadores (Leão, 2012).

Nessa perspectiva, a psicologia positiva é bastante utilizada pelos psicólogos nas organizações, pois ela visa lidar com o comportamento humano no ambiente de trabalho, desenvolvendo habilidades a partir das qualidades individuais de cada colaborador. Com isso, o psicólogo pode resgatar competências, motivar e conscientizar os funcionários sobre seus aspectos positivos, como originalidade, comprometimento ético e criatividade, contribuindo para um ambiente de trabalho mais satisfatório e produtivo (Vieira, 2006).

Dessa forma, a intervenção do psicólogo organizacional é importante para as empresas, pois proporciona um apoio que leva tanto os colaboradores quanto os gestores a refletirem sobre suas experiências, tornando-os conscientes e protagonistas de suas próprias trajetórias. Além disso, mostra aos indivíduos que possuem habilidades que muitas vezes precisam ser resgatadas para contribuir efetivamente com o grupo ao qual pertencem (Fernandes, 2011).

Portanto, o psicólogo organizacional é fundamental dentro das organizações, pois visa ajudar os indivíduos a se adaptarem às mudanças, incentivando comportamentos adequados para lidar com as incertezas do dia a dia. Nesse contexto, ele atua como um integrador, colaborando com outros profissionais em equipe multidisciplinar para alcançar os resultados esperados pela organização (Fernandes, 2011).

2.3 A concepção de clima organizacional: a construção de um conceito

A motivação está diretamente proporcional ao clima organizacional de uma empresa. A definição de clima organizacional citada por Chiavenato (2008) é compreendida como a qualidade do ambiente organizacional na visão dos membros

da organização. Já Amorim (2005) simplifica dizendo que é uma atmosfera onde pessoas estão inseridas, ou seja, quando aumenta o índice motivacional dos colaboradores, proporcionalmente aumenta o nível do clima da organização.

O clima organizacional só aumenta quando há satisfação das necessidades dos colaboradores da organização. Diante disso, o clima organizacional influencia a motivação dos colaboradores e é influenciado por ele tornando-se, um processo recíproco. Diante disso, comportamento tais como: a insatisfação, depressão, desinteresse, agressividade, tumultos são características de um clima organizacional em decadência que geram desconforto aos funcionários e conseqüentemente a baixa motivação. Com isso, o clima organizacional se funde a motivação, sendo ambos cúmplices um dos outros (Chiavenato, 2008).

Diante disso, o clima organizacional dentro das empresas se torna importante pelo fato do mesmo ser um fator que influencia o comportamento das equipes de trabalho, sendo ele o responsável por proporcionar satisfação, motivação e dedicação dos envolvidos nos processos de produção (Ferreira *et al.*, 2019).

Deste modo, para aumentar a compreensão e conhecimento a respeito da temática, faz-se necessário enfatizar alguns conceitos de diversos autores da área para conceituar sobre a importância do clima organizacional para o aumento da produção e do desempenho dos colaboradores ao realizar as atividades (Neto *et al.*, 2019).

Sobre o conceito de clima organizacional, do ponto de vista de Chiavenato (2008, p.75) o clima organizacional reflete “na interação entre as pessoas, sejam clientes internos e externos, bem como na satisfação. O clima organizacional pode ser agradável em um extremo ou desagradável em outro extremo”. Para Ferreira (2014, p.55), “o clima organizacional é instável, pois é refletido no comportamento dos colaboradores, na sua motivação e satisfação. Pode ser percebida na qualidade, indicando se o clima está bom ou não”.

Assim, o clima organizacional sendo positivo ou negativo, sempre refletirá tanto nos resultados da organização quanto no grau de satisfação e motivação dos colaboradores. Para verificar o nível de satisfação, é necessário conhecer os fatores que interferem ou influenciam no clima organizacional, isto quer dizer que, ao mesmo tempo em que esses fatores influenciam, o clima organizacional depende deles para avaliar o nível de satisfação dos seus colaboradores (Ferreira *et al.*, 2019).

Sobre isso, numa visão mais ampliada de Chiavenato (2008, p.53), o clima organizacional depende exclusivamente das “condições econômicas, cultura, oportunidades, equipe de trabalho, treinamentos, liderança, remuneração, entre outros fatores”. Complementando, Chiavenato (2008, p.55), ainda utilizando-se da seguinte argumentação, enfatiza que “[...] o clima organizacional constitui o meio interno de uma organização, a atmosfera psicológica e característica que existe em cada organização”.

Isto quer dizer que o clima depende de cada um desses itens citados pelo autor acima, e se eles forem favoráveis e agradáveis, logicamente o clima organizacional será positivo e bem atraente. Portanto, o clima organizacional é muito importante dentro das empresas, principalmente no comportamento dos colaboradores que são o maior patrimônio das organizações na atualidade. Assim, se o clima é bom e o comportamento é positivo, a empresa só tem a ganhar, pois com um colaborador motivado e valorizado, a sua produtividade aumentará e assim também os lucros aumentarão (Ferreira *et al.*, 2019).

2.3.1 Principais fatores que interferem o clima organizacional

A cultura, liderança, motivação e equipe de trabalho são alguns dos fatores que podem interferir no clima organizacional das empresas. Estes fatores são decisivos para um bom clima organizacional favorável e saudável para as equipes, conseqüentemente esses mesmos fatores interferem no comportamento dos envolvidos nos processos de produção da empresa e no desempenho de suas funções (Neto *et al.*, 2019).

Diante disso, a cultura é fundamental, principalmente no modo em que a empresa valoriza e motiva o colaborador, pois se a organização tem uma cultura de valorizar quem faz a empresa, os envolvidos nos processos de produção irão se sentir motivados e mais animados em se esforçar em prol dos objetivos da organização (Luz, 2003).

Conforme já citado, a liderança é outro fator essencial para um bom clima organizacional, pois com uma liderança eficiente e eficaz, a equipe de trabalho produz mais e com mais vontade de buscar fazer algo além do que é devido para conseguir as metas e objetivos da empresa (Ferreira *et al.*, 2019). A motivação também é muito importante para o desempenho dos colaboradores, pois um colaborador desmotivado não produzirá, resultando em prejuízos para a empresa (Lacombe, 2005).

Já a equipe de trabalho é também fundamental, pois uma equipe bem-motivada e empenhada em agir e colaborar da melhor maneira para atingir os objetivos da empresa, torna um diferencial competitivo para ela, portanto, a responsável por este trabalho harmonioso em equipe é a própria empresa que proporciona qualidade de vida aos seus colaboradores e valoriza os mesmos que fazem a empresa ser o que ela é (Ferreira, 2014).

Enfim, esses fatores são grandes influenciadores para um clima bom ou ruim, isso vai depender apenas de como a gestão da empresa trabalha esses fatores, assim para que sejam harmoniosos todos os setores da empresa e que todos os colaboradores fiquem felizes e motivados em fazer parte do grupo de colaboradores da organização, é preciso que o gestor busque melhorar através de opinião ou sugestão dos colaboradores no que deve ser feito ou melhorado na empresa para que os mesmos trabalhem satisfeitos em prol dos objetivos da mesma (Segundo, 2015).

2.3.2 Cultura organizacional

A cultura organizacional como já falado acima é fundamental para o sucesso da empresa, isto porque, segundo Chiavenato (2008, p.68), “cultura significa o modo de vida, crenças, valores, interação e relacionamentos. Já a cultura organizacional se refere aos comportamentos das pessoas nas empresas. Cada empresa tem seu modo de ser e suas normas”.

Luz (2003) é bem enfático quando diz que a cultura é uma identidade da empresa, isso revela que seus valores, crenças, ações e relacionamentos interpessoais refletem o que a empresa é em sua essência. Essas características marcam a imagem da empresa frente aos seus concorrentes e funcionários.

Para Bowditch e Buono (1992) apud Ferreira, (2014), a cultura é o compartilhamento de confianças, proposições e perspectivas dos envolvidos e o modo de perceber a organização, suas normas, valores, ambiente e papéis estratégicos. Ou seja, a cultura está expressa nos sentimentos, ação e reação, pois serve para guiar na tomada de decisão empresarial.

Diante disso, Morgan (2002, p.157) contribui enfatizando que “[...] a cultura não é algo que possa ser imposto num contexto social. Ela precisa se desenvolver no decorrer da interação social”. Isto é, a cultura organizacional é criada e ampliada de acordo com o convívio social, por meio de crenças, valores, ideais de vida, objetivos e expectativas, estas atuações é que fazem a cultura de uma empresa ser forte e

dominadora.

Se a cultura for boa, o clima organizacional será excelente entre chefes e subordinados, mas se por outro lado, a cultura não for tão receptiva, as pessoas não encontrarão prazer em trabalhar num ambiente assim, onde cada vez mais o clima organizacional não será agradável, pelo fato de a cultura organizacional não ser muito boa o quanto deveria (Silva; Fernandes, 2019).

Portanto, uma cultura quando já está enraizada numa empresa, e se esta não for boa, fica até difícil mudar esta cultura, porém é possível, no início torna-se um pouco difícil pelas barreiras encontradas e resistência dos gestores ou colaboradores, assim, para alterar a cultura de uma empresa é preciso também transformar o comportamento dos envolvidos da organização, pois a mudança é um grande desafio por causa dos costumes e hábitos já firmados tanto em pensamentos quanto em ações (Lacombe, 2005).

2.3.3 Liderança

A liderança é um requisito muito importante para o sucesso ou fracasso de uma organização, pois uma boa liderança interfere positivamente no comportamento dos colaboradores ao executar as suas atividades laborais. Por outro lado, quando a liderança é ruim existe também uma interferência negativamente no comportamento dos indivíduos, pois se o líder não sabe gerenciar sua equipe e gerenciar os conflitos, os resultados não serão satisfatórios para a empresa e muito menos para os colaboradores (Ferreira, 2014).

Falando do conceito de liderança, Robbins (2010, p.371) sintetiza que “[...] a liderança é expressa pela influência que uma pessoa tem sobre a outra e pela facilidade de fazer o grupo agir rumo aos objetivos propostos”. Diante disso, a liderança também tem grande poder para firmar a cultura de uma empresa, isso porque é na liderança e nos ensinamentos dos líderes que os trabalhadores aprendem a cultura da empresa e empenham seus esforços em prol da mesma (Dubrin, 2003).

Assim, para uma boa liderança é necessário companheirismo, respeito, motivação e empenho entre os líderes e subordinados, pois com a integração, relações interpessoais e mente aberta, o sucesso da equipe será garantido tanto na obtenção dos objetivos da empresa quanto na realização pessoal e profissional de cada colaborador (Ferreira, 2014). Na concepção de Segundo (2003, p.16) o gerenciamento do clima organizacional requer que a liderança exerça funções que

vão promover visão de negócio para que fiquem claros os objetivos e metas que a empresa pretende alcançar e com isso os colaboradores possam investir esforços para potencializar os resultados.

Portanto, uma boa liderança é muito importante para todos na organização, pois favorece para que o clima organizacional seja harmonioso e bastante agradável aos clientes internos e externos, assim, com os colaboradores motivados e trabalhando com alegria e satisfação, será maior o rendimento e a produtividade dos mesmos ao desenvolverem suas atividades, inclusive, com o clima organizacional saudável a empresa aumentará seus lucros através do esforço e dedicação dos seus funcionários (Ferreira *et al.*, 2019).

2.3.4 Motivação

A motivação dos colaboradores é um dos principais fatores do sucesso de uma empresa, pois um colaborador feliz e motivado vai dispor de energias para realizar tarefas com o objetivo de gerar lucros para a empresa. Sobre isso, Vergara (2009) afirma com propriedade que a motivação é uma força que impulsiona alguém a se mover em prol de algo para satisfazer a uma necessidade.

Para Gil (2008) a motivação está ligada a um estímulo que faz com que a pessoa sempre queira mais e mais, pois após realizar um desejo ou necessidade, surgirá outra, e assim o ser humano sempre vai encontrar motivos para obter algo. Diante disso, a motivação se torna muito importante para a vida pessoal e profissional de uma pessoa, pois os seres humanos são dotados de necessidades desde a mais básica até a mais elevada, e são essas necessidades que impulsionam as pessoas a agirem (Chiavenato, 2008).

Diante disso, a motivação é definida por muitos estudiosos como o interesse por algo ou entusiasmo por alguma coisa. Assim, a necessidade, como já falado, é uma motivação em que muitas pessoas encontram para correr atrás dos seus sonhos e lutar até conseguir alcançar. Essa motivação já existe dentro de cada pessoa e quanto mais elevada, mais força de vontade essa pessoa vai ter para superar os desafios e vencer os obstáculos (Ferreira, 2014).

Portanto, investir na motivação de um colaborador é a tarefa mais sábia que um gestor pode fazer, pois com o colaborador motivado a empresa só tende a crescer e render lucros. Assim, para gerar mais motivação nos envolvidos de uma empresa, é necessário valorizar, incentivar, treinar, dar oportunidade de crescimento, entre

outros, para que os colaboradores possam trabalhar com mais paixão e garra, dando o melhor de si em prol dos objetivos da empresa (Lacombe, 2005).

2.3.5 Equipe de trabalho

Segundo Silva e Fernandes (2019) toda empresa só funciona porque existem pessoas capazes de manusear máquinas e equipamentos para o andamento dos processos de produção das organizações, assim, ter uma equipe de trabalho empenhada e motivada tem sido um dos grandes desafios das empresas na atualidade, isso porque cada colaborador possui uma maneira distinta de pensar e agir em relação a determinados assuntos.

Com isso, para uma empresa ter uma equipe de excelência é preciso investir na motivação, união, reconhecimento e valorização a fim de que os colaboradores se empenhem e dediquem-se para atingir os objetivos da organização (Ferreira, 2014). Sobre o conceito de equipe, Katzenbach (1994, p.42), enfatiza que “[...] equipe é um grupo de pessoas com diversos conhecimentos que tem o objetivo de alcançar os propósitos de uma empresa”.

As equipes de trabalho são mais produtivas nas suas funções do que individualmente, pois como se sabe, duas cabeças pensam melhor que uma, isso, no entanto, reflete na excelência das equipes, onde é através desse relacionamento entre os colaboradores que surgem ideias inovadoras e criativas, fazendo com que a empresa se torne bem-sucedida no mercado. Dessa forma, “as equipes têm capacidade para se estruturarem, iniciar seu trabalho, redefinir seu foco e se dissolver rapidamente” (Robbins, 2010, p.212).

Portanto, as equipes numa empresa são fundamentais para o sucesso da mesma, visto que quando se trabalha em equipe, as ideias são bem mais criativas e de maior qualidade, isso porque há uma integração de conhecimentos e experiências em prol de um bem comum que são os objetivos empresariais (Silva; Fernandes, 2019).

2.4 Psicologia organizacional e suas peculiaridades

A psicologia tem sido reconhecida como ciência desde o século XIX e ao longo dos anos tem se consolidado cada vez mais. Dentro desse contexto, a psicologia organizacional emerge como uma área importante, passando por transformações desde a época da psicologia industrial até os estudos contemporâneos sobre

psicologia do trabalho. Suas origens remontam a 1899, a partir de estudos sobre fadiga e respectivamente, nos anos 1890, sobre aspectos psicofisiológicos relacionados ao trabalho (Batista *et al.*, 2021).

Assim, entre as duas guerras mundiais, a psicologia organizacional se expandiu com o surgimento de diversas atividades práticas, como o desenvolvimento de testes psicológicos, seleção, treinamento e análise do trabalho. À medida que as organizações cresciam, passaram a contratar psicólogos organizacionais para lidar com os problemas dos funcionários, especialmente questões relacionadas à produtividade (Batista *et al.*, 2021).

Dessa forma, os profissionais que atuam na área da Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) têm a função de avaliar as empresas, seus ambientes e suas equipes de colaboradores, com o objetivo de identificar possíveis problemas e falhas, sugerindo soluções para melhorar a qualidade de vida no trabalho, envolvendo a análise de diversos fatores que afetam o equilíbrio e o bem-estar dos trabalhadores, pois a negligência desses aspectos pode ter consequências tanto físicas quanto psicológicas (Batista *et al.*, 2021).

Como já falado acima, o papel do psicólogo nas organizações existe há muito tempo, mesmo antes da regulamentação da profissão em 1962. Inicialmente, era conhecido como psicologia industrial, concentrando-se principalmente no comportamento do trabalhador e sua produtividade (Alencar; Dantas, 2020).

No entanto, sua atuação evoluiu para abranger uma perspectiva mais ampla, agora denominada Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT), que se preocupa não apenas com o indivíduo, mas também com a coletividade e o ambiente de trabalho como um todo. O psicólogo organizacional desempenha diversas atividades, como recrutamento, seleção, orientação, aconselhamento e treinamento profissional. No entanto, seu papel envolve a compreensão das complexas interações sociais dentro das organizações e a promoção de um ambiente de trabalho saudável e produtivo (Oliveira; Fontes, 2023; Rittner, 2008).

O campo de atuação da psicologia organizacional pode ser dividido em subcampos, como administração de pessoal, qualificação e desenvolvimento, comportamento organizacional, condições e higiene do trabalho, relações de trabalho e mudança organizacional. Cada um desses subcampos permite intervenções em diferentes níveis, desde o técnico até o estratégico ou político, visando promover um

ambiente de trabalho mais saudável e produtivo para todos os envolvidos (Muller, 2021).

Assim, ao longo do tempo, as responsabilidades do psicólogo organizacional têm mudado, refletindo as transformações na sociedade e nas organizações. Apesar disso, ainda existem desafios e contestações em relação ao seu papel e à sua prática profissional. Alguns estudos apontam que muitas vezes o trabalho do psicólogo organizacional é limitado à realização de atividades técnicas, como recrutamento e seleção, sem considerar sua importância para o bem-estar e a qualidade de vida no trabalho. No entanto, é fundamental reconhecer que suas ações são fundamentais para promover a motivação e o bem-estar dos funcionários, contribuindo para o sucesso das organizações (Oliveira; Fontes, 2023).

Nessa perspectiva, a psicologia organizacional se sustenta em dois pontos: estudos científicos do lado humano das organizações e a aplicação prática da ciência psicológica. Os psicólogos têm a função de propiciar o desenvolvimento humano e trabalhar a favor da produtividade, adaptando-se às exigências do mercado de trabalho (Osterkamp, 2017; Pacheco, 2013).

Apesar de tradicionalmente as atividades dos psicólogos organizacionais se limitarem ao recrutamento, seleção, treinamentos e avaliação de desempenho, há um reconhecimento da necessidade de ampliar e diversificar suas atuações, envolvendo planejamento de projetos, diagnósticos situacionais, assessoria e consultoria. Essa ampliação de funções visa a uma maior inserção e contribuição da psicologia no ambiente organizacional (Osterkamp, 2017; Pacheco, 2013).

A psicologia como área de conhecimento, tem experimentado um notável crescimento em paralelo aos avanços da sociedade, expandindo suas áreas de atuação no mercado de trabalho. Dentro desse contexto, a Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) tem se destacado como a terceira área mais procurada pelos profissionais, após a psicoterapia, evidenciando sua relevância (Veloso; Conceição, 2018; Alencar; Dantas, 2020).

A consolidação da POT enfrentou períodos de desafios, especialmente nas décadas de 70 e 80, quando houve uma visão ideologicamente conservadora sobre a área. Essa perspectiva afastou pesquisadores e profissionais da POT, resultando em uma escassez de publicações e uma análise superficial na academia (Veloso; Conceição, 2018; Alencar; Dantas, 2020).

Diante disso, a psicologia organizacional é um campo interdisciplinar que busca compreender os fenômenos dentro das organizações, considerando que estas são sistemas sociais complexos. Assim, esse campo aborda as diversas relações entre indivíduos dentro das instituições, estando intimamente ligado à sociedade em que está inserido (Veloso; Conceição, 2018; Alencar; Dantas, 2020).

Apesar de muitos psicólogos optarem pela área clínica, a psicologia organizacional é bastante procurada. O psicólogo organizacional enfrenta o desafio de equilibrar o cuidado com a subjetividade e a saúde dos indivíduos com a eficácia e objetividade das empresas em que atua. Ele deve lidar com aspectos subjetivos das relações entre os colaboradores e interpretá-los de maneira mensurável (Veloso; Conceição, 2018; Alencar; Dantas, 2020).

A carreira do psicólogo organizacional começa a ser moldada muito antes de sua entrada efetiva em uma empresa. Ao pensar sobre essa carreira, é possível perceber que o psicólogo organizacional é um profissional que lida com a parte humana de uma engrenagem complexa que é uma instituição (Pacheco, 2013; Alencar; Dantas, 2020).

Nessa perspectiva, as mudanças constantes no mundo, impulsionadas por avanços tecnológicos, econômicos e políticos, têm um grande impacto tanto nos trabalhadores quanto nas organizações. Diante desse cenário, os psicólogos precisam compreender a cultura organizacional e o contexto sócio-histórico dos colaboradores e gestores para desenvolver estratégias voltadas à saúde do trabalhador e à qualidade de vida (Osterkamp, 2017).

A atuação do psicólogo organizacional requer uma compreensão integral do ser humano, considerando sua relação com o mundo do trabalho e com os demais colegas. Nesse sentido, a missão da psicologia nas organizações é explorar e compreender as diversas dimensões que influenciam a vida das pessoas, dos grupos e das organizações, buscando promover o bem-estar e a qualidade de vida (Osterkamp, 2017).

Na área dos fatores humanos, os psicólogos buscam melhorar o design das funções das máquinas e o ambiente de trabalho para promover a saúde e a segurança dos trabalhadores. Já no campo dos recursos humanos, eles lidam com questões como recrutamento, seleção, treinamento, avaliação e adaptação dos funcionários às suas funções (Osterkamp, 2017).

Por fim, na psicologia organizacional, o foco é voltado para os aspectos como o estilo gerencial, motivação dos trabalhadores, satisfação no trabalho e desenvolvimento de programas para melhorar a qualidade de vida no ambiente de trabalho. Além disso, a psicologia do trabalho, também conhecida como comportamento organizacional, desempenha um papel importante ao descrever, compreender, prever e explicar o comportamento laboral de indivíduos e grupos. Portanto, seu objetivo é intervir tanto na pessoa quanto no trabalho, visando satisfazer as necessidades dos trabalhadores e aumentar os benefícios e rendimentos da empresa (Muller, 2021).

3. METODOLOGIA

A metodologia utilizada neste trabalho foi baseada na pesquisa bibliográfica para aprofundar sobre o tema e enriquecer o trabalho.

3.1 Tipo de estudo

Este trabalho adotou uma abordagem de pesquisa bibliográfica descritiva. A pesquisa bibliográfica foi escolhida devido à necessidade de investigar e descever o estado atual do conhecimento sobre o tema, explorar relações e conceitos existentes na literatura (Marconi; Lakatos, 2010).

3.2 Local de estudo

O estudo foi conduzido e utilizando recursos online, como base de dados acadêmicos, bibliotecas virtuais para busca especializada em literatura científica.

3.3 Fonte de conteúdo bibliográfico

O conteúdo bibliográfico foi obtido a partir de seleção de material bibliográfico disponibilizados virtualmente. Foi realizada por meio de pesquisas no Google Acadêmico. Foram utilizadas palavras-chave específicas para encontrar fontes relevantes. Os procedimentos adotados envolveram a leitura e análise dos resumos para verificar a adequação à pesquisa, seguida da seleção e download dos arquivos completos para análise detalhada.

3.4 Aspectos éticos

A pesquisa respeitou os aspectos éticos relacionados à autenticidade, atribuição e respeito à propriedade intelectual. As normas éticas da pesquisa foram seguidas, evitando plágio e garantindo a devida atribuição das fontes consultadas.

3.5 Critérios de inclusão e exclusão

A pesquisa foi realizada no período de 01 abril a 30 de maio de 2024. Os critérios de inclusão foram fontes acadêmicas relevantes para o tema, publicadas nos últimos 5 anos. Os critérios de exclusão foram fontes não relacionadas ao tema e sem credibilidade acadêmica. Foram pesquisados 68 artigos e dentro desses, foram escolhidos 29 e excluídos 39.

3.6 Riscos e benefícios

3.6.1 Riscos

Os principais riscos identificados foram o viés de seleção de fontes, que poderiam impactar a representatividade de conteúdo e a possibilidade de interpretação inadequada dos dados.

3.6.2 Benefícios

Os benefícios incluíram a obtenção de informações atualizadas e relevantes sobre o tema, contribuindo para o enriquecimento do trabalho e para a compreensão mais aprofundada da temática.

4. ANÁLISE E DISCUSSÃO

Nos tópicos seguintes estão expostos os eixos da pesquisa bibliográfica.

4.1 Concepção psicológica de clima organizacional

Nos artigos submetidos à análise buscou-se verificar posicionamentos de psicólogos sobre a concepção de clima organizacional enriquecidos de elementos essencialmente psicológicos e não simples recorrência a concepção geral que evidencia mais conteúdos provenientes das teorias da administração e recorrências sociológicas. Os psicólogos têm uma visão única e fundamental sobre o clima organizacional, pois incorporam uma compreensão mais profunda das experiências subjetivas dos indivíduos e dos processos psicológicos que ocorrem no ambiente de trabalho. A concepção psicológica do clima organizacional destaca a importância das percepções e sentimentos dos funcionários em relação ao ambiente de trabalho. Diante disso, Batista et al (2021) ressaltam que o clima organizacional é modificado pelas exigências individuais dos funcionários, incluindo suas interações com colegas, líderes e a cultura organizacional.

Além disso, os psicólogos enfatizam a relação entre o clima organizacional e a motivação e bem-estar dos funcionários, com isso, Oliveira e Fontes (2023) argumentam que um clima organizacional positivo está associado a níveis mais altos de satisfação no trabalho, engajamento e desempenho dos funcionários, pois elementos como reconhecimento, autonomia e apoio social são essenciais para promover um clima organizacional saudável.

Nessa perspectiva, a concepção psicológica do clima organizacional considera o comportamento individual e grupal dentro da organização. Assim, autores como Alencar e Dantas (2020) destacam que o clima organizacional influencia diretamente atitudes e comportamentos dos colaboradores, como comprometimento organizacional, intenção de rotatividade e esforço no trabalho. Portanto, entender e gerenciar o clima organizacional é importante para promover comportamentos positivos e produtivos.

Embora os psicólogos enfatizam os aspectos psicológicos do clima organizacional, reconhecem também a importância de uma abordagem interdisciplinar. Diante disso, Veloso e Conceição (2018) argumentam que uma compreensão completa do clima organizacional requer a integração de perspectivas da psicologia, administração, sociologia e outras disciplinas, pois isso permite uma

análise completa e a identificação de intervenções eficazes para melhorar o clima organizacional. Portanto, essas perspectivas destacam a importância de uma abordagem psicológica para compreender e melhorar o clima organizacional, levando em consideração as percepções, emoções e comportamentos dos colaboradores.

4.2 Abordagens psicológicas e o olhar para clima organizacional

A pesquisa também buscou verificar as abordagens psicológicas no trato sobre aspectos relativos ao clima organizacional. Importa frisar que a psicologia, ao analisar o clima organizacional, se concentra nos aspectos subjetivos da experiência dos funcionários no ambiente de trabalho, incluindo suas percepções, atitudes e emoções. E, isso é fundamental para compreender como as variáveis psicológicas influenciam o ambiente organizacional e vice-versa.

As abordagens psicológicas destacam diferentes aspectos do clima organizacional e suas interações com o comportamento humano, no qual esta perspectiva enfatiza a importância de satisfazer as necessidades psicológicas dos funcionários, como autonomia, competência e relacionamentos positivos no trabalho. Autores como Oliveira e Fontes (2023) destacam que um clima organizacional favorável é aquele que promove o crescimento pessoal e profissional dos funcionários, valorizando suas contribuições e proporcionando um ambiente de trabalho acolhedor e de apoio.

Esta abordagem analisa como os pensamentos e comportamentos dos funcionários afetam sua percepção do clima organizacional. Autores como Rittner (2008) argumentam que as crenças individuais sobre a organização, seus colegas e sua própria capacidade de desempenhar suas funções influenciam diretamente a forma como percebem o clima organizacional. Uma intervenção eficaz nesse contexto envolve a identificação e a modificação de padrões de pensamento e comportamento disfuncionais.

Esta perspectiva também considera a organização como um sistema complexo, no qual o clima organizacional é influenciado por uma variedade de fatores inter-relacionados, englobando estrutura organizacional, cultura, liderança e processos de comunicação. Autores como Veloso e Conceição (2018) destacam que um clima organizacional saudável emerge quando há congruência entre esses diferentes elementos, promovendo uma cultura de colaboração, confiança e eficácia organizacional. Portanto, essas abordagens psicológicas são importantes para

entender e melhorar o clima organizacional, destacando a importância das percepções, emoções e interações dos funcionários no ambiente de trabalho.

4.3 Proposições psicológicas relativas ao clima organizacional

As proposições psicológicas relativas ao clima organizacional abordam uma variedade de aspectos que influenciam a dinâmica e a eficácia das organizações. Entre essas proposições, destaca-se a importância da percepção individual dos colaboradores sobre o ambiente de trabalho, que pode afetar significativamente seu engajamento e desempenho.

Para Bertoldi (2013) a teoria da congruência de clima enfatiza a necessidade de alinhamento entre as percepções dos funcionários e as estratégias organizacionais, argumentando que a congruência leva a uma maior satisfação e comprometimento. Além disso, a teoria do ajuste pessoa-ambiente destaca a importância da compatibilidade entre as características individuais dos funcionários e as demandas do ambiente de trabalho, sugerindo que um bom ajuste leva a resultados mais positivos.

Silva e Fernandes (2019) sintetizam outra proposição relevante é a teoria do apoio organizacional, que destaca a importância do suporte percebido pelos funcionários por parte da organização, incluindo apoio emocional, instrumental e informacional, na promoção de um clima organizacional saudável e na redução do estresse no trabalho. Além disso, a teoria do estresse ocupacional oferece uma percepção sobre os fatores estressores no ambiente de trabalho e suas consequências para a saúde mental e física dos colaboradores, destacando a importância de estratégias de gestão do estresse e promoção do bem-estar.

Muller (2021) afirma que a teoria da liderança também é importante, enfatizando o impacto dos estilos de liderança na cultura e no clima organizacional, bem como na motivação e na satisfação dos funcionários. Essas proposições fornecem uma base sólida para entender e melhorar o clima organizacional, permitindo que as organizações adotem abordagens mais eficazes para promover um ambiente de trabalho positivo e produtivo.

Assim, as propostas psicológicas sobre o clima organizacional abrangem uma série de aspectos que têm impacto direto na percepção, na motivação e no desempenho dos colaboradores dentro de uma organização. Segundo a literatura, a abordagem psicológica considera o clima organizacional como uma percepção

subjetiva do ambiente de trabalho pelos funcionários. Segundo Batista et al. (2021), a maneira como os colaboradores interpretam os eventos, políticas e práticas organizacionais influencia diretamente sua satisfação e comprometimento. Autores como Alencar e Dantas (2020) destacam a importância da liderança na formação do clima organizacional. A qualidade da liderança afeta significativamente a confiança, o engajamento e o clima emocional do ambiente de trabalho. Líderes que demonstram apoio, transparência e competência promovem um clima organizacional positivo.

A cultura organizacional desempenha um papel central na configuração do clima organizacional. Oliveira e Fontes (2023) argumentam que os valores, normas e práticas compartilhadas dentro da organização influenciam a percepção dos funcionários sobre o ambiente de trabalho. Uma cultura que promove a confiança, o respeito e a colaboração tende a criar um clima organizacional mais saudável. Uma comunicação aberta e eficaz é essencial para manter um clima organizacional positivo. Veloso e Conceição (2018) ressaltam que os funcionários valorizam o acesso à informação, a oportunidade de expressar suas opiniões e o feedback constante sobre seu desempenho. Uma comunicação transparente e bidirecional fortalece a confiança e o comprometimento dos colaboradores.

A forma como a organização lida com processos de mudança pode afetar significativamente o clima organizacional. Segundo Alencar e Dantas (2020), uma gestão eficaz da mudança envolve o envolvimento dos funcionários, a comunicação clara dos objetivos e benefícios da mudança e o suporte emocional durante o processo. Isso contribui para reduzir a resistência e promover um clima de confiança e segurança. Portanto, essas proposições destacam a importância de fatores psicológicos, como percepção, liderança, cultura, comunicação e gestão da mudança, na formação e manutenção de um clima organizacional saudável e produtivo. Entender e gerenciar esses aspectos são essenciais para promover o bem-estar dos colaboradores e o sucesso da organização como um todo.

O conteúdo exposto pelos autores mostram que a percepção dos colaboradores sobre o ambiente de trabalho está diretamente relacionada à liderança, à cultura organizacional, à comunicação e à gestão da mudança. Por exemplo, funcionários que percebem uma liderança eficaz tendem a se sentir mais motivados e engajados, refletindo em um clima organizacional mais positivo.

Da mesma forma, uma cultura organizacional que promove valores como confiança e respeito contribui para um clima saudável. As generalizações observadas

nas análises indicam que fatores psicológicos desempenham um papel fundamental na formação do clima organizacional. Os princípios básicos que emergem dos resultados apoiam a ideia de que a percepção subjetiva dos colaboradores é importante para entender o clima organizacional, e que elementos como liderança, cultura e comunicação influenciam diretamente essa percepção.

Apesar das relações claras entre os fatores psicológicos e o clima organizacional, algumas exceções e modificações foram identificadas. Por exemplo, embora uma liderança eficaz geralmente contribua para um clima positivo, isso pode variar dependendo do contexto cultural e do tipo de organização. Além disso, a gestão da mudança pode ser mais desafiadora em ambientes onde há resistência à mudança, exigindo abordagens específicas para lidar com essas situações.

Os resultados deste estudo têm implicações tanto teóricas quanto práticas. Teoricamente, reforçam a importância das abordagens psicológicas na compreensão do clima organizacional, destacando a necessidade de considerar a percepção subjetiva dos colaboradores. Praticamente, sugerem que organizações podem melhorar seu clima organizacional investindo em liderança eficaz, cultura organizacional positiva, comunicação transparente e gestão adequada da mudança. No entanto, é importante reconhecer as limitações deste estudo.

Com base nos resultados, sugere-se a realização de novas pesquisas para explorar mais profundamente as interações entre os diferentes fatores psicológicos e o clima organizacional. Além disso, investigações sobre as melhores práticas de gestão da mudança em diferentes contextos organizacionais podem ser interessantes. Também seria importante analisar o impacto das intervenções destinadas a melhorar o clima organizacional e medir seus efeitos a longo prazo. Essas pesquisas adicionais podem fornecer uma compreensão mais completa e refinada do clima organizacional e das melhores estratégias para promovê-lo.

5. CONCLUSÃO

A pesquisa realizada conduz a reflexões conclusivas. As abordagens psicológicas são importantes na compreensão do clima organizacional, destacando a influência da percepção subjetiva dos colaboradores. É importante considerar o contexto cultural e organizacional ao implementar estratégias para melhorar o clima organizacional, pois o que funciona em uma organização pode não funcionar em outra. Diante disso, recomenda-se a realização de estudos adicionais para explorar mais profundamente as interações entre os fatores psicológicos e o clima organizacional, bem como para investigar as melhores práticas de gestão da mudança em diferentes contextos.

Este estudo destacou a importância da psicologia no entendimento e na promoção de um clima organizacional saudável e produtivo. Diante disso, a literatura analisada fornece informações importantes para líderes e gestores que buscam melhorar o ambiente de trabalho e aumentar o desempenho organizacional. No entanto, é fundamental reconhecer que o clima organizacional é um fenômeno complexo e dinâmico.

Quanto ao que se refere especificamente ao problema enunciado na introdução: “qual o olhar psicológico sobre o investimento no clima organizacional de empresas?”, e que se constituiu como o ponto de partida da pesquisa, mesmo considerando seu nível de complexidade, pode-se afirmar que recebeu tratamento metodológico adequado.

Em relação ao objetivo geral, investigar sobre o olhar psicológico quanto a investimentos no clima organizacional de empresas, e objetivos específicos: verificar na literatura psicológica as concepções sobre clima organizacional; traçar paralelos sobre olhares psicológicos diferenciados sobre clima organizacional; identificar proposições psicológicas sobre investimento no clima organizacional, todos foram alcançados durante a pesquisa.

Portanto, com o desenvolvimento deste Trabalho de Conclusão de Curso ficou evidente os benefícios que uma organização pode alcançar quando tem um clima organizacional positivo. Sem dúvida, o sucesso de um negócio que enfrenta as diversidades do mercado depende do modo que a empresa se relaciona com os colaboradores. Enfim, este trabalho teve a intenção de contribuir e estimular o leitor à análise de quantas possibilidades de beneficiamento que o tema escolhido tem.

REFERÊNCIAS

AMORIM, T. N. G. F. **Eu, Líder: construindo o sucesso corporativo**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2005.

ALENCAR, S. M. B.; DANTAS, B. G. **Psicologia organizacional e do trabalho: compreensão dos discentes e egressos em psicologia sobre a área**. Artigo Científico. UNILEÃO, 2020. Disponível em: <https://unileao.edu.br/repositoriobibli/tcc/TCC%20-%20HINGREDY%20SHAYENNE%20MIRANDA%20BEZERRA%20ALENCAR.pdf>. Acesso em: 15 mar. 2024.

BATISTA, J. A.; Et al. **A contribuição do psicólogo organizacional sobre a qualidade de vida no trabalho**. Artigo Científico. Universidade Federal do Espírito Santo, 2021. Disponível em: <https://multivix.edu.br/wp-content/uploads/2021/05/revista-esfera-humanas-v05-n01-artigo01.pdf>. Acesso em: 16 abr. 2024.

BERTOLDI, D. **Psicologia organizacional e do trabalho**. Indaial: Uniasselvi, 2013. Disponível em: <https://www.uniasselvi.com.br/extranet/layout/request/trilha/materiais/livro/livro.php?codigo=16337>. Acesso em: 15 abr. 2024.

CAITANO, D. O.; SERVA, M. **Racionalidade substantiva nas organizações: Consolidação de um modelo metodológico de pesquisa teórico-empírica**. 2012. ANPAD. Disponível em: https://ead2.moodle.ufsc.br/pluginfile.php/168105/mod_forum/attachment/200104/AnPad.pdf. Acessado em: 20 mar. 2024.

CHIAVENATO, I. **Recursos: o capital humano** / 8ed. São Paulo: Atlas, 2008.

CERRI, L. T.; MARANHÃO, C. M. S. A.; PEREIRA, J. J. **A racionalidade substantiva e instrumental na prática**. Artigo Científico. Universidade Federal de Ouro Preto, 2017. Disponível em: https://www.repositorio.ufop.br/bitstream/123456789/9719/1/ARTIGO_RacionalidadeSubstantivaInstrumental.pdf. Acesso em: 10 abr. 2024.

DUBRIN, A. J. **Fundamentos do Comportamento Organizacional**. São Paulo: Cengage, 2003.

FERREIRA, P. I. **Clima organizacional e qualidade de vida no trabalho**. Rio de Janeiro: LTC, 2014.

FERREIRA, A. D. S.; et al. **O clima organizacional como forma de promover o employer branding nas empresas brasileiras**. 2019. (Trabalho de Conclusão de Curso). Centro Estadual de Educação Tecnológica, São Paulo, Brasil. Disponível em: http://www.etcct.com.br/2019/pdf/tcc/2020/01/admc/02_climaorganizacional.pdf. Acessado em: 15 de setembro de 2023.

- FERNANDES, C. **A demanda do psicólogo organizacional em microempresas e empresas de pequeno porte na cidade de Cachoeira de Itapemirim – ES.** Artigo Científico. Faculdade do Espírito Santo, 2011. Disponível em: psicologia.pt/artigos/textos/TL0272.pdf. Acesso em: 23 abr. 2024.
- GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 6 ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- KATZENBACK, J. A. **A força e o poder das equipes.** São Paulo: Makron Books, 1994.
- LACOMBE, F. J. M. **Recursos Humanos: princípios e tendências.** São Paulo: Saraiva, 2005.
- LUZ, R. **Gestão do Clima Organizacional.** Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003.
- LEÃO, L. H. C. **Psicologia do trabalho: aspectos históricos e abordagens.** Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade Federal Fluminense, 2012. Disponível em: <http://www.periodicoshumanas.uff.br/ecos/article/viewFile/1008/722>. Acesso em: 18 abr. 2024.
- MARCONI, M. de A.; LAKATOS, E.M.. **Metodologia científica.** São Paulo: Atlas, 2010.
- MORGAN, G. **Imagens da organização.** 2.ed. São Paulo: Atlas, 2004.
- MULLER, G. S. **O papel da psicologia organizacional no ambiente de trabalho.** Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade Estadual do Rio Grande do Sul, 2021. Disponível em: <https://repositorio.uergs.edu.br/xmlui/handle/123456789/2040>. Acesso em: 16 mar. 2024.
- NETO, M. B. G.; et al. **Um estudo de clima organizacional e suas aplicações.** Revista Visão: Gestão Organizacional, Caçador, SC, Brasil. 2019. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.33362/visao.v8i1.1740>. Acessado em: 24 de setembro de 2023.
- OLIVEIRA, J. B.; FONTES, L. M. **A importância da atuação do psicólogo organizacional na diminuição do turnover.** Trabalho de Conclusão de Curso. Faculdade de Sete Lagoas, 2023. Disponível em: <https://faculdefacsete.edu.br/monografia/files/original/ef7c1ddb032a4453a121dd8944d79df4.pdf>. Acesso em: 24 mar. 2024.
- OSTERKAMP, E. R. **Prática profissional da psicologia organizacional e do trabalho: explorando percepções.** Trabalho de Conclusão de Curso. Centro Universitário Univates, 2017. Disponível em: <https://www.univates.br/bduserver/api/core/bitstreams/a2ccbe0d-1ab3-47ad-bb23-d623d3267912/content>. Acesso em: 19 abr. 2024.
- PACHECO, D. A. **O psicólogo organizacional e sua inserção no mercado de trabalho.** Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2013. Disponível em:

<https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/70051/000875605.pdf>. Acesso em: 17 abr. 2024.

RITTNER, C. L. A. **A psicologia na visão dos alunos de psicologia**. Dissertação. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2008. Disponível em: <https://sapientia.pucsp.br/bitstream/handle/16448/1/Carmem%20Lucia%20Arruda%20Rittner.pdf>. Acesso em: 24 mar. 2024.

ROBBINS, S. **Comportamento Organizacional: Teoria e prática no contexto brasileiro**. (14a ed.). São Paulo, Pearson Prentice Hall, 2010.

SEGUNDO, J. **Influência da liderança no clima organizacional**. Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade Federal do Rio de Janeiro. 2015. Disponível em: <http://www.josesecondo.hpg.ig.com.br/clima.html>. Acessado em: 28 de fevereiro de 2021.

SILVA, E. N. D.; FERNANDES, J. H. M. **A influência do clima organizacional no desempenho das organizações: estudo aplicado em duas empresas no município de Capanema – Pa**. (Trabalho de Conclusão de Curso). Universidade Federal Rural da Amazônia – UFRA, Pará, Brasil. 2019. Disponível em: <http://bdta.ufra.edu.br/jspui/bitstream/123456789/574/1/A%20influ%20aancia%20do%20clima%20organizacional%20no%20desempenho%20das%20organiza%20a7%20b5es%20estudo%20aplicado%20em%20duas%20empresas%20no%20munic%20adpio%20de%20capanema-pa.pdf>. Acessado em: 14 de setembro de 2023.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

VELOSO, J. P.; CONCEIÇÃO, L. F. **Qualidade de vida no trabalho: proposta de manual para psicólogos organizacionais**. Trabalho de Conclusão de Curso. Faculdade Pernambucana de Saúde, 2018. Disponível em: <https://tcc.fps.edu.br/bitstream/fpsrepo/646/1/TCC%20Psicologia%20-%20JO%20PEDRO%20DE%20ALMEIDA%20VELOSO.pdf>. Acesso em: 24 mar. 2024.

Página de assinaturas

Daniela S. Américo

Coordenadora do Curso de Psicologia
FADESA

Daniela Américo
005.484.062-78
Signatário

Daniela Americo
005.484.062-78
Signatário

Claudiana Barbosa
025.537.582-43
Signatário

Claudio Cruz
150.061.902-72
Signatário

William Gomes
035.216.042-09
Signatário

HISTÓRICO

- 23 jul 2024** 08:45:26 **Claudiana Sales Barbosa** criou este documento. (Email: claudianasales@outlook.com, CPF: 025.537.582-43)
- 23 jul 2024** 08:51:22 **Daniela S Americo** (Email: danielaamericoa@gmail.com, CPF: 005.484.062-78) visualizou este documento por meio do IP 170.239.200.18 localizado em Parauapebas - Pará - Brazil
- 23 jul 2024** 08:51:24 **Daniela S Americo** (Email: danielaamericoa@gmail.com, CPF: 005.484.062-78) assinou este documento por meio do IP 170.239.200.18 localizado em Parauapebas - Pará - Brazil
- 23 jul 2024** 08:46:19 **Daniela S Américo** (Email: psicologia@fadesa.edu.br, CPF: 005.484.062-78) visualizou este documento por meio do IP 170.239.200.18 localizado em Parauapebas - Pará - Brazil



- 23 jul 2024**
08:46:29  **Daniela S Américo** (Email: psicologia@fadesa.edu.br, CPF: 005.484.062-78) assinou este documento por meio do IP 170.239.200.18 localizado em Parauapebas - Pará - Brazil
- 23 jul 2024**
09:03:26  **Claudio Roberto Rodrigues Cruz** (Email: rodrig.cruz@hotmail.com, CPF: 150.061.902-72) visualizou este documento por meio do IP 200.124.94.232 localizado em Parauapebas - Pará - Brazil
- 23 jul 2024**
09:03:32  **Claudio Roberto Rodrigues Cruz** (Email: rodrig.cruz@hotmail.com, CPF: 150.061.902-72) assinou este documento por meio do IP 200.124.94.232 localizado em Parauapebas - Pará - Brazil
- 23 jul 2024**
10:43:26  **William Araújo Gomes** (Email: williamgomes@fadesa.edu.br, CPF: 035.216.042-09) visualizou este documento por meio do IP 170.239.200.18 localizado em Parauapebas - Pará - Brazil
- 23 jul 2024**
10:43:31  **William Araújo Gomes** (Email: williamgomes@fadesa.edu.br, CPF: 035.216.042-09) assinou este documento por meio do IP 170.239.200.18 localizado em Parauapebas - Pará - Brazil
- 23 jul 2024**
08:45:27  **Claudiana Sales Barbosa** (Email: claudianasales@outlook.com, CPF: 025.537.582-43) visualizou este documento por meio do IP 147.161.128.165 localizado em São Paulo - São Paulo - Brazil
- 23 jul 2024**
08:53:17  **Claudiana Sales Barbosa** (Email: claudianasales@outlook.com, CPF: 025.537.582-43) assinou este documento por meio do IP 147.161.128.165 localizado em São Paulo - São Paulo - Brazil

