



CENTRO UNIVERSITÁRIO DR. LEÃO SAMPAIO – UNILEÃO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

PRISCILA ALVES RIBEIRO

**A CONTRIBUIÇÃO DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL E DO
TRABALHO PARA A CULTURA E CLIMA ORGANIZACIONAL**

Juazeiro do Norte
2020

PRISCILA ALVES RIBEIRO

**A CONTRIBUIÇÃO DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL E DO
TRABALHO PARA A CULTURA E CLIMA ORGANIZACIONAL**

Artigo apresentado à Coordenação do Curso de Graduação em Psicologia do Centro Universitário Dr. Leão Sampaio, como requisito para a obtenção do grau de bacharelado em Psicologia.

Juazeiro do Norte
2020

PRISCILA ALVES RIBEIRO

**A CONTRIBUIÇÃO DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL E DO
TRABALHO PARA A CULTURA E CLIMA ORGANIZACIONAL**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
coordenação do curso de Psicologia do Centro
Universitário Dr. Leão Sampaio, como requisito
para obtenção de grau de Bacharelado em
Psicologia.

Aprovado em: ____/____/____

BANCA EXAMINADORA

LARISSA VASCONCELOS RODRIGUES

Orientador(a)

ÍTALO EMANUEL PINHEIRO DE LIMA

Avaliador(a)

SILVIA MORAIS DE SANTANA FERREIRA

Avaliador(a)

A CONTRIBUIÇÃO DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO PARA A CULTURA E CLIMA ORGANIZACIONAL

Priscila Alves Ribeiro¹
Larissa Vasconcelos Rodrigues²

RESUMO

Este trabalho se debruçou a estudar sobre a necessidade de se falar em cultura e clima organizacional como sendo duas vertentes distintas, mas que se implicam diretamente na organização, e o profissional de Psicologia Organizacional e do Trabalho possui uma grande influência com estas duas instancias, pois o mesmo pode desenvolver atividades para que as mesmas sejam bem compreendidas por todos os membros da organização, uma vez que, a cultura e clima organizacional podem acarretar no desenvolvimento ou declínio da instituição. Para melhor compreender estas atividades que podem ser executadas pela(o) psicóloga(a), a pesquisa teve como objetivo analisar como o profissional de Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) identifica a sua contribuição para o alinhamento da cultura e clima organizacional em prol de mudanças que visam o desenvolvimento da instituição. Caracteriza-se como uma pesquisa de campo, de abordagem qualitativa, onde foi utilizado um questionário estruturado para realizar as entrevistas com quatro profissionais que atuam com a POT. A partir dos dados coletados, foi processada a análise de conteúdo que foi segmentada em quatro blocos para melhor ser interpretado todo o material obtido. Por fim, o objetivo principal foi contemplado, pois através dos resultados tornou-se possível verificar que os profissionais entrevistados identificam as suas contribuições através da Psicologia Organizacional e do Trabalho no clima e na cultura organizacional das organizações em que estão inseridos, também foi identificado que o trabalho real ainda é muito distinto do trabalho prescrito, mas, mesmo diante desta dessemelhança, as(os) psicólogas(os) estão sempre buscando articular a sua atuação de acordo com as contribuições da psicologia, visando que mudanças benéficas possam acontecer no desenvolvimento macro da organização.

Palavras-chave: Psicologia Organizacional e do Trabalho. Cultura organizacional. Clima organizacional.

ABSTRACT

This paper focused on studying the need to talk about cultural and organizational environment as two distinct strands, but that imply directly in the organization, and the professional of Organizational and Work Psychology has a great influence with these two instances, as this kind of professional can develop activities which will be well understood by all members of the organization, since the culture and organizational environment can lead to the development or decline of the institution. In order to better understand these activities that can be performed by the psychologist, the research aims to analyze how the organizational and work psychologist identifies its contribution to the alignment of culture and organizational environment in favor of changes aimed at the development of the institution. It is characterized as a field research, with a qualitative approach, where a structured questionnaire

¹Discente do curso de graduação em Psicologia do Centro Universitário – UNILEÃO. E-mail: priscilaalvves@hotmail.com

²Professora orientadora: Psicóloga, Especialista em Gestão de Pessoas e Docente do curso de Psicologia do Centro Universitário - UNILEÃO. E-mail: larissavasconcelos@leaosampaio.edu.br

was used to conduct interviews with four professionals of Organizational and Work Psychology. From the collected data, the content analysis was processed, which was segmented into four blocks to better interpret the contents obtained. Finally, the main objective was contemplated, because through the results it was possible to verify that the interviewed professionals identify their contributions through Organizational and Work Psychology in the environment and organizational culture of the organizations in which they are inserted, it was also identified that the actual work is still very different from the prescribed work, but even in the face of this dissimilarity, the psychologists are always seeking to articulate their work according to psychology so that beneficial changes occur in the macro development of the organization.

Keywords: Organizational and Work Psychology. Organizational Climate. Organizational culture.

1 INTRODUÇÃO

Entre os anos de 1980 e 1990 iniciaram os estudos acerca dos indivíduos inseridos dentro das organizações, onde surgiu a expressão Psicologia Organizacional e do Trabalho, com o intuito de entender como se estabelece a ampla diversidade de fenômenos existentes nas organizações, compreendendo os indivíduos de forma global, munidos de particularidades e de qualidades profissionais, principalmente de aptidões que serão utilizadas nas execuções das atividades no trabalho dentro das instituições (LIMONGI, 2008).

É atribuída a Psicologia Organizacional e do Trabalho reconhecer as habilidades e recursos das organizações assim como das pessoas que compõe a equipe das mesmas, visto que, os colaboradores levam algo pessoal para o local de trabalho, compreendendo assim que os seres humanos são seres indissociáveis e dotados de emoção. A organização não existe sem os indivíduos, logo, a(o) psicóloga(o) organizacional deve discutir sobre o assunto para que ambas as partes cheguem a um consenso e identifiquem a importância que uma instância tem para a outra mutuamente (CAMPOS, 2017).

O vínculo que existe entre os indivíduos e instituição tem relação explícita com a edificação da cultura organizacional, onde a sua base é construída por particularidades, tais como: valores, convicções, perspectivas e características individuais que se relacionam com a organização em si. O bom estabelecimento da cultura organizacional encaminha a instituição para o seu desenvolvimento. Cada instituição possui uma cultura própria, pois são compostas por um agrupamento único de pessoas que possuem traços singulares (REGATO, 2014).

Já o clima organizacional pode ser apontado de maneira mais minuciosa a partir de uma pesquisa realizada com todos os membros internos da organização, ou seja, os colaboradores, e a partir dos resultados é possível identificar se os mesmos estão insatisfeitos ou satisfeitos com os serviços fornecidos e atribuir exatamente o direcionamento que é

necessário ser executado para que mudanças efetivas aconteçam e como consequência irá melhorar a execução e o andamento da instituição em si, visando o benefício magro da mesma (FIDELIS, 2014).

Os profissionais da área de psicologia organizacional e do trabalho possuem uma ampla diversidade de papéis dentro das instituições, mas nem sempre eles desenvolvem atividades direcionadas para o trabalhador e sim, visam apenas alcançar as metas da organização, ou então o trabalho fica apenas restrito a atividades como o recrutamento e seleção. Porém, a(o) psicóloga(o) inserida(o) nas organizações, pode atuar visando uma boa condição de trabalho, adequar o trabalhador a atividade laboral, se implicar com a saúde do trabalhador, desenvolver ações para propiciar um ambiente favorável de trabalho, para que seja estabelecida uma boa relação entre todos os componentes da organização, entre outras ações (BORGES; YAMAMOTO, 2014). E este trabalho implica diretamente na cultura e clima organizacional das empresas, pois quando a cultura e o clima estão ajustados da forma correta a obtenção das metas e o desenvolvimento acontecem.

Com base no que já foi fundamentado acerca da Psicologia e Cultura Organizacional permite-se investigar sobre o tema a partir da seguinte pergunta de partida: Como a(o) Psicóloga(o) Organizacional e do Trabalho identifica sua contribuição na instituição na qual está inserida(o) para o alinhamento da cultura e clima organizacional como estratégia para o sucesso das mudanças organizacionais?

Investigar a respeito da cultura e clima organizacional de forma culminante é necessário, visto que a todo o momento elas estão interligadas e fazem parte do mesmo fator primordial: a organização. É de suma importância conhecer as duas instâncias e saber diferenciá-las para obter um bom diagnóstico institucional (PUENTE-PALACIOS; PEIXOTO, 2015).

Vista a importância da cultura e clima organizacional como elemento primordial para um sucedimento de mudanças favoráveis dentro das instituições, se faz necessário identificar e compreender melhor como o profissional da Psicologia Organizacional opera com estas variáveis e identifica modificações a partir da sua inserção na instituição, buscando um diagnóstico do seu trabalho a partir da autoavaliação.

Este trabalho possui como objetivo geral analisar como a(o) psicóloga(o) organizacional e do trabalho identifica a sua contribuição para o alinhamento da cultura e clima organizacional em prol de mudanças que visam o desenvolvimento da instituição. Para conseguir obter êxito no objetivo geral delimitado, foram formulados os seguintes objetivos específicos: definir o que é a psicologia organizacional e do trabalho e suas contribuições para

as modificações nos processos institucionais; apresentar como se configura o processo de estabelecimento da cultura e clima organizacional e realizar entrevista estruturada com quatro psicólogos(os) organizacionais atuantes na área para identificar a leitura delas(es) acerca de suas contribuições no processo de mudança da cultura e clima organizacional das instituições nas quais eles atuam.

O trabalho ficará disponível na instituição como um meio de conhecimento acerca do tema, também poderá estabelecer conhecimentos específicos para as(os) psicólogos(os) atuantes na área organizacional e para os estagiários de Psicologia e Processos de Gestão, surtindo assim uma melhor compressão sobre as contribuições da Psicologia Organizacional e do Trabalho no que diz respeito a cultura e clima organizacional da organização na qual esteja atuando/estagiando.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO

A área da Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) se debruça no estudo e nas relações do homem com o trabalho e com a sociedade. Portanto, a princípio ela foi surgindo como uma disciplina voltada para cuidar de assuntos sobre a fadiga no trabalho executado, mas o seu início mesmo pode-se falar que foi a partir da Psicologia Industrial, que visava realizar testes nos sujeitos para alocar melhor sua função ao seu cargo e também para fazer recrutamento e seleção de colaboradores. A psicologia industrial é considerada como sendo familiar a administração científica, embora o objetivo final seja diferente, mas ambas possuíram um percurso que auxiliou uma a outra. Após a segunda guerra mundial, quando tudo já estava se reestabelecendo novamente, pode-se dizer que foi uma época na qual aconteceu um acréscimo no desenvolvimento da globalização, onde a Psicologia Industrial precisava compreender e conduzir essa expansão e a mesma se instituiu como Psicologia Organizacional e do Trabalho, a fim de continuar na seleção de pessoas e com o teste, mas também abranger mais o seu espaço, objetivando também oferecer uma atenção direcionada a organização como um todo e a atividade gerencial, além de treinamentos e pesquisas que buscam um desenvolvimento da empresa, atuar com os trabalhadores e suas relações (BORGES; YAMAMOTO, 2014).

No Brasil a Psicologia Industrial se consolidou a partir do ano de 1930 com um trabalho mais técnico de recrutamento e para melhor alocar os trabalhadores as suas

atividades. Em seguida, a Psicologia Organizacional possuía como objetivo primordial enfatizar o trabalho em equipe e a produtividade dos colaboradores. Já a Psicologia do Trabalho teve como foco maior a saúde do trabalhador e a sua preocupação também foi direcionada para as questões que se estabeleciam dentro e fora das organizações. Vale ressaltar que uma não anula a outra, foi um processo gradual de evolução, onde uma foi incorporando a outra, anexando assim mais conhecimentos e melhor orientando a prática do profissional (BORGES; YAMAMOTO, 2014).

Rothmann e Cooper (2009) afirmam que a psicologia organizacional e do trabalho é composta por dois campos, sendo eles a psicologia do trabalho e a psicologia organizacional. A psicologia do trabalho vem da psicologia industrial e é caracterizada através uma abordagem molecular, pois visa uma atuação mais relacionada com o comportamento do trabalhador e sua relação com o trabalho, buscando entender como o trabalho pode não ter o mesmo desempenho por questões oriundas para além da organização e a psicologia organizacional tem uma visão macro, representando o meio molar, podendo ser ela universal e atuando em amplas unidades, visa também discernir como se estabelecem as inter-relações entre sujeitos e organizações, uma vez que os colaboradores são dotados de valores, crenças e ideologias e as empresas já possuem sua cultura pré-estabelecida, missão e visão. Logo, ambos precisam saber se articular para que os processos psicossociais sejam estabelecidos de uma forma em que as metas sejam estabelecidas harmoniosamente.

As organizações são complexas, pois, são formadas de seres humanos, cada um com sua subjetividade, o que faz com que as mesmas sejam distintas, embora tenham o mesmo propósito, e a Psicologia Organizacional e do Trabalho se debruça sobre a organização para facilitar o processo de entendimento acerca da subjetividade dos indivíduos que compõe a instituição, proporcionando com que eles se reconheçam e se descubram diante da ação na qual está sendo traçada, para que possam se tornar capazes de desenvolver estratégias para o trabalho em equipe e para estabelecer uma boa relação corporativa, além do mais, a(o) psicóloga(o) inserida dentro das organizações também poderá propor reflexões para que os colaboradores pensem sobre os processos psicossociais (CAMPOS, 2017).

Campos (2017) discorre também sobre a atuação da(o) Psicóloga(o) Organizacional e do trabalho, que não é restrita apenas a área de Recursos Humanos, como já foi mencionado acima, visto que os subsistemas desta área fazem parte da atuação do psicólogo no seu cotidiano de atividades, mas não se limita somente a realizar recrutamento, seleção e treinamento. Deve ser examinado e explorado o lugar que a organização possui êxito e

dificuldade, da mesma maneira a análise também precisa ser realizada com os colaboradores, para que o trabalho possa ser melhor direcionado.

Segundo Rothmann e Cooper (2009) a Psicologia Organizacional e do Trabalho consiste na importância do conhecimento da atitude humana frente à atividade executada, o trabalho em si e a produtividade das corporações para ter potencial no sentido de chegar ao sucesso organizacional, ou seja, ao resultado estabelecido da organização. E o trabalho da(o) psicóloga(o) inserida(o) nas organizações visa empregar o arcabouço da psicologia no trabalho, compreendendo a organização, a saúde dos colaboradores, conduzindo pesquisas que contribuam na intervenção para o progresso da instituição e concedendo um alicerce imprescindível para o prosseguimento da organização diante da compreensão ampla das condutas dos colaboradores.

A ação pode ser a mais diversificada possível, mas ao citar a psicologia organizacional e do trabalho, geralmente irá remeter ao trabalho de motivação, qualidade de vida, treinamento, pesquisas quantitativas e qualitativas, trabalho corporativo, satisfação e entusiasmo no trabalho, aconselhamento, ensinamentos, dentre outras atividades que não importa qual seja, mas sempre irá remeter a tarefa executada de todos aqueles que fazem parte da instituição (BORGES; YAMAMOTO, 2014).

É notório que a psicologia como área de atuação era vista até o século XIX apenas como a clínica, entre duas pessoas ou poucas pessoas, mas com o avanço da Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) foi desmistificando essa ideia e a atuação em POT foi crescendo e se expandindo até que no ano de 2001 foi criada e divulgada a Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, proporcionando um espaço de conhecimento, divulgação e até mesmo de críticas ao modelo e ideia que se tinham da psicologia como área de atuação. No mesmo ano de 2001, foi fundada a Sociedade Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho (SBPOT), com o propósito de unir todos os profissionais da área e orientar a área de maneira mais direcionada (VISC; VASCONCELOS; PELLICOLI, 2017).

2.1.1 Perspectiva ética

A Psicologia Organizacional e do Trabalho como um campo de compreensão e atuação, dispõe seu desenvolvimento considerável desde o século XIX e a sua atuação busca principalmente para um viés da saúde do trabalhador, na subjetividade do mesmo, ajustando sempre aos interesses das organizações que agem mutuamente em múltiplos aspectos. Tais aspectos estão direcionados para as inter-relações que a(o) psicóloga(o) está em contato

cotidianamente, e este contato deve ser sempre cauteloso no que diz respeito aos princípios éticos que devem ser utilizados em todas as intervenções realizadas pelo profissional de psicologia (VISC; VASCONCELOS; PELLICIOLI, 2017).

A ética deve ser seguida em qualquer âmbito da psicologia, pois existe o código de ética da profissão que contém princípios, responsabilidades e todas as informações gerais, onde orientam a atuação ética para com o próximo, entende-se também como próximo um conjunto de pessoas ou grupo que a Psicologia Organizacional e do Trabalho tem como contato direto ou indireto durante a sua atuação. O profissional estará imerso em uma organização que contém uma norma e princípios próprios e complexos, mas o profissional da Psicologia Organizacional e do Trabalho não poderá, ou pelo menos não deverá agir de forma a infringir o código de ética da psicologia para satisfazer ou cumprir as normas, regras e valores da organização, pois os princípios que devem reger a sua atuação serão sempre os princípios da sua profissão. Logo, o profissional deverá embasar suas ações em concordância com a da organização, mas as mesmas não poderão transgredir de tal forma a fazer o sujeito agir de forma a violar a sua perspectiva ética profissional (VISC; VASCONCELOS; PELLICIOLI, 2017).

Pesquisas em geral devem ter um cuidado muito grande para que os direitos dos sujeitos sejam sempre resguardados e na área da Psicologia Organizacional e do Trabalho não é diferente, pois a(o) psicóloga(o) inserida(o) nas instituições também aplica pesquisas e não é somente nas pesquisas que a ética deve estar presente, mas em todo o trabalho exercido pela(o) mesma(o), pois o profissional de psicologia que atua em alguma organização necessita estar sempre atento para todos os princípios que orientam o seu exercício profissional, podendo também sempre que necessário, mediar atitudes éticas entre todos os membros da organização, evitando assim constrangimentos e exposições. Atuar de acordo com o Código de Ética é essencial e obrigatório para todas(os) as(os) psicólogas(os) em todas as áreas de atuação, inclusive na Psicologia Organizacional e do Trabalho (PEIXOTO, 2016).

2.2 CULTURA ORGANIZACIONAL

Desde a antiguidade que o termo cultura é utilizado, inicialmente era referido para o trabalho da semente de plantas essenciais para os seres humano, depois foi ampliado para a atenção com as crianças, com o objetivo que elas desde cedo desenvolvessem suas possibilidades e habilidades, o que nos dias atuais é chamado de puericultura. Logo, o termo cultura se é pensado inicialmente na antiguidade, mas hoje em dia não deixa de ser um termo

relevante, e sim o oposto, pois os estudos em Psicologia Organizacional e do Trabalho sempre se debruçam mais sobre a exigência de compreender os diversos comportamentos de grupos (SILVA; ZANELLI; TOLFO, 2014).

Então, os debates em torno da cultura organizacional já existem há muito tempo e desde então são de grande relevância para a compreensão das práticas de gestão e com um grande respaldo e responsabilidade que lhe é atribuído, pois é através da cultura organizacional que se pode chegar ao sucesso ou fracasso das organizações (CRUZ; FERREIRA, 2015).

Fonseca et al. (2014) reconhece que as consequências das regras, tarefas planejadas e organizadas, hábitos do cotidiano e crenças dos indivíduos formam as organizações atuais, onde cada uma delas possui uma cultura diferente, que significa realmente o que representa cada instituição e a torna diferente de todas as outras, ou seja, a cultura organizacional contribui para a singularidade das instituições, onde o grupo que forma a instituição compartilha aprendizados, comportamentos e ajustamentos.

Silva et al. (2018) consolida a ideia de que a cultura organizacional também orienta os novos membros que irão se inserir em uma organização, de forma a instruir as pessoas a como se portarem dentro da regulamentação existente, fomentando assim uma prática continuada que será perpassada por vários colaboradores.

A cultura organizacional também é considerada como um produto histórico de uma coletividade/organização, uma vez que ela opera a partir da concepção individual de cada membro, ou seja, a cultura é apresentada, mas o indivíduo inserido na organização irá agir de uma maneira singular e da maneira como ele compreendeu o que foi compartilhado anteriormente, tais atitudes estão associadas com a satisfação dos membros e conseqüentemente com a satisfação da organização por alcançar o que anteriormente foi almejado por ela (LARENTIS; ANTONELLO; SLOGO, 2018).

Quando a cultura organizacional é bem estabelecida e aceita, ela permite com que a organização se sinta mais segura e persistente nas suas ações, pois ela indica que os princípios, ideais e ideologia estão sendo compactuados por todos os membros. A cultura organizacional é ampla e manifestada pela organização como um todo e também existem as subculturas que são as miniculturas presentes em setores específicos dentro da mesma, mas antes desta cultura, sempre se sobressai à cultura atuante e principal que rege todos. (BARBIERI, 2014)

Miyazaki, Hanashiro e Ipiranga (2018) compreendem que os conhecimentos e as investigações que dizem respeito a cultura organizacional aqui no Brasil ainda são

convencionais, o que não deveria ser, pois o estudo da cultura facilita a administração das organizações, estabelece o caminho e o resultado da atividade coletiva, são os aprendizados divididos e compartilhados que possui como objetivo a resolução das demandas e o alcance das metas.

Os comportamentos dos colaboradores são instruídos através da cultura que é caracterizada por um conjunto de crenças e valores determinados pelos gestores e quando são bem estabelecidos, os colaboradores conduzem a cultura organizacional e quando é bem direcionada, fica fortalecida e guiará toda a organização para um bom sucedimento das suas atividades. Existem culturas que são mais poderosas, outras mais frágeis, algumas boas e outras não, e o que irá determinar que elas se desenvolvam de tal forma, são os valores que os líderes irão repassar para os demais integrantes da organização, quando são valores e crenças acessíveis, passam a ser seguidos e compartilhados por todos, onde a reprodução irá acontecer como consequência e a cultura tenderá a se estabilizar e se fortalecer, contudo, é assim que acontece o processo de formação de uma cultura (SCHEIN, 2017).

É de suma importância ressaltar que não se pode mencionar cultura visando apenas um membro, pois a todo o momento que mencionar o termo ele estará se referindo a um grupo de pessoas que estão sempre sendo guiadas de significados em todas as atividades executadas. O trabalho não acontece de forma isolada, acontece em conjunto e é indissociável do homem, assim como os aspectos psicossociais, que não podem ser separados, logo, a cultura também sofrerá influência do ambiente no qual ela está sendo estabelecida e das pessoas que estão envolvidas nesse processo (SCHEIN, 2017).

Schein (2017) ressalta que a liderança e a cultura devem ser compreendidas como sendo intrínsecas e essenciais uma para outra, pois os líderes possuem o poder de modicar ou extinguir a cultura quando percebem que a mesma não está sendo colaborativa com o desenvolvimento, sendo assim caracterizada como uma cultura fraca que pode acarretar em prejuízos no desenvolvimento da organização. Mas a cultura organizacional não é algo que seja tão fácil para ser modificada, ela se configura como um conjunto de ações que regem todos e é relativamente direcionada pelo líder, quanto mais tempo tiver a cultura, mais compartilhada ela já foi e mais consistente ela será e, por conseguinte mais difícil de ser modificada, porém difícil não quer dizer que seja impossível de ser alterada.

Schein (2017) estabelece a cultura em três níveis, no topo se encontra aquilo que é visível a todos, tanto para os que estão inseridos na cultura como para os que estão fora dela, que é o clima, a estrutura física, as vestimentas, a comunicação, a história contada da organização, as demonstrações emocionais, entre outros aspectos que ele denominou de

artefatos. O nível dois está no meio e é chamado de crenças e valores assumidos, diz respeito àquilo que realmente é, pois nem sempre o que é visto é verdadeiro ou funciona como as pessoas visualizam, é sobre o que é correto e o que não é, se funciona ou não. O último nível é denominado como as suposições fundamentais básicas que pertencem aquilo que estava no plano da possibilidade e quando foi posto para a ação, deu certo e acabou se transformando em uma verdade, ou seja, uma suposição/hipótese funcionou e deixou de ser suposição/hipótese, passando a ser uma veracidade aprendida através da necessidade e agora irá fazer parte da cultura através do compartilhamento da informação.

De acordo com Dias (2013) as empresas são como grandes coletividades, cada uma com uma identidade, normas, regras, hábitos, costumes e comportamentos distintos, que orientam todos os integrantes que nelas estão inseridos. Os integrantes da organização passam a se comportar embasado naquilo que foi encontrado no ambiente e todos esses aspectos é o que estrutura e define a cultura organizacional daquela instituição, que por sua vez, sofre influência do contexto social, econômico e político que está inserida. Não é algo oriundo apenas dos líderes, como por exemplo, as empresas multinacionais ou nacionais, ainda que realizem treinamentos e formações da mesma forma em todas as filiais, mesmo assim, a cultura não se estrutura da mesma forma em todas elas, uma vez que cada uma está inserida em uma realidade social, político e econômico diferente, mas não quer dizer que todas elas perdem a essência da matriz, apenas vão se adaptar ao ambiente, o que acaba gerando modificações de uma para outra.

O termo de cultura organizacional é oriundo dos estudos de antropologia e desde então está relacionado com um grupo que possui algo em comum, estão no mesmo local e possuem formas de se relacionar parecidas, onde a cultura irá orientar qual deve ser a finalidade da atividade e qual o caminho que o sujeito deverá percorrer para alcançar tal objetivo, além de estabilizar e alinhar toda a equipe, buscando sempre alcançar o êxito no conjunto, pois se a organização não tiver o seu objetivo bem definido e uma estrutura de como alcançá-lo, a sua cultura não é tão eficiente e precisa ser melhorada/modificada, pois, uma vez que os colaboradores não estão alinhados, não acontece um bom desenvolvimento organizacional (DIAS, 2013).

Os valores organizacionais são aqueles que formam a cultura organizacional em si e que designam por consequência o comportamento de todos na organização, e tais comportamentos devem instruir para um bom resultado da adesão do produto e almejar o lugar desejado no mercado. Por esta razão, os valores precisam ser bem estabelecidos,

firmados e está em constante reafirmação, para que o alcance do objetivo institucional seja favorável e não ocorram rupturas desfavoráveis (PEREZ; COBRA, 2017).

2.3 CLIMA ORGANIZACIONAL

A partir da área de psicologia industrial, precisamente na década de 70, surgiu a ideia de clima organizacional, visando compreender as diferenças individuais de cada indivíduo que compõe uma organização, mas só se consolidou mesmo os seus estudos a partir da década de 80 através dos saberes sobre cultura organizacional, onde, foi identificada a importância de potencializar os conhecimentos de clima organizacional, para possuir uma exploração profunda e singular da organização (KUBO et al., 2015).

O clima organizacional pode ser mensurado e seu resultado deve ser atribuído de forma ampla, para toda a organização e não apenas para um indivíduo, mas através da pesquisa também se pode identificar a satisfação individual de cada membro que compõe a organização, visto que a medição geral sucede de forma individual (PAULA; QUEIROGA, 2015).

Santos e Paranhos (2017) argumentam que a pesquisa de clima organizacional além de ter o objetivo de conhecer como está a apreensão dos colaboradores acerca do funcionamento da instituição, também possibilita que a administração mantenha uma comunicação direta com aqueles que estão sendo administrados, para identificar a concepção que a equipe possui das relações organizacionais como um todo, mantendo uma comunicação ética e sigilosa que irá proporcionar a troca de experiência, melhorar o que está sendo falho e continuar executando o que já se encontra em ótima satisfação.

O clima organizacional é procedente da cultura organizacional, ainda que sejam dois termos diferentes, ambos termos estão interligados de forma direta, pois o clima aponta como está o relacionamento do grupo, como o mesmo está trabalhando (satisfeito ou não), além de indicar outros aspectos como, por exemplo, o fluxo da rotatividade de colaboradores, atrasos constantes e faltas sem justa causa, desinteresse e falta de zelo pela empresa, gasto de material desnecessário, divergências internas entre os colaboradores e entre setores, resistência ao trabalho, entre outros. O clima é mensurável e pode ser identificado no cotidiano do trabalho através da motivação dos colaboradores perante a atividade executada e deve, ou pelo menos deveria ser um dos objetivos de toda organização, buscar sempre estudar o clima da mesma, pois se o clima é bom, o trabalho flui melhor e as metas são mais facilmente alcançadas (FERREIRA; RAMAL, 2017).

A cultura organizacional é mais estável e mais complicada de ser modificada, diferente do clima organizacional que é mais instável e pode ser remodelado com mais facilidade de acordo com o momento que está sendo vivenciado, por este motivo, é muito importante que os gestores possuam conhecimento do clima da organização que gerenciam, uma vez que, na maior parte das vezes demitir e admitir funcionários várias vezes e mesmo assim não modificar o que não estava dando certo, não é a solução, pois o colaborador precisa ser orientado para executar a atividade e, principalmente, ele deve querer executá-la, uma vez que insatisfeito ou desgostoso com algo, o mesmo não irá desempenhar a atividade da forma correta e eficaz. Logo, o problema não é algo superficial (como a rotatividade), é algo que precisa ser investigado mais a fundo (o clima organizacional), identificando assim, a causa e o foco das mudanças desagradáveis que estão acontecendo (FERREIRA; RAMAL, 2017).

É a partir da pesquisa de clima organizacional que os líderes irão identificar quais são os aspectos positivos e quais são os aspectos da instituição que ainda estão precisando de mais atenção, como está o contentamento de todos a respeito das coordenadas, das informações, da remuneração, da carga horária e até mesmo da atividade executada. E em seguida, buscar por reparos, através de um projeto de intervenção e continuar executando o que já se encontra em ótima qualidade. Após a reparação, somente quando tudo for corrigido que deve ser aplicado outra pesquisa (FERREIRA; RAMAL, 2017).

Porém, se nada for feito com os resultados, ocorrerá um efeito inverso e os funcionários podem passar a ver a empresa com grande desconfiança, pois expectativas foram criadas, mas não concretizadas. Por isso, não é recomendável repetir uma pesquisa sem que se tenha tomado providências em relação às falhas identificadas na pesquisa anterior. É de fundamental importância que, logo após a pesquisa, os resultados sejam divulgados e analisados para a implantação de ações corretivas. (FERREIRA; RAMAL, 2017, p. 72).

Dias (2013) enfatiza que a pesquisa serve para identificar o foco do problema, pois nem sempre as disfunções são perceptíveis, além do mais, demonstra como os colaboradores reagem à organização, a sua cultura e a identifica a motivação dos setores diante do trabalho, pois o clima pode ser atingido de diversas formas, através do tratamento dos líderes com os encarregados de cada setor, entre outros aspectos que vão estruturando e alicerçando o clima. É mais fácil ser modificada, pois o clima é transitório e ajustável, é como as pessoas percebem em conjunto o ambiente de trabalho e pode ser melhorado através de um plano de ação bem elaborado e executado. As percepções se modificam de acordo com mudanças internas no ambiente organizacional e através da mudança de um clima insatisfatório a empresa flui melhor com as suas atividades.

Dias (2013) ressalta que existem três fatores que interferem diretamente no clima organizacional, são eles: fatores psicológicos, que estão relacionados com o entusiasmo, contentamento no emprego, equilíbrio operacional, estabilidade e proteção no trabalho, já os fatores físicos dizem mais respeito ao ambiente de trabalho, a estrutura e os incômodos e por fim, os fatores sociais, que se referem à atuação dos líderes, como se estabelece a hierarquia, a dominação e as relações entre todos.

O clima pode ser classificado como positivo, neutro ou negativo e a administração deve buscar encontrar onde o mesmo está sendo estabelecido de maneira disfuncional e investigar como está sendo definido o clima naquele período, uma vez que ele pode interferir no progresso e desenvolvimento da empresa. Também não é uma pesquisa que deve ser feita somente uma vez, ela deve ter um caráter de continuidade e o prazo irá se adequar de acordo com cada realidade, visto que, só se pode aplicar outra pesquisa quando o plano de ação para corrigir todas as dependências e desenvolver melhorias da pesquisa anterior já tiver sido executado (PAULA; ALMEIDA, 2014).

O clima pode e deve ser mensurado a partir de um conjunto de ferramentas de diagnóstico, sendo elas: entrevista de desligamento, onde a organização pode identificar os pontos positivos e negativos de acordo com a perspectiva do entrevistado, calculando as faltas e atrasos dos colaboradores, dado que, essas ausências são inversamente proporcionais com a satisfação dos mesmos e realizando pesquisas para identificar como está sendo estabelecido o contentamento de todos (PAULA; ALMEIDA, 2014).

Quando a organização satisfaz as necessidades e escutam os colaboradores, eles irão exercer suas atividades gostando, estimulados, entusiasmados, valorizados e felizes, o que acaba gerando alcance de metas e vendas maiores. Mas, se a organização não ajusta e se preocupa com o clima organizacional, ele pode estar se desenvolvendo de forma negativa, os colaboradores ficam desestimulados e desinteressados pela organização, pois não se sentem pertencentes, logo, a organização irá ter uma queda em seu rendimento. É o que a autora chama de efeito carambola, quando este é bem cuidado ele contribui positivamente e quando é esquecido pode acarretar em prejuízos (PAULA; ALMEIDA, 2014).

O clima organizacional sofre influências de fatores internos da organização, como por exemplo, o tipo de liderança e também de fatores externos, como por exemplo, situação política do local e a percepção errônea que o colaborador tinha da organização antes de adentrar na mesma, ambos influenciam a instituição e podem contribuir para que o clima seja favorável ou não (CHAERKI; CAMPAROTO, 2019).

A ideia de mensurar como se estabelece o convívio em um determinado local e como este convívio é percebido por cada um dos colaboradores parte inicialmente de um planejamento que antecede a pesquisa de clima organizacional, pois precisa ser listado tudo o que se deseja saber e investigar, em seguida, é preciso definir qual a ferramenta que irá ser utilizada para coletar os dados, questionário ainda é o mais utilizado, pois preserva a identidade do sujeito. Após a escolha, a gestão irá montar toda a pesquisa focando no objetivo que deseja ser alcançado, quando a pesquisa estiver pronta é preciso passar pela validação da mesma, fazendo um teste com algumas pessoas para identificar se possui algum erro, se todas as questões ficaram claras e de fácil acesso, se não há repetições ou questões incompletas, se as perguntas não estão induzindo para uma resposta específica, se as opções de respostas condizem com o que está sendo solicitado e se nas questões discursivas possuem um espaço adequado para respostas. Em seguida, depois da validação, se faz necessário realizar um momento de sensibilização, para que todos participem e sejam coerentes com aquilo que está sendo solicitado, ressaltando o verdadeiro motivo da pesquisa e que a mesma terá um caráter sigiloso, para que a pesquisa possa ter um resultado fidedigno com a realidade institucional, logo em seguida, a pesquisa poderá ser aplicada de acordo com a realidade de cada organização (ALMEIDA, 2017).

Posterior à aplicação, os dados obtidos serão analisados e tabulados, para que os mesmos possam ser comunicados para a gestão da empresa em sua totalidade, resultando assim em um projeto de intervenção para modificar aquilo que foi identificado como negativo e que precisa ser melhorado para que o clima organizacional seja modificado, melhor percebido e analisado. Somente depois da execução do projeto de intervenção e depois das modificações necessárias, é indicado realizar outra pesquisa para saber se o que não estava favorável sofreu alterações (ALMEIDA, 2017).

3 METODOLOGIA

3.1 TIPOS DE PESQUISA

A presente pesquisa se caracteriza como uma pesquisa exploratória, de abordagem qualitativa, proporcionando um diálogo acerca do objetivo geral deste trabalho, onde foram analisados e interpretados todos os dados obtidos de forma a contribuir diretamente com a realidade social e acadêmica da intencionalidade aqui retratada (BELL, 2008).

A pesquisa qualitativa almeja um diagnóstico compreensível, detalhado, coerente e coeso de todas as ideias que foram obtidas, onde a participação do pesquisador é ativa, uma vez que as informações obtidas não são quantificáveis e o mesmo deverá entender e analisar os dados (MICHEL, 2015).

Caracteriza-se quanto aos meios como uma pesquisa de campo, pois os dados adquiridos foram analisados e interpretados para identificar como a teoria se relaciona com a prática, além de reunir dados da Psicologia Organizacional e do Trabalho, Cultura e Clima Organizacional. As informações recolhidas serviram como objeto de estudo e foram expostas através de uma apresentação qualitativa, expondo as análises das ideias encontradas. Quanto aos fins, possui um caráter básico e foi investigado se as(os) psicólogas(os) identificam as suas contribuições na modificação da cultura e clima organizacional (MICHEL, 2015).

Para alicerçar a fundamentação teórica foi realizada uma pesquisa de artigos nas bases de dados CAPES, SCIELO e PEPSIC por meio dos descritores “Psicologia Organizacional e do Trabalho”, “cultura organizacional” e “clima organizacional”. Também foram mencionados livros e teses relevantes relacionados a esta área.

3.2 PARTICIPANTES DA PESQUISA

Os participantes da investigação são quatro psicólogas(os) organizacionais que atualmente estão exercendo sua profissão na área da Psicologia Organizacional e do Trabalho nas cidades de Juazeiro do Norte e Crato, cada psicóloga(o) desempenha sua função em uma organização diferente. Inicialmente foi realizado o convite para participarem da entrevista e para produzirem o Termo de Anuência e todos os quatro profissionais aceitaram. Antes de a entrevista ser iniciada, foram explicadas e discutidas detalhadamente todas as informações do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e do Termo de Autorização de Uso de Voz. Foi pensado em quatro participantes para que a investigação pudesse ter informações suficientes a fim de que as discussões acerca do tema fossem mais desenvolvidas de acordo com a teoria.

3.3 CENÁRIO (LOCAL DA PESQUISA)

A pesquisa foi realizada com quatro psicólogas(os) que estão atualmente atuando em organizações distintas na cidade de Crato e Juazeiro do Norte – CE e serão aqui tratados como: Psicóloga(o) A, Psicóloga(o) B, Psicóloga(o) C e Psicóloga(o) D.

Psicóloga(o) A atua em uma instituição de ensino, onde é ofertado cursos de ensino para pré-vestibulares e ENEM.

Psicóloga(o) B exerce sua profissão em uma empresa de intermediações de negócios.

Psicóloga(o) C é colaboradora(o) em um laboratório que atua oferta análises clínicas e medicina laboral.

Psicóloga(o) D desempenha seu trabalho em uma rede de hospital.

3.3.1 Critérios de Inclusão e Exclusão

O estudo teve como critério de inclusão: profissionais que sejam formados em psicologia exercendo a profissão e que tenham no mínimo seis meses de atuação na área, além de está atuando em uma organização como membro da mesma, ou seja, devem ser contratados. E como critérios de exclusão: profissionais de psicologia que realizem consultorias em várias organizações, estagiários de psicologia e profissionais que tenham sido contratados recentemente.

3.4 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

Foi realizada uma entrevista estruturada através de um roteiro com treze perguntas abertas e que permitiram a reflexão a respeito da cultura e clima organizacional, e também a respeito da atuação e da contribuição dos profissionais de Psicologia Organizacional e do Trabalho para o desenvolvimento da organização que estão atuando. A entrevista on-line síncronica foi realizada através do aplicativo Hangouts Meet do Google e a mesma foi gravada utilizando o próprio aplicativo do Google.

A entrevista on-line síncronica é aquela onde o entrevistador e o entrevistando estão conectados e acessando a mesma plataforma simultaneamente, permitindo assim que as perguntas sejam respondidas na mesma hora, ou seja, de forma imediata, para que seja o máximo parecido com uma entrevista presencial (FLICK, 2013).

Segundo Breakwell, Hammond, Fife-schaw e Smith (2011) a entrevista serve para coletar informações acerca do assunto em estudo e cada questão deve estar pautada em uma informação diferente e não pode ser redundante e nem diretiva. A entrevista possui como objeto principal a aquisição de informação a partir de um diálogo profissional entre duas pessoas defronte, e é caracterizada como um instrumento muito eficaz, no qual, promove a

obtenção da informação de forma efetiva, possibilitando alcançar o objetivo do estudo (MICHEL, 2015).

Logo, as perguntas do questionário foram estruturada sendo cada questão com uma pergunta e contexto diferente, onde proporcionou uma reflexão distinta durante as treze interrogações realizadas durante a entrevista.

3.5 PROCEDIMENTO DE ANÁLISE DOS DADOS

De acordo com Bell (2008), a análise dos dados sempre irá surgir evidências intencionais e não intencionais, a primeira diz respeito a tudo aquilo que foi identificado a partir objetivo geral e das hipóteses, ou seja, o que o pesquisador queria realmente investigar, já as evidências não intencionais são curiosidades e dados que também servirão como ensinamentos e estudo, mas que não tinha um foco intencionável na pesquisa.

A análise dos dados permitiu que os resultados fossem elaborados através de um texto claro e compreensível do que foi identificado e conseqüentemente, também proporcionou um bom desenvolvimento das considerações finais do trabalho, uma vez que a pesquisa é o que alicerça as demais etapas (SHAUGHNESSY; ZECHMEISTER; ZECHMEISTER, 2012).

Visto que é uma pesquisa com tempo limitado, as entrevistas foram estruturadas e transcritas logo após a realização, para que as mesmas fossem analisadas de acordo com um embasamento teórico previamente estudado, destacando os principais autores que alicerçaram e fundamentaram o tema em estudo (BREAKWELL; HAMMOND; FIFE-SCHAW; SMITH, 2011).

O procedimento de investigação do presente estudo foi realizado através de uma análise de conteúdo das entrevistas efetivadas, que consistiu em relacionar as falas coletadas acerca do cotidiano de cada um com materiais embasados teoricamente de acordo com o tema escolhido neste estudo, onde foi identificado como o trabalho se estabelece na prática e como a teoria se condiz com a realidade das empresas e profissionais entrevistados (GIL, 2019).

Segundo Gomes (2009) a análise de conteúdo é dividida em três níveis, onde os mesmos seguem uma sequência lógica para a obtenção do resultado almejado. O primeiro nível é aquele em que o pesquisador realiza uma leitura completa de todo o material coletado, para que se possa obter uma compreensão detalhada do que foi pesquisado, o segundo nível consiste em focar no que possui mais relevância naquele momento, fazer uma análise do que foi coletado de forma implícita e explícita na entrevista, associar e relacionar com o

arcabouço teórico adquirido na primeira fase, por fim, é a vez da argumentação e discussão final e que irá sintetizar e interligar todo o trabalho.

A análise de conteúdo permite a construção de uma compreensão a partir da forma dialética do conhecimento, onde a fala é o ponto de partida, a análise da mesma é o caminho e objetivo a ser seguido e a interação da teoria com a prática/realidade para que possa ser construída uma boa análise, no qual deverá responder e exemplificar os principais objetivos da pesquisa realizada. Este tipo de análise permite que o pesquisador foque e encontre as respostas que o mesmo estava buscando, além de proporcionar uma relação, ela também permite validar ou não as hipóteses que foram estabelecidas (GOMES, 2009).

3.6 ASPECTOS ÉTICOS

O projeto foi submetido ao Comitê de Ética da IES, visto que se trata de uma pesquisa que foi realizada com pessoas, e o mesmo é responsável por garantir riscos mínimos para os participantes (GIL, 2019). A entrevista só foi realizada após a explicação, leitura e assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e do Termo de Autorização de Uso de Voz que foram disponibilizados via e-mail para os participantes, onde os mesmos assinaram e me encaminharam novamente. Os termos foram explicitados de forma clara e objetiva para cada entrevistado, assegurando a liberdade de se retirar da pesquisa quando lhe fosse oportuno e também foi enfatizado que o anonimato dos participantes e o das empresas serão sempre resguardados.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A presente pesquisa foi realizada através de um roteiro de entrevista que está disponível no Apêndice A deste trabalho, o mesmo contém treze perguntas reflexivas. A entrevista foi realizada com quatro psicólogas(os) formadas(os) em psicologia e que estão atuando em distintas organizações. Antes de iniciar as perguntas em si, foi detalhado todo o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e o Termo de Autorização de Uso de Voz que estão disponíveis nos Anexos, ambos foram enviados para os participantes no início da transmissão on-line, os profissionais assinaram e encaminharam novamente todos devidamente preenchidos, dando prosseguimento a pesquisa.

Os encontros tiveram durações dessemelhantes entre 13min 11s e 39min 21s que foi de acordo com a explanação das respostas de cada psicóloga(o). Os participantes irão receber

nomes fictícios que serão expostos na Tabela 1, os mesmos ganharam esses nomes para preservar o sigilo ressaltado no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Na primeira linha da tabela estão retratados os nomes fictícios, na segunda o tempo de trabalho de cada profissional na empresa e na terceira a especialidade das quatro organizações que as(os) quatro psicólogas(os) estão atuando.

Tabela 1. Identificação das(os) profissionais de psicologia entrevistadas(os).

NOME FICTÍCIO	TEMPO DE TRABALHO NA EMPRESA	ESPECIALIDADE DA ORGANIZAÇÃO
PA	4 anos	Ensino
PB	1 ano	Intermediações de negócios
PC	5 anos e 6 meses	Laboratório
PD	9 meses	Hospital

A partir das entrevistas realizadas e dos dados obtidos foi possível segmentar a análise de conteúdo em quatro blocos que permitiram uma excelente discussão acerca do que o presente trabalho queria investigar.

4.1 ATUAÇÃO DA POT (PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO): DO TRABALHO PRESCRITO AO REAL

Segundo Guérin et al. (2001), o trabalho prescrito é aquele que se caracteriza como sendo aquilo que o profissional teria que executar de acordo com a sua ocupação na organização, já o trabalho real é como a atuação realmente funciona no cotidiano de trabalho, que muitas vezes se distingue do trabalho prescrito por não ser a atuação de fato direcionada. Diante de alguns relatos das entrevistas pode-se perceber que ainda existe uma diferença nítida entre o trabalho real e o trabalho prescrito, nem sempre as (os) psicólogas (os) organizacionais conseguem executar a sua atividade real como planejado ou previsto por diferentes fatores que de certa forma diverge do prescrito.

Trabalho no setor de RH, realizo supervisões, admissões, demissões, treinamento, pesquisas, projetos, entre outras atribuições visando sempre o bem-estar dos colaboradores e também dos nossos clientes que são os alunos[...]. Não consigo executar o meu trabalho da forma como eu queria, principalmente pela cultura da

organização, cultura, pessoas, a questão da cultura é muito forte e as vezes atrapalha um pouco (PA).

Infelizmente não consigo exercer o meu papel como eu queria, por conta da demanda, eu trabalho em uma das filiais do grupo, então assim, requer que eu acabo agregando outras funções e demandas que não são minhas atividades, porém são atribuições e padrão da empresa, então de qualquer forma eu acabo desenvolvendo funções de RH e para além do RH (PD).

[...] se a gente não está praticando o que é dito, por exemplo, a gente acaba rodando em círculos, não consegue fazer com que a organização cresça, porque a gente não tá cumprindo o que é de meta, o que foi posto né, que é a missão que é até onde a gente quer chegar, não só a missão mas a visão também (PA).

A Ergonomia da Atividade proporcionou um conhecimento maior acerca do trabalho realizado e do trabalho que realmente era para ser executado de fato e através deste estudo foi possível perceber que se o trabalho prescrito fosse realmente praticado e concretizado o objetivo final seria alcançado de maneira mais eficiente e rápida, mas que infelizmente o trabalho praticado no cotidiano se difere muito do real e como consequência deste distanciamento o propósito final ele fica mais difícil de ser atingido (BORGES, 2004).

Por mais que exista esta ponte entre o prescrito e o vivenciado ou real, os profissionais entrevistados estão sempre buscando não se desapoderar do trabalho com a POT e executando (mesmo de forma segmentada) o papel da psicologia organizacional dentro das organizações que estão inseridos e também estão desmistificando as percepções errôneas que muitas pessoas possuíam e ainda possui do trabalho de um profissional de psicologia inserido dentro de um contexto organizacional.

De acordo com Rothmann e Cooper (2009) a atividade da POT deve ser guiada através de ações manifestadas, para que o desempenho das organizações consiga ser maximizado, levando sempre em considerações diversos fatores como: bem-estar dos colaboradores e o entendimento sobre os recursos e interesses da instituição em si.

Através dos relatos a seguir é possível observar que as(os) psicólogas(os) que participaram da pesquisa estão sempre buscando a otimização dos resultados:

Minhas principais atribuições são recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento e clima organizacional é, hoje eu tenho uma equipe comigo de duas assistentes de RH, uma que me ajuda na parte de seleção, que tem uma grande demanda e na parte de clima organizacional e a outra me ajuda em treinamento que também é uma demanda muita alta, então hoje eu faço mais planejamentos e as meninas elas me ajudam mais nessa parte prática e a gente vai trabalhando dividido dessa forma (PC).

[...] antes era muito familiar, a forma de entrada lá por exemplo era por indicação, então quando chega uma psicóloga que vai fazer todo um processo de seleção, que

pega currículo, que vai olhar, que não, essa pessoa tem perfil tal, vamos estudar o perfil dela antes de fazer alguma coisa, então eu já consigo identificar alguma mudança já relacionadas a isso vamos dizer, a entrada de um novo colaborador, a própria integração também já foi um processo que a gente colocou, então antes do colaborador começar de fato a executar atividade, faz integração, faz os treinamentos e a gente tem tido um retorno muito positivo em relação a isso né, porque ele já entra na empresa entendendo como funciona o clima organizacional e como é essa cultura então isso já é muito positivo [...] (PC).

[...] durante esses nove meses eu consegui mostrar aos gestores que a atuação do psicólogo é diferente, é uma figura que ela se atrelava a outros profissionais, tanto ao RH, quanto administrador e realmente quando eu trouxe a psicologia aplicada a gestão de pessoas eu realmente consegui uma nova visão, alinhar os processos estratégicos e realmente conseguir implantar e desenvolver resultados de acordo com ferramentas que eu trago da psicologia (PD).

Além das distinções que existem entre o trabalho prescrito e real, muitas vezes o trabalho da Psicologia Organizacional e do trabalho ainda é muito confundido com o trabalho da área de Recursos Humanos e as pessoas possuem uma construção desta semelhança. Mas, segundo Campos (2017) a atividade executada da(o) profissional de psicologia deve também buscar compreender as ações do comportamento de todos, os relacionamentos intrapessoais, treinamentos, avaliação de desempenho, entre outras atividades e não deve ser restrita e visualizada apenas através da realização de recrutamento e seleção de pessoas, pois a POT também está inserida nos processos mais amplos da organização, articulando todo o seu trabalho para que o desenvolvimento e progresso aconteçam. Além do mais, a psicologia organizacional pode e deve trabalhar em parceria com a área de Recursos Humanos para obter êxito em todas as metas traçadas pela empresa.

[...] a gente pensa que é uma coisa simples mas quando eu parei para pensar muito sobre isso e eu conversando com a minha supervisora né, e a gente se questionou como que é visto o papel do psicólogo na organização, se é tratado como analista de RH se ali a partir daquele momento ele é visto como analista ou se realmente ele é visto como Psicólogo Organizacional e do Trabalho, porque no meu ponto de vista a minha atuação é eu sou analista de RH e minha profissão é psicólogo então a minha atuação é de Psicologia Organizacional a psicologia tem que está inserida nos processos (PB).

[...] eu participo muito do planejamento estratégico e em relação a algumas decisões da direção, o RH sempre é convidado e o gestor de RH sempre está comigo nas reuniões então acaba também tomando muito tempo, mas eu acredito que é algo muito importante porque a gente consegue contribuir mais antes das decisões serem tomadas, então assim, no início eu fazia muito só seleção, era mais voltado de fato para essa área, só que ai as demandas foram aumentando e a necessidade de fato de contribuição maior da psicologia foi aumentando (PC).

Eu costumo alinhar sempre as atividades que já são de padrão e tem outras que eu procuro adotar na medida que vai surgindo a necessidade, como eu sou psicólogo organizacional, eu não deixo e uma hora ou outra eu acabo fazendo a escuta dos

colaboradores, eu acabo participando de alguns desenhos estratégicos e metodologia para fazer plano dentro da própria instituição, então assim, fica difícil descrever de forma exata essa questão, porque o RH, o mundo do RH é cheio de imprevistos e muito dinâmico, posso colocar isso, que ele é dinâmico, porque ele não segue uma agenda específica, existe várias ramificações e é o dinamismo que nós temos que apresentar no nosso cotidiano de trabalho, algo que vai surgindo diante da nossa rotina (PD).

4.2 CONTRIBUIÇÕES E IMPLICAÇÕES DA POT NO CLIMA ORGANIZACIONAL

O clima organizacional corresponde a compreensão dos membros da equipe no que diz respeito ao cotidiano de trabalho. A pesquisa de clima possibilita uma comunicação, para que o núcleo gestor obtenha uma melhor assimilação de todo o andamento da atividade em si, onde a organização está conseguindo satisfazer e onde ela não está correspondendo às expectativas dos colaboradores e a partir deste diagnóstico que a pesquisa proporciona, mudanças devem acontecer, uma vez que o clima é flexível e pode ser acomodável (DIAS, 2013).

De acordo com os relatos colhidos na entrevista, é possível visualizar que os profissionais de psicologia através do trabalho executado conseguem identificar e avaliar como o clima organizacional ele é vivenciado por todos os colaboradores que formam a equipe da instituição.

Eu avalio o clima como uma inconstância, porque assim, como o calendário da instituição ele é muito intenso, tipo assim, existem momentos durante o ano que pesa muito, o colaborador está muito exausto, que os processos as vezes precisam ser quebrados para que as atividades aconteçam e fluam, então acaba que tem alguns momentos no ano que o clima fica meio bagunçado, mas por exemplo, em um momento, vamos avaliar o momento de agora na pandemia né, tudo tá caminhando como deveria caminhar, as pessoas trabalhando com mais intensidade diante do momento que estamos vivendo e tá todo mundo tranquilo em relação a atividade, a cultura, em relação a comunicação (PA).

Hoje hoje hoje em meio a pandemia está em adaptação, vou ser muito sincera, eu venho percebendo que as pessoas estão se readaptando ao novo cenário, em termos, em relação a tudo, a questão do isolamento social é, a empresa que eu trabalho é uma empresa familiar, então é uma empresa de muito contato [...] (PC).

Através de um dos relatos, foi possível também identificar na prática que o clima organizacional é diferente em todas as organizações, por mais que seja a mesma empresa, com a mesma quantidade de colaboradores, com as mesmas metas, valores, missão e visão, mas não são as mesmas pessoas que estão em todas as filiais, o local é diferente, a cultura é diferente e da mesma forma o clima também.

Eu não posso falar da instituição geral porque eu apliquei a pesquisa só no departamento que eu trabalho, que é uma empresa própria que é contratada para trabalhar nesse departamento que é o comercial, eu consigo sim visualizar, eu consigo te dizer como foi que eu consegui visualizar na primeira pesquisa né, por região, porque a gente está nos seis estados e eu apliquei a pesquisa por região, então a primeira observação que eu tenho para fazer é que o clima do cariri é diferente do clima da metropolitana, então não adianta a gente ir com o mesmo pensamento para as duas regiões, eu percebi essa diversidade diante da necessidade da gente fazer e tornar os processos adaptados né [...] (PB).

O próximo relato corrobora com a visão de Santos e Paranhos (2017) acerca do clima organizacional, onde os mesmos expressam que clima serve também para estabelecer uma comunicação entre os colaboradores e os gestores, além de permitir que a liderança conheça como a organização está sendo descrita e percebida pela equipe. Um dos relatos colhido revelou a importância da pesquisa de clima organizacional, pois é o momento em que todos os colaboradores irão ter a oportunidade de expressar todos os sentimentos deles acerca da organização e a partir dela será realizado um novo plano de ação de acordo com o que foi identificado e no plano pode incluir também um treinamento direcionado de acordo com a demanda colhida na pesquisa.

[...] então o que é que eu tento avaliar é qual a linguagem para ser utilizada no treinamento, é qual a metodologia melhor para usar em cada equipe, onde é que tá a coesão grupal, a relação com o gestor, então tudo isso eu fiz na pesquisa de clima, tabulei, apresentei para eles o relatório e na pesquisa a gente viu pontos de melhoria em todas as regiões, foi através dela que a gente desencadeou o projeto de liderança, na verdade foi a primeira pesquisa de clima que a gente aplicou no departamento (PB).

Para que o treinamento seja bem direcionado e de acordo com a necessidade da organização é preciso que uma investigação aconteça para que o investimento e aplicação sejam dirigidos para que algo que não estava funcionando bem seja melhorado, visando sempre o progresso organizacional e a satisfação dos colaboradores (CAMPOS, 2017).

4.3 COMPREENSÃO DA CONTRIBUIÇÃO DA POT PARA A CULTURA ORGANIZACIONAL

A cultura organizacional é um fator de suma importância para a conquista da missão de toda organização. Vários autores discorrem sobre a importância da cultura para a desenvoltura das instituições de acordo com várias perspectivas, mas todas elas afirmam a relevância e influência que ela possui para a expansão de uma corporação.

Para Silva et al. (2018) a cultura ela orienta todos os integrantes da organização de acordo com aquilo que já é pré-estabelecido, como a missão, valores e missão, que de certa forma, esses fatores são seguidos de maneira individual, pois cada pessoa possui a sua particularidade e a sua individualidade, desta forma, a cultura vai se estabelecendo de acordo com a relação de cada um com aquilo que foi determinado anteriormente.

O produto final das organizações sempre é passado por várias pessoas, por uma coletividade que trabalha em conjunto para obter um bom resultado e a cultura é influenciada por este conjunto (DIAS, 2013). O profissional de psicologia precisa identificar como a cultura da organização está sendo estabelecida, se ela está proporcionando a evolução da mesma ou impedindo e suas ações devem ser voltadas para o ajustamento progressivo da desta cultura.

Algo que foi muito forte ultimamente, principalmente em relação a cultura, foram os treinamentos, desde do início do ano passado a gente viu a necessidade de trabalhar com um viés para fortalecer essa cultura, de trabalhar com essa visão dos valores, filosofia da libertação, então o trabalho, o que teve mais impacto foi o treinamento (PA).

[...] hoje nós conseguimos perceber um engajamento da equipe, quando eu entrei eles não tinham nem grupo de whatsapp dos líderes, hoje é o grupo que move o comercial de líderes, então hoje eu já vejo o engajamento deles e isso é importante, percebemos também que eles tem um esforço muito grande de querer estudar, muitos deles depois que iniciaram o processo de treinamento, eles se matricularam em graduação, falam comigo dizendo que acabaram de se matricular em gestão comercial, olha o livro que eu comprei, acabou de chegar e isso mostra que o papel deles de quererem estudar como isso influencia na cultura da organização e hoje eles são vistos como time, o time que além de entregar o resultado eles são pessoa também tem o conhecimento, não tem só a habilidade de vender, eles também tem o conhecimento técnico daquilo que eles estão fazendo, foi através do treinamento de desenvolvimento de pessoas, então mexeu com a cultura organizacional, a cultura não era assim, a cultura não era essa, temos que expandir a consciência em relação a isso (PB).

Todas, eu acredito que essa parte de planejamento estratégico e os treinamentos também, planejamento e treinamento, este ano em específico foi que eu tomei de fato o setor e eu acredito que isso esteja influenciando bastante já na cultura organizacional, porque antes não era dado tanta prioridade aos treinamentos né, as decisões relacionadas ao treinamento e hoje a gente já consegue executar de uma forma mais planejada, de uma forma mais consciente e pra isso a gente precisa também deixar as equipes preparadas, não só com o treinamento né, mas também com outros tipos de ações, eu acredito que, principalmente em relação a isso e também aos planejamentos estratégicos também (PC).

A cultura de cada organização é única e não é estabelecida instantaneamente. Para que ela seja desenvolvida e incorporada é preciso que a missão e as atividades sejam planejadas, as regras determinadas, valores e visão sejam trabalhados por todos, entre outros fatores do cotidiano de trabalho que são vivenciados por todos os colaboradores de acordo com a sua

singularidade, da mesma forma, depois de estabelecida, a cultura não é modificada de uma hora para outra, pois ela vai sendo repassada e ficando mais consistente ainda com o passar do tempo, ainda assim, é possível ser alterada, mas diferente do clima que é mais instável e pode adquirir variações, a cultura é mais estável, contudo, não quer dizer que seja impossível de ser transformada, só requer mais tempo e estratégias direcionadas (BARBIERI, 2014).

Todas, todas, hoje todas as atividades que eu desempenho a gente está debatendo, a gente está tentando modificar a cultura organizacional, mas o que é que eu penso né, quando a gente se insere dentro de uma organização, por exemplo a que eu trabalho são mil e quinhentos funcionários e para mudar uma cultura segundo Zaneli são no mínimo três anos, então quando leva essa perspectiva de longo prazo os gestores eles não abraçam, eles querem o resultado para amanhã e eu sempre deixo claro para os gestores de departamento que o resultado é a longo prazo, que a gente pega uma equipe de vinte e cinco líderes comerciais é, líderes que entregavam os resultados, mas eles não tinham o mínimo de pensamento estratégico, eles não conseguiam se colocar, eles não conseguiam falar, no primeiro treinamento de liderança eles nem falavam, a primeira dinâmica que eu apliquei foi exaustiva pois eu tinha que impulsionar para que eles colocassem e eles tinham muito medo e a gente foi trabalhando ao longo de quatro módulos que ainda não terminou o projeto está só em “standby” e na última praticamente eles que conduziram o treinamento inteiro, então eu acredito sim que os processos de subsistemas quando são bem feitos, quando são acompanhados, quando são validados e avaliados eles tem um bom resultado (PB).

Assim, o caso da instituição é bem específico, porque nós ainda estamos em um processo de implantação, a empresa ela foi lançada há nove meses, então assim, fica difícil fechar algo, porque ainda está nesse processo de transição, quanto a própria cultura organizacional, colaboradores já se encontram dentro de uma caixa da cultura organizacional, outros não, então a gente procura está alinhando isso até porque querendo ou não a cultura é nova, a rotatividade das pessoas que a gente contrata aderirem a cultura da empresa, então eu acredito que é algo que está sendo implementada (PD).

É constatado através das informações adquiridas que os entrevistados reconhecem que as suas contribuições para a cultura organizacional enquanto psicólogas(os) e que estão sempre buscando alinhar a sua atuação para o direcionamento de mudanças positivas nas empresas que estão atuando.

4.4 ALINHAMENTO DA CULTURA E CLIMA ORGANIZACIONAL COMO FATORES INDISSOCIÁVEIS

O clima organizacional é proveniente da cultura organizacional, ambos precisam ser trabalhados em concomitância, buscando sempre os reparos necessários de ambos, pois um afeta o outro de forma direta, se o clima não está bem consequentemente a cultura pode não está favorável como era para ser (FERREIRA; RAMAL, 2017). Através do clima pode-se

identificar a percepção de todos os membros acerca da cultura organizacional, visando sempre identificar os pontos que ainda possuem mais limitações.

Todos as(os) psicólogas(os) organizacionais que participaram da presente pesquisa conseguiram identificar que tanto o clima como a cultura organizacional estão relacionados com o desenvolvimento e progresso da organização e através dos relatos também foi possível visualizar que eles enquanto profissionais reconhecem a influência que um possui para o outro.

Ao longo de três perguntas da entrevista alguns participantes ressaltaram a importância da cultura e clima organizacional, bem como o alinhamento das mesmas:

[...] a estrutura dessa pesquisa de clima que a gente monta, ela é totalmente embasada na cultura dessa organização, desde do que é pregado até onde a gente quer chegar, missão, valores, enfim e eu falo não no sentido de um impacto positivo, mas por exemplo, como a falta de um, da execução de um dos valores ele impacta na questão da relação da organização com o colaborador, não tem, não consigo assim, um exemplo estruturado direitinho, mas acho que desse jeito também ficou claro (PA).

Eu consigo visualizar que o clima e a cultura se entrelaçam sim, mas eu percebo que existe ainda a necessidade de diminuir essa distância, é por exemplo, quando você aplica uma pesquisa de clima você embasar ela de acordo com a cultura da empresa e daquilo que você espera, para que você possa ter um dado sobre isso, então quando você elabora a pesquisa e faz blocos de pergunta por exemplo, aí é colocar um bloco de perguntas para identificar como é que os funcionários pensam sobre essa cultura, porque assim, quando a gente fala sobre cultura organizacional é algo muito amplo né, a gente tende a perceber a cultura como algo amplo, mas trazendo para a nossa realidade, a cultura organizacional é o que faz aquela instituição se mover, quais são as atitudes da maioria dos funcionários que são comuns a todos, o que é que faz todo o sistema andar, o que é que interliga de uma maneira mais holística, eu percebo cultura organizacional como isso né [...] (PB).

[...] eu aplico uma pesquisa eu consigo visualizar quais são os pontos de melhoramento, porque a cultura está desse jeito, porque em determinado setor tem uma cultura de fuxico, de fofoca, de picuinha, de não aceitar gestor, então é visualizar através dessas pesquisas modos de melhoria para a cultura organizacional em si (PB).

[...] o clima e a cultura andam juntos, isso é muito claro a partir do momento que você coloca a prática “in loco”, quando você faz o apanhado da parte teórica com a prática dentro do RH, do mundo do trabalho e se torna o objetivo, porque o clima ele afeta diretamente na qualidade e desenvolvimento tanto do colaborador quanto na instituição, então são dois fatores que estão totalmente alinhados para que realmente as estratégias de trabalho elas consigam ser efetivas (PD).

[...] como eu falei anteriormente, são dois fatores que realmente tem que está alinhando quando a gente fala de qualidade e desenvolvimento, porque tanto o clima organizacional eu levo em consideração indicadores, eu levo em consideração o desenvolvimento, porque um afeta o outro e eles realmente tem que estão alinhados, pois afeta diretamente nos resultados (PD).

Para que mudanças aconteçam visando o crescimento das organizações como um todo, é preciso compreender o que o precisa ser ajustado e melhorado e o que já está dando certo e precisa continuar sendo executado e essa alteração só é possível caso o clima e a cultura sejam estudados e analisados para que a partir do estudo possam ser estabelecidas ações interventivas direcionadas para a mudança desejada (FERREIRA; RAMAL, 2017).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A finalidade deste presente trabalho foi investigar se os profissionais de Psicologia Organizacional e do Trabalho conseguem identificar as contribuições da psicologia para a cultura e clima organizacional das empresas em que estão inseridos e se os mesmos exercem suas ações voltadas para almejar essas contribuições, uma vez que o alinhamento da cultura e clima organizacional é de suma importância para o avanço da organização.

O objetivo principal deste presente estudo foi analisar como a(o) Psicóloga(o) Organizacional e do Trabalho identifica a sua contribuição para o alinhamento da cultura e clima organizacional em prol de mudanças que visam o desenvolvimento da instituição e para alcançar tal objetivo foi realizada quatro entrevista com profissionais que estão atuando em diferentes organizações atualmente para averiguar como os mesmos identificam os seus atributos diante desses dois fatores.

Logo, as perguntas das entrevistas foram elaboradas visando proporcionar uma reflexão acerca da atuação dos participantes e como o exercício da profissão está relacionado com o clima e com a cultura da instituição onde estão inseridos. Assim, através dos discursos adquiridos, foi possível dividir a análise de conteúdo em quatro blocos e através dos mesmos averiguou-se que todas as hipóteses traçadas foram alcançadas, onde os profissionais entrevistados realizam um trabalho dentro da instituição, visando o desenvolvimento da mesma, as(os) psicólogas(os) organizacionais identificam modificações na organização após a execução do seu trabalho, possuem conhecimento e compreensão do clima e cultura organizacional e identificam que a cultura e clima organizacional tem relação direta com o desenvolvimento macro da organização.

Constatou-se também que o trabalho real ainda se difere bastante do trabalho prescrito por diversos fatores, que engloba a sobrecarga no trabalho e uma visão distorcida que muitos gestores ainda possuem acerca das funções e tarefas da Psicologia Organizacional e do Trabalho, mas que os entrevistados estão buscando exercer o seu trabalho tentando não se distanciar do prescrito.

A pesquisa bibliográfica que fomentou esta análise corroborou com o que foi destacado nas falas colhidas dos profissionais, onde a psicologia contribui de maneira significativa nas modificações benéficas do clima e da cultura organizacional a partir de um trabalho coerente e embasado na perspectiva ética da psicologia. Por fim, é essencial destacar que os dados coletados não podem ser generalizados, pois este não é o objetivo da análise de conteúdo, uma vez que a sua finalidade é a interpretação do conteúdo obtido.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Denise Ribeiro de. **Análise da cultura e comportamento organizacional**. Salvador: UFBA, 2017. 1 v. Disponível em: <http://educapes.capes.gov.br/handle/capes/203742>. Acesso em: 13 abr. 2020.

BARBIERI, Ugo Franco. **Gestão de Pessoas nas Organizações: A Evolução do Ser Humano na Vida e na Carreira**. São Paulo: Atlas, 2014.

BELL, Judith. **Projeto de pesquisa: guia para pesquisadores iniciantes em educação, saúde e ciências sociais**. 4. ed. Porto Alegre: Artmed, 2008.

BORGES, Livia de Oliveira; YAMAMOTO, Oswaldo H. Mundo do trabalho: construção histórica e desafios contemporâneos. *In*: BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; ZANELLI, José Carlos (orgs.). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2014. p. 25-72.

BORGES, Maria Elisa Siqueira. Trabalho e gestão de si: para além dos “recursos humanos”. **Cad. psicol. soc. trab.**, São Paulo, v. 7, p. 41-49, dez. 2004. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172004000100005&lng=pt&nrm=iso. Acesso em 14 jun. 2020.

BREAKWELL, Glynis M.; HAMMOND, Sean; FIFE-SCHAW, Chris; SMITH, Jonathan A. **Métodos de pesquisa em psicologia**. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2011.

CAMPOS, Dinael Corrêa de. A Psicologia do Trabalho Atuando nas Externalidades: Trabalhando com os Paradoxos Atuais. *In*: CAMPOS, Dinael Corrêa de (org.). **Atuando em Psicologia do Trabalho, Psicologia Organizacional e Recursos Humanos**. 2. ed. Rio de Janeiro: Ltc, 2017. p. 9-17.

CAMPOS, Dinael Corrêa de. A Psicologia do Trabalho: Uma Disciplina em Construção. *In*: CAMPOS, Dinael Corrêa de (org.). **Atuando em Psicologia do Trabalho, Psicologia Organizacional e Recursos Humanos**. 2. ed. Rio de Janeiro: Ltc, 2017. p. 3-8.

CAMPOS, Dinael Corrêa de. Atuando no Subsistema Treinamento de Pessoas. *In*: CAMPOS, Dinael Corrêa de (org.). **Atuando em Psicologia do Trabalho, Psicologia Organizacional e Recursos Humanos**. 2. ed. Rio de Janeiro: Ltc, 2017. p. 166-215.

CAMPOS, Dinael Corrêa de. Os Estágios em Psicologia Organizacional e Psicologia do Trabalho tal como acontecem: com a Palavra a Coordenação de Estágio. *In: CAMPOS, Dinael Corrêa de (org.). Atuando em Psicologia do Trabalho, Psicologia Organizacional e Recursos Humanos*. 2. ed. Rio de Janeiro: Ltc, 2017. p. 18-22.

CHAERKI, Karine Francisconi; CAMPAROTO, Josiane Cardoso. **Estudo de clima organizacional da penitenciária estadual de foz do iguaçu II- peffII**. 2019. 55 f. TCC (Especialização) - Curso de Especialização em Gestão Pública, Universidade Federal do Paraná, Foz do Iguaçu, 2019. Disponível em: <https://hdl.handle.net/1884/60520>. Acesso em: 12 abr. 2020.

CRUZ, Sofia Gaspar; FERREIRA, Maria Manuela Frederico. Percepção de cultura organizacional e de gestão do conhecimento em hospitais com diferentes modelos de gestão. **Rev. Enf. Ref.**, Coimbra, v. serIV, n. 5, p. 75-83, jun. 2015. Disponível em: http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S087402832015000200009&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 03 nov. 2019.

DIAS, Reinaldo. **Cultura organizacional: construção, consolidação e mudanças**. São Paulo: Atlas, 2013.

FERREIRA, Patricia Itala; RAMAL, Andrea. **Clima Organizacional e Qualidade de Vida no Trabalho**. Rio de Janeiro: Ltc, 2017.

FIDELIS, Gilson José. **Gestão de pessoas: estrutura, processos e estratégias empresariais**. São Paulo: Érica, 2014.

FLICK, Uwe. **Introdução à metodologia de pesquisa: um guia para iniciantes**. Porto Alegre: Penso, 2013.

FONSECA, Pedro Henrique et al. Cultura organizacional na área da saúde: um estudo bibliométrico. **Saúde debate**, Rio de Janeiro, v. 42, n. 116, p. 318-330, Jan. 2018. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-11042018000100318&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 03 nov. 2019.

GIL, Antonio Carlos. Métodos e técnicas de pesquisa social. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2019.
GOMES, Romeu. Análise e interpretação de dados de pesquisa qualitativa. *In: MINAYO, Maria Cecília de Souza; DESLANDES, Suely Ferreira; GOMES, Romeu (orgs.). Pesquisa social: teoria, método e criatividade*. 28. ed. Petrópolis: Vozes, 2009. p. 79-107.

Guérin, F., Laville, A., Daniellou, F., Duraffourg, J., & Kerguelen, A. **Compreender o trabalho para transformá-lo: a prática da ergonomia**. São Paulo: Editora Edgard Blücher, 2001.

KUBO, Edson Keyso de Miranda et al. Frankenstein e clima organizacional: estudo bibliográfico sobre um construto indefinido. **Rev. Int. Investig. Cienc. Soc.**, Assunção, v. 11, n. 1, p. 35-54, julho de 2015. Disponível em: http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2226-40002015000100004&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 03 nov. 2019.

LARENTIS, Fabiano; ANTONELLO, Claudia Simone; SLONGO, Luiz Antonio. Cultura organizacional e marketing de relacionamento: uma perspectiva interorganizacional. **Rev. bras. gest. neg.**, São Paulo, v. 20, n. 1, p. 37-56, mar. 2018. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1806-48922018000100037&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 03 nov. 2019.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Psicologia do trabalho: psicossomática, valores e práticas organizacionais**. São Paulo: Saraiva, 2008.

MICHEL, Maria Helena. **Metodologia e pesquisa científica em ciências sociais**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MIYAZAKI, Alessandra Helena Valente; HANASHIRO, Darcy Mitiko Mori; IPIRANGA, Ana Sílvia Rocha. Perspectivas de cultura organizacional e artefatos físicos: um estudo em escola de equitação por meio da foto-elicitación. *Read. Rev. eletrôn. adm. (Porto Alegre)*, Porto Alegre, v. 24, n. 3, p. 46-76, set. 2018. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-23112018000300046&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 22 mar. 2020.

PAULA, Alexandre Pinto Vieira de; QUEIROGA, Fabiana. Satisfação no trabalho e clima organizacional: a relação com autoavaliações de desempenho. **Rev. Psicol. Organ. Trab.**, Brasília, v. 15, n. 4, p. 362-373, dez. 2015. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572015000400004&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 03 nov. 2019.

PAULA, Anna Beatriz da Silveira; ALMEIDA, Izabel Cristina. **A influência do líder no clima organizacional**. 2014. TCC (Graduação) - Curso de Tecnólogo em Comunicação Institucional, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2015. Disponível em: <http://hdl.handle.net/1884/38389>. Acesso em: 12 abr. 2020.

PEIXOTO, Adriano de Lemos Alves. Regulação e controle ético de pesquisa em Psicologia Organizacional e do Trabalho. **Rev. Psicol. Organ. Trab.**, Brasília, v. 16, n. 4, p. 324-332, dez. 2016. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572016000400005&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 24 abr. 2020.

PEREZ, Francisco Conejero; COBRA, Marcos. **Cultura organizacional e gestão estratégica: a cultura como recurso estratégico**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

PUENTE-PALACIOS, Katia; PEIXOTO, Adriano de Lemos Alves. Uso de ferramentas de diagnóstico de gestão. *In: PUENTE-PALACIOS, Katia; ALVES, Adriano de Lemos (orgs.). Ferramentas de Diagnóstico para Organizações e Trabalho: um olhar a partir da psicologia*. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2015. p. 11-20.

REGATO, Vilma Cardoso. **Psicologia nas organizações**. 4. ed. Rio de Janeiro: Ltc, 2014.

ROTHMANN, Ian; COOPER, Cary. **Fundamentos de psicologia organizacional e do trabalho**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

SANTOS, Leda Jung dos; PARANHOS, Maurício Sangama. Os trabalhadores das Equipes de Saúde da Família no Rio de Janeiro: aspectos da liderança em pesquisa de clima organizacional. **Ciênc. saúde coletiva**, Rio de Janeiro, v. 22, n. 3, p. 759-770, Mar. 2017. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232017002300759&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 03 nov. 2019.

SCHEIN, Edgar H. **Cultura organizacional e liderança**. São Paulo: Atlas, 2017.

SHAUGHNESSY, John J.; ZECHMEISTER, Eugene B.; ZECHMEISTER, Jeanne S. **Metodologia de pesquisa em psicologia**. Porto Alegre: Amgh Editora Ltda, 2012.

SILVA, Lindomar Pinto da et al. Comprometimento no trabalho e sua relação com a cultura organizacional mediada pela satisfação. **Rev. bras. gest. neg.**, São Paulo, v. 20, n. 3, p. 401-420, Sept. 2018. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S180648922018000300401&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 03 nov. 2019.

SILVA, Narbal; ZANELLI José Carlos; TOLFO Suzana da Rosa. Cultura organizacional. *In*: BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; ZANELLI, José Carlos (orgs.). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2014. p. 491-525.

VISC, Bruno; VASCONCELOS, Eveli Freire; PELLICIOLI, Eduardo. O psicólogo Organizacional e do Trabalho na gestão de pessoas: perspectiva ética como competência primordial. **Revista Foco**, [S.l.], v. 10, n. 3, p. 90-105, dez. 2017. ISSN 1981-223X. Disponível em: <http://www.revistafocoadm.org/index.php/foco/article/view/414>. Acesso em: 20 mar. 2020.

ANEXOS

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Prezado Sr.(a)

Larissa Vasconcelos Rodrigues, CPF 030.792.033.05 Professora do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio-UNILEÃO e assistente Priscila Alves Alves Ribeiro, CPF 071.586.093-32 estão realizando a pesquisa intitulada **“A CONTRIBUIÇÃO DA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO PARA A CULTURA E CLIMA ORGANIZACIONAL.”**, que tem como objetivo geral analisar como o psicólogo organizacional e do trabalho identifica a sua contribuição para o alinhamento da cultura e clima organizacional em prol de mudanças que visam o desenvolvimento da instituição. E como objetivos específicos, definir o que é a psicologia organizacional e do trabalho e suas contribuições para as modificações nos processos institucionais; apresentar como se configura o processo de estabelecimento da cultura e clima organizacional e realizar entrevista semiestruturada com quatro Psicólogos(os) Organizacionais atuantes na área para identificar a leitura deles acerca de suas contribuições no processo de mudança da cultura e clima organizacional das instituições nas quais eles atuam. Para isso, estão desenvolvendo um estudo que consta das seguintes etapas: inicialmente foi realizado um levantamento bibliográfico, logo após contato com a população alvo do estudo, coleta e análise de dados.

Por essa razão, o (a) convidamos a participar da pesquisa. Sua participação consistirá em assinar este termo caso concorde com tudo o que está sendo retratado aqui e responder a uma entrevista estruturada de forma on-line realizada pelo aplicativo Hangouts Meet e que será gravada através do mesmo aplicativo.

A entrevista on-line estruturada apresenta riscos mínimos para os sujeitos, caracterizado como surgimento de algum desconforto, como por exemplo, receio, desconfiança, constrangimento ou ansiedade, mas que será reduzido mediante a aplicação em horário conveniente ao participante e através de uma plataforma confiável conhecida como Hangouts Meet, sem a inserção de perguntas invasivas a entrevista será realizada no escritório

de casa sem a presença de ruídos e incômodos. Nos casos em que os procedimentos utilizados detectem alterações que necessitem de assistência imediata ou tardia, a pesquisadora responsável ou assistente, será responsável pelo encaminhamento para o atendimento psicológico gratuito on-line que a Universidade Federal do Cariri (UFCA) está ofertando.

Os resultados da pesquisa serão comunicados aos participantes do estudo e os benefícios esperados com este trabalho são no sentido de favorecer discussões acadêmicas e auxiliar na atuação dos estagiários de Psicologia e Processos de Gestão, trazer um diagnóstico sobre a contribuição do profissional de Psicologia Organizacional e do Trabalho para modificação da cultura e clima organizacional. E ainda, fornecer para os participantes uma autoavaliação sobre a atuação do seu trabalho.

Toda informação que o(a) Sr.(a) nos fornecer será utilizada somente para esta pesquisa. As respostas, dados pessoais, serão confidenciais e seu nome não aparecerá em questionários, fitas gravadas, inclusive quando os resultados forem apresentados.

A sua participação em qualquer tipo de pesquisa é voluntária. Caso aceite participar, não receberá nenhuma compensação financeira. Também não sofrerá qualquer prejuízo se não aceitar ou se desistir após ter iniciado a entrevista e o questionário.

Se tiver alguma dúvida a respeito dos objetivos da pesquisa e/ou dos métodos utilizados na mesma, pode procurar **Larissa Vasconcelos Rodrigues**, telefone para contato (88) 99802-4508 ou a assistente **Priscila Alves Ribeiro**, telefone para contato (88) 98823-3022 na cidade de Juazeiro do Norte- CE, no horário da manhã ou noite no Centro Universitário Doutor Leão Sampaio.

Se desejar obter informações sobre os seus direitos e os aspectos éticos envolvidos na pesquisa poderá consultar o Comitê de Ética em Pesquisa – CEP do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio localizado à Rua Maria Letícia Pereira. S/N... Telefone (88) 2101.1046, Juazeiro do Norte, CE.

Caso esteja de acordo em participar da pesquisa, deve preencher e assinar o Termo de Consentimento Pós-Esclarecido que se segue, recebendo uma cópia do mesmo.

Local e data

Assinatura do Pesquisador

Assinatura do participante

ou Representante legal



Impressão dactiloscópica

TERMO DE CONSENTIMENTO PÓS-ESCLARECIDO

Pelo presente instrumento que atende às exigências legais, o Sr.(a) _____, portador(a) da cédula de identidade _____, declara que, após leitura minuciosa do TCLE, teve oportunidade de fazer perguntas, esclarecer dúvidas que foram devidamente explicadas pelos pesquisadores, ciente dos serviços e procedimentos aos quais será submetido e, não restando quaisquer dúvidas a respeito do lido e explicado, firma seu CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO em participar voluntariamente desta pesquisa intitulada como: **“A contribuição da Psicologia Organizacional e do Trabalho para a cultura e clima organizacional”**. E, por estar de acordo, assina o presente termo.

Juazeiro do Norte-Ce, __ de _____ de _____.

Assinatura do participante

ou Representante legal



Impressão dactiloscópica

Assinatura do Pesquisador

TERMO DE AUTORIZAÇÃO DE USO DE VOZ

Eu _____, portador(a) da Carteira de Identidade nº _____ e do CPF nº _____, residente à Rua _____, bairro _____, na cidade de _____, autorizo o uso da minha voz, no trabalho sobre título “**A contribuição da Psicologia Organizacional e do Trabalho para a cultura e clima organizacional**”, produzido pela aluna **Priscila Alves Ribeiro** do curso de psicologia, décimo semestre, turma 315.10, sob orientação da Professora **Larissa Vasconcelos Rodrigues**. A presente autorização é concedida a título gratuito, abrangendo o uso da voz acima mencionada para a realização desta pesquisa.

Por esta ser a expressão de minha vontade, declaro que autorizo o uso acima descrito sem que nada haja a ser reclamado a título de direitos e assino a presente autorização em 02 (duas) vias de igual teor e forma.

Juazeiro do Norte, ____ de _____ de _____.

Cedente

APÊNDICE A – ROTEIRO DA ENTREVISTA

01. Há quanto tempo você trabalha nesta empresa?
02. Qual sua atuação na presente organização?
03. Quais são suas atribuições na organização?
04. Você consegue executar o seu papel como Psicólogo Organizacional e do Trabalho da forma como planejava? Se não, mencione os obstáculos?
05. Quais atividades executadas por você interferem na cultura organizacional desta organização?
06. Você já aplicou pesquisa de clima na organização?
07. Consegue perceber quais são os comportamentos culturais da organização?
08. Como você avalia e identifica o clima organizacional da instituição?
09. Você considera que o clima e a cultura organizacional estão interligados no mundo do trabalho? Relate uma situação em que a sua resposta fique clara?
10. Você identifica mudanças na cultura e clima organizacional após a sua integração na empresa? Se possível, cite exemplos?
11. O clima e cultura organizacional interferem nas metas e no desenvolvimento da organização?
12. Como os gestores identificam o seu papel na organização? Eles reconhecem a sua função e acatam as modificações proposta por você?
13. Houve alguma coisa que você sentiu falta na entrevista ou algo lhe incomodou?