

**CENTRO PAULA SOUZA ETEC PADRE CARLOS LEÔNCIO DA
SILVA TÉCNICO EM ADMINISTRAÇÃO**

**A IMPORTÂNCIA DA APLICAÇÃO DA PSICOLOGIA
ORGANIZACIONAL E A VALORIZAÇÃO DO CAPITAL HUMANO NAS
EMPRESAS**

***THE IMPORTANCE OF APPLYING ORGANIZATIONAL
PSYCHOLOGY AND VALUING HUMAN CAPITAL IN COMPANIES***

**Ana Laura Fernandes de Azevedo¹
Giovanna Dias Ramos²
Gustavo Silvino Pinho de Oliveira³
Marielly de Freitas Barbosa⁴
Sidney Targino da Silva Junior⁵
Prof.^a Deyse Sene de Melo Souza⁶**

Resumo: O presente artigo apresenta a importância da aplicação da Psicologia Organizacional e a valorização do capital humano nas empresas. Com uma abordagem concisa e objetiva, destaca-se a necessidade de compreender e valorizar os colaboradores, criando estratégias que potencializem seus rendimentos. A valorização do capital humano leva a resultados efetivos e gera a fidelidade dos funcionários, contribuindo para a expansão econômica e a melhoria da qualidade de vida. O artigo também apresenta conceitos e informações relevantes sobre o comportamento organizacional, a dinâmica do sucesso das organizações e a administração de recursos humanos. Como metodologia foi utilizada citações de livros de autores renomados na área, como Idalberto Chiavenato, Stephen Covey, Kenneth

¹ Técnico em Administração – Etec Padre Carlos Leônico da Silva. ana.azevedo64@etec.sp.gov.br

² Técnico em Administração – Etec Padre Carlos Leônico da Silva. giovanna.ramos16@etec.sp.gov.br

³ Técnico em Administração – Etec Padre Carlos Leônico da Silva. gustavo.oliveira872@etec.sp.gov.br

⁴ Técnico em Administração – Etec Padre Carlos Leônico da Silva. marielly.barbosa@etec.sp.gov.br

⁵ Técnico em Administração – Etec Padre Carlos Leônico da Silva. sidney.silva59@etec.sp.gov.br

⁶ Professora Mestra em Planejamento e Desenvolvimento Regional - Etec Padre Carlos Leônico da Silva. deyse.souza6@etec.sp.gov.br

Blanchard, Garry Dessler e John P. Kotter, são referenciados. As respostas às hipóteses e objetivos do TCC são apresentadas, bem como as opiniões dos autores, devidamente embasadas pelos dados, conceitos e informações apresentados no desenvolvimento. O documento conclui com breves recomendações e sugestões para trabalhos futuros. A valorização do capital humano é entendida como uma força motriz por trás da expansão econômica e da melhoria da qualidade de vida. Quando as empresas priorizam a valorização de seus funcionários, colhem os frutos de uma força de trabalho comprometida e altamente produtiva. A valorização do capital humano pode contribuir para a criação de um ambiente onde as pessoas possam prosperar, crescer e se realizar, ao mesmo tempo em que contribuem para o sucesso da organização.

Palavras-chave: Psicologia Organizacional. Capital Humano. Empresa.

Abstract: *This article presents the importance of applying Organizational Psychology and valuing human capital in companies. With a concise and objective approach, it highlights the need to understand and value employees, creating strategies that boost their performance. Valuing human capital leads to effective results and generates employee loyalty, contributing to economic expansion and improved quality of life. The article also presents relevant concepts and information on organizational behaviour, the dynamics of success in organizations and human resources management. Renowned authors in the field, such as Idalberto Chiavenato, Stephen Covey, Kenneth Blanchard, Garry Dessler and John P. Kotter, are referenced. The answers to the hypotheses and objectives of the CBT are presented, as well as the opinions of the authors, duly supported by the data, concepts and information presented in the development. The document concludes with brief recommendations and suggestions for future work. Valuing human capital is seen as a driving force behind economic expansion and improved quality of life. When companies prioritize valuing their employees, they reap the rewards of a committed and highly productive workforce. Valuing human capital can help create an environment where people can thrive, grow and achieve, while contributing to the success of the organization.*

Keywords: *Organizational Psychology. Human capital. Company.*

1. Introdução

É importante a aplicação da Psicologia Organizacional e a Valorização do Capital Humano nas empresas, para que haja a implementação de atividades que tem o objetivo de melhorar o clima organizacional e a qualidade e a quantidade no sistema de produção. Existe uma grande mudança de funcionários de uma empresa para outra, por vários motivos como insatisfação, novo salário, falta de reconhecimento, entre outros. O objetivo da psicologia organizacional junto da valorização do capital humano é que se consiga reter essa mão de obra que geralmente saem de suas empresas e migram para outras em busca de suas satisfações.

Em virtude disso, caracteriza-se a seguinte pergunta problema: “Como os métodos de aplicação da psicologia organizacional e a valorização do capital humano pode gerar aumento de produtividade dos colaboradores dentro das empresas? ”. A compreensão do comportamento humano e o devido reconhecimento de seus valores como os ativos essenciais, são elementos de grande importância para a empresa alcançar o sucesso e a sustentabilidade de seus negócios. O objetivo principal deste artigo é apresentar a psicologia organizacional, conjuntamente da valorização do capital humano e suas devidas importâncias dentro das organizações. Tendo como metodologia a ampliação, demonstrativa e o estudo com base em materiais bibliográficos, de autoridades de fala, a fim de embasar o conhecimento apresentado.

A Psicologia Organizacional abordada, visa investigar e compreender o comportamento humano no ambiente de trabalho, analisando vários fatores como sociais e organizacionais que irá influenciar desde a produtividade e até no bem-estar do colaborador. Já a valorização do capital humano tem como objetivo reconhecer e considerar a importância e necessidade dos funcionários como agentes de contribuição e transformação para alcançar os objetivos organizacionais.

A valorização é mais do que apenas os aspectos financeiros, envolve o investimento em desenvolvimento profissional e pessoal, a formação de um ambiente de trabalho estimulante e saudável, também a criação de uma cultura que traz reconhecimento e recompensas. Apostar no desenvolvimento profissional e pessoal dos colaboradores oportuniza o seu bem-estar, o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, e proporciona um ambiente mais saudável e sustentável.

Justifica-se, que a presente pesquisa tem como propósito investigar a importância da valorização do capital humano por meio da aplicação da Psicologia Organizacional nas empresas. A escolha desse tema se justifica pela relevância que

a gestão de pessoas tem assumido no contexto organizacional contemporâneo, onde o desenvolvimento e o engajamento dos colaboradores são fundamentais para o sucesso e a sustentabilidade das organizações.

2. Gestão de pessoas

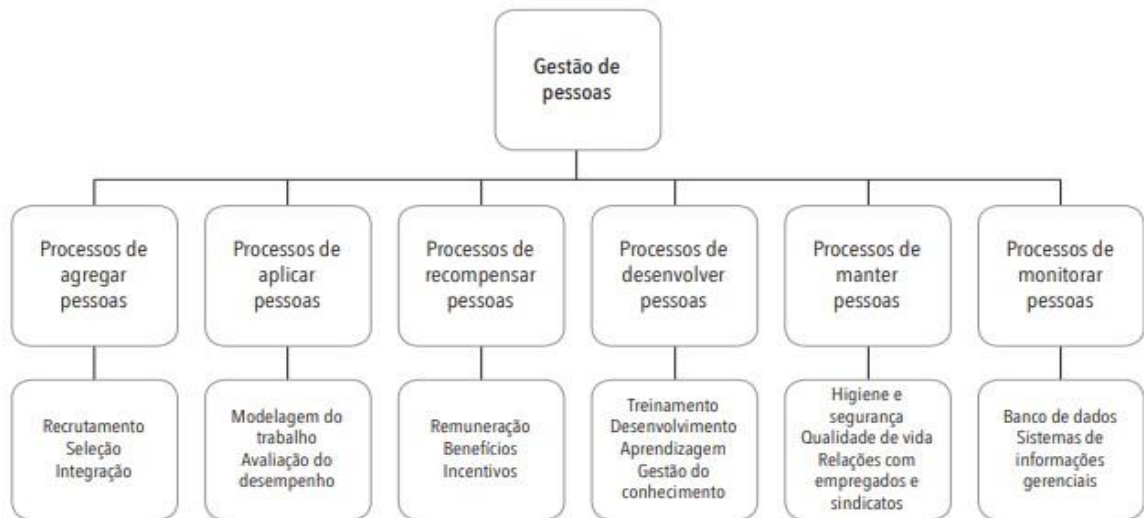
Gestão de pessoas é o conjunto de práticas e estratégias utilizadas pelas empresas para gerenciar e desenvolver seus colaboradores, visando alcançar os objetivos organizacionais e promover um ambiente de trabalho saudável e produtivo. Isso inclui recrutamento, seleção, treinamento, avaliação de desempenho, remuneração, entre outras atividades relacionadas ao gerenciamento do capital humano.

Gerir pessoas e competências humanas representa hoje uma questão estratégica para as empresas. Uma atividade importante demais para ficar limitada a apenas um órgão da empresa. Não é mais possível que apenas uma única área da empresa consiga centralizar e enfeixar em suas mãos a gestão do universo de competências e talentos da organização. (CHIAVENATO, 2014, p. 21).

Como lembra Chiavenato 2005, a gestão de pessoas é essencialmente lidar com indivíduos, suas mentalidades, energia, ação e proatividade. Nos últimos anos, essa área passou por diversas mudanças e transformações, não apenas em termos tangíveis, mas também conceituais e intangíveis. A gestão de pessoas é responsável pela excelência das organizações bem-sucedidas e pelo valor do capital intelectual, que representa a importância do fator humano na Era da Informação.

2.1 Os Seis Processos Da Gestão De Pessoas

Figura 1 - Os processos básicos da gestão de pessoas.



Fonte: CHIAVENATO, (2014)

Processos de agregar pessoas: são os processos utilizados para incluir novas pessoas na empresa. Podem ser dominados processos de provisão ou de suprimentos de pessoas. Incluem recrutamento e seleção de pessoas. (CHIAVENATO, 2014)

Processos de aplicar pessoas: dão os processos utilizados para desenhar as atividades que as pessoas irão realizar nas empresas orientar e acompanhar seu desempenho. Incluem desenho organizacional e desenhos de cargos, orientação das pessoas e avaliação de desempenho. (CHIAVENATO, 2014)

Processo de recompensar pessoas: são processos utilizados para incentivar as pessoas e satisfazer suas necessidades individuais mais elevadas. Incluem recompensas, remuneração e benefícios e serviços sociais. (CHIAVENATO, 2014)

Processos de desenvolver pessoas: são processos utilizados para capacitar e incrementar o desenvolvimento profissional e pessoal das pessoas. Incluem seu treinamento e desenvolvimento, gestão do conhecimento e gestão de competências, programas de mudanças e desenvolvimento de carreiras e programas de comunicação e consonância. (CHIAVENATO, 2014)

Processos de manter pessoas: são os processos utilizados para criar condições ambientais e psicológicas satisfatórias para as atividades das pessoas. Incluem administração da cultura organizacional, clima, disciplina higiene, segurança e qualidade de vida e manutenção de relações sindicais. (CHIAVENATO, 2014)

Processos de monitorar pessoas: são os processos utilizados para acompanhar e

controlar as atividades das pessoas e verificar resultados. Incluem bancos de dados e sistemas de informações gerenciais. (CHIAVENATO, 2014)

Segundo Chiavenato 2014, quando um processo falha, afeta todos os outros. Além disso, esses processos são projetados para se adequar às influências ambientais externas e internas da organização, visando a melhor compatibilidade entre si. O processo deve funcionar como um sistema aberto e interativo.

3. Psicologia Organizacional

Em virtude da importância do clima organizacional e do trabalho para a psicologia no Brasil, é de extrema relevância usar do atual trabalho como oportunidade de investigar não somente como o psicólogo se situa nesse campo profissional, mas também, compreender como se estrutura a produção e acumulação do conhecimento científico que adentra e orienta as demais definições da psicologia dentro das organizações. Ademais, caracterizar a psicologia organizacional e o trabalho como uma área específica da psicologia enquanto ciência apresenta-se como um possível pré-requisito para avaliar não somente o saber buscar descrever este tema, mas também explicar e deduzir tais fenômenos psicológicos dentro dos contextos nas organizações e do trabalho. Em decorrência deste pretexto, primeiro é correto apresentar uma introdução do que afinal, é o que se entende por “trabalho” e conseqüentemente por “psicologia organizacional”.

Segundo Marx (1978 apud GEORG; LUKÁČ,1981) o trabalho é uma dimensão ineliminável da vida humana, isto é, uma dimensão ontológica fundamental, pois, por meio dele, o homem cria, livre e conscientemente, a realidade, bem como o permite dar um salto da mera existência orgânica à sociabilidade.

É sabido que apesar da clínica de consultório hoje seja, tanto nos tempos atuais a atividade que mais caracteriza a psicologia aos olhos da população e do senso comum, é de fato dentre as especialidades na psicológica, a mais praticada por profissionais na área, a psicologia das organizações e do trabalho ocupam juntas um espaço importante dentre as diversas ocupações na psicologia. Segundo uma pesquisa realizada pelo Instituto de Pesquisa de Opinião e Mercado conjuntamente com o Conselho Federal de Psicologia, se obtiveram resultados que sustentam está

presente afirmação. De acordo com o estudo em questão, participaram 1200 associados ao CFP em todo o Brasil, a psicologia das organizações e do trabalho são as principais áreas de atuação de 12,4% destes participantes, analisando este dado, é possível enxergar a taxa muito próxima da psicologia da saúde (principal área de atuação de 12,6% dos participantes), e atrás apenas da psicologia clínica (principal ocupação de 54,6% dos psicólogos dentre os participantes do estudo). Dessa maneira, a psicologia organizacional e do trabalho superam juntas algumas áreas tradicionais da psicologia como, a psicologia educacional, a psicologia escolar e a psicologia social. Além de ramos como a psicologia do trânsito, a psicologia do esporte e a psicologia jurídica (WHO & CFP, 2001)

Para Zanelli e Bastos (2004), o campo de estudos da psicologia organizacional e do trabalho tem como objeto o “comportamento das pessoas que trabalham” (p. 483), incluindo seus determinantes e consequências bem como possibilidades de ação voltadas para o trabalho e para a qualidade de vida dos trabalhadores. Conforme a perspectiva de Zanelli (2004) se entende que o conhecimento científico é prevaletido acerca do comportamento humano, para o ambiente do trabalho e das organizações. Com isso, a área desmembra-se em psicologia do trabalho, na medida em que é enfatizada em questão, as relações entre comportamento humano e trabalho, e psicologia organizacional, uma vez que a produção de conhecimento ocorra no contexto específico de organizações em que ocorre comportamento no trabalho.

Peiró, Prieto e Roe (1996), por exemplo, em um capítulo, analisam o estudo do trabalho em psicologia em meio às mudanças econômicas, tecnológicas, sociais e demográficas, que vem ocorrendo nas últimas décadas, atribuem à psicologia organizacional e do trabalho a ação de estudar comportamentos e experiências humanas em contextos relacionados ao trabalho, em diferentes níveis. Essas experiências em questão, são citadas pelos mesmos com um sentido amplo, englobando os “processos psicológicos e sociais como a aprendizagem, a motivação, a percepção, as atitudes ou as representações sociais” (p. 30). Todavia, existem teóricos que julgam sim, ser necessário redefinir completamente a psicologia focada para organizações e o trabalho. Em questão que Sampaio (1998) chama de pessoalmente “terceira face”, crítica aos desenvolvimentos da psicologia organizacional com o argumento que, possui imagem instrumental e reprodutivista, se

desprende à produtividade e a negligência à uma compreensão aberta do trabalho humano e suas implicações para os elementos que atuam na função de colaboradores.

Como dizem Goulart e Sampaio (1998) ambos definem a Psicologia organizacional como o "campo de aplicação dos conhecimentos oriundos da ciência psicológica às questões relacionadas ao trabalho humano, com vistas a promover a saúde do trabalhador e sua satisfação em relação ao trabalho".

Ademais, Garcia, Valdehita e Jover analisam e afirmam que:

A Psicologia do trabalho é uma disciplina ao mesmo tempo teórica e aplicada, que busca, mediante o uso de conceitos, modelos e métodos procedentes da Psicologia, descrever, compreender, prever e explicar o comportamento laboral de indivíduos e grupos, assim como os processos subjacentes ao mesmo. Objetiva ainda a intervenção, tanto sobre a pessoa como sobre o trabalho, com o propósito de melhor satisfazer as necessidades dos trabalhadores, sem nunca esquecer de incrementar os benefícios e rendimentos da empresa. (GARCIA, VALDEHITA, JOVER, 2003, p. 22)

Em uma visão geral e conclusiva sobre a psicologia organizacional e com embasamento científico de figuras essenciais para a administração voltada a valorização do capital humano nos dias atuais e passados. É indispensável a ideia de que, a esmo, todo conteúdo embasado destaca as reflexões pessoais destas figuras e atual estudo, e matérias como este presente e ademais citados devem ter continuidade constante e prevalecer o interesse de entender e subjugar a atual imagem do emprego e empresa, prevalecendo a visualização ampla desta área e formas de melhorar, criticar a psicologia do trabalho em suas mais diversas ramificações. Portanto, não é possível simplesmente colocar um ponto final ou, uma conclusão direta à o atual tema visto que, a mudança conforme o tempo é constante e inconclusiva, sempre prevalecendo uma visão pessoal ou específica, com isso o presente tema é versátil e completamente maleável à "mão invisível" de todos administradores que se dispõem a embasar estudos e adquirir conhecimento para que prevaleça o ambiente saudável e evolutivo dentro e fora das corporações.

4. Cultura Organizacional

A cultura organizacional, que é também conhecida como cultura empresarial ou corporativa, é um conjunto de práticas, ações, valores, políticas e comportamentos que dominam a rotina de uma empresa.

Isso passa pela forma como os colaboradores se comunicam, o dress code, fluxos de trabalho, relacionamento com os clientes, tom e voz da marca e também naquela frase de slogan que traduz e resume seus valores.

Para Chiavenato (2014, p. 153), “cultura organizacional é o conjunto de hábitos e crenças, estabelecidos por normas, valores, atitudes e expectativas, compartilhadas por todos os membros da organização”.

4.1 Métodos De Investigar A Cultura Organizacional

Uma análise cuidadosa da cultura organizacional deve abranger os elementos que impactam a execução das tarefas planejadas pelos indivíduos dentro da empresa. Luz (2003) descreve que a cultura organizacional influencia todos os colaboradores que fazem parte da organização (grupos e indivíduos). Nessa visão, o questionário ou instrumento de pesquisa deve conter questões que permitam avaliar o grau de adoção desses valores pelos funcionários da organização.

Devido aos colaboradores participarem das culturas (organizacional e social) estes estão sobre a influência inevitável de ambas, investigar a forma como estes agem, pensam e interagem com àqueles que estão a sua volta é essencial, pois de acordo com Pires e Macêdo (2006) é devido a essa interação entre as pessoas e o seu meio que irão se definir os objetivos a serem alcançados pela organização.

A análise da cultura organizacional é de suma importância pois permite aos gestores segundo Robbins (2005) dois benefícios, primeiro a visualização de como os valores da organização estão sendo absorvidos, e em segundo, pois reduz o nível de resistência a mudança, possibilitando aos mesmos após a apresentação dos resultados, participarem de modo ativo na execução dos planos de ações. Agregando a ideia de Robbins, Johann (2004) descreve que intervir sobre a cultura organizacional, além de identificar a absorção dos valores, possibilita aos gestores atuarem de forma educativa, instruindo seus colaboradores sobre as expectativas que a organização possui sobre estes.

Frequentemente nas organizações podemos verificar o clima organizacional através dos fatos cotidianos das organizações. Para Luz (2003) o clima organizacional pode ser verificado através de alguns indicadores, conforme abaixo:

- Turnover;
- Programa de Sugestões;
- Greves;
- 'Desperdício de Materiais;
- Absenteísmo;
- Queixas no serviço médico;
- Pichações nos Banheiros;
- Conflitos interpessoais e interdepartamentais;
- Avaliação de Desempenho;

Os indicadores podem facilitar a identificação de indícios de que algo não ocorre conforme o esperado pela organização. De acordo com Luz (2003) esses fatores não nos fornecem informações capazes de desvendarmos o que está afetando positiva ou negativamente o clima da organização.

A investigação sistemática sobre a cultura organizacional oportuniza o desenvolvimento de projetos que assegurem a saúde e o bem-estar dos colaboradores.

“Um grande número de projetos comuns é utilizado em pesquisa organizacional. Cada um deles tem seus próprios pontos fortes e fracos em particular, de modo que nenhum planejamento é, necessariamente, superior aos outros” (SPECTOR, 2002, p. 31).

4.2 Características Da Cultura Organizacional

As organizações mesmo que atuem no mesmo ramo de produção possuem características diferentes, assim como cada indivíduo da raça humana, ou seja, as características são únicas. “Da mesma forma como cada país tem a sua própria cultura, as organizações se caracterizam por culturas organizacionais próprias e específicas” (CHIAVENATO, 2004, p.121)

As culturas organizacionais possuem como características serem relativamente estáveis. Conforme Newstrom (2008), essa característica pode ser alterada de modo sucessivo e lento, com eventos que ameacem a organização ou ainda em caso de fusão com outra organização.

As características culturais da organização, são influenciadas pelos seus membros internos e externos sendo assim possibilitam o desenvolvimento da subcultura da empresa. A descrição sobre subcultura desenvolvida por Johann (2004), quando este descreve que a organização possui culturas diversificadas simultânea com seus valores. " Uma das maneiras de visualizarmos a manifestação da subcultura é observando como os colaboradores se comportam, esta identificação é possível de ser realizada quando fazemos parte desta e observamos de fora para dentro. " (MORGAN,2009). Tais conjuntos são desenvolvidos quando é possível identificar as características do departamento da empresa. "Em síntese as subculturas são grupos de pessoas com um padrão especial ou peculiar de valores, mas que não são consistentes com os valores dominantes na organização". (SILVA; ZANELLI 2004, p.419)

5. Capital Humano

O capital humano pertence ao conjunto de habilidades, experiências, conhecimentos, aptidões e competências que as pessoas desenvolvem em um período de suas vidas através da educação, desenvolvimento pessoal, treinamento e experiência de trabalho. É o valor que os sujeitos agregam a uma organização ou economia devido às suas capacidades intelectuais e habilidades.

O capital humano é uma conceituação fundamental em gestão de recursos humanos e economia, pois identifica que as pessoas são ativos valiosos para as organizações e para a sociedade em geral. O investimento no desenvolvimento do capital humano, através da educação, melhoria das condições de trabalho e formação, é indispensável para o crescimento econômico, a inovação e o sucesso a longo prazo.

5.1 A Importância Do Capital Humano

O capital humano é a parte mais importante de qualquer organização para Idalberto Chiavenato (2016), "O capital humano é o ativo mais valioso de uma organização, pois é ele quem impulsiona a inovação, a produtividade e o sucesso a longo prazo."

Ele refere-se à produtividade dos colaboradores dependendo da sua experiência de trabalho e formação para Stephen R. Covey (1989), "Investir em

desenvolvimento e capacitação de sua equipe é investir no crescimento sustentável de seu negócio."

O conjunto dos componentes do capital humano permite que o colaborador desempenhe suas atividades de maneira legítima e contribua efetivamente para sua organização para Ken Blanchard (1982), "As organizações que reconhecem o valor do capital humano como seu ativo mais valioso estão destinadas a prosperar e se destacar no mercado."

5.2 Objetivo Do Capital Humano

O capital humano é um dos principais meios para gerar a receita de uma organização, ele é entendido como uma força motriz por trás da expansão econômica e da melhoria da qualidade de vida. Seu principal objetivo é capacitar as pessoas e alcançarem seu pleno potencial e contribuir para o bem-estar da sociedade, para Gary Dessler (2002), "O verdadeiro objetivo do capital humano é impulsionar a inovação, aumentar a produtividade e alcançar a excelência organizacional, transformando o potencial humano em resultados tangíveis."

É importante entender e valorizar os colaboradores, compreendendo seu perfil, como os seus pontos fortes, fracos, oportunidade de melhorias. Para criar as estratégias que potencializem seus rendimentos, para John Kotter (2013), "O objetivo do capital humano vai além do lucro financeiro; trata-se de criar um ambiente onde as pessoas possam prosperar, crescer e se realizar, ao mesmo tempo em que contribuem para o sucesso da organização."

5.3 Valorização Do Capital Humano

Quando acontece o reconhecimento e a valorização dos colaboradores ocorre uma transformação no capital humano. A criação de condições para desafiar de um jeito saudável o indivíduo a proporcionar o seu melhor e estimular o trabalho em equipe gera o envolvimento e, quando ele é elogiado aumenta mais ainda o seu empenho em realizar suas atividades de maneira cada vez melhor.

Dar destaque ao capital humano leva a organização a resultados efetivos e gera a fidelidade aos que participam do processo. Como o ativo intátil, ele contribui para a empresa conforme gera conhecimento organizacional, para Ken Blanchard (1983),

"Quando as empresas priorizam a valorização de seus funcionários, colhem os frutos de uma força de trabalho comprometida e altamente produtiva."

6. Considerações Finais

O artigo apresentou a importância da aplicação da Psicologia Organizacional e a valorização do capital humano nas empresas. Os objetivos e hipóteses apresentados na introdução foram respondidos e embasados pelos dados, conceitos e informações apresentados no desenvolvimento. Foi destacada a necessidade de compreender e valorizar os colaboradores, criando estratégias que potencializem seus rendimentos. A valorização do capital humano leva a resultados efetivos e gera a fidelidade dos funcionários, contribuindo para a expansão econômica e a melhoria da qualidade de vida. A criação de condições para desafiar de um jeito saudável o indivíduo a proporcionar o seu melhor e estimular o trabalho em equipe gera o envolvimento e, quando ele é elogiado aumenta mais ainda o seu empenho em realizar suas atividades de maneira cada vez melhor. A valorização do capital humano pode contribuir para a criação de um ambiente onde as pessoas possam prosperar, crescer e se realizar, ao mesmo tempo em que contribuem para o sucesso da organização. Portanto, conclui-se que a aplicação da Psicologia Organizacional e a valorização do capital humano são fundamentais para o sucesso das empresas e para a melhoria da qualidade de vida dos colaboradores.

7. Referências

BLANCHARD, Kenneth. O Gerente-Minuto. 45ª edição. Record, 1983.

CHIAVENATO, Idalberto. Administração de Recursos Humanos. 8ª edição. Manole, 2016.

CHIAVENATO, Idalberto. Comportamento organizacional: a dinâmica do sucesso das organizações. São Paulo: Thomson, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Barueri: Manole, 2014.

COVEY, Stephen. Os 7 Hábitos das Pessoas. 1º edição. BestSeller, 1989.

DESSLER, Garry. Administração de Recursos Humanos. 3º edição. Pearson, 2003.

GARCIA, J. M., VALDEHITA, S. R., & JOVER, J. L. (2003). Que es la psicología del trabajo. Madrid: Biblioteca Nueva.

GARCIA, J. M., VALDEHITA, S. R., & JOVER, J. L. (2003). Que es la psicología del trabajo. Madrid: Biblioteca Nueva.

JOHANN, Sílvio Luiz. Gestão da cultura corporativa: como as organizações de alto desempenho gerenciam sua cultura organizacional. São Paulo: Saraiva, 2004.

KOTTER, John P. Liderando mudanças. 1º edição. Elsevier, 2013.

LUKÁCS, Georg. Marx; As Bases Ontológicas do Pensamento e da Atividade do Homem. In: Temas de Ciências Humanas. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. São Paulo: Livraria Editora Ciências Humanas, 1978.

LUZ, Ricardo. Gestão do Clima Organizacional. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003.

MELO, Fernanda. A Influência da Gestão de Pessoas no Desempenho Empresarial através do Perfil do Líder. Volta Redonda, RJ. 2012. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos12/25416357.pdf>

MORGAN, Gareth. Imagens da organização: edição executiva. São Paulo: Atlas, 2009.

NEWSTROM, John W. Comportamento Organizacional: o comportamento humano no trabalho. São Paulo: McGraw-Hill, 2008.

PEIRÓ, J. M.; PRIETO, F. & ROE, R. A. (1996). Aproximación psicológica al trabajo en un entorno laboral cambiante. Em J. M. Peiró & F. Prieto (Orgs.), Tratado de Psicología del Trabajo. Volumen I: La Actividad Laboral en su Contexto (pp. 15-36).

PIRES, José Calixto de Souza; MACÊDO, Kátia Barbosa. Cultura organizacional em organizações públicas no Brasil. Revista de Administração Pública. Rio de Janeiro, 2006. Disponível em: Acessado em 13/06/2011.

ROBBINS, Stephen P. Comportamento organizacional. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

SPECTOR, Paul E. Psicologia nas organizações. 3.ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

WHO Instituto de Pesquisa de Opinião e Mercado & Conselho Federal de Psicologia. (2001). Pesquisa de Opinião WHO - Quem é o psicólogo brasileiro

ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt. Psicologia, organizações e trabalho no Brasil. In: SILVA, Narbal; ZANELLI, José Carlos. Cultura Organizacional. Porto Alegre: Artmed, 2004.

ZANELLI, J. C. & BASTOS, A. V. B. (2004) Inserção profissional do psicólogo em organizações e trabalho. Em J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade & A. V. B. Bastos (Orgs.), Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil (pp. 466-491).

Goulart, I. B., & Sampaio, J. dos R. (Orgs). (1998). Psicologia do trabalho e gestão de recursos humanos: estudos contemporâneos. São Paulo: Casa do Psicólogo.