

PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL: UMA ANÁLISE CORRELACIONAL ENTRE A CULTURA ORGANIZACIONAL E A AUTOEFICÁCIA

Recebido em: 10/05/2023

Aceito em: 10/09/2023

DOI: 10.25110/receu.v24i1-010

Alexandre da Silva Villalba¹

Alessandra Ramos de Oliveira Villela²

Cleia Zanatta Clavery Guarnido Duarte³

RESUMO: O presente estudo analisou a correlação entre a cultura organizacional e a autoeficácia organizacional. Objetivou entender a formação da cultura organizacional e investigar a influência mútua entre os dois construtos com base no pressuposto de que a cultura organizacional influencia de modo significativo a autoeficácia de funcionários. Trata-se de uma pesquisa transversal com tratamento quantitativo, alcance explicativo, correlacional. A amostra foi composta por cem funcionários distribuídos aleatoriamente entre os sexos considerando dados sociodemográficos como a idade e o salário. Para captação de dados utilizou-se o Instrumento Brasileiro de Avaliação da Cultura Organizacional (IBACO) e a Escala de Autoeficácia Geral Percebida (EAGP). Considerou-se o coeficiente de correlação de Pearson apresentando correlação positiva entre cultura organizacional e autoeficácia $p=0,88$. Em relação à faixa etária, os mais novos apresentaram forte correlação $p=0,95$ e os mais velhos baixa correlação $p=0,15$. Quanto ao sexo, as mulheres apresentaram forte correlação $p=0,81$ em comparação com os homens.

PALAVRAS-CHAVE: Cultura organizacional; Autoeficácia; Psicologia organizacional.

ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY: A CORRELATIONAL ANALYSIS BETWEEN ORGANIZATIONAL CULTURE AND SELF-EFFICACY

ABSTRACT: The present study analyzed the correlation between organizational culture and employee self-efficacy organizational. It aimed to analyze the formation of organizational culture and investigate the mutual influence between the two constructs based on the assumption that organizational culture significantly influences employees' self-efficacy. This is a cross-sectional study with quantitative treatment, explanatory and correlational reach. The sample consisted of one hundred employees randomly distributed between genders, considering sociodemographic data such as age and salary. For data collection, the Brazilian Instrument for the Assessment of Organizational Culture (IBACO) and the Perceived General Self-efficacy Scale (EAGP) were used. Pearson's correlation coefficient was considered, showing a positive correlation between

¹ Mestre em Psicologia, Universidade do Estado do Rio de Janeiro

E-mail: alexandre.villalba@estacio.br

² Especialista em Saúde da Família, Universidade Estácio de Sá

E-mail: aleovillela@gmail.com

³ Doutora em Psicologia, Universidade Católica de Petrópolis

E-mail: cleia.zanatta@ucp.br

organizational culture and self-efficacy $p=0.88$. Regarding age group, the younger ones showed a strong correlation $p=0.95$ and the older ones a low correlation $p=0.15$. As for gender, women showed a strong correlation $p=0.81$ compared to men.

KEYWORDS: Organizational culture; Self-efficacy; Organizational psychology.

PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL: UN ANÁLISIS CORRELACIONAL ENTRE LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA AUTOEFICÁCIA

RESUMEN: El presente estudio analiza la correlación entre la cultura organizacional y la autoeficacia organizacional. Objetivó entender a formación da cultura organizacional e investigar a influencia mutuo entre os dos constructos con base no presupuesto de que a cultura organizacional influencia de modo significativo a autoeficacia de funcionarios. Trata-se de una pesquisa transversal con tratamiento cuantitativo, alcance explicativo, correlacional. Amostra fui composta por cien funcionarios distribuidos aleatoriamente entre los sexos considerando datos sociodemográficos como a idade y o salario. Para captación de dados utilizo-se o Instrumento Brasileiro de Avaliação da Cultura Organizacional (IBACO) e a Escala de Autoeficácia Geral Percibida (EAGP). Consideremos el coeficiente de correlación de Pearson presentando correlación positiva entre cultura organizacional y autoeficacia $p=0,88$. En relación con la etapa final, los más nuevos presentan una fuerte correlación $p=0,95$ y los más pequeños bajo correlación $p=0,15$. En cuanto al sexo, las mujeres presentan una fuerte correlación $p=0,81$ en comparación con los hombres.

PALABRAS-CHAVE: Cultura organizacional; Auto eficácia; Psicologia organizacional.

1. INTRODUÇÃO

O presente estudo abordou a correlação entre cultura organizacional e autoeficácia de funcionários em uma empresa do ramo varejista no estado de Minas Gerais. A cultura organizacional diz respeito ao pensamento da organização, a fatores como crenças, valores, comportamentos à cognição da organização. A autoeficácia compreende o grau de crenças nas próprias potencialidades, o quanto o indivíduo crer ser capaz de responder a situações que lhes são requeridas. Partiu-se do princípio de que a cultura organizacional se correlaciona positivamente com a autoeficácia.

O objetivo principal da pesquisa foi analisar a influência mútua entre a cultura organizacional e a autoeficácia e o quanto essas variáveis se influenciam a depender do sexo e a idade. Haja vista as variáveis do estudo impactarem a saúde e o bem-estar organizacional, entendeu-se que a pesquisa corroboraria para reduzir danos e promover satisfação nesse contexto. Assim, entendeu-se que os resultados ora obtidos poderiam contribuir a um comportamento mais saudável na organização, mais assertivo, com menos desgastes psicossociais.

Participaram cem pessoas de ambos os sexos e atuantes nos diversos setores da empresa. Foram utilizados instrumentos psicológicos padronizados: Instrumento Brasileiro de Avaliação da Cultura Organizacional (IBACO) e a Escala de Autoeficácia Geral Percebida (EAGP). A análise geral da correlação de Pearson demonstrou que há correlação significativa entre os construtos, $p = 0,88$. Na comparação entre jovens e velhos a correlação foi forte para os jovens $p = 0,95$ e fraca para os mais velhos $p = 0,15$. Observou-se também correlação significativa para o sexo feminino $p = 0,81$. Os resultados evidenciaram que, na amostra em questão, cultura organizacional e a autoeficácia se correlacionam de modo significativo variando apenas na variável sexo.

Para Muchinsky (2004), a cultura organizacional é a identidade de uma organização. Essa identidade define o modo como ela e seus agentes se comportam. Entender a cultura organizacional é inequivocamente se transportar para seu interior. É identificar variáveis que lhes dão formas e compreender o modo pelo qual se articulam. A cultura organizacional não acontece no vácuo, mas se constitui a partir da interação humana e da influência mútua em seu contexto. Ela considera forças internas e externas que lhes dão forma e significado. Heinzmann e Lerípio (2004), destacam o papel da cultura influenciando formas de agir, se comportar e de aprender na organização.

A cultura organizacional oferece no contexto institucional um escudo de proteção frente às ameaças e complexidades experimentadas na organização. De acordo com Alvesson (1995), ela é formada por elementos cognitivos, elementos afetivos com implicações resistentes a possíveis mudanças. Mas, há quem pense, como no caso de Trice e Beyer (*apud* Siqueira e Tamayo, 2008) a cultura organizacional como um sistema ideológico onde há intensa carga emocional partilhada, onde existe expressiva resistência às mudanças, mais que, todavia, auxiliam seus participantes a lidarem com dúvidas, questionamentos e contradições vivenciados na experiência da organização.

Cultura organizacional é um conceito que, pelo viés observacional, analítico e compreensivo, procura explicar e descreve as forças subjacentes que de modo involuntário e inconsciente motivam e substanciam determinados comportamentos coletivos em uma organização. Para Shein (2009), ela é a concretização de elementos subjetivos que guarnecem o inconsciente coletivo organizacional. Villalba e Villela (2023), a cultura organizacional está atrelada à vivência organizacional, ela facilita na resolução de problemas e na adaptação da organização.

De condo com Robbins (2004, 2010), a cultura organizacional está condicionada e orientada para o modo como os funcionários percebem tais características. Hofstede *et al.* (1998, *apud* Siqueira, 2008) sustenta que ela pode ser criada de modo natural, sem que haja um idealizador em destaque, pura e simplesmente pela aglutinação de pessoas onde as regras, normas, linguagens, rituais e estruturas comportamentais são erguidas de forma espontâneas. Na perspectiva de Shein (2009), ela também pode ser criada por um líder e mantida por meio do reforço exitoso, das crenças, dos valores, da filosofia do mesmo, e assim, ser incorporadas como elemento constituinte daquele grupo.

Zanelli *et al.*, (2014), a cultura, haja vista sua dimensão social, é uma via de mão dupla. Rodrigues, Assmar e Jablonski (1999), é uma relação dialética de influência mútua. Ela se configura, se estabelece e se manifesta por meio das inter-relações sociais. Essa dinâmica contribui para o processo de socialização organizacional. Strey *et al.*, (2013) asseveram que a socialização é uma entidade não somente presente, como também dinâmica, que influencia e sofre influência dos seus agentes. Chao *et al.*, (1994), ela molda, condiciona e adapta o sujeito para exercer seu papel no contexto organizacional. Procura compreender como as pessoas apreciam os valores, as habilidades, expectativas comportamentais e o conhecimento organizacional suficiente para assumirem um papel organizacional e participarem dela como membros.

Para Brito e Pereira (1996), a socialização dos indivíduos é uma ação estratégica que tem como finalidade a manutenção do processo de construção cultural, bem como a construção integral de cada um nesse processo. Entendida como processo, a socialização organizacional dinamiza aprendizados que, uma vez interiorizados pelo sujeito, possibilitam a identificação e a valorização da cultura organizacional em que passa a fazer parte, reagindo e interagindo com base nas crenças e valores internalizadas. De acordo com Maanen e Schein (1977), na dinâmica catequética está presente também a sobrevivência organizacional, pois a socialização organizacional modula seus agentes a fim de que a própria organização continue sobrevivendo.

A autoeficácia é um construto que faz parte de um conjunto de ideias da Teoria Social Cognitiva (TSC) de Albert Bandura. Wood e Bandura (1969) entendem que o construto está relacionado às crenças pessoais do indivíduo em seu potencial de resposta frente aos desafios. Bandura (1986, 1989), a autoeficácia relaciona-se com o julgamento que a pessoa faz sobre sua capacidade, com base no qual organizará e executará seus atos de modo a permitir-lhe alcançar seus alvos pretendidos.

Conforme Bandura (2001), o comportamento diz respeito a variáveis que se comunicam e se influenciam reciprocamente culminando no determinismo recíproco ou reciprocidade triádica. Para Hall, Lindzey e Campbell (2007), o determinismo recíproco considera a pertinência de três variáveis, as influências pessoais, as forças ambientais e o próprio comportamento atuando conjuntamente. Wood e Bandura (1969), asseveram a dimensão bivalente dessa interação, onde se estabelece uma relação de mão dupla.

A TSC considera que uma série de distintos atributos humanos se dinamizam na produção de aprendizado e de comportamento eficaz. Para Bussey e Bandura (1999), o símbolo, elemento que possibilita a compreensão, a capacidade de criar e regular as condições do ambiente. A observação, elemento que permite o sujeito expandir seus conhecimento e habilidades por meio da influência receptiva da modelagem. A autorregulação que possibilita ao indivíduo o autoajuntamento influenciando sua a tomada de direção. O autorreflexo, a capacidade de avaliar a adequação e ações do pensamento objetivando o juízo eficaz em prol dos resultados desejados, são pressupostos basilares à TSC. De acordo com Bandura (2001), Azzi e Vieira (2014), as pessoas são auto-organizadas, proativas e autorreguladoras e não apenas organismos passivos e moldados pelo ambiente. Objetivou-se com o presente estudo investigar, entender e identificar a influência mútua entre cultura organizacional e autoeficácia de funcionários.

2. METODOLOGIA

A presente pesquisa se caracteriza como pesquisa quantitativa, transversal, descritiva, correlacional. Utilizou-se como estratégia de busca de dados os termos: cultura organizacional, autoeficácia e psicologia organizacional no título, resumo e palavra-chave nas bases de dados Scielo, Pepsico e Medline.

2.1 Participantes

A amostra é composta por 100 (cem) funcionários distribuídos em diversos setores do ramo varejista. Quanto aos dados sociodemográficos, considerou-se o sexo e a faixa etária. A faixa etária foi dividida entre os mais novos (de 18 a 39 anos) e os mais velhos (acima de 40 anos). A inserção dos participantes na pesquisa observou os requisitos éticos como o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), a autorização do Comitê Institucional e da Plataforma Brasil.

2.2 Instrumentos e coletas de dados

Para avaliar a cultura organizacional foi utilizado o Instrumento Brasileiro de Avaliação da Cultura Organizacional (IBACO) de autoria de Ferreira e Assmar. Para Siqueira (2008), o IBACO é um instrumento que tem como finalidade avaliar a cultura organizacional através dos valores e práticas que a tipificam, conforme a percepção de seus membros, seus colaboradores. Pelo fato de preservar as qualidades psicométricas da versão original, para esta pesquisa foi utilizada a forma reduzida do IBACO.

Em seu escopo, a IBACO na forma reduzida é composta de 30 itens distribuídos igualmente entre três fatores de valores como seguem: profissionalismo cooperativo com 5 itens (48, 56, 61, 65, 68), profissionalismo competitivo com 5 itens (73, 74, 77, 89, 94) e satisfação e bem-estar dos empregados com 5 itens (16, 21, 34, 41, 58). Somam-se a esses três fatores de valores outros três fatores de práticas distribuídos da seguinte forma: integração externa com 5 itens (10, 19, 22, 28, 53), recompensa e treinamento com 5 itens (20, 36, 54, 79, 85) e promoção do relacionamento interpessoal com 5 itens (2, 33, 43, 64, 80).

Para obter os dados referentes à autoeficácia dos funcionários lançou-se mão da Escala de Autoeficácia Geral Percebida (EAGP) de autoria de Shwarzer e Jerusalem adaptada e validada para a amostra brasileira por Souza e Souza (2014). A escala foi criada para medir a percepção da crença pessoal do indivíduo em relação a si próprio, bem como sua capacidade em se refazer mediante aos conflitos vivenciados diante de tais crenças. Com base nas versões inglesa, espanhola e portuguesa do mesmo instrumento, bem como atendendo criteriosamente aos métodos estatísticos e psicométricos, ela foi adaptada e validada para uso no contexto brasileiro (Souza e Souza, 2014). A EAGP é uma ferramenta composta por 10 itens em uma escala Lickert de 1 a 5 de modo que quanto maior a pontuação, maior também será a percepção de autoeficácia.

2.3 Análise dos dados

Por se tratar de uma pesquisa quantitativa correlacional, que visa a correlação de dois construtos, optou-se pelo uso do coeficiente de Pearson como medida de correlação entre as escalas que, de acordo com Filho e Júnior (2009), trata-se de uma medida de associação que pretende verificar o grau de relacionamento entre duas variáveis, ou seja, no coeficiente de correlação de Pearson é observada a correlação entre -1 e 1 que corresponde a uma correlação negativa ou positiva entre as variáveis.

Para Dancey e Reidy (2006), valores entre 0,10 e 0,30 são considerados como fracos; entre 0,40 e 0,60 são considerados moderados e entre 0,70 e 1 são considerados fortes. Assim sendo, quanto mais próximo do 1, maior é o grau de dependência estatística linear entre as variáveis e quanto mais próximo do 0, menor é a força dessa relação.

2.4 Interpretação dos resultados

Com base na análise dos dados, considerou-se para interpretar os resultados, também, as variáveis sociodemográficas sexo e faixa etária. Nos resultados obtidos pelo coeficiente de Pearson ficou nítida a correlação positiva ($p = 0,88$), isto é, o grau de dependência estatística entre as variáveis, é forte. Como $p > -1$ e se aproxima bastante de 1, pôde-se concluir que a correlação é muito alta, assim, na medida em que a intensidade da cultura organizacional aumenta, aumenta também a autoeficácia dos funcionários.

As correlações obtidas entre autoeficácia e cultura organizacional podem ser compreendidas a partir dos conceitos de ambos os termos, pois, sob a ótica organizacional, dialogam e se retroalimentam. Por exemplo, ao falar sobre a agência humana no conceito de autoeficácia, Bandura (2001), argumenta que ela acontece em interação com uma ampla rede de influências sociais e que nelas, as pessoas são tanto produtoras, como produtos de sistemas sociais. Por outro lado, a cultura organizacional diz respeito a um conjunto de elementos como crenças, valores, atitudes, regras que, de igual forma são veiculados na organização por seus agentes.

Como aponta Passetto (2012), a cultura organizacional molda os comportamentos e atitudes, aliás, essa é uma das suas funções. Mas, a própria ideia de autoeficácia, traz em seu cerne os pressupostos de crenças, valores, habilidades, confiança que apesar de se voltarem para o sujeito, são de alguma forma, no contexto da organização, atenuados ou acentuados pela cultura organizacional, e a própria cultura organizacional se vale e se beneficia da condição e qualidade da autoeficácia quando esta, sob o ponto de vista de sua positividade, contagia o ambiente organizacional com otimismo, autoestima, motivação, confiança.

Ressaltam-se ainda os quatro domínios ao se considerar e abordar o tema da autoeficácia e nesse sentido, pode-se conjecturar que a organização de trabalho tem relevante influência quando sua cultura organizacional é flexível e estimula algumas de suas características básicas, como: a inovação e tomada de decisão que envolve riscos, a competitividade, o treinamento e desenvolvimento, a proatividade, o ambiente

motivacional e a autonomia. Conforme Barros, Oliveira e Spyrides (2012), tais características da cultura, ao se embrenharem com os domínios que impulsionam a auto crença, como: experiência direta, experiência vicária, persuasão social e o estado físico e mental exercem a função de retroalimentação o que, dependendo da essência de cada um dos construtos, substancializa na mesma direção o atrofiamento ou desenvolvimento mútuo deles.

Uma vez que a autoeficácia articula conteúdos cognitivos e que tais conteúdos são também veiculados no escopo da cultura, há de se considerar que o ambiente organizacional pode de algum modo exercer fortes impactos sobre ambos os elementos cognitivos, isto é, afetar as crenças de tal modo a impulsionar o sujeito para a distorção ou perfeição quanto ao modo de se sentir, se pensar, se motivar e se comportar diante de determinados eventos organizacionais. Para Barros, Oliveira e Spyrides, (2012), a autoconfiança frente aos desafios, pode sofrer algum tipo de alteração no decorrer da trajetória, em função das consequências das interações do indivíduo com o ambiente. Mais uma vez, o que se percebe é que há um canal de confluência e influência mútua, além do quê, a cultura organizacional pode criar um ambiente propício para que a autoeficácia se desenvolva.

Ao abordar o tema da cultura, Zanelli *et al.*, (2014), observam que a cultura e a subjetividade se relacionam em alguns domínios que envolvem a auto-organização, a cognição, o conhecimento, os sentidos, os desejos e os valores. O que se nota nessa colocação é o fato de que tais elementos constituintes da cultura e da subjetividade dialogam com outro componente da realidade psíquica que é a autoeficácia, fato que sustenta os resultados evidenciados pelo coeficiente de Pearson quanto à correlação entre cultura e autoeficácia. Para Marchiori (2009), a cultura organizacional positiva impacta de modo significativo o potencial dos funcionários, sendo um fator relevante para a autorrealização.

Analisou-se também como se comportam as variáveis faixa etária e sexo. A correlação entre cultura organizacional e autoeficácia frente a variável faixa etária se comporta assim: jovens com forte correlação ($p = 0,95 / p > -1$ muito próximo ao 1), porém velhos com baixíssima correlação ($p = 0,15 / p > -1$, porém muito próximo de 0). Um olhar atento para esta discrepância, suscita o entendimento que, em função dos mais jovens se encontrarem ainda em fase de transição, instabilidade, pertencimento aos grupos, solidificação cognitiva estão muito mais impactados pela força dos elementos culturais.

“Durante o início da vida adulta, as exigências do local de trabalho combinam-se com as próprias exigências e aspirações de cada indivíduo quanto a promoção, renda, sucesso e autoridade” (Berger, 2003, p. 390).

Para Erikson (*apud* Berger, 2017), os adultos jovens buscam companhia e o amor de outras pessoas. Por outro lado, os adultos mais velhos já trilharam um caminho, acumularam muitas experiências, se encontram estabilizados, já não são tão determinados pelo contexto, já estão definidos. A tarefa deles, quando estão gozando do desenvolvimento saudável, é contribuir para a geração seguinte por meio de trabalho significativo, eles tentam encontrar um sentido para suas vidas encarando a vida como um todo significativo.

Outro apontamento para a diferença quanto ao coeficiente de Pearson pode ser feito quanto às expectativas, a ambição quanto ao crescimento profissional. Uma vez que o adulto jovem precisa fazer por onde para se manter no posto de trabalho é provável que, em função disso, absorva com mais profundidade e esteja mais solícito aos elementos da cultura organizacional. Berger (2017) vai considerar que os adultos jovens necessitam de habilidades avançadas, comunicação eficiente, raciocínio lógico, relacionamento interpessoal que os ajudarão na flexibilidade profissional, a executarem com maestria suas tarefas e até mesmo a interagir no trabalho com outras pessoas. A autora ainda aborda outra questão que é a necessidade de se manter sensível às diferenças culturais, conjugando a tensão potencial entre a cultura do empregado e a cultura do empregador.

Ao que tudo indica, em suas atividades nas organizações, os adultos mais velhos já estabilizaram suas crenças em seu perfil profissional, suas habilidades e competências e tais fatores independem da influência da cultura sobre seus desempenhos. Lançando mão do conceito de agência humana que, de acordo com Bandura (2001), envolve não somente a habilidade deliberativa para fazer escolhas e planos de ação, mas também a habilidade para dar forma apropriada a um determinado curso de ação e motivar e regular sua execução, vê-se que os idosos são muito mais autônomos e independentes de qualquer influência cultural da organização sobre suas crenças.

No caso dos adultos mais velhos, a considerar as quatro fontes para a autoeficácia, experiência pessoal, experiência vicária, persuasão verbal e estados físicos e emocionais, o que mais tem valia de acordo com o resultado de Pearson é a experiência pessoal. Em relação aos elementos da cultura organizacional sobre os adultos mais velhos, pode-se refletir sobre o fato da experiência e reprodução mecânica desses elementos em função

de uma profunda internalização, ou, o fato de tais fatores da cultura da organização não surtirem qualquer efeito em função das crenças, valores, habilidades, competências pessoais, estarem plenamente desenvolvidos, maturados e equilibrados na vida profissional do empregado

A correlação entre cultura organizacional e autoeficácia frente à variável sexo feminino se comportou de modo a apresentar forte correlação ($p = 0,81 / p > -1$ muito próximo de 1). Essa correlação sob olhar feminino entre a cultura organizacional e a autoeficácia se explica pelas próprias configurações sociais ocorridas nos últimos anos, onde tem se destacado, valorizado e estimulado a figura e importância da mulher nos vários segmentos sociais. Essa mudança de paradigma se reverbera também nas organizações, portanto em sua cultura, possibilitando a presença do sexo feminino em todos os setores da política socioeconômica, onde as mesmas, de posse dessa conquista, vêm galgando seus direitos sociais, bem como entrada nos postos de trabalhos até então somente ocupados pelos homens. A mulher que até então exercia trabalhos domésticos, sem qualquer reconhecimento familiar e social passa a ser percebida por outro prisma na sociedade e nas organizações, o que, de certa forma, permite o afloramento de sua competência o que acaba alimentando e elevando sua autoestima, sua confiança, sua habilidade, sua crença nas próprias competências cada vez mais reforçada pelas conquistas socioculturais.

A observação histórica das lutas, conquistas e ascensão social já revela em seu cerne, o entrosamento entre a cultura social, a cultura do movimento das mulheres pelos seus direitos, o efeito benéfico dessas lutas para a saúde e bem-estar feminino, portanto para a sua subjetividade. Teixeira (2009), ressalta a importância dessa luta, pois por ela as mulheres foram adquirindo respeito e valorização na esfera pública, acumulando responsabilidades no âmbito público e privado. Portanto, com base no arcabouço histórico da luta pelas conquistas sociais das mulheres que envolvem confronto, formação e transformação de cultura, bem como os ganhos pessoais e grupais resultantes dessa relação cultural, justifica-se, em parte, a forte correlação entre cultura e autoeficácia apontada pelo coeficiente de Pearson, bem como pelo bem/fazer profissional em cada atividade laboral.

3. CONSIDERAÇÕES

O presente estudo procurou investigar a relação entre a cultura organizacional e a autoeficácia de funcionários. Partiu-se do princípio de que a cultura organizacional influencia de modo significativo a autoeficácia de funcionários. Os resultados evidenciaram forte grau de correlação positiva e a influência das variáveis sobre o bem-estar no ambiente laboral. Detectou-se que, a depender das variáveis sociodemográficas, a relação entre cultura organizacional e a autoeficácia variam no quesito sexo e idade. Apesar da contribuição deste estudo para redução de danos psicológicos e organizacionais, para a promoção da saúde organizacional, para a redução de investimentos público no tratamento de transtornos oriundos de atividades laborais, muito ainda necessita ser feito, como por exemplo considerar outras variáveis não tratadas nesta pesquisa. Ainda que haja o entendimento de que este trabalho representa uma pequena contribuição frente aos desafios do contexto organizacional e às exigências de pesquisa, há também o otimismo quanto ao seu valor para a conscientização e motivação de estudos futuros.

REFERÊNCIAS

- ALVESSON, Mats. **Cultural perspectives on organizations**. Cambridge University Press. 1995.
- AZZI, Roberta Gurgel. **Introdução à teoria social cognitiva**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2014.
- BANDURA, Albert. Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive View. **The Academy of Management Review**. Vol. 12, No. 1, pp. 169-171. 1987. <https://doi.org/10.2307/258004>
- BANDURA, Albert. Human Agency in Social Cognitive Psychology. **American Psychologist**, 44, 1175-1184. 1989. <https://doi.org/10.1037/0003-066x.44.9.1175>
- BANDURA, Albert. SOCIAL COGNITIVE THEORY: An Agentive Perspective. **Annu. Rev. Psychol.** 52:1-26. 2001. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.1>
- BARROS, Marizeth Antunes; OLIVEIRA, José Arimatés de; SPYRIDES, Maria Helena Constantino. Um estudo sobre autoeficácia no trabalho e características sociodemográficas de servidores de uma universidade federal. **REGE**, 19(4), 571-588. 2001. <https://doi.org/10.5700/rege479>
- BERGER, KATHLEEN STANZE. **O desenvolvimento da pessoa do nascimento à terceira idade**. 9. ed. LTC. 2017.

BRITO, Mozar José de; PEREIRA, Valéria da Glória. Socialização organizacional: a iniciação na cultura militar; **RAP**; Rio de Janeiro, 1996, 138 – 165. Recuperado de <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/view/8031>

BUSSEY, Kay; BANDURA, Albert. Social Cognitive Theory of Gender Development and Differentiation; **Psychological Review**; 1999, Vol. 106, No. 4, 676-713. <https://doi.org/10.1037/0033-295x.106.4.676>

CHAO, G. T.; O'LEARY-KELLY, A. M.; WOLF, S.; KLEIN, H. J.; GARDNER, P. D. (1994). Organizational socialization: Its content and consequences. **Journal of Applied Psychology**, 79(5), 730-743. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.5.730>

Dancey, C., Reidy, J. (2006). **Estatística Sem Matemática para Psicologia: Usando SPSS para Windows**. Artmed.

FIGUEIREDO FILHO, D. B.; SILVA JÚNIOR, J. A. da. Desvendando os Mistérios do Coeficiente de Correlação de Pearson (r). **Revista Política Hoje**, 18(1),115-146,2009. <https://doi.org/10.11606/issn.2237-4485.lev.2014.132346>

HEINZMANN, L. M.; LERÍPIO, A. A. Instrumento de avaliação do nível de sensibilização ambiental e do contexto organizacional interno buscando a aprendizagem organizacional. **Rev. Ciên. Empresariais da UNIPAR**, Toledo, v. 5, n. 1, jan./jun., 2004.

Hall, C. S.; Lindzey, G.; Campbell, J. B. (2007). **Teorias da personalidade**. Artmed.

Maanen, J. V., Schein, E. H. (1977). Toward a Theory of Organizational Socialization. **Massachusetts Institute of Technology** - [dspace.mit.edu](http://hdl.handle.net/1721.1/1934). <http://hdl.handle.net/1721.1/1934>

MARCHIORI, Marlene Regina. **As interconexões entre cultura organizacional e comunicação**. In: KUNSCH, Margarida (org.). **Comunicação Organizacional** vol. 2. São Paulo: Saraiva, 2009.

MUCHINSKY, Paul M.; **Psicologia Organizacional**; tradução Ruth Gabriela Bahr; revisão técnica Wilson Ferreira Coelho. – São Paulo: Pioneira Thompson Learning, 2004.

PASETTO, N. S. V.; MESADRI, F. E.; **Comportamento organizacional: integrando conceitos da administração e da psicologia**. Curitiba: Intersaberes, 2012.

ROBBINS, Stephen Paul. **Fundamentos do comportamento organizacional** / Stephen Paul Robbins; tradução técnica Reynaldo Marcondes. São Paulo: Prentice Hall, 2004.

ROBBINS, Stephen Paul. **Comportamento organizacional**. 14. ed. Rio de Janeiro: LTC, 2010.

RODRIGUES, A., ASSMAR, E.; JABLONSKI, B. **Psicologia Social**. Petrópolis: Vozes, 1999.

SCHEIN, Edgar H. **Cultura organizacional e liderança** / Edgar H. Schein; tradução Ailton Bomfim Brandão; revisão técnica Humberto Mariotti. São Paulo: Atlas, 2009.

SIQUEIRA, M. M. (Org.). TAMAYO, A., *et al.* **Medidas do Comportamento Organizacional**: ferramentas de diagnóstico e de gestão. Porto Alegre: ARTMED, 2008.

SOUZA, Israel & SOUZA/, Marcos Aguiar de. Validação da Escala de Auto-Eficácia Geral Percebida. Seropédica, RJ, **EDUR**, v. 26, n. 1-2, jan.- dez., 2004. p. 12-17. <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.4545.5842>

SOUZA, Carla Patrícia da Silva; **Cultura e clima organizacional: compreendendo a essência das organizações**. Curitiba: InterSaberes, 2014.

SOUZA, Edela Lanzer Pereira de; Diagnóstico de clima organizacional; Rio de Janeiro, 11(2):141-158, Ilhr./jull 1977. Recuperado de <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/view/6127>

SOUZA, Edela Lanzer Pereira de; Diagnóstico de clima organizacional; Rio de Janeiro, 11(2):141-158, Ilhr./jull. 1977. <https://doi.org/10.1590/S0103-40142016.30870008>

STREY, Marlene Neves. **Psicologia Social contemporânea**: livro-texto / Marlene Neves Strey *et al.* – Petrópolis, RJ: Vozes, 2013.

TEIXEIRA, C. M. (2009). As Mulheres no Mundo do Trabalho: Ação das Mulheres, no Setor Fabril, para a Ocupação e Democratização dos Espaços Público e Privado. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Vol. 25 n. 2, pp. 237-244. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722009000200012>

WOOD, Robert; BANDURA, Albert. Social Cognitive Theory of Organizational Management; **The Academy of Management Review**, Vol. 14, No. 3 (Jul., 1989), pp. 361-384. <https://doi.org/10.5465/AMR.1989.4279067>

Villalba, A. da S.; Villela, A. R. de O. (2023). COGNIÇÃO SOCIAL NAS ORGANIZAÇÕES DE TRABALHO: UMA ANÁLISE CORRELACIONAL ENTRE A CULTURA E CLIMA ORGANIZACIONAL. **Akrópolis - Revista De Ciências Humanas Da UNIPAR**, 31(1), 1-19. <https://doi.org/10.25110/akropolis.v30i2-001>

ZANELLI, Carlos; ANDRADE, Jairo Eduardo Borges; BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. 2. ed. – Porto Alegre: Artmed 2014.