





Clima organizacional: caracterização dos artigos pesquisado na base de dados scielo

Organizational climate: characterization of the articles researched in the scielo database

Vinicius Zanchet de Lima¹ , António Jorge Fernandes² , Daniela Baggio³  Nédio Antônio Andreolli⁴ 

¹ Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul -IFRS - Campus Caxias do Sul, Doutor em Administração, email: vinizanchet@gmail.com

² Universidade Potiguar e Universidade de Aveiro- Portugal, Doutor em Economia, e-mail: afer@ua.pt

³ Universidade do Vale do Rio dos Sinos, UNISINOS, Mestre em Administração, e-mail: baggiodaniela@gmail.com

⁴ Faculdade da Serra Gaúcha, FSG, Mestre em Educação, e-mail: nedio.andreolli@fsg.br

RESUMO

Atualmente as empresas estão buscando traçar estratégias internas pensando em seus colaboradores. A intenção de conquistar pessoas e unir equipes é considerada como um fator importante para o desenvolvimento e sobrevivência das empresas. A produção científica e a discussão acadêmica acerca do tema clima organizacional torna-se relevante pela importância da análise das características, tipologias e teorias. A pesquisa teve como objetivo investigar o perfil das produções científicas nacionais, sobre o clima organizacional, publicados na base de dados Scielo. O método de pesquisa utilizado foi o quantitativo descritivo, através de uma bibliometria. A amostra foi composta por 12 artigos, e os resultados apontaram uma predominância de estudos quantitativos. Os resultados obtidos nos artigos selecionados foram que os artigos com três e dois autores se destacaram entre os artigos selecionados, refletindo uma relevância de grupos de pesquisadores na área.

Palavras-chave: Clima organizacional. relações interpessoais. base de dados.

ABSTRACT

Nowadays companies are looking to draw internal strategies thinking about their employees. The intention of winning people and joining teams is considered as an important factor for the development and survival of companies. The scientific production and the academic discussion about the subject become relevant by the importance of the analysis of the characteristics, typologies and theories that surround the organizational culture. The research had as objective to investigate the profile of the national scientific productions, on the culture and the organizational climate, published in the Scielo database. The research method used was the descriptive quantitative, through a bibliometry. The sample consisted of 12 articles, and the results indicated a predominance of quantitative studies. The results obtained in the articles selected were that the articles with three authors and two authors stood out among the articles selected, reflecting a relevance of groups of researchers in the area.

Keywords: Organizational climate. interpersonal relationships. database.

1 INTRODUÇÃO

No contexto atual, o conceito de clima organizacional vem se destacando especialmente nas relações internas da organização. Segundo Crespo (2004), a preocupação em avaliar a percepção de empregados em relação ao clima organizacional aumentou, à medida que o clima interfere diretamente na satisfação dos colaboradores e consequentemente na operosidade da organização.

Em complemento, Beidas et al. (2018) afirma que o clima organizacional está relacionado com o grau de motivação de seus participantes, quando há motivação eleva-se a satisfação, colaboração e produtividade. O clima geralmente é influenciado pela cultura da organização, embora alguns fatores como políticas organizacionais, formas de gerenciamento, lideranças formais e informais, atuação da ocorrência e influências governamentais também possam alterá-lo e torná-lo vulnerável (SCHNEIDER, et al., 2017; VONG; NGAN; LO, 2018).

Pode-se, também, definir clima organizacional como um conjunto de valores, isto é, aquilo que identifica os colaboradores como seres humanos, abordando suas diferenças: raças, culturas, crenças. Essas demonstram como devem ser reconhecidas e como são importantes nas organizações, pois mostram a visão de cada um em relação ao ambiente de trabalho (IBRAHIM, 2018).

A pesquisa de clima organizacional é uma ferramenta de melhoria do nível de relacionamento entre empresas e seus funcionários, os dados obtidos pela pesquisa proporcionam valiosos instrumentos para o sucesso da empresa em âmbito geral de desenvolvimento (BISPO, 2006; BEIDAS et al., 2018).

Tendo em vista a relevância do tema, destaca-se a importância da análise do clima organizacional e sua execução nas organizações, estando diretamente ligada a produtividade e motivação. Sendo assim, mapeou-se o que foi produzido nos últimos anos na base Scielo, a fim de direcionar futuras pesquisas, bem como analisar os diferentes indicadores bibliométricos. A pesquisa teve como objetivo estudar o clima organizacional, e sua importância para as organizações. A escolha da base de dados *Scientific Electronic Library Online Scielo*, justifica-se por ser considerada modelo para a publicação eletrônica cooperativa de periódicos científicos na internet (PACKER, 1998; LIMA; EBERLE; BAGGIO, 2016).

Para o alcance deste objetivo, foram analisados os atributos dos artigos publicados, identificando os indicadores de publicação por caracterização, ano, volume, autoria, e abordagem

de pesquisa. O artigo apresenta a revisão da literatura sobre o tema clima organizacional, em seguida apresenta-se o método de pesquisa, a análise dos resultados, as considerações finais da pesquisa e as referências utilizadas.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 CLIMA ORGANIZACIONAL

As mudanças dos processos de internacionalização das organizações têm atraído a atenção de pesquisadores para o fenômeno do clima organizacional. Segundo Rizzatti (2002), os estudos iniciais sobre clima organizacional surgiram nos Estados Unidos, no início dos anos 1960, com os trabalhos de Forehand e Gilmer sobre comportamento organizacional, dentro do Comportamentalismo. Este movimento buscou formas de combinar a humanização do trabalho com as melhorias na produção, buscando, as ferramentas necessárias para alcançar esse objetivo (SHANKER, 2017; BEIDAS et al., 2018).

Posteriormente, Litwin e Stringer (1968) aproveitaram esses estudos e realizaram experiências em três diferentes organizações americanas. Esses resultados ajudaram a difundir os estudos sobre clima organizacional nas empresas (SHANKER, 2017; LEE; STEERS, 2017).

É oportuno destacar que o clima organizacional é determinado pelos estilos de liderança e administração, bem como pela estrutura organizacional, contribuindo para moldar o comportamento dos indivíduos para afiliação, poder ou realização na organização (RAMOS; UNDA, 2016). Outro ponto de vista é de que a eficácia da organização pode ser aumentada com a criação de um clima que corresponda aos anseios de seus membros e que canalize o comportamento motivado para os objetivos organizacionais (MCCLELLAND, 1972).

Sendo assim, a eficiência da organização pode ser aumentada através da criação de um clima organizacional que satisfaça às necessidades de seus membros e, ao mesmo tempo, canalize esse comportamento motivado na direção dos objetivos organizacionais (KOLB, 1978; SHANKER, 2017).

Conforme Souza (1980), o clima organizacional pode ser entendido pelo conjunto de percepções, conceitos e sentimentos que os indivíduos compartilham a respeito da organização, e que comprometem de maneira positiva ou negativa, a forma como as pessoas se relacionam no ambiente de trabalho, envolvendo seu comprometimento e desempenho.

Por sua vez, Tachizawa (2001) considera que o ambiente interno em que convivem os membros da organização, é influenciado pelo conjunto de crenças e valores que regem as relações entre essas pessoas. Assim, o clima organizacional é favorável quando possibilita a satisfação das necessidades pessoais, e desfavorável quando frustra a realização dessas necessidades (BEIDAS et al., 2018). Seguindo este mesmo pensamento Shanker (2017) afirma que o clima organizacional, está ligado à satisfação das necessidades dos participantes e pode ser satisfatório ou insatisfatório, dependendo de como os participantes se sentem em relação à organização.

Para ampliar a discussão Maximiano (2009) assegura que o clima organizacional em essência é uma medida de como as pessoas se sentem em relação à empresa e seus administradores, tendo seu conceito evoluído para o conceito de qualidade de vida no trabalho. Judge, Robbins e Sobral (2011) também garantem que o clima organizacional faz menção das percepções que os colaboradores de uma organização têm sobre ela e seu ambiente de trabalho.

A pesquisa de clima organizacional é um levantamento sistemático das informações envoltas com a satisfação profissional. A constante realização da pesquisa de clima organizacional possibilita a tomada de decisões mais assertivas, assim a organização estará buscando a compreensão da satisfação dos colaboradores, delineando as urgências organizacionais (SHANKER, 2017; MOREIRA, 2012).

Clima organizacional retrata o grau de satisfação das pessoas da organização em seu ambiente de trabalho (LEE; STEERS, 2017). Conseqüentemente, o ambiente organizacional apresenta propriedades que podem estimular ambientes motivadores para determinados tipos de comportamentos dos indivíduos (FERREIRA, 2014; WILLIAMS, 2018).

3 PROCEDIMENTO METODOLÓGICOS

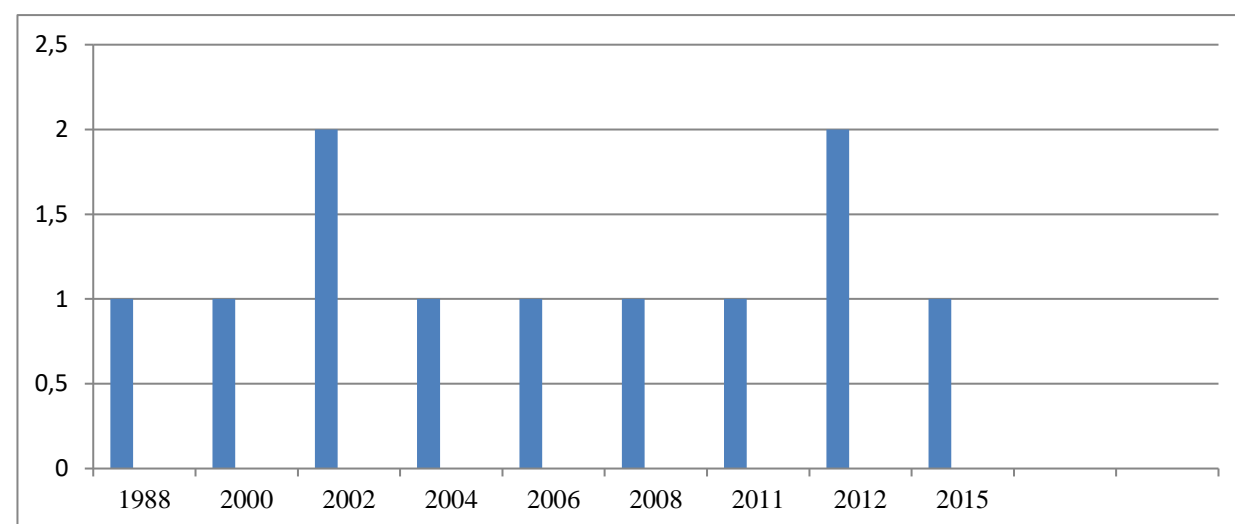
Este estudo tem por característica uma pesquisa bibliométrica, de caráter descritivo, que busca analisar o que está sendo publicado, na base de dados Scielo, de mais relevante sobre o clima organizacional. Esta pesquisa é descritiva esta exige do investigador uma série de informações sobre o que deseja pesquisar (HAIR Jr., 2010). Esse tipo de estudo pretende descrever os fatos e fenômenos de determinada realidade (TRIVIÑOS, 1987).

A pesquisa bibliométrica no encadeamento do discurso da produção acadêmica é de extrema importância porque se torna a base para revisões da literatura, relacionando os principais

artigos, autores e listas de pesquisas decorrentes na academia (SANTOS et al., 2014; LIMA, et al., 2015).

Acessou-se a base dados da Scielo, (<http://www.scielo.org/php/index.php>), que se destaca por ser fonte de dados referencial multidisciplinar, ou seja, divide por muitas disciplinas ou pesquisas. O primeiro passo da pesquisa foi analisar na base de dados Scielo quantos assuntos havia relacionado a “clima organizacional”, onde estavam sendo mencionados em títulos e resumos das pesquisas. Foram achados 12 publicações de “clima organizacional”, onde primeira menção de foi em (dez1988) por Silva), tendo então um intervalo de 12 anos para ser mencionado e estudado nos anos de (abril2000) por Antonialli. A Figura 1 apresenta um gráfico com ordem cronológica das publicações feitas.

Figura 1. Artigos publicados sobre Clima organizacional



Fonte: Elaborada pelos autores com base na base de Dados Scielo.

No decorrer da pesquisa foi realizada a leitura dos 12 artigos sendo que um deles não tinha nenhum vínculo com o assunto clima organizacional, sendo então descartado, onde totalizou-se 11 artigos para análise.

As formas de análise foram definidas das seguintes formas: objetivo, ano de publicação, período, autoria, tipo de pesquisa, método de coleta de dados, segmento de pesquisa, bibliografia e natureza da pesquisa. Neste trabalho, foi usado o método analítico descritivo (Gil, 2009), uma vez que se utilizou o programa Microsoft Excel para verificar a frequência que um fato ocorre.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISES DOS RESULTADOS

4.1 CARACTERIZAÇÃO DOS ARTIGOS

O Quadro 1 apresenta as características dos artigos da amostra, considerando título, ano de publicação, autoria e objetivos.

Durante a análise dos artigos citados e objetivos, nota-se que apenas quatro deles possuem o tema central sobre Clima organizacional. Citando o conceito de clima, tal como foi formulado por “Forehand e Gilmer” e com escala utilizada para mensurar o clima foi a de Kolb, em estudos de Litwin e Stringer (1968). Foi analisado também dentre estes quatro artigos os perfis de profissionais da área de vendas e analistas a respeito do assunto proposto, assim como o esforço dedicado ao estudo e compreensão do clima organizacional mostra um claro percurso teórico que revela as diversas concepções existentes sobre o fenômeno, assim como a forma predominante de investigação, segundo cada concepção adotada (MORAN; VOLKWEIN, 1992). Também vemos que estudiosos da teoria organizacional creditam o sucesso de uma organização à implementação de formas flexíveis de gestão (GUIMARÃES, 2000). Os demais artigos pesquisados diversificaram seu tema central como: bem-estar no trabalho, assédio moral, diferenças sociais e culturais e expressam que algumas práticas organizacionais estão relacionadas com o bem-estar do trabalhador (PASCHOAL; TAMAYO, 2008).

Quadro 1:Caracterização dos artigos

Nº	Título	Assunto/Objetivo	Autores	Ano
1	A hipótese "trabalhador feliz, produtivo": o que pensam os servidores públicos federais.	Analisar a percepção dos trabalhadores em relação à hipótese “trabalhador feliz, produtivo”.	PASCHOAL; TAMAYO	2015
2	Natureza administrativa das instituições de Ensino Superior, gestão organizacional e o acesso aos postos de trabalho de maior prestígio no mercado de trabalho.	Discutir a relação entre o efeito do tipo de gestão organizacional de instituições de Ensino Superior e seus efeitos sobre o desempenho dos seus formandos no mercado de trabalho.	PRATES; PAUL; MICHEL; JAMES MARCH	2012
3	Bem-estar no trabalho: um estudo sobre suas relações com clima social, coping e variáveis demográficas.	Identificar o impacto de variáveis demográficas, do clima social e coping no bem-estar no trabalho.	WATERMAN;; PASCHOAL, TORRES; PORTO	2012
4	Uma metodologia para diagnóstico de clima organizacional: integrando	Examinar a concepção e a elaboração de uma metodologia para realização de	BERGAMINI; HANASHIRO; FREITAS	2011

	motivos sociais e cultura brasileira com fatores do ambiente de trabalho do Poder Judiciário.	diagnóstico de clima organizacional (DCO) com uma ferramenta quantitativa que considera as especificidades do Poder Judiciário.		
5	Assédio moral e gestão de pessoas: uma análise do assédio moral nas organizações e o papel da área de gestão de pessoas.	Analisar o processo de assédio moral nas organizações e o papel da área de gestão de pessoas.	HIRIGOYEN; ADAMS; LEYMANN; BARRETO	2008
6	Clima organizacional: uma análise de sua definição e de seus componentes.	Contribuir para a melhor definição do clima da organização, estabelecendo as características teóricas deste construto, assim como apontando os seus principais componentes.	KOYS; DECOTIIS; FREITAS; SIQUEIRA MORAN; VOLKWEIN	2006
7	Comprometimento organizacional em organizações autênticas: um estudo luso-brasileiro.	Mostrar as percepções dos indivíduos acerca de seis características organizacionais autênticas.	HART; COOPER KANUNGO; MENDONÇA	2004
8	Clima organizacional: um estudo em uma empresa de telecomunicações.	Identificar a percepção dos profissionais de vendas, consultoria e analistas de mercado a respeito do clima organizacional de uma empresa de telecomunicações.	LITWIEN; STRINGER; KOLB	2002
9	Climas éticos e comportamentos de cidadania organizacional.	Analisar as relações entre cinco climas éticos e quatro Comportamentos de Cidadania Organizacional (CCO).	VICTOR; CULLEN; BORMAN; MOTOWIDLO	2002
10	Influência da mudança de gestão nas estratégias de uma cooperativa agropecuária.	Analisar a influência da mudança de gestão nas estratégias de uma cooperativa agropecuária do sul de Minas Gerais.	PEREIRA; BRITO; SCHEIN; FISCHER	2000
11	Percepção do clima organizacional conforme o escalão hierárquico.	Entender como as pessoas componentes de qualquer organização percebem as múltiplas mudanças que ocorrem tanto ao nível de ambiente externo como no interior da própria organização.	GUTIERREZ	1988

Fonte: Elaborada pelos autores.

4.2 ANO DE PUBLICAÇÃO

Ao se analisar a quantidade de artigos publicados referente ao assunto de clima organizacional, nota-se que as publicações deram início no ano de 1988, sendo mais expressiva

apenas nos anos de 2002 e 2012 (36,30%), e inexistente entre os anos de 1990, 2001, 2003, 2005, 2007, 2009, 2010, 2013, 2014 e 2016, conforme a Tabela 1.

Tabela 1- Quantidade de Trabalhos publicados

ANO	FREQUÊNCIA (N ^a)	PERCENTUAL
1988	1	9,10%
2000	1	9,10%
2002	2	18,15%
2004	1	9,10%
2006	1	9,10%
2008	1	9,10%
2011	1	9,10%
2012	2	18,15%
2015	1	9,10%
	TOTAL	100%

Fonte: Elaborada pelos autores.

4.3 VOLUME DE PUBLICAÇÕES POR PERÍODOS

Observa-se que as 11 publicações pesquisadas se concentram em sete periódicos, 2 deles possuem maior número de frequência de publicações à saber: RAE (Revista de Administração de Empresas) e RAC (Revista de Administração Contemporânea), conforme Tabela 2. Dados mostram que há um relevante número de periódicos que abrangem o assunto de forma mais extensiva.

Tabela 2- Periódicos

Publicação	Frequência (n°)	Percentual (%)
RAE -Revista de Administração de Empresas	4	30%
RAC- Revista de Administração Contemporânea	2	20%
Organizações e Sociedade(online)	1	10%
Sociedade e Estado	1	10%
Cadernos Ebape.BR	1	10%
RAP- Revista de Administração Publica	1	10%
RAM- Revista de Administração Mackenzie	1	10%

Fonte: Elaborada pelos autores.

4.4 CARACTERÍSTICAS DA AUTORIA

A seguir foi desenvolvido as características da autoria, realçando que a maioria dos artigos, 27% têm dois autores, 9% têm três autores, 46% têm quatro autores, 18% têm seis autores, sendo que com um e cinco autores não possuíram nenhum. Vide Tabela 3.

Tabela 3- Caracterização da autoria dos artigos selecionados

Número de autores	Frequência (n°)	Percentual (%)
Um autor	0	0
Dois autores	3	27
Três autores	1	9
Quatro autores	5	46
Cinco autores	0	0
Seis autores	2	18
Total	11	100

Fonte: Elaborada pelos autores.

4.5 ABORDAGEM DE PESQUISA

Com relação à abordagem de pesquisa utilizada, observa-se na Tabela 4 que a maior parte dos artigos da amostra tem com características quantitativo (45,5%), qualitativo e quantitativo (9%), e qualitativo (45,5%).

Tabela 4- Abordagem

Abordagem de pesquisa	Frequência (n°)	Percentual (%)
Quantitativo	5	45,5
Qualitativo e quantitativo	1	9
Qualitativo	5	45,5
Total	11	100

Fonte: Elaborada pelos autores.

4.6 CONTEXTO DE PESQUISA

A Tabela 5, mostra o contexto da aplicação da pesquisa, apresentados nos artigos onde a principal referência do clima organizacional, seria a satisfação do profissional, assim evidenciando que o relacionamento entre funcionário e a empresa tem de agregar valor e basear no bem estar do trabalhador para que possa na motivação do funcionário, ganhar cada vez mais um produtividade alta e de qualidade, sempre girando basicamente na gestão pessoal, nos relacionamento e principalmente buscando a satisfação profissional de ambas as partes.

Tabela 5- Contextos de pesquisa

Seguimento da pesquisa	Frequência (N°)
Relacionamento entre empresa e funcionário	4
Satisfação profissional	10
Bem-estar do funcionário	4
Motivação x produtividade	3
Gestão pessoal	4

Fonte: Elaborada pelos autores.

4.7 REFERENCIAIS TEÓRICOS

Como mostra a Tabela 6, temos 11 artigos pesquisados, referindo a 37 autores em que, temos 7 referencias nacionais e 3 referencias internacionais.

Tabela 7- Referenciais teóricos

Bibliografia	Frequência (N°)
Referências nacionais	104
Referências internacionais	13
Número de referências	117
Número de artigos	11

Fonte: Elaborada pelos autores.

4.8 QUADRO DE RESUMO

Por fim, a pesquisa realizada na base científica da Scielo sobre clima organizacional, mostra que o relacionamento entre funcionário e empresa é de extrema importância, pois ressalta na produtividade dos funcionários, trazendo muito forte a questão de adotar a gestão de pessoa, para garantir o bem-estar e satisfação profissional dos colaboradores. A Tabela 7 apresenta, um resumo das principais características pesquisadas.

Tabela 7- Resumo

Indicadores	Características
Ano com maiores números de publicações	2012
Periódico	RAE- Revista de Administração de Empresas
Número de autores	Quatro autores
Bibliografia	Referências internacionais
Segmento pesquisa	Satisfação do profissional
Método de coleta de dados	Bibliográfico
Abordagem da pesquisa	Quantitativo/Qualitativo

Fonte: Elaborada pelos autores.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste estudo, analisar as publicações científicas que abordam a cultura organizacional, na base de dados Scielo, foi atingido. O estudo mostra que, a partir da análise realizada nos 11 artigos selecionados, todos eles apresentam contribuições relevantes ao tema a que eles se propõem.

A partir dos resultados da pesquisa referentes ao perfil das publicações sobre a cultura organizacional na base de dados Scielo, bem como considerando as variáveis investigadas, podem-se apresentar algumas considerações.

Ao se investigar os assuntos dos trabalhos apresentados e seus objetivos observou-se que grande parte não aborda a cultura organizacional e comportamental como o tema central de pesquisa, apenas relaciona como antecedente ou determinante de outros construtos contemplados, envolvidos com o setor de Recursos Humanos. Evidenciando que ainda é necessário o desenvolvimento de novos estudos em torno da cultura organizacional e suas variações, ou seja, pesquisas que busquem entender como o comportamento é influenciado e de que forma se constrói dentro de uma empresa, podendo ser influenciado cognitivamente e afetivamente dentro do ambiente de trabalho, apresentando e considerando dimensões como confiabilidade, emoções e sentimentos, ou, até mesmo, por algo inerente à atitude, em que o comportamento sofre variações de acordo com os fatores externos e internos, aos quais o indivíduo se envolve.

Por se tratar de um tema relativamente importante na atualidade, percebe-se que o estudo da cultura organizacional é pouco explorado na base de dados Scielo, considerando outros setores, não apenas o de Recursos Humanos. Possibilitando assim, amplas oportunidades de estudo.

Com as análises realizadas, é possível traçar um perfil das publicações que compõem a amostra. Percebe-se a grande diferença entre as abordagens da pesquisa quantitativas e qualitativas, com maior frequência da quantitativa.

Com relação à coleta de dados, grande parte dos artigos pesquisados utilizaram questionários como meio de coleta. Percebe-se também que na maioria das vezes a forma de análise utilizada, pelos pesquisadores foi a de análises estatísticas para atingir os seus resultados.

A análise sobre a tipologia dos autores se propôs a identificar se os artigos publicados sobre o tema possuem características de autoria única ou colaborativas (mais de um autor). Os resultados obtidos nos artigos selecionados foram que os artigos com três e dois autores se destacaram entre os artigos selecionados, refletindo uma relevância de grupos de pesquisadores na área.

Conforme ocorre em outras pesquisas, está também teve as suas limitações. Uma delas reside no fato de a pesquisa ter sido realizada apenas na base de dados da Scielo. Caso essa busca tivesse sido estendida a outras bases, provavelmente a quantidade de artigos localizados fosse maior, e, em consequência disso, a análise poderia ter sido mais ampla e com outros estudos. Outra limitação identificada é a predominância de artigos nacionais na base investigada, salientando a existência de lacunas para desenvolvimento de novos estudos.

Para recomendações futuras seria ideal ampliar o estudo em outras bases de estudo, desencadeando novas lacunas de pesquisa. Além disso, recomenda-se a replicação desta pesquisa em outras áreas do conhecimento, desenvolvendo e favorecendo o crescimento de informações para os grupos empresariais e, para as bases científicas.

Destaca-se que, apesar da relevância da temática no contexto organizacional, e por se tratar de um assunto relevante nas empresas contemporâneas, que se preocupam com o bem-estar dos colaboradores, é ainda incipiente o entendimento acerca da cultura organizacional. Porém, cogita-se o interesse das empresas em entender e contribuir com os seus envolvidos, inclusive no que diz respeito ao material intelectual humano e, nas condições básicas, tanto as físicas, emocionais como também, as psicológicas, direcionando sugestões de mudanças para as organizações, bem como para os responsáveis de cada setor, não apenas de um único e centralizado líder.

Outra implicação em torno da cultura organizacional é a de que, em diversos contextos empresariais, as organizações precisam desenvolver relacionamentos e competências, apostando

no potencial humano e, priorizando a sua qualidade de vida, pois cada colaborador irá contribuir com a evolução e com o crescimento do negócio.

Em suma, um aspecto estratégico a ser pensado é que, na atualidade, as empresas devem ter como foco o aprofundamento dos relacionamentos, incentivando as pessoas e motivando-as a buscar o seu melhor e, contribuir da melhor forma, a fim de que todos se beneficiem.

REFERÊNCIAS

ANTONIALI L. M. Influência da mudança de gestão nas estratégias de uma cooperativa agropecuária. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 4, n. 1, p. 135-159, 2000.

BEIDAS, R. S.; WILLIAMS, N. J.; GREEN, P. D.; AARONS, G. A.; BECKER-HAIMES, E. M.; EVANS, A. C.; MARCUS, S. C. Concordance between administrator and clinician ratings of organizational culture and climate. **Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research**, v. 45, n. 1, p. 142-151, 2018.

BISPO, C. A. F. Um novo modelo de pesquisa de clima organizacional. **Produção**, v. 16, n. 2, p. 258-273, 2006.

CRESPO, M.L.F. Construção de uma medida de clima criativo em organizações. **Revista estudos de Psicologia**, v. 21, n. 2, p. 91-99.2004.

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

GUTIERREZ A. Percepção do clima organizacional conforme o escalão hierárquico. **Revista de Administração de Empresas**, v. 28, n. 4, p. 05-13, 1988.

HAIR Jr., J. F.; WOLFINBARGER, M.; ORTINAU, D. J.; BUSH, R. P. **Fundamentos de pesquisa de marketing**. Porto Alegre: Bookman, 2010.

IBRAHIM, H. I.; MOHAMAD, W. M. W.; SHAH, K. A. M. Organizational Innovative Climate as a Predictor of Innovative Behaviour among Engineers in the Electrical and Electronic Manufacturing Industry. **Review of Integrative Business and Economics Research**, 7, 1-14, 2018.

KOLB, D. A; RUBIN, I. R.: McINTYRE, J. M. **Psicologia organizacional: uma abordagem vivencial**. São Paulo: Atlas, 1978.

LEE, T. W.; STEERS, R. M. Facilitating effective performance appraisals: The role of employee commitment and organizational climate. **In Performance measurement and theory**, p. 75-93, 2017.

LIMA, V. Z.; EBERLE, L.; BAGGIO, D. Análise Bibliométrica Sobre a Intenção de Recompra na Base de Dados Scielo no Período de 2008 a 2013. **International Journal of Business Marketing**, v. 1, n. 2, p. 087–099, 2016.

LIMA, V. Z., TOMIELO, T., GANZER, P. P., OLEA, P. M., & DORION, E. C. H. Perfil dos artigos sobre alianças estratégicas publicados na base de dados scielo entre 2000 e 2014. **Revista Brasileira de Gestão e Inovação** v. 2, n. 3, p. 94-110, 2015.

LITWIN, G. H., STRINGER, R. A. **Motivation and organizational climate**. Cambridge: Harvard University Press, 1968.

MAXIMIANO, A. C. A. **Teoria Geral da Administração: da revolução urbana à revolução digital**. 6ª. ed. São Paulo: Atlas, 2009;

McCLELLAND, D. C. **A sociedade competitiva: realização e progresso social**. Rio de Janeiro: Expansão e Cultura, 1972.

MOREIRA, E.G. **Clima Organizacional**. Curitiba: Iesde Brasil, 2012.

PACKER, A. L.; BIJONE, E M. R.; ARATI, A.; TAKENAKA, R. M.; GARCIA, A. P.; SILVA, A. C. **Scielo: uma metodologia para publicação eletrônica**. v. 27, n. 2, p. 109-21, 1998.

PRATES, S., P. Natureza administrativa das instituições de ensino superior, gestão organizacional e o acesso aos postos de trabalho de maior prestígio no mercado de trabalho. **Sociedade e Estado**, v. 27, n. 1, p. 25-44, 2012.

RAMOS, V.; UNDA, X. L. **Work Stress and Organizational Climate in an Educational Context: A comparison study between teachers and support staff**, 2016.

RIZZATTI, G. **Análise de fatores significativos do clima organizacional da UFSC: contribuição para implantação do programa de qualidade**. 1995. Florianópolis. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção e Sistemas)–Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 1995.

ROBBINS, S. P.; JUDGE; T. A.; SOBRAL, F. **Comportamento Organizacional**. 14ª. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.

RODRIGUES G., F. Clima organizacional: um estudo em uma empresa de telecomunicações. **Revista de Administração de Empresas**, v. 42, n. 2, p. 1-9, 2002.

SCHNEIDER, B.; GONZÁLEZ-ROMÁ, V.; OSTROFF, C.; WEST, M. A. Organizational climate and culture: Reflections on the history of the constructs in the Journal of Applied Psychology. **Journal of Applied Psychology**, v. 102, n. 3, p. 468, 2017.

SHANKER, R.; BHANUGOPAN, R.; VAN DER HEIJDEN, B. I.; FARRELL, M. Organizational climate for innovation and organizational performance: The mediating effect of innovative work behavior. **Journal of Vocational Behavior**, v. 100, p. 67-77, 2017.

SOUZA, E. P. de. Percepção de clima conforme escalão hierárquico. **Revista de Administração de Empresas**. v. 20, n. 4, p. 51-56, 1980.

TACHIZAWA, T.; FERREIRA, V. C. P.; FORTUNA, A. A. M. **Gestão com pessoas: uma abordagem aplicada às estratégias de negócios**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2001 (Coleção FGV Negócios).

VONG, L. T. N.; NGAN, H. F. B.; LO, P. C. P. Does organizational climate moderate the relationship between job stress and intent to stay? Evidence from Macau SAR, China. **Journal of Chinese Human Resource Management**, v. 9, n. 1, p. 2-20, 2018.

WILLIAMS, N. J.; EHRHART, M. G.; AARONS, G. A.; MARCUS, S. C.; BEIDAS, R. S. Linking molar organizational climate and strategic implementation climate to clinicians' use of evidence-based psychotherapy techniques: cross-sectional and lagged analyses from a 2-year observational study. **Implementation Science**, v. 13, n. 1, p. 85, 2018.