**FACULDADE PATOS DE MINAS**

**DEPARTAMENTO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

**BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO**

**ELIZA LUIZA DA SILVA**

**CLIMA ORGANIZACIONAL E SUA INFLUÊNCIA NO DESEMPENHO DOS COLABORADORES**

**PATOS DE MINAS**

**2017**

**FACULDADE PATOS DE MINAS**

**DEPARTAMENTO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

**BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO**

**ELIZA LUIZA DA SILVA**

**CLIMA ORGANIZACIONAL E SUA INFLUÊNCIA NO DESEMPENHO DOS COLABORADORES**

Artigo apresentado à Faculdade Patos de Minas como requisito para conclusão do Curso de Graduação em Administração e obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientadora: Prof.ª Esp. Cíntia Cristina de Moura

**PATOS DE MINAS**

**2017**

**DEDICO**, a minha afilhada Ana Laura que mesmo tão pequena e meu exemplo de coragem e força e ao meu José Augusto a vocês todo meu amor.

**AGRADECIMENTOS**

A Deus, pois sem ele nada seria.

Aos meus pais Salma e José por seu amor incondicional, por sempre acreditarem em mim,a vocês meu amor e gratidão.

Aos meus irmãos por todo incentive torcida.

Ao meu esposo Heider, por todo amor, compreensão por sempre me encorajar quando eu pensava em desistir,sem você esse sonho não poderia ser possível a você todo meu amor.

Aos meus colegas de sala e de ônibus que me acompanharam ao longo dessa jornada em especial a Lorena, Vanessa, Luiz Antônio que se tornaram amigos que vou levar por toda vida. Em especial a Jehnniffer, por toda paciência e dedicação e carinho.

A minha sogra Rosilene que mesmo no seu silencio sempre torceu e não mediu esforços para me ajudar.

A professora e orientadora por ter compartilhado seu conhecimento e tempo para me auxiliar nesse trabalho.

E a todos que contribuíram para realização desse projeto.

A melhor maneira de encontrar o seu cliente, é ser encontrado por ele.

*Conrado Adolpho*

SUMÁRIO

[**1.** **INTRODUÇÃO** 1](#_Toc499339621)

[**2.** **REFERENCIAL TEÓRICO** 2](#_Toc499339622)

[2.1 CLIMA ORGANIZACIONAL 2](#_Toc499339623)

[2.2 TIPOS DE CLIMA ORGANIZACIONAL 2](#_Toc499339624)

[2.3 AVALIAÇÃO DO CLIMA 3](#_Toc499339625)

[2.4 CULTURA ORGANIZACIONAL 4](#_Toc499339626)

[2.5 CULTURA ORGANIZACIONAL X CLIMA ORGANIZACIONAL 5](#_Toc499339627)

[2.6 A IMPORTÂNCIA DO CLIMA PARA OS FUNCIONÁRIOS 7](#_Toc499339628)

[2.7 PROBLEMAS DE UM CLIMA ORGANIZACIONAL RUIM E ESTRATÉGIAS QUE PODEM SER ADOTADAS PARA SUA MELHORIA 8](#_Toc499339629)

[**3.** **METODOLOGIA** 9](#_Toc499339630)

[**4.** **CONSIDERAÇÕES FINAIS** 9](#_Toc499339631)

[**5.** **REFERÊNCIAS** 10](#_Toc499339632)

**RESUMO**

O presente artigo tem por objetivo avaliar a importância do clima organizacional na influência no desempenho dos colaboradores. Este trabalho tem por finalidade apresentar autores que trazem a definição de cultura e clima organizacional e sua importância para as empresas. A metodologia utilizada foi uma pesquisa bibliográfica, onde a obtenção de resultados se deu por meio de livros que tratam o assunto e bases de dados como o *Google Acadêmico.* Conclui-se que as empresas devem investir em métodos que incentivem os seus colaboradores e tragam uma harmonia no clima da empresa, assim será diminuída a rotatividade, a falta de interesse da parte dos colaboradores e as doenças que muitas vezes ocorrem por um ambiente desagradável. Além disso, é importante que os empreendedores se adéquem e façam que sua cultura seja vista de uma forma positiva, onde suas regras e crenças não afetem os trabalhadores e prejudiquem o desempenho profissional de sua equipe.

**Palavras-chave:** Clima Organizacional, Cultura Organizacional, Desempenho Profissional.

1. **INTRODUÇÃO**

O presente artigo foi desenvolvido para apresentar aspectos relevantes sobre a importância da cultura e clima organizacional, para as organizações e o que pode ser mudado para que se tenha um ambiente acolhedor e saudável, onde os funcionários estejam felizes em contribuir com suas funções e aumentem o desempenho profissional, resultando em benefícios para ambos os lados.

Segundo Wilbert e Cruz (2014), a cultura de uma organização está diretamente ligada ao corpo de profissionais que a constituem, ou seja, é o modo com que os superiores delegam suas ações e a forma com que seus funcionários vão aceitar e executar as suas funções. Quando existem regras e ações a serem seguidas as mesmas devem ser compartilhadas com todos da organização e trabalhadas para que todos a executem e aceitem de uma forma amigável.

O clima de uma empresa precisa ser de harmonia para que todos se sintam bem e não tenham problemas como rotatividade, doenças ocupacionais, entre outros fatores que afetam o desempenho dos colaboradores. Para isso, é primordial conhecer a exigência e necessidade de cada membro da organização, pois em decorrência haverá o alcance da harmonia e de um bom trabalho em equipe, alavancando dessa forma o sucesso profissional.

1. **REFERENCIAL TEÓRICO**

## 2.1 CLIMA ORGANIZACIONAL

O clima organizacional está diretamente encaixado com as influências que acontecem no ambiente interno da organização, ou seja, tudo o que acontece e pode acabar prejudicando o desenvolvimento do capital humano (MARTINS; OLIVEIRA; SILVA; PEREIRA; SOUZA, 2004, p. 02)

De acordo com Rizzatti (2002), o clima organizacional teve princípio durante a década de 60 nos Estados Unidos, através de trabalhos referenciados por Forehand e Gilmer, os quais procuraram conceituar e definir a importância de preservar um clima de harmonia.

O conceito de clima organizacional envolve fatores estruturais, como o tipo de organização, tecnologia utilizada, políticas da companhia, metas operacionais, regulamentos internos, além de atitudes e comportamento social que são encorajados ou sancionados através dos fatores sociais (CHIAVENATO, 2004, p. 373).

Já para Chiavenato (*apud* VIEIRA, 2004, p. 02) o clima organizacional é refletido pelo ambiente em que uma pessoa está sujeita, ou seja, pode ser receptivo, agradável, como também pode ser frio e totalmente perturbador. Isso acaba refletindo na vida do funcionário e no desempenho da sua função.

Para Oliveira e Souza (2014), o clima organizacional é como a empresa se encontra em determinado momento, é necessário que seja representado na organização as regras e as decisões que pretende se tomar em um espaço de tempo, fazendo com que assim os funcionários saibam que para chegar naquele resultado é necessário a colaboração de cada um deles.

## 2.2 TIPOS DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Segundo Luz (2006) o comportamento pode ser bom, prejudicado ou ruim. Ele explica que um clima bom é aquele onde o funcionário sente-se motivado, satisfeito, dedicado, que se orgulham em fazer parte da empresa e que indica seus conhecidos e parentes para trabalharem nela, ou seja, são comprometidos com a organização.

Para Chiavenato (2003, p. 610), o clima de uma empresa pode ser saudável ou doentio, quente ou frio, negativo ou positivo, e ainda satisfatório ou insatisfatório dependendo de como os participantes se sentem em relação à sua organização.

O clima prejudicial ou ruim existe quando algumas variáveis afetam as organizações de forma negativa, prejudicando o desenvolvimento dos funcionários, o que desencadeia a formação de um ambiente desagradável. Quando o clima é predominante ruim o *turn over* costuma ser alto fazendo com a empresa perca a visibilidade positiva.

## 2.3 AVALIAÇÃO DO CLIMA

A avaliação do clima organizacional é de grande importância para as organizações, pois é através dela quese mensura a satisfação dos funcionários, e verifica também quais são as melhorias que devem ser realizadas no ambiente de trabalho. “Os estudos sobre clima organizacional são úteis por proverem um diagnóstico geral para a organização, indicando as áreas mais deficitárias” (TORRES E OLIVEIRA, 2007, p.1).

Segundo Luz (2006, p. 25) existem duas formas de avaliar o clima:

* Avaliação setorial – A função do gestor é ouvir individualmente cada membro da equipe, mantê-los motivados e satisfeitos, pois é através dos mesmos que se obtêm os resultados desejados, por isso é importante conhecer o ambiente, o grau de confiança, harmonia e cooperação existente;
* Avaliação corporativa ou institucional – Nesse tipo de avaliação são os recursos Humanos (RH) que se responsabilizam em avaliar o clima organizacional da empresa, ouvindo coletivamente os funcionários. Este pode pedir auxílio de consultoria externa, eliminando assim quaisquer suspeitas por parte dos empregados sobre eventual manipulação, com maior credibilidade.
* A análise do clima foi desenvolvida originalmente por Litwin e Stinger (1968) e tem por objetivo, verificar o clima organizacional através da mensuração do nível de motivação dos colaboradores.

## 2.4 CULTURA ORGANIZACIONAL

A cultura organizacional diz respeito à maneira em que os funcionários de uma organização pensam e fazem as atribuições, sendo assim, estas podem ser compartilhadas com todos os membros da organização, facilitando desta forma o conhecimento dos limites de cada indivíduo, a aceitação e até mesmo pode ajudar quando surgirem dificuldades (CHIAVENATO, 2010).

Segundo Campos, Rédua e Alvareli (2011), o conceito de cultura organizacional teve início nos anos de 1980, quando empresas de origem japonesa tinham em sua mente que, quanto mais os trabalhadores estivessem envolvidos e comprometidos com a filosofia e valores da organização, o sucesso da empresa estaria bem mais provável de acontecer. Assim, as empresas passaram a incluir mais os seus trabalhadores no que se diz respeito ao sucesso empresarial.

Para Pires e Macedo (2006), a cultura organizacional se corresponde à construção da estrutura organizacional. Ou seja, é a cultura da organização que vai diferenciar uma empresa das outras, sendo correspondidos por crenças, hábitos, costumes de diferentes pessoas, então, quando se junta diferentes crenças, as pessoas tendem a colaborar uma com as outras e a organização se transforma em um ambiente em que todos podem participar efetivamente.

A cultura organizacional é vista como instrumento de poder, ou seja, a organização precisa ter uma cultura onde todos se sintam bem, onde existam harmonia e trabalho em equipe, sendo assim as pessoas ficam mais dispostas a exercer as suas funções, de forma que os objetivos sejam alcançados. É preciso ter em mente que para uma organização seguir em frente e ter crescimento no mercado, é necessário que se tenha uma relação sólida dentro da organização em termos de valores, normas, sempre tendo a organização como uma fonte de identidade e reconhecimento aos membros desta equipe.

A cultura organizacional é definida por NEWSTROM (*apud*, LIMA, SILVA, HOROSTECKI, 2011, p. 02):

[...] é um sistema de leis e normas das organizações, quando em contato com os princípios morais, éticas e culturais dos seus colaboradores propicia o desenvolvimento de um complexo sistema de relações de leis, costumes e valores que dará procedência ao comportamento organizacional, único de cada organização.

Para Chiavenato (2010) o que define a cultura organizacional de cada empresa é a forma com que ela se porta diante de todos os problemas, ou seja, é como ela cumpre o seu papel de agregar e incentivar os funcionários fazendo com que eles se sintam parte de uma só equipe. Sendo assim, a cultura organizacional é um conjunto de crenças, que são adquiridas por valores, atitudes e expectativas onde todos os membros de uma organização possam compartilhar os seus pensamentos e serem aceitos em conjunto.

Quando uma pessoa entra em uma organização é preciso que ela se adeque com o passar do tempo, acrescentando sua cultura e ideias que foram adquiridas em empregos anteriores. Até que essa pessoa se enquadre na cultura da empresa, é como se ela fosse um estranho dentro da organização.

## 2.5 CULTURA ORGANIZACIONAL X CLIMA ORGANIZACIONAL

Segundo Pires e Macedo (2006), é através da cultura organizacional que se constrói as estruturas de uma organização, ou seja, ela apresentará determinados diferenciais que se discrimina de outras organizações. É criado também normas, regras, hábitos e crenças que são aceitas e adotadas por todos que trabalham naquela instituição.

Fatores como designação de funções, a maneira de resolver conflitos, o modo como se tomam decisões e entre outros, fatores que ocorrem no dia-a-dia de uma organização, influenciam para que a cultura fique balançada (HOFSTEDE et al., 1990 *apud* MACHADO, CARVALHO, HEIZMANN, 2012).

A força da cultura de uma organização é baseada, até certo ponto, na homogeneidade entre funcionários e gerentes e na extensão e na intensidade das experiências compartilhadas na organização. Quanto mais a cultura for perpetuada, mais forte ela se torna em decorrência de sua natureza de auto-reforço (HITT, MILLER e COLELLA, 2007, p. 397).

Segundo Valentim (2010), a cultura de uma organização é gerada a partir das concepções e ideias dos gestores, ou seja, o empreendedor é quem cria as normas de sua organização. Mas elas podem se alterar conforme o passar do tempo, quando novos líderes vão sendo incluídos dentro da empresa, agregando com conhecimentos e novas visões de mercado.

Para Moser et al. (2012), uma das maiores preocupações que os empresários apresentam ao se deparar com conflitos é como fazer para evitar um ambiente desagradável e desmotivador, para que clientes externos e internos não tenham uma sobrecarga e sintam o peso desse ambiente desfavorável para o sucesso.

Muitos empresários perdem bons funcionários por não estarem adaptados a trabalhar em métodos que façam com que o cliente interno se sinta bem e importante dentro da organização. Alguns só procuram reconhecer os esforços dos seus funcionários quando os perdem pela concorrência.

O clima organizacional se define a partir da ideia de que o homem vive em ambientes completos e dinâmicos, ou seja, o ambiente organizacional é composto de diversas pessoas que pensam e agem de formas diferentes ou até mesmo iguais gerando diversos resultados e podendo afetar o ambiente organizacional (SOLARTE, 2009).

O maior fator que gera motivação para os funcionários é ter a possibilidade de trabalhar em um ambiente harmonioso, onde não haja concorrências e que as pessoas trabalhem lado a lado para garantir o sucesso da organização, sendo assim, é necessário que os empresários procurem conhecer cada perfil dos colaboradores que compõem o seu time e assim trabalhar com cada um para que eles se sintam agregados à empresa.

Para Gonçalves (1997) (*apud* PÉREZ, 2013), o clima organizacional está direcionado as condições de trabalho que existem em uma organização, onde as mesmas afetam positivamente ou negativamente o desempenho do trabalhador ao realizar a sua função.

O clima organizacional está cada vez mais concentrado ao grau de satisfação dos funcionários de uma organização, ou seja, é necessário que esteja sempre buscando melhorar a forma de tratamento com a equipe, procurando fazer com que os sujeitos se sintam importantes para a organização, reconhecendo o esforço de cada funcionário, objetivando a harmonia entre todos os membros da equipe.

Já a cultura organizacional busca medir a forma com que as pessoas estão comprometidas com o desenvolvimento da organização, cada uma contribui de uma forma, ou seja, com conhecimentos que foram adquiridos com o passar do tempo. As crenças e costumes de cada integrante é um grande diferencial na cultura de uma organização.

## 2.6 A IMPORTÂNCIA DO CLIMA PARA OS FUNCIONÁRIOS

Segundo Oliveira, Carvalho e Rosa (2012), quando existem motivos para que os funcionários se sintam felizes em sua função, como condições de trabalho especiais, reconhecimento no exercício de suas tarefas, satisfação salarial, entre outros, eles irão encontrar uma maneira de retribuir e produzir mais. Ou seja, a motivação é um motor que impulsiona o funcionário a dar o melhor de si para produzir mais e sem fazer esforço algum, pois o principal é se sentir bem realizando as suas tarefas.

Algumas empresas adotam medidas para tornar o trabalho de seus funcionários mais agradável, visando sempre no bem estar e reconhecimento do seu pessoal, pois são eles a chave principal para o sucesso da organização, pois sem o capital humano não existiria a troca de compra e venda de produtos e serviços dos mais diferentes segmentos.

Os seres humanos são muito complexos e passam por mudanças a cada amanhecer, ou seja, na mesma hora que um aumento de salário é um fator motivador, eles mudam de opinião e preferem um reconhecimento. O aumento de salário se torna motivador apenas por um determinado tempo, quanto mais o indivíduo trabalha as suas necessidades e desejos a motivação vai mudando e se tornando cada vez mais difícil encontrar motivações para si(WARMLING, 2010).

Segundo Warmling (2010), se os gestores da organização conseguirem trabalhar os aspectos que motivam os funcionários a aprimorar o seu conhecimento e desenvolver-se dentro da organização, os trabalhadores se sentirão motivados e poderão gerar bons frutos para a empresa, pois a motivação alimenta a produtividade dos trabalhadores.

Pode-se citar como fontes motivadoras para a organização: ação e variedade, diversão, compartilhamento de interesses, escolhas, oportunidade de liderança, integração social e trabalho em equipe, aprendizado e tolerância a erros, sistemas de avaliação, metas e melhorias, valorização [[1]](#footnote-1).

Quando o empreendedor investe em treinamentos e métodos para gerar motivação em sua equipe, ele estará evitando conflitos e concorrência entre os seus colaboradores, ou seja, todos os membros da equipe irão desempenhar a sua função da melhor forma, havendo integração e harmonia entre todos é mais certo o sucesso empresarial.

## 2.7 PROBLEMAS DE UM CLIMA ORGANIZACIONAL RUIM E ESTRATÉGIAS QUE PODEM SER ADOTADAS PARA SUA MELHORIA

Quando se tem um clima onde as pessoas não se comunicam e ficam tentando passar uns pelos limites dos outros, a produção cai, aumenta o índice de doenças, aumenta a desmotivação dos profissionais, aumenta a rotatividade e inúmeras consequências decorrem por existir um ambiente desagradável, onde os seres humanos são reconhecidos apenas quando apresentam resultados para a organização.

Para Forigo et al. (2016), o ambiente de trabalho é bastante prejudicado quando a cultura da empresa afeta negativamente no comportamento da maioria dos funcionários, gerando um clima desmotivador, onde as pessoas não se respeitam e trabalham apenas para ter o seu salário no final do mês. Com isso, um ambiente desagradável faz com que os funcionários fiquem desmotivados e não produzam com tanta frequência.

Com o clima organizacional ruim, os colaboradores vão fazer as suas funções e conforme os dias forem passando eles vão ficando mais desgastados e insatisfeitos com a situação do seu trabalho, para amenizar isso é preciso que o empresário procure métodos de incentivo e agregação aos seus colaboradores, para que se sintam motivados e empenhados em realizar suas tarefas.

Existem diversas formas de perceber a insatisfação dos funcionários no ambiente de trabalho, muitos optam por sair da empresa e buscar na concorrência salários melhores, benefícios, oportunidade de crescimento e até mesmo de exercer a sua função adquirindo mais conhecimento e colocando em prática o que já estudou, pois muitos empresários não dão essa oportunidade. Outros reclamam, muitas vezes não obedecem as regras da organização, roubam bens e denigrem a imagem da empresa onde trabalham (FORIGO, 2016).

Para FERREIRA, 2015, p. 11:

O crescimento profissional, a qualidade de vida, o ambiente adequado, o reconhecimento, o bom relacionamento e a capacitação profissional são aspectos necessários de serem aplicados e analisados nas organizações.

As empresas da atualidade precisam investir em seus funcionários para que eles se sintam satisfeitos em seu ambiente de trabalho, porém para manter os funcionários motivados em um ambiente competitivo exige muito esforço da parte dos empresários, sendo assim ficam como responsabilidade de ambas as partes, tanto empresários, quanto empregados (FERREIRA, 2015).

É importante que os empresários cobrem de seus funcionários um lugar de harmonia, onde exista uma relação interpessoal positiva, uma comunicação clara e objetiva, onde todos possam expor suas ideias e opiniões e não vejam o seu líder apenas como um chefe. Mas é preciso também que o empreendedor, trabalhe isso com os seus funcionários, ou seja, demonstre que ele está lá para ajudar e para trabalhar lado a lado com eles.

1. **METODOLOGIA**

O clima organizacional é um tema muito discutido entre uma grande parte da sociedade, procurando desenvolver o presente trabalho, foi realizada uma pesquisa bibliográfica, com o intuito de um melhor entendimento sobre questões relativas à satisfação dos funcionários quando se trata do clima organizacional e culturale sobre os métodos que os empresários utilizam para tornar o ambiente de trabalho um local descontraído e fazer com que seus funcionários se desenvolvam profissionalmente.

Segundo Andrade (1997) uma pesquisa bibliográfica é aquela desenvolvida como um trabalho, ou seja, é realizada através de uma pesquisa sobre autores que trazem o tema estudado, em livros, artigos, vídeos, entre outros materiais de estudo.

Para isso, foram consultados livros, revistas e artigos publicados em território nacional a partir do ano de 2003 até os dias de hoje, foram coletados dados que trazem definições e informações sobre o tema discutido, contribuindo para uma melhor clareza agregando conteúdo para esse artigo.

1. **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O trabalho pode se tornar penoso por inúmeros fatores, entre eles se destacam, materiais inadequados para a realização das funções, falta de reconhecimento profissional, um clima pesado onde as pessoas não se comunicam ou têm medo de expor as suas opiniões. Além do que, ao invés de liderança existir chefias, que impõem suas ordens exigindo mais do que os funcionários podem oferecer.

A cultura organizacional e o clima organizacional têm um papel influenciador no desempenho de profissionais, conforme foi descrito no artigo, quando existem condições de trabalho que desmotivam os funcionários é necessário que exista um estudo de métodos que possam reverter essa situação.

Os funcionários não estão apenas em busca de melhores condições de trabalho ou aumentos de salários, o que atualmente motiva os profissionais é a forma com que são tratados, priorizando ambientes descontraídos e motivadores, muitos empresários estimulam que os funcionários trabalhem mais e com isso os recompensam com comissões e promoções de salário, porém é necessário tomar cuidado com isso, pois pode reverter a situação e um pode passar por cima do outro.

Quando estamos falando sobre cultura organizacional, pensamos em um lugar que prioriza crenças e regras, ou seja, é importante que todos os funcionários conheçam essas crenças para que possam se manifestar e seguir os padrões que a empresa transmite, ou seja, seguir os padrões que a empresa exige, podendo então agregar novos conhecimentos e culturas que foram adquiridas em empregos anteriores.

Já o clima organizacional traz à tona a lembrança de que quando a cultura de uma empresa é desmotivadora, os empresários não estão abertos a novos conhecimentos e não reconhecem a importância do seu capital humano, isso gera uma desmotivação enorme e um fluxo muito alto de rotatividade.

Pode-se então constatar que para os funcionários se sentirem motivados e desempenhados ao realizar as suas funções, é necessário que os empresários entendam que a personalidade da sua empresa é algo que precisa ser estudado e mudado com o passar do tempo, ficando cada vez mais próximo as exigências do seu capital humano. Ou seja, quando os empresários estão abertos a aceitar críticas e propostas, existe um aumento de comunicação e o ambiente se torna mais agradável ao se laborar.

1. **REFERÊNCIAS**

CAMPOS, F. P; RÉDUA, T. S; ALVARELI, L. V. G. **A influência da cultura organizacional para o desempenho das organizações.** Artigo disponível em <http://publicacoes.fatea.br/index.php/janus/article/viewFile/974/754>. Acessado em 18.09.2017.

CHIAVENATO, I. **Introdução à Teoria Geral da Administração.** 7. ed. rev. e atual.- Rio de Janeiro: Elsevier, 2003. 634 p.

CHIAVENATO, I. **Introdução à teoria geral da Administração.** 7. Ed. Editora Elsevier – Rio de Janeiro, 2004, p. 637.

CHIAVENATO, I. **Administração nos Novos Tempos.** 5. Ed. Editora Elsevier – Rio de Janeiro, 2010, p. 610.

FERREIRA, F. S. DOS. **Fatores que influenciam no clima organizacional de uma equipe de atendimento ao cliente.** 2015. 37 f. MONOGRAFIA (Especialização) – Curso de Pós Graduação em Administração, Faculdade CESUCA, Cachoeirinha, 2015.

FORIGO et al. **Fatores que afetam a satisfação dos funcionários e o clima organizacional.** Disponível em: <http://www.fema.com.br/sitenovo/wp-content/uploads/2016/09/2-Fatores-que-Afetam-a-Satisfa%C3%A7%C3%A3o-dos-Funcion%C3%A1rios-e-o-Clima-Organizacional.pdf> . Acesso em: 26.10.2017.

HITT, M. A; MILLER, C. C; COLELLA, A. **Comportamento Organizacional: Uma abordagem estratégica.**1 ed. Editora LTC - Rio de Janeiro, 2007, p. 463.

LIMA, L. DE; SILVA, L. E. P. DA; HOROSTECKI, M. F. **Cultura Organizacional.**Artigo disponível em <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos11/32914309.pdf>. Acessado em 18.09.2017.

LUZ, Ricardo. **Gestão do Clima Organizacional.** Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006. 350 p.

MACHADO, D. D. P. N; CARVALHO, L. C. DE; HEINZMANN, L. M. **Ambiente favorável ao desenvolvimento e cultura organizacional: integração de duas perspectivas de análise.** Artigo disponível em <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S008021071630259X>. Acessado em 21.10.2017.

MARTINS, M. C. F. DO; OLIVEIRA, B. DE; SILVA, C. F. DA; PEREIRA, K. C; SOUZA, M. R. DE. **Consolidação e validação de uma escala de medida de clima organizacional.** 2004. 13 f. TESE (Doutorado) – Curso de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília, 2004.

MOSER et al. **Impactos da cultura organizacional nas organizações**. Artigo disponível em: <http://www.inovarse.org/sites/default/files/T12\_0567\_2827.pdf>. Acesso em 25.10.2017.

OLIVEIRA, I. J. DE; SOUZA, J. R. S. DOS. **Clima Organizacional: um instrumento de fomento motivacional no ambiente de trabalho.** Artigo disponível em: <http://www.fjav.com.br/revista/Downloads/EdicaoAnoVIIVol7n4/Artigo249\_261.pdf>. Acessado em: 19.10.2017.

OLIVEIRA, D. DE; CARVALHO, R. J; ROSA, A. C. M. **Clima Organizacional: Fator de Satisfação no Trabalho e Resultados Eficazes na Organização.** Artigo disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos12/37116504.pdf>. Acessado em: 26.10.2017.

PÉREZ, A. M. S. **Clima Organizacional em lagestióndel cambio para eldesarrollo de laorganización.** Artigo disponível em <http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v39n2/spu17213.pdf>. Acessado em 21.10.2017.

PIRES, J. C. S. DE; MACÊDO, K. B. **Cultura Organizacional em organizações públicas no Brasil.** 2006. 24 f. TCC (Graduação) – Curso de Administração de Empresas, Universidade Católica de Goiás, Goiás, 2006.

RIZZATTI, G. **Categorias de analise de clima organizacional em Universidades Federais Brasileiras.** 2002. 307 f.TESE (Doutorado) – Pós Graduação em Engenharia da Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2002.

SOLARTE, M. G. **Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una Aproximación Conceptual.** Artigo disponível em <http://revistalenguaje.univalle.edu.co/index.php/cuadernosadmin/article/view/695/708>. Acessado em 21.10.2017.

TORRES, E. F.; OLIVEIRA, J. A. **A influência do clima organizacional no alcance da efetividade organizacional em industrias do setor alimentícios utilizando o modelo ASH.** Artigo disponível em <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/GPR-B2243.pdf>. Acessado em 14.10.2017.

VALENTIM, M. **Gestão, mediação e uso da informática.**São Paulo: Cultura Acadêmica Editora, 2010.

VIEIRA, R. G.**A influência do clima organizacional nas empresas e nas pessoas.** 2004. 11 f. Monografia (Especialização) – Curso de Gestão Estratégica de Recursos Humanos, Instituto Catarinense de Pós-Graduação, Santa Catarina, 2004.

WARMLING, A. C. D. **A importância do clima organizacional para a melhoria da produção e da qualidade dos produtos em uma indústria no ramo de confecções.** Artigo disponível em: <http://www.bib.unesc.net/biblioteca/sumario/000044/00004429.pdf>. Acessado em: 26.10.2017.

WILBERT, A; CRUZ, H. A. DE. **Cultura e Clima organizacional: uma análise na empresa Novo Trigo de Balneário Camboriú/SC.** Artigo disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/45120574.pdf>. Acessado em: 28.10.2017.

**ENDEREÇO DE CORRESPONDÊNCIA**

**Autora orientada:**

Eliza Luiza Da silva

Rua Major Gote-nº1001-centro

(34)3818-2300

Elizaluiza123@gmail.com

**Autora orientadora:**

Cintia Cristina de Moura

Rua Major Gote-nº1001-centro

(34)3818-2300

Cintiacm.moura@gmai.com

**DECLARAÇÃO DE AUTORIZAÇÃO**

Autorizamos a reprodução e divulgação total ou parcial deste trabalho, por qualquer meio convencional ou eletrônico, para fins de estudo e pesquisa, desde que citada a fonte.

Patos de Minas, 27 de novembro de 2017.

.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Eliza Luiza da Silva – autora orientanda

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Cíntia Cristina de Moura – autora orientadora

1. Disponível em: <http://www.bib.unesc.net/biblioteca/sumario/000044/00004429.pdf>. Acessado em 26.10.2017. [↑](#footnote-ref-1)