



UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMIÁRIDO - UFERSA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS E HUMANAS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

PEDRO PAULO GOMES NETO

**CLIMA ORGANIZACIONAL:
UMA ANÁLISE BIBLIOMÉTRICA DA PRODUÇÃO ACADÊMICA
NACIONAL**

MOSSORÓ-RN
2017

PEDRO PAULO GOMES NETO

**CLIMA ORGANIZACIONAL:
UMA ANÁLISE BIBLIOMÉTRICA DA PRODUÇÃO ACADÊMICA
NACIONAL**

Trabalho de conclusão de curso apresentado a Universidade Federal Rural do Semiárido – UFRSA, Departamento de Agrotecnologia e Ciências Sórias – DACS, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientador (a): Prof^a. Dr. Elisabete Stradiotto Siqueira – UFRSA.

MOSSORÓ
2017

© Todos os direitos estão reservados a Universidade Federal Rural do Semi-Árido. O conteúdo desta obra é de inteira responsabilidade do (a) autor (a), sendo o mesmo, passível de sanções administrativas ou penais, caso sejam infringidas as leis que regulamentam a Propriedade Intelectual, respectivamente, Patentes: Lei nº 9.279/1996 e Direitos Autorais: Lei nº 9.610/1998. O conteúdo desta obra tomar-se-á de domínio público após a data de defesa e homologação da sua respectiva ata. A mesma poderá servir de base literária para novas pesquisas, desde que a obra e seu (a) respectivo (a) autor (a) sejam devidamente citados e mencionados os seus créditos bibliográficos.

N469c Neto, Pedro Paulo Gomes.
 CLIMA ORGANIZACIONAL: UMA ANÁLISE BIBLIOMÉTRICA
 DA PRODUÇÃO ACADÊMICA NACIONAL / Pedro Paulo
 Gomes Neto. - 2017.
 54 f. : il.

 Orientador: Elisabete Stradiotto Siqueira .
 Monografia (graduação) - Universidade Federal
 Rural do Semi-árido, Curso de Administração,
 2017.

 1. Clima organizacional. 2. Bibliometria. 3.
 Produção Acadêmica. I. Siqueira , Elisabete
 Stradiotto , orient. II. Título.

O serviço de Geração Automática de Ficha Catalográfica para Trabalhos de Conclusão de Curso (TCC's) foi desenvolvido pelo Instituto de Ciências Matemáticas e de Computação da Universidade de São Paulo (USP) e gentilmente cedido para o Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal Rural do Semi-Árido (SISBI-UFERSA), sendo customizado pela Superintendência de Tecnologia da Informação e Comunicação (SUTIC) sob orientação dos bibliotecários da instituição para ser adaptado às necessidades dos alunos dos Cursos de Graduação e Programas de Pós-Graduação da Universidade.

PEDRO PAULO GOMES NETO

**CLIMA ORGANIZACIONAL: UMA ANÁLISE BIBLIOMÉTRICA DA
PRODUÇÃO ACADÊMICA NACIONAL**

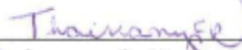
Monografia apresentada à Universidade Federal Rural do
Semi-Árido– UFERSA, Departamento de Agrotecnologia
e Ciências Sociais para a obtenção do título de Bacharel em
Administração.

APROVADA EM: 17/10/2017

BANCA EXAMINADORA



Profª. Dr. Elisabete Stradiotto Siqueira - UFERSA
Presidente



Profª. Dr. Thaiseany de Freitas Rêgo - UFERSA
Primeiro Membro



Profª. Dr. Liana Holanda Nepomuceno Nobre - UFERSA
Segundo Membro

DEDICATORIA

Dedico esse trabalho aos meus Pais, que são meu sustento em todos os sentidos, graças a eles posso chegar onde eu quiser.

AGRADECIMENTOS

Antes de tudo agradecer aos meus pais, Sérgio e Estelita pela infinidade da importância deles na minha vida. Por terem acreditado em mim e me darem todas as condições para chegar onde eu cheguei. Por serem os amores da minha vida e por estarem comigo em todos os momentos. Agradeço aos meus irmãos, Sérgio e Neile que representam grande parte da minha base e são pessoas maravilhosas que sempre me estimularem e me apoiaram, apesar da distância sempre se mostraram presentes e dispostos a me ajudar, principalmente nessa etapa final que exigiu um pouco mais de paciência e atenção.

Agradecer a minha professora e orientadora, Elisabete Stradiotto Siqueira, que me deu todo o suporte e a atenção necessária para vencer essa fase. Por me ajudar e sempre ter muita paciência comigo, obrigado não só pelo que você fez por mim, mas também por me mostrar uma ótima professora e uma pessoa incrível. A professora Thaiseany Freitas que me ajudou muito na consolidação do meu trabalho e sempre se mostrou disponível para compartilhar o conhecimento que eu estivesse precisando.

A Eduardo que foi o primeiro grande amigo que a Universidade me trouxe e até hoje tenho grande orgulho e gratidão por ter conhecido um amigo tão importante e que continua sendo uma pessoa maravilhoso e um amigo único. A Stanley que é um dos meus maiores amigos de infância e um grande parceiro, quero agradecer também a Helayne, uma pessoa única com importância sem medida e Lívia uma amiga indescritível e uma pessoa incrível, irei cultivar uma amizade eterna por todos.

Aos meus amigos Alison, Giorgy e Jeronimo, que me abrigaram nos últimos meses e permitiram assim a conclusão do meu trabalho, mas não só por isso, agradeço pela grande amizade cultivada e por serem loucos e parceiros na medida certa. A Felipe, Tadeu e Rafael que são alguns dos meus melhores amigos de infância que eu sempre carreguei e vou carregar no meu coração. Pelo longo tempo que temos de amizade, pela confiança e por sempre compartilharmos momentos, pensamentos e experiências.

Aos meus amigos que são tantos e com tanta importância que é impossível citar todos, pelas infinitas risadas e por sempre me apoiaram. Obrigado aos meus amigos de infância que apesar da distância e do tempo sempre estiveram ao meu lado e compartilharam comigo experiências e momentos únicos. Agradecer a todas as pessoas que direta e indiretamente me apoiaram e me ajudaram a concluir esse trabalho.

“Do nada, para a escuridão”.
(Neil Young)

RESUMO

O presente trabalho teve como objetivo fazer um estudo bibliométrico sobre a produção de artigos acadêmicos nacionais sobre clima organizacional. A identificação dos periódicos e sua classificação foi obtida na plataforma Sucupira. Foram selecionados 31 artigos de 23 periódicos entre os anos de 2007 e 2017, classificados com Qualis de A2 até B2. O extrato A1 não tinha nenhum periódico nacional. Os resultados indicam que o extrato B2 possui o maior número de periódicos e publicações, sendo o ano de 2011 o possuidor da maior concentração dos artigos. A maior concentração de publicações por Instituição está localizada na UNB, sendo Silvio Roberto Stefano o autor com maior número de coautorias. O autor mais citado nas publicações é Benjamin Schneider e a referência mais usada foi “Construção e validação de uma escala de medida de clima organizacional” de autoria de Maria do Carmo Fernandes Martins. As revistas internacionais se apresentaram como o tipo de referência mais utilizado entre os artigos. As palavras mais relevantes dentro dos artigos são: Relações, satisfação, ambiente, cultura, desempenho, percepção, pessoas, qualidade e desenvolvimento.

Palavras-chave: Clima organizacional, Bibliometria, Produção Acadêmica.

ABSTRACT

The present work had as objective to make a bibliometric study on the production of national academic articles on organizational climate. The identification of the journals and their classification was obtained in the Sucupira platform. We selected 31 articles from 23 journals between 2007 and 2017, classified with Qualis from A2 to B2. The A1 extract had no national newspaper. The results indicate that the B2 extract has the largest number of journals and publications, with 2011 having the highest concentration of articles. The largest concentration of publications per Institution is located in the UNB, with Silvio Roberto Stefano the author with the highest number of co-authorizations. The most cited author in the publications is Benjamin Schneider and the most used reference was "Construction and validation of a scale of measurement of organizational climate" authored by Maria do Carmo Fernandes Martins. The international journals presented themselves as the most used reference type among the articles. The most relevant words within the articles are: Relationships, satisfaction, environment, culture, performance, perception, people, quality and development.

Keywords: Organizational climate, Bibliometrics, Academic production.

LISTA DE FIGURAS E IMAGENS

FIGURA 01: Rede de Instituições.....	36
FIGURA 02: Rede de Coautoria.....	37
IMAGEM 01: Nuvem de Objetivos.....	43
IMAGEM 02: Nuvem de Resumos.....	44
IMAGEM 03: Nuvem de Conclusões.....	45
IMAGEM 04: Nuvem Geral de Palavras.....	46

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1: Publicações entre 2007 e 2017.....	35
GRÁFICO 2: Tipos de Referência.....	41

LISTA DE QUADROS

QUADRO 01: Conceitos de Clima Organizacional.....	21
QUADRO 02: Características de um Clima Organizacional Positivo ou Negativo.....	23
QUADRO 03: Componentes do Modelo de Litwin e Stringer (1968).....	25
QUADRO 04: Componentes do Modelo de Kolb et. al. (1986).....	26
QUADRO 05: Componentes do Modelo de Sbragia (1983).....	26
QUADRO 06: Quantidade de Periódicos e Artigos Seleccionados.....	33
QUADRO 07: Lista de Periódicos Seleccionados.....	34
QUADRO 08: Lista com as Fontes Mais Citadas.....	39
QUADRO 09: Referência por Extrato.....	42
QUADRO 10: Síntese dos Resultados.....	47
QUADRO 11: Conceitos relacionados a Objetivos, Resumos e Conclusões.....	49

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CO Clima Organizacional

IES Instituição de Ensino

IFSULDEMINAS Instituto Federal do Sul de Minas

UMINHO Universidade do Minho

UNB Universidade de Brasília

UNIFOR Universidade de Fortaleza

USP Universidade de São Paulo

PUC-PR Pontifícia Universidade Católica do Paraná

UFPR Universidade Federal do Paraná

UTFPR Universidade Tecnológica Federal do Paraná

UP Universidade Positivo

SÚMARIO

1 INTRODUÇÃO.....	16
1.1 OBJETIVOS DA PESQUISA.....	17
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	18
2.1 HISTORICO CLIMA ORGANIZACIONAL.....	18
2.1.1 DEFINIÇÃO DE CLIMA ORGANIZACIONAL.....	19
2.1.2 CLIMA FAVORÁVEL E CLIMA DESFAVORÁVEL.....	21
2.1.3 PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL.....	23
2.2 BIBLIOMETRIA.....	27
2.2.1 AS TRÊS LEIS DA BIBLIOMETRIA.....	29
3 METODOLOGIA.....	31
4 APRESENTAÇÃO E ANALISE DOS RESULTADOS.....	33
4.1 PERIODICOS E PUBLICAÇÕES.....	33
4.2 EVOLUÇÃO DAS PUBLICAÇÕES.....	34
4.3 REDE DE INSTITUIÇÕES.....	35
4.4 REDE DE AUTORES.....	37
4.5 AUTORES CITADOS.....	38
4.6 REFERÊNCIAS CITADAS.....	39
4.7 TIPOS DE REFERÊNCIAS.....	40
4.8 REFERÊNCIAS POR EXTRATO.....	41
4.9 FREQUÊNCIA DE PALAVRAS NOS OBJETIVOS.....	42
4.10 FREQUÊNCIA DE PALVRAS NOS RESUMOS.....	43
4.11 FREQUÊNCIA DE PALAVRAS NAS CONCLUSÕES.....	45
4.12 FREQUÊNCIA GERAL DE PALAVRAS.....	46
5 CONCLUSÕES.....	50
REFERÊNCIAS.....	52

1 INTRODUÇÃO

O mercado, por efeitos da globalização, apresenta um dinamismo crescente e seu alto nível de complexidade exige mudanças e inovação constante por parte das organizações. Esse cenário cria para as empresas a necessidade de monitorar constantemente situações que podem determinar sua permanência no mercado. Neste contexto, se torna importante avaliar não só fatores externos, mas também fatores internos que podem afetar a competitividade da empresa.

Ao fazer a análise do ambiente interno as empresas precisam levar em consideração as pessoas que a compõem, por se tratar de um recurso vital, os funcionários precisam de constante avaliação para determinar o seu desempenho. Souza e Ronchetti (2013) afirmam que o crescimento da organização é alcançado por esforços e competências dos colaboradores, com isso a organização deve proporcionar meios para o capital humano gerar valor. Alguns fatores diretamente ligados ao ambiente interno podem definir e alterar as condições de vida e trabalho dos funcionários, comprometendo o desempenho e reduzindo os ganhos da organização.

Da necessidade de monitorar, gerir, avaliar e determinar os fatores relacionados ao ambiente de trabalho, surge vários estudos e pesquisas relacionados a satisfação, bem-estar, qualidade do ambiente de trabalho e relações nas organizações. O clima organizacional então aparece como área de estudo voltada para o entendimento do ambiente e das relações internas das empresas, visando compreender fatores que afetam o clima e posteriormente o desempenho dos funcionários das empresas. Assim para entender como ocorrem essas relações e como ela afetam o ambiente, é preciso compreender diversos mecanismos e características próprias de cada empresa, definindo assim que nenhuma empresa possui um clima igual a outra.

Para tanto, as empresas podem adotar as pesquisas de clima organizacional, com o objetivo de determinar o clima interno de suas empresas. Nakata et al. (2009) considera a pesquisa de clima uma ferramenta útil para apurar as percepções que a pessoa tem sobre a realidade em um determinado momento. Tal pesquisa objetiva mapear o ambiente interno e deve possuir uma estrutura distinta para cada empresa, dado as características únicas de cada organização, contudo, para a efetiva aplicação de uma pesquisa de clima é necessário um comprometimento de todos os colaboradores, em especial da gerência.

O fator humano, portanto, é a chave para os estudos e pesquisas de clima, diante de tudo isso se torna pertinente conhecer a extensão da literatura sobre o tema, levando ao objetivo desse trabalho que trata-se de um estudo bibliométrico.

Objetivos da Pesquisa

1.1 Objetivos gerais

Realizar um estudo bibliométrico, por meio do levantamento da produção acadêmica sobre clima organizacional, publicado em periódicos nacionais entre os anos de 2007 e 2017, avaliados pelo Qualis, com extratos de A1 a B2.

1.2 Objetivos específicos

- Identificar os periódicos nacionais com publicação sobre clima organizacional, com Qualis de A1 até B2, publicados entre 2007 e 2017.
- Determinar as referências bibliográficas mais relevantes para o tema do clima organizacional, a partir de sua frequência.
- Apresentar os autores mais relevantes dentre os artigos coletados e definir sua importância para a temática.
- Determinar as Instituições de ensino mais relevantes destacando sua importância para o tema pesquisado.
- Identificar as interfaces conceituais existentes na discussão do tema.
- Verificar a frequência de palavras relacionadas aos: Resumos, objetivos e conclusões de cada artigo.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 HISTÓRICO CLIMA ORGANIZACIONAL

Atualmente as organizações se encontram em um contexto cada vez mais dinâmico e complexo, diante disso, é evidente a necessidade de atender as exigências tanto do mercado quanto da própria organização. No ambiente corporativo existem vários fatores que podem auxiliar a organização no alcance de metas e objetivos, os funcionários são um desses fatores. Diante disso, a satisfação dos membros da organização influencia diretamente o bem-estar da empresa, assim se torna necessário estudos sobre clima organizacional para entender quais questões estão relacionados a satisfação e motivação do funcionário (CAMPOS; SOUZA, 2011).

Para Gomes e Menezes (2010), o clima organizacional começou a ganhar definições mais claras a partir da década 30, mas apenas na década de 70 ocorreu de fato uma diferenciação entre clima e cultura organizacional. Na década de 20 foram feitos os primeiros estudos sobre clima, com destaque para Elton Mayo, fundador da Escola de Relações Humanas e o experimento de Hawthorne, que tinha como finalidade medir a eficiência dos funcionários diante da intensidade da luz, o experimento possuía 4 fases e demonstrou que a produtividade dependia mais de fatores emocionais do que fatores racionais, isso gerou um novo pensamento sobre a influência do clima na produtividade da empresa. (FRANK; KAUL, 1978 apud BALTHASAR, 2014).

Rizzatti (2002) contudo, afirma que apesar das definições de clima organizacional ficarem claras apenas da década de 70, desde a década anterior estudos sobre essa temática vinham sendo feitos nos Estados Unidos, e que Forehand e Gilmer (1964) foram os primeiros a comentar sobre o tema, utilizando-se de estudos comportamentais e mensuração do clima organizacional. Posteriormente Litwin e Stinger (1968) aproveitaram os estudos anteriores e realizaram vários experimentos, que apresentaram resultados diferentes em termos de satisfação e desempenho, levando a crer que o clima organizacional pode ser criado de diferentes formas (SILVEIRA, 2007).

Gomes e Menezes (2010) afirmam que Schneider no ano de 1975 comentava sobre a dificuldade de se fazer uma pesquisa de clima. As características de cada organização e os objetivos específicos de cada pesquisa tornam a investigação muito mais complexa e de difícil definição, assim a conceituação do tema depende da estrutura de cada organização e das características culturais inerentes a elas, que impactam diretamente na percepção que os funcionários tem da empresa.

Existe uma evolução da compreensão e da aplicação das pesquisas de clima organizacional nas empresas, mas como Gomes e Menezes (2010) afirmaram que faz apenas algumas décadas que o clima foi visto de forma isolada e deixou de ser confundido com cultura. Como indicado apenas por volta dos anos 70 o clima organizacional de fato foi ganhando definições mais concretas, mas isso não define a área de estudos. O clima é influenciado por vários fatores e tem seus modelos alterados e atualizados constantemente com o passar das décadas.

2.1.1 DEFINIÇÃO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

O clima organizacional contempla diversas definições, diante disso alguns autores que trabalham e estudam esse tema serão citados a seguir, através de um levantamento simples.

Para Tachizawa, Ferreira e Fortuna (2006) o clima organizacional é o grau de satisfação que os membros da empresa externalizam e que é influenciado pelo nível de motivação dos colaboradores.

É o ambiente interno em que convivem os membros da organização, estando, portanto, relacionados com o seu grau de motivação e satisfação. É influenciado pelo conjunto de crenças e valores que regem as relações entre as pessoas, determinando o que é “bom” ou “ruim” para elas e para a organização como um todo. Assim, o clima organizacional é favorável quando possibilita a satisfação das necessidades pessoais, e desfavorável quando frustra essas necessidades (TACHIZAWA; FERREIRA; FORTUNA, 2006, p. 239).

Chiavenato (2008) tem uma visão similar ao afirmar que o clima organizacional é constituído pelo meio interno, ou seja, cada organização tem uma atmosfera única. Isso está relacionado com moral, satisfação e motivação, podendo ser positivo ou negativo, quente e frio, satisfatório ou insatisfatório, dependendo da subjetividade de cada membro.

Rizzatti (2002) acrescenta ao considerar o clima organizacional como sendo uma forma de descrever as percepções individuais dos membros da organização, conseguindo reduzir numerosas percepções em um pequeno grupo, dessa forma é possível entender como os sistemas sociais funcionam e como se pode influencia-los e muda-los, com isso então, adquirimos maneiras de lidar com um clima deficiente.

O clima organizacional pode ser considerado um conjunto de características que descrevem os membros de uma instituição, levando em consideração diversos fatores, valores ou atitudes que afetam as relações interpessoais e que moldam as percepções do ambiente e que mudam de acordo com os níveis de satisfação dos colaboradores e dos líderes da organização (SILVEIRA, 2007).

Para Vieira (2014) o clima organizacional é uma ferramenta que traz diagnósticos e informações sobre a satisfação dos colaboradores nas diversas áreas e interesses que os formam, procurando estabelecer base para a melhoria e desenvolvimento organizacional. O autor ainda fala que o clima pode ser melhorado focando nas bases do problema, através da obtenção de informações que apontam também os pontos fortes da empresa. Coda (1998 apud FISCHER, 2009) afirma que o clima organizacional se trata de tudo aquilo que os membros da organização acreditam que exista e que acontece no ambiente, ou seja, a visão ou ideias que as pessoas possuem das características vigentes.

Segundo Sanches e Castro (2015) existem diversas variáveis que influenciam no comportamento do funcionário, no caso, a percepção do ambiente é responsável por uma dessas variáveis que pode ser chamado de clima organizacional. O clima de uma organização pode ser definido como um estado momentâneo da empresa, que pode ser alterado a partir de ações e decisões, gerando reações positivas ou negativas por parte dos funcionários, podendo assim mudar o clima da organização e criar novas expectativas que mudam a forma como os indivíduos veem o ambiente interno e a organização como um todo (OLIVEIRA; MORAES, 1999 apud PEREIRA; PEREIRA, 2014).

Aléssio et al. (2009, p. 99) afirmam que “As organizações estruturam-se para atender com eficiência às necessidades de seus clientes, dentro do conjunto de seus serviços, considerando as características do mercado, de seus concorrentes e fornecedores. A forma como

se organizam reflete-se em seus colaboradores, em suas crenças, valores. O relacionamento das instituições organizadas com as pessoas que a estruturam e dos relacionamentos das pessoas entre si, forma o Clima Organizacional”.

Quadro 1. Conceitos de clima organizacional

Autor	Foco do conceito
1-Gerson Rizzatti (2002)	Grupos, sistemas sociais, percepção individual
2-Takeshy Tachizawa, Victor Ferreira, Antonio Fortuna (2006)	Ambiente, relação entre as pessoas, motivação e satisfação
3-Janete Silveira (2007)	Característica dos membros, relações interpessoais, percepção do ambiente
4-Idaberto Chiavenato (2008)	Meio interno, subjetividade de cada membro, ambiente único
5-André Fischer (2009)	Visão dos membros, ambiente, ideias
6-Simone Aléssio (2009)	Relação entre membros, relação entre membro e empresa
7-Renato Moraes, Marco Oliveira (2014)	Mudança do ambiente, ações e decisões
8-Shirley Vieira (2014)	Melhoria e desenvolvimento organizacional, satisfação
9-João Sanches, André Castro (2015)	Comportamento do funcionário, percepção do ambiente

Fonte: Própria (2017).

Fica claro que na visão dos autores o ambiente é um dos fatores mais relevantes para o clima organizacional, assim como questões relacionadas as interações sociais e as percepções individuais, Rizzatti (2002) e Vieira (2014) são os únicos autores que não fazem uso do termo “ambiente” diretamente. O que se pode perceber com relação ao clima organizacional é que ele incorpora relações humanas, na medida que os colaboradores da organização são influenciados por mudanças do ambiente, tanto interno quanto externo. Essas mudanças acontecem e alteram o clima da empresa positivamente ou negativamente, gerando um grau de satisfação que influencia a motivação do colaborador.

2.1.2 CLIMA FAVORÁVEL E CLIMA DESFAVORÁVEL

Os vários fatores que influenciam o clima da organização geram consequências que podem ser positivas ou negativa para todos, isso pode ser percebido pelos danos causados por

um clima negativo. Empresas com um clima negativo possuem maior rotatividade, menos comprometimento, mais conflitos internos, redução da produtividade, baixo nível de qualidade e outros diversos fatores que levam a organização a reduzir seus ganhos (SANCHES; CASTRO, 2015).

Luz (2003) diz que a motivação para fazer algo está associada ao clima da organização e fatores como: felicidade, confiança, participação e proatividade mostram que ações positivas estão sendo tomadas, confirmando assim um clima organizacional bom. O autor também fala que um ambiente positivo estimula o funcionário a falar bem e gostar cada vez mais do ambiente de trabalho, indicando e fazendo relatos positivos sobre a empresa e o ambiente de trabalho.

Vieira (2014) reforça o pensamento de Luz (2003) ao dizer que um clima organizacional positivo proporciona resultados positivos tanto na dimensão quantitativa como na qualitativa e afirma que o clima deve ser tratado como estratégia de gestão, sendo levado ao patamar de diferencial competitivo e deve ser um foco das empresas. O autor ainda leva em consideração que o clima organizacional negativo é a raiz de diversos problemas, como: desmotivação, falta de compromisso, ausência de transparência, problemas de comportamento e vários outros, gerando muitas vezes custos invisíveis para a organização.

Esses fatores positivos e negativos de acordo com Silveira (2007) estão ligados ao grau de satisfação e motivação.

Percebe-se que o clima é o reflexo dos aspectos positivos e negativos da organização, e está intimamente ligado ao grau de motivação e satisfação dos seus integrantes. Portanto, afeta diretamente o ambiente e as relações internas entre os funcionários podendo ser bom ou ruim o clima organizacional, conforme o grau de motivação existente entre as pessoas (SILVEIRA, 2007, p. 11).

Ferreira (2015) segue o mesmo pensamento ao afirmar que os colaboradores são um reflexo dos fatores que os afetam, que podem ser fatores positivos ou negativos, influenciando diretamente no clima organizacional. O autor afirma que um grupo de funcionários, que podem contar com o apoio de todos, gera um clima positivo, em contrapartida um clima insatisfatório ou negativo pode prejudicar a visão da empresa no mercado, por isso os líderes devem procurar constantemente medidas que motivem e estimulem os funcionários.

Oliveira et al. (2012) complementa o pensamento ao afirmar que a posição individual de cada funcionário pode ou não influenciar o ambiente de trabalho, devendo ser verificado de modo grupal e individual o que influencia no grau de satisfação. O quadro 2 traz as características de um CO negativo e positivo, esse último traz melhorias em aspectos como liderança, motivação e bem-estar dos funcionários, esses e outros fatores devem ser levados em conta para ter um ambiente saudável e bem estruturado, contudo, um CO negativo acarreta um gama de problemas como: conflitos, insatisfação, baixo autoestima e gera um estado de frustração e infelicidade para o colaborador (BEZERRA, 2011).

Quadro 2. Características de um clima organizacional positivo ou negativo

Clima Organizacional Positivo	Clima Organizacional Negativo
✓ Falar bem da organização ✓ Gosto pelo ambiente de trabalho ✓ Equipe motivada ✓ Clima de satisfação ✓ Desempenho crescente ✓ Bem-estar ✓ Ambiente saudável ✓ Maior interação ✓ Apoio mutuo ✓ Maior competitividade ✓ Mais foco ✓ Apoio da Liderança	✓ Maior rotatividade ✓ Menor comprometimento ✓ Conflitos internos ✓ Redução da Produtividade ✓ Desmotivação ✓ Insatisfação ✓ Falta de transparência ✓ Problemas comportamentais ✓ Frustração ✓ Baixa autoestima

Fonte: Própria (2017).

É importante entender como está o clima dentro da organização, assim como os fatores que geram aquele clima e a maneira como os funcionários lidam com ele. Bispo (2006) considera que os usos de pesquisas sobre o clima da empresa podem auxiliar na descoberta e análise desses fatores relativos ao ambiente interno, gerando melhorias de produtividade e qualidade para a empresa.

2.1.3 PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nakata (2009) considera que em um contexto de mercado, cada vez mais competitivo e complexo, é necessário que as empresas e seus membros tenham seus objetivos alinhados, para promover essa união a organização deve adotar o uso de ferramentas que permitam o alcance desses objetivos. Campos e Souza (2011) seguem com um pensamento similar ao afirmar que

para a empresa obter resultados relevantes é preciso que a área de recursos humanos saiba mensurar o ambiente e as ações, e a pesquisa de clima organizacional é uma ferramenta útil para alcançar esse objetivo.

A pesquisa de clima organizacional tem a finalidade de analisar como está o ambiente interno da organização e quais são seus pontos positivos e negativos. Nas pesquisas de CO devem ser avaliadas as relações entre os membros da organização, a relação da organização com seus membros, o impacto das decisões, satisfação e motivação (VELOSO et al., 2007).

Burgueño (2014) considera que para executar uma pesquisa de clima é necessário conhecer os fatores externos e internos, uma vez que questões como problemas pessoais e de família influenciam no comportamento dos colaboradores e consequentemente no desempenho da organização. O autor prossegue afirmando que quando bem executada a pesquisa de clima pode prever problemas futuros, possibilitando a prevenção através de mudanças antecipadas.

Contudo Périco (2005) afirma que quando as medidas adequadas não são tomadas a pesquisa pode gerar diversas desvantagens, criando assim uma situação oposta a esperada. A falta de visão relevante com relação à pesquisa e a descrença dos funcionários são algumas dessas desvantagens, a pesquisa também gera uma grande expectativa que tende a ser quebrada nessa situação, originando um clima de insatisfação e desconfiança na organização.

Com o objetivo de melhorar o ambiente interno e gerar um bem-estar o clima organizacional pode ser considerado uma estratégia, e ao ser investigado é possível determinar quais ações devem ser tomadas para a melhoria do ambiente, de fato, conscientizar os colaboradores de que a pesquisa de clima é importante para a melhoria interna é o primeiro passo (LUZ, 2003).

Silva (2012) considera que a pesquisa de clima tem a finalidade de investigar e analisar qual a percepção que os membros, sejam eles gestores ou equipe, tem da organização, permitindo com isso, medir e avaliar o nível de comprometimento e envolvimento que as pessoas têm com os objetivos da organização. A percepção é determinada por fatores socioambientais e fatores individuais, indicando a visão que cada pessoa tem de bem-estar, refletindo assim a ideia que eles têm de qualidade de vida (NAHAS et al., 2009).

A avaliação da percepção pode ser realizada por duas formas e por dois níveis de responsabilidade, a primeira se trata da avaliação setorial: a responsabilidade é de cada gestor de setor, onde deverá ouvir cada membro de sua equipe, diagnosticando o grau de motivação de cada um e a necessária intervenção; a segunda, avaliação corporativa ou Institucional: cabe ao setor de RH a competência da avaliação institucional, ouvir os funcionários e assegurar um bom ambiente de trabalho para que os mesmos se sintam satisfeitos na realização de suas atividades (BEGNAMI; ZORZO, 2013, p. 44).

A pesquisa de CO deve ser bem planejada, utilizando um modelo de pesquisa adequado atendendo melhor o perfil da empresa, bem como deve ser avaliado de forma abrangente contemplando todos os fatores que impactam no clima do ambiente, além de fornecer feedback constante tanto para os participantes quanto para todos os outros interessados, com a intenção de manter um nível de melhoria constante e para demonstrar a veracidade da pesquisa (OTAVIANO, 2009).

Existe hoje diversos modelos de estudo do clima organizacional, que possuem fatores, características, categorias e significados diferentes, a maioria dos autores usa um modelo básico de estruturação da sua pesquisa que pode ser dividido em duas partes simples, uma que contém os fatores conhecidos e já aceitos na literatura, e na parte seguinte ele insere os fatores por ele criados (RIZZATTI, 2002).

Bispo (2006) considera que baseado em trabalhos acadêmicos de autores como Luz (2001), Rizzatti (2002) e Pereira (2003), é possível indicar que existem três principais modelos de pesquisa de clima: modelo de Litwin e Stringer (1968), modelo de Kolb (1986) e modelo de Sbragia (1983). Embora esses sejam os mais utilizados existem outros menos genéricos e desenvolvidos para situações e organizações específicas. Com base nisso Bispo (2006) expõe esses três modelos de clima, de acordo com os quadros a seguir:

Litwin e Stringer (1968) utilizaram um modelo de pesquisa de clima formado por nove indicadores, sendo eles:

Quadro 3. Componentes do modelo de Litwin e Stringer (1968)

Indicadores	Descrição
Estrutura	A percepção com relação as restrições dentro do ambiente de trabalho: regulamentos, controles, regras e outras limitações.
Responsabilidade	Relacionado a autonomia na tomada de decisões e de não dependência na pratica das funções.

Desafio	Sensação de risco na execução das funções e na tomada de decisão.
Recompensa	Sentimento de ser recompensado por um trabalho bem forte, ênfase em reforços positivos e retornos apropriados e desejados.
Relacionamento	Relações boas entre os colegas de trabalho e uma busca por ajuda mútua.
Cooperação	Sentimento de ajuda e trabalho conjunto, vindo dos níveis mais altos e mais baixos da organização.
Conflito	Aceitação de percepções e opiniões diferentes e gestão de conflitos.
Identidade	Sensação de fazer parte do todo, de ser membro de uma equipe, ser valioso para ela e estar alinhado com os objetivos da empresa.
Padrões	Nível de burocrático da organização.

Fonte: Adaptado de Bispo (2006).

O modelo de Kolb et al. (1986) é formado por sete indicadores, além dos já citados, responsabilidades, padrões e recompensas, pode-se citar:

Quadro 4. Componentes do modelo de Kolb et al. (1986)

Indicadores	Descrição
Conformismo	Clareza de que existem muitas influências externas que impactam a organização, que os obrigam a trabalhar e agir de formas diferentes, fazendo-os se modelar constantemente.
Clareza Organizacional	Sentimento de que as coisas são bem organizadas e os objetivos e metas da organização estão bem definidos e claros.
Calor e Apoio	O sentimento de que existe apoio mútuo e que os membros da organização são amigos e bons companheiros.
Liderança	Nível de aceitação e de capacidade dos membros da organização de aceitarem os objetivos dos líderes.

Fonte: Adaptado de Bispo (2006).

Sbragia (1983) fez um estudo de clima em uma instituição de pesquisa, nesse estudo além dos indicadores já citados existem mais alguns que geram um total de vinte indicadores:

Quadro 5. Componentes do modelo de Sbragia (1983)

Indicadores	Descrição
Estado de tensão	Descreve o quanto as ações de uma pessoa são determinadas por raciocínio lógico e não emoções.
Ênfase na participação	Foca no nível de participação e o quanto as ideias e sugestões são aceitas.
Proximidade da supervisão	O nível de liberdade e o quanto a gerência dá de autonomia para os membros da empresa trabalharem de forma desburocratizada.
Consideração Humana	Diz respeito ao nível de tratamento humano e a atenção que recebem.

Autonomia Presente	O quanto é percebido em relação a liberdade de tomada de decisão e sensação de ser seu próprio chefe.
Prestígio Obtido	Relacionado a imagem que as pessoas tem de você como membro da organização.
Tolerância Existente	Nível de tolerância em relação aos erros cometidos.
Clareza Percebida	Grau de conhecimento em relação a assuntos que dizem respeito a sua melhoria e progresso.
Justiça Predominante	O que é levado em conta na tomada de decisão, as habilidades e desempenhos.
Condições de Progresso	Grau de cobertura e estímulo da empresa para promover um crescimento na carreira dos membros da organização.
Apoio Logístico Proporcionado	Descreve o quanto a organização fornece condições de trabalho e como ela facilita o trabalho de seus membros.
Reconhecimento proporcionado	Descreve o quanto o esforço pessoal é reconhecido e o quanto a organização valoriza um desempenho acima da média.
Forma de Controle	Descreve o quanto a organização faz uso de dados de controle para auto-orientação e solução de problemas.

Fonte: Adaptado de Bispo (2006).

Comparando os três modelos de pesquisa de clima citados acima pode-se perceber que o modelo de Sbragia (1983) é o mais abrangente, cobrindo, assim, quase todos os aspectos pesquisados em todos os três modelos.

Entender os fatores que influenciam o clima de uma organização é um desafio constante, contudo estudos sobre clima organizacional atualmente se tornaram de extrema importância, culturas e valores diferentes podem gerar as mais diversas situações, mudando assim a postura da organização, melhorando as relações, criando novas oportunidades, gerando desenvolvimento e sucesso organizacional (SILVEIRA, 2007).

2.2 BIBLIOMETRIA

Medeiros et al. (2015, p. 97) afirmam que:

Os congressos e revistas científicas são os canais midiáticos mais adequados e rápidos utilizados para publicar pesquisas de reconhecido valor para a sociedade acadêmica. Visto que a avaliação da importância dessas publicações para uma determinada pesquisa não é uma tarefa fácil, existe, há algumas décadas, na comunidade acadêmica, a preocupação acerca da mensuração do valor científico de publicações enquanto referências bibliográficas. Tal interesse deu origem à Bibliometria.

O conhecimento científico que também pode ser chamado de informação científica é um técnica quantitativa e estatística utilizada para descrever aspectos da literatura e de outros meios de comunicação. A bibliometria surge como uma necessidade de se medir e avaliar as atividades e produções científicas, e foi inicialmente conhecida como “bibliografia estatística”, sendo Otlet em 1934 a criar o termo “Bibliometria”, contudo, foi Pritchard, um bibliotecário, que popularizou o termo em 1969 (ARAÚJO, 2006).

Alvarado (2007) discorda de Araújo (2006) ao descrever Pritchard (1969) como o primeiro a utilizar o termo “bibliometria” e não Otlet (1934) que na verdade havia criado o termo francês “bibliometrie”, o autor prossegue afirmando que as “metrias” estavam em uso desde antes de 1969 em áreas como biologia e ciências sociais e que Otlet (1934) criou os primeiros indicadores bibliométricos que estabeleceram as bases da bibliometria.

A cientometria foi outro termo que surgiu em 1969 e foi criado por Price e tem como objetivo fazer pesquisas quantitativas de todas as coisas relacionadas com ciência ou que levam esse termo, já em 1987 surge outro termo que seria a infometria que junto a bibliometria e a cientometria foi adotado pela federação internacional de documentação para indicar atividades métricas relacionadas a informação, seu objetivo era medir quantitativamente as atividades de informação científicas e técnicas (PINHEIRO; SILVA, 2008).

Vanti (2002) afirma que com o advento da internet e seu uso para estudos quantitativos em redes eletrônicas, surge a Webometria que tem como propósito analisar a World Wide Web com a finalidade de obter informações da rede, como: acessos, hiperlinks e padrões de uso, além disso medições referentes a frequência de distribuição das páginas, presença de um determinado país ou instituição e muitas outras podem ser feitas na web.

A base da bibliometria é a comunicação científica e os dois não podem trabalhar individualmente, embora a comunicação científica possa trabalhar sem a bibliometria, através de evolução e estudo constantes podem promover uma melhoria cada vez maior dessa área, estudar bibliometria exige conhecimentos teóricos de matemática, história, ciências sociais, estatística e várias outras áreas, que quando combinadas geram a ciência da informação (PINHEIRO; SILVA, 2008).

Medeiros et al. (2015) explica que a análise bibliométrica é feita a partir de dados que tem origem na revisão sistêmica, primeiramente são avaliadas as publicações de maneira quantitativa, em seguida os dados são separados em componentes fundamentais gerando os indicadores bibliométricos. O autor prossegue afirmando que, cada pesquisa de bibliometria começa com a seleção dos indicadores apropriados para os objetivos, que podem ser vistos como unidades de medida para o tratamento dos dados, dentre os mais importantes indicadores temos o do artigo, do periódico, dos autores, entre outros.

A bibliometria pode ser definida de maneira clara como um conjunto de leis e princípios aplicados a métodos estatísticos e matemáticos com o objetivo de fazer um mapeamento da produção científica de periódicos, adotando as leis de Lotka, Bradford e Zipf, que lidam com a distribuição e recenseamento de documentos científicos que possuem propriedades similares (CAFÉ; BRASCHER, 2008).

Café e Brascher (2008) prosseguem ao afirmar que para que se possam recolher documentos científicos que contenham propriedades similares, é essencial a padronização da descrição física e de conteúdo desses documentos. Uma organização padronizada da informação em bases de dados proporciona a recuperação de itens relevantes que revelarão uma distribuição mais próxima da realidade e, conseqüentemente, a verificação adequada dos conceitos de núcleo e dispersão.

2.2.1 AS TRÊS LEIS BIBLIOMÉTRICAS

Araújo (2006) afirma que a bibliometria é desenvolvida a partir da elaboração de três leis empíricas sobre o comportamento da literatura, entre os mais importantes marcos estão a lei da dispersão do conhecimento científico de Bradford, método de medição da produtividade de cientistas de Lotka e o modelo de distribuição e frequência de palavras em um texto de Zipf.

De acordo com Vanti (2002) essas três leis podem ser sintetizadas a grosso modo da seguinte forma:

A Lei de Lotka, ou Lei do Quadrado Inverso, aponta para a medição da produtividade dos autores, mediante um modelo de distribuição tamanho-frequência dos diversos autores em um conjunto de documentos. A Lei de Zipf, também conhecida como Lei do Mínimo Esforço, consiste em medir a frequência do aparecimento das palavras em vários textos, gerando uma lista ordenada de termos de uma determinada disciplina ou assunto. Já a Lei de Bradford, ou Lei de Dispersão, permite, mediante a medição da

produtividade das revistas, estabelecer o núcleo e as áreas de dispersão sobre um determinado assunto em um mesmo conjunto de revistas (VANTI, 2002, p. 153).

A primeira lei foi formulada por Lokta em 1926 e está relacionada a produtividade dos autores e usa a lógica básica de que alguns autores publicam muito conteúdo relevante e que muitos autores publicam pouco conteúdo relevante, ou seja, a relação entre o número de autores e de artigos publicados segue a lei do quadrado do inverso, sua aplicação pode ser vista na avaliação da produtividade de pesquisadores, na solidez de uma área científica ou mesmo na identificação de centros de pesquisa mais desenvolvidos (GUEDES; BORSCHIVER, 2012).

A lei de Bradford foi criada em 1934, fruto de uma série de estudos que culminaram na criação da lei de dispersão, estudando os artigos com relação a proximidade ou afastamento, essa lei tinha o objetivo de analisar a extensão ou frequência com que um artigo científico específico estaria presente em um periódico destinado a outros assuntos (ARAÚJO, 2006).

Segundo Andrade (2012) a lei de Bradford propõe que um número reduzido de periódicos produz uma quantidade concentrada de artigos referentes a determinado assunto, contudo, em muitos periódicos podem existir artigos com esse mesmo assunto só que com menor frequência, o autor complementa ao afirmar que por ser uma lei empírica, a lei de Bradford veio passando por mudanças e aperfeiçoamentos ao longo do tempo proveniente de outros cientistas.

Zipf é o autor da lei da “frequência de palavras” ou “princípio do menor esforço” e foi idealizada em 1949, com pesquisas referentes a frequência relativa das palavras na estrutura e desenvolvimento do texto, o autor buscou, por meio de modelos estatísticos, pôr o estudo da linguagem a par das ciências exatas, com isso Zipf criou um conjunto de duas leis uma para palavras de alta frequência e outra para palavras de baixa frequência (ALVARADO, 2007).

A primeira lei de Zipf demonstra que uma mesma palavra é usada diversas vezes no texto e que as palavras mais utilizadas no texto indicam o assunto central ou o assunto que está sendo abordado. Já a segunda lei descreve que em um determinado texto existem várias palavras de baixa frequência que tem a mesma frequência, contudo a lei de Zipf foi reformulada por Booth em 1969, passando a se chamar lei de Zipf e Booth (ANDRADE, 2012).

3 METODOLOGIA

Esta pesquisa é de caráter descritivo quanto aos seus objetivos, o trabalho faz uso de dados quantitativos, à medida que foi feito um levantamento numérico relacionado ao tema de clima organizacional (FONSECA, 2002).

O trabalho é uma análise bibliométrica, com a intenção de fazer um levantamento das características da produção científica relacionada com o tema clima organizacional, por meio de uma pesquisa que foi feita no banco de dados CAPES – Plataforma Sucupira (Qualis). Segundo o site do CAPES (mar/2009) a Qualis é utilizado para "estratificação da qualidade da produção intelectual dos programas de pós-graduação", a qualificação dos artigos e outras produções é feita de forma indireta, através da análise dos veículos de divulgação, nesse caso os periódicos e anais de eventos. A Qualis está dividida em oito extratos sendo eles: A1, A2, B1, B2, B3, B4, B5 e C, sendo A1 o mais alto, seguido pelos demais em ordem decrescente de relevância.

Os periódicos da Qualis selecionados referem-se a área de avaliação “Administração pública e de empresas, ciências contábeis e turismo”, foram considerados apenas os periódicos nacionais e em português publicados entre janeiro de 2007 e dezembro de 2017 com extrato de A1 a B2. O período escolhido, últimos 10 anos, justifica-se pela tentativa de compreender como o tema tem sido tratado recentemente. Os extratos são aqueles que a CAPES considera como melhores qualificados em suas avaliações.

Para o tratamento dos dados será utilizado o programa Microsoft Office 2013 no qual os dados serão reunidos para formação de tabelas, o tratamento mais minucioso do software irá possibilitar a criação de vários modelos de análise, aliado a ele será utilizado o software Nvivo e UCINET.

Posteriormente a coleta de dados foram feitas as seguintes descrições:

a) A lei formulada por Bradford foi utilizada obedecendo o conceito referente a frequência de aparecimento do tema “clima organizacional” nos periódicos coletados, verificando assim o nível de produção de artigos com esse tema dentro dos diversos periódicos

e sua relevância para o tema. A identificação dos periódicos foi feita através da plataforma Sucupira. Na etapa seguinte foi acessado o site de cada revista para identificar aquelas que tratavam do tema. Foram seguidas as restrições da pesquisa e selecionados apenas publicações com o termo “Clima organizacional” contido no título.

b) Com o programa UCINET foram identificados: evolução através dos anos, assim como as redes de IES, autores e coautores, Nível de citação dos autores, identificando assim informações referentes a relevância de determinado autor e sua relação com o tema estudado, isso obtido através da verificação da frequência de seu aparecimento dentro dos artigos, análise das referências mais relevantes utilizando-se da verificação da frequência em todos os artigos coletados. Referências, após a contagem, também foram analisadas observando sua categoria, sendo divididas em 10 diferentes, sendo elas: Revistas Internacionais, Revistas Nacionais, Livros de Metodologia, Livros com Temas Complementares, Livros de Estatística, Livros Específicos, Artigos de Eventos, Dissertação, Tese e TCC. Posteriormente foi verificado os tipos de referências que foram usadas nos artigos e quais os tipos de referência mais usados em cada extrato analisado.

c) Para a análise da lei de Zipf que considera as palavras de maior frequência como tema central do texto, foi utilizado o programa Nvivo e com ele selecionado as 50 palavras mais frequentes, entre Resumos, objetivos e conclusões de cada artigo. Entre as palavras selecionadas foram excluídas aquelas comuns a pesquisas e ao ambiente organizacional, como: pesquisa, análise, estudo, objetivo, verificar, observar, empresa, organização, etc. As palavras selecionadas referem-se aquelas que mais foram evidenciadas no referencial Teórico. Com isso a pesquisa tem como palavras principais: satisfação, ambiente, relações, percepção e pessoas.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

4.1 PERIÓDICOS E PUBLICAÇÕES

Esta etapa tem como objetivo apresentar os resultados obtidos com a pesquisa bibliométrica, feita com o tema: Clima organizacional. Os artigos coletados a partir da plataforma Sucupira, com Qualis de A1 até a B2, foram publicados em revistas brasileiras entre os anos de 2007 e 2017. Dentre as publicações com Qualis A1 nenhuma revista na área de “Administração Pública e de empresas, Ciências Contábeis e Turismo” foi encontrada, consequentemente não foi selecionado nenhum artigo nessa categoria. Como o Qualis A1 é a classificação mais alta entende-se como possuindo os periódicos de maior relevância, no caso, nenhuma revista brasileira de administração alcançou esse patamar no momento.

No total foram selecionados 31 artigos em 307 periódicos nacionais entre A2 e B2, sendo o último extrato com a maior quantidade de periódicos e artigos selecionados. O Quadro 6 apresenta a quantidade de periódicos e artigos em cada extrato, obedecendo os critérios de seleção.

Quadro 6. Quantidade de periódicos e artigos selecionados

Classificação	Periódicos	Artigos
A1	0	0
A2	29	3
B1	138	9
B2	140	19

Fonte: Própria (2017).

Os extratos de A2, B1 e B2 apresentam uma relação inversamente proporcional quando comparado ao número de publicações, quanto menor a classificação do extrato maior será a quantidade de publicações. Cerca de 61,29% dos artigos e 45,6% dos periódicos são do extrato B2, representando a grande maioria dos dados coletados na pesquisa. O extrato A2 possui 9,6% dos artigos e 9,4% dos periódicos da lista, representando a menor parcela do total.

4.2 EVOLUÇÃO DAS PUBLICAÇÕES

O Quadro 7 apresenta a lista com os periódicos que tiveram publicações relacionadas ao tema do clima organizacional, ao todo foram 23 revistas, entre os periódicos a Revista Gestão e Regionalidade se destacar por apresentar 4 publicações, contudo seu extrato é B2 isso indica menores requisitos para publicação nessa revista o que justificaria o número maior de artigos nesse periódico. Contudo, observa-se que não há uma concentração marcante em periódicos que publicam sobre o tema.

Quadro 7. Lista de Periódicos Seleccionados

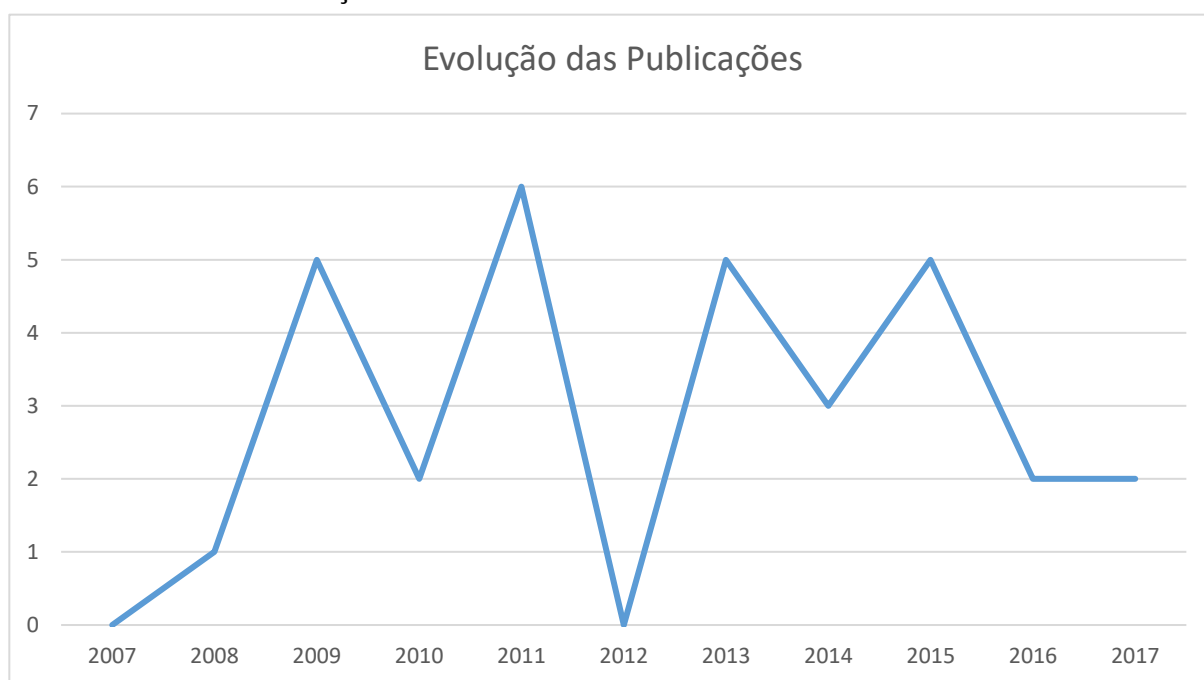
Periódico	Quantidade
Revista Universo Contábil	1
Revista brasileira de administração Pública	1
Revista Ciência e Saúde Coletiva	1
BASE-Revista de Administração e contabilidade da Unisinos	1
Revista Contabilidade, Gestão e Governança	1
Psicologia: Gestão e Produção	1
Psicologia: Teoria e Pesquisa	2
Revista Brasileira de Gestão e Desenvolvimento Regional	1
Revista Brasileira de Orientação Profissional	1
Revista Psicologia: Organizações e Trabalho	2
Avaliação: Revista de Avaliação da Educação Superior	1
Revista Estratégia e Negócios	1
Revista Estudos de Psicologia Campinas	2
Revista Gestão e Regionalidade	4
Revista Eletrônica de Gestão Organizacional	1
Revista Holos	1
Revista Pensar Contábil	1
Revista Ciências Administrativas	1
Revista Científica Hermes	2
Revista de Gestão e Secretariado	1
Revista Gestão Universitária da América Latina	2

Revista Pensamento Contemporânea em Administração	1
Revista Teoria e pratica em Administração	1

Fonte: Própria (2017).

No Gráfico 1 é apresentada a evolução no número de publicações ao longo do período estudado, o ano de 2011 foi o que apresentou o maior número de publicações com um total de 6. Os anos de 2009, 2013 e 2015 possuem 5 publicações cada e os anos de 2007 e 2012 foram os mais baixos não possuindo nenhuma publicação. Pode-se perceber que a bastante oscilação em relação as publicações, isso pode indicar que o tema não é consolidado, se trata de uma área ainda pouco discutida e que carece de mais estudos ou também pode indicar baixo interesse dos pesquisadores sobre o tema.

Gráfico 1. Publicações entre 2007 e 2017



Fonte: Própria (2017).

4.3 REDE DE INSTITUIÇÕES

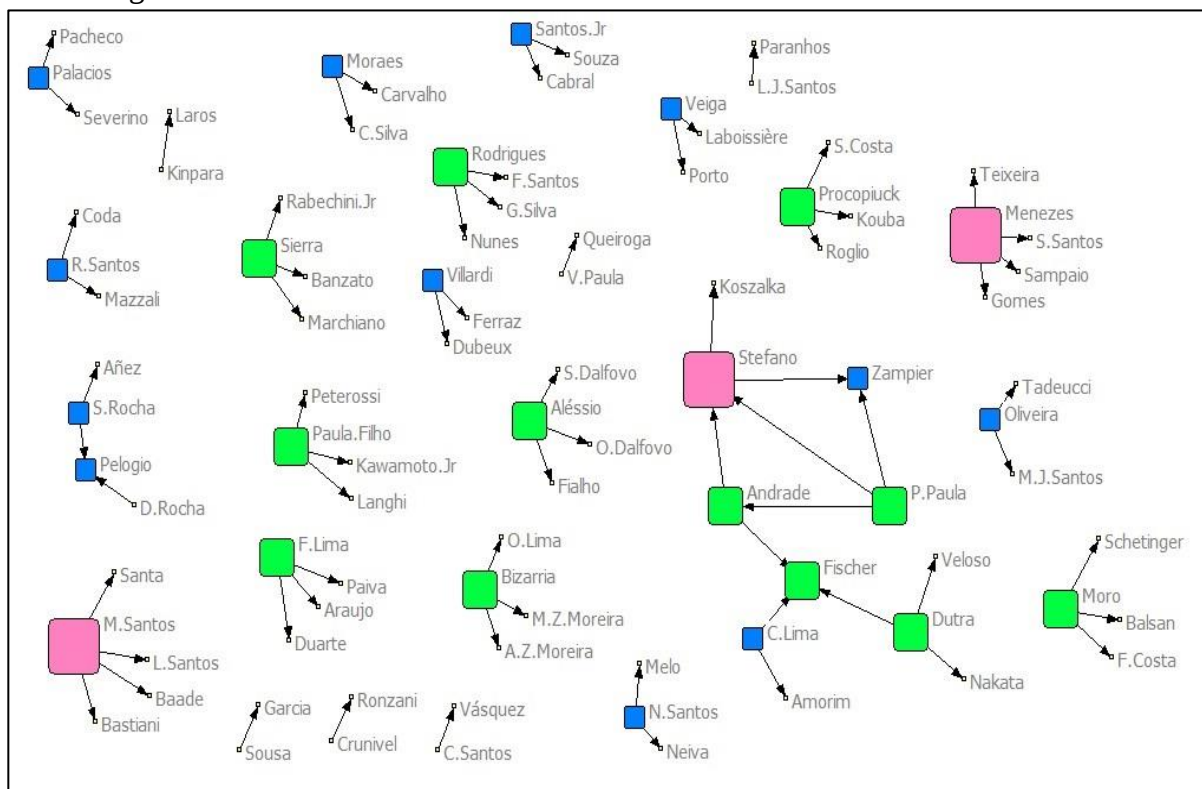
Na figura 1 é apresentada a rede que contém 57 Instituições em que os artigos foram produzidos, os nós representam as coautorias dos trabalhos, sejam eles interinstitucionais ou intrainstitucionais. Os nós maiores representam as instituições com maior número de

inclusive com universidades brasileiras (Ranking QS, 2016). As IES são algumas das mais importantes e antigas do país, suas publicações produzem alto impacto, inclusive em um cenário internacional, isso pode justificar a concentração das publicações e das parcerias.

4.4 REDE DE AUTORES

A Figura 2 apresenta a rede com os autores e os coautores dos artigos selecionados, os nós representam o número de autorias e as ligações representam os autores que participaram da publicação e que ajudaram na sua produção. Todos os autores da rede possuem um nível de comunicação, ou seja, pelo menos um coautor em cada publicação.

Figura 2. Rede de Coautoria



Fonte: Própria (2017).

Entre os autores com maior número de publicações temos Stefano, Menezes, M. Santos, sendo o primeiro autor Silvio Roberto Stefano com maior estrutura na rede, com ligações com outros 10 autores. Stefano possui pós-doutorado em administração, sua quantidade elevada de conexões pode ser explicada pela sua participação em programas de especialização. Ele é coordenador do mestrado profissional da UNICENTRO e suas áreas de pesquisa englobam

gestão de pessoas e comportamento organizacional, temas esses que possuem ligação com Clima Organizacional (fonte: Plataforma Lattes).

O segundo autor com a mesma quantidade de autorias é Igor Gomes Menezes que fez parte do corpo docente de pós-graduação da Universidade da Bahia (UFBA) e atualmente faz parte da Judge Business School da Universidade de Cambridge, possui pós-doutorado em aperfeiçoamento de pessoal de alto nível (Fonte: Plataforma Lattes). O autor seguinte que assim como os anteriores possui a mesma quantidade de autorias é Adelcio Machado dos Santo, com doutorado e pós-doutorado em gestão do conhecimento, ele é membro do corpo docente do mestrado acadêmico em desenvolvimento e sociedade ofertado pelo programa de pós-graduação da UNIARP (Fonte: Plataforma Lattes). Na matriz também pode-se observar o autor André Luiz Fischer que é doutor em Administração pela USP e tem linhas de pesquisa na área de gestão de pessoas, relações de trabalho, diagnóstico de clima e cultura organizacional e gestão do conhecimento. Atualmente faz parte do corpo docente da Faculdade de Administração da USP, o professor Fischer é especialista em Clima Organizacional e possui estudos direcionados a área, tendo publicado também diversos outros estudos (Fonte: Plataforma Lattes).

Todos os autores citados possuem trabalhos na área de administração sendo alguns de campos de pesquisa complementares, ou seja, áreas que auxiliam a gestão de pessoas. Temos uma rede de autores bem estruturada não possuindo nenhum autor isolado, com no mínimo um coautor em cada nó.

4.5 AUTORES CITADOS

A autor que foi citado mais vezes foi Benjamin Schneider tendo sido citado em 64,51% das publicações, Schneider é um professor com PHD em psicologia filiado a Universidade de Maryland, já escreveu mais de uma dúzia de livros e uma centena de publicações, seus interesses de pesquisa incluem: qualidade de serviços, cultura e clima organizacional, papel do gerente, etc. O autor já ganhou diversos prêmios na área de comportamento organizacional e recursos humanos (Fonte: USC University of Southern Califórnia).

O segundo autor mais citado é a professora Maria do Carmo Fernandes Martins com cerca de 15 citações, seguido por Katia Puente-Palácios com 14 citações. Martins e Puente-Palácios são também os autores com as citações mais usadas, quando comparamos os autores e citações com a rede IES vemos que os autores são os mais relevantes para o tema do Clima Organizacional.

4.6 REFÊRENCIAS CITADAS

Os autores mais citados nas publicações estão presentes em todas os extratos, contudo, a referência mais citada é de Maria do Carmo Fernandes Martins, que possui duas referências, sua citação se trata de uma publicação feita na Revista Psicologia Organizações e Trabalho. Com o título de “Construção e validação de uma escala de medida de clima organizacional” a referência foi citada em 29,03% das publicações, mas apenas foi observada nos extratos de B1 com 44,45% e B2 com 55,55%, não havendo qualquer citação no extrato A2. Martins é formada em Psicologia pela USP e possui mestrado e doutorado em Psicologia pela UNB, atualmente é professora e pesquisadora na Universidade Metodista de São Paulo (Fonte: Currículo Lattes).

O Quadro 8 apresenta as 10 citações mais utilizadas entre os artigos coletados, além de Martins, a publicação de Katia Puente-Palácios é a segunda mais citada, com o título de: “Abordagens teóricas e dimensões empíricas do conceito de clima organizacional”, ela foi utilizada em 22,58% das publicações. A autora é formada em Psicologia com mestrado e doutorado na mesma área pela UNB, é também professora adjunta dos cursos de Pós-graduação do Instituto de Psicologia da UNB (Fonte: Currículo Lattes). Os dois autores com as citações mais frequentes nas publicações possuem formação na Universidade de Brasília, sendo o segundo ainda atuante na universidade, se observarmos as instituições com maior concentração de publicações podemos destacar a importância da UNB para o tema do Clima Organizacional.

Quadro 8. Lista com as fontes mais citadas

Título da Referência	Autor	Número de vezes citado
Construção e validação de uma escala de medida de clima organizacional.	MARTINS, M. C. F. (2004)	9

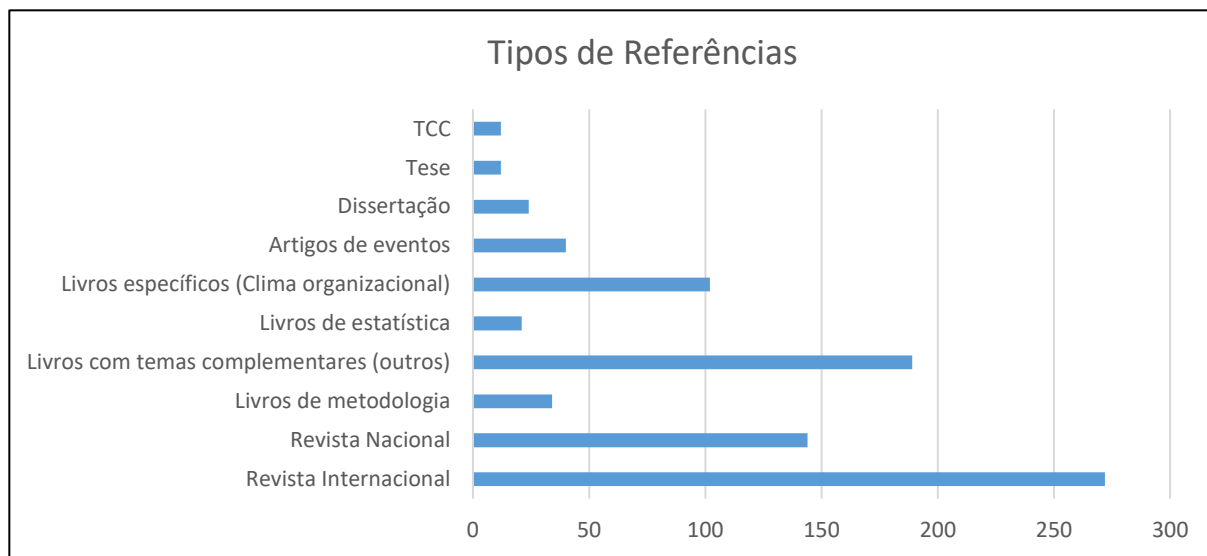
Abordagens teóricas e dimensões empíricas do conceito de clima organizacional.	Puente-Palacios, K. E. (2002)	7
Environmental variation in studies of organizational behavior.	FOREHAND, G. A.; GILMER, B. H. (1964)	6
Organizational climate: a review of theory and research.	JAMES, L. R.; JONES, A. P. (1974)	6
Patterns of aggressive behaviors in experimentally created social climates.	Lewin, K.; Lippitt, R. & White, R. (1939)	6
estudo empírico sobre o clima organizacional em instituições de pesquisa.	Sbragia, R. (1983)	6
Categorias de análise de clima organizacional em universidades federais brasileiras.	RIZZATTI, G. (2002)	6
Um novo modelo de pesquisa de clima organizacional.	BISPO, C. A. F. (2006)	5
Pesquisa de Marketing: Uma orientação aplicada.	MALHOTRA, N. K. (2001)	5
A relação entre motivação, satisfação do trabalho e administração de RH.	CODA, R. (1997)	5

Fonte: Própria (2017).

4.7 TIPOS DE REFERÊNCIAS

O gráfico 2 apresenta, dentro das publicações coletadas, um total de 850 referências distintas, elas foram divididas em: Revistas Internacionais, Revistas Nacionais, Livros de Metodologia, Livros com Temas Complementares, Livros de Estatística, Livros Específicos, Artigos de Eventos, Dissertação, Tese e TCC.

Gráfico 2. Tipos de Referências



Fonte: Própria (2017).

As Revistas Internacionais são as referências mais utilizadas nos artigos, representando 32% do total, seguido por Livros com temas diversos que representam 22,23% das referências utilizadas. O gráfico 3 apresenta os demais tipos de referência, dando destaque para as Revistas Nacionais com 16,9% do total, seguido pelos Livros de Clima organizacional com 12% do total de referências. Os periódicos representam quase metade das fontes utilizadas pelos artigos, cerca de 48,89%, especificamente as Revistas Internacionais tem uma fatia maior, isso indica o alto nível das referências utilizadas, e pode indicar uma maior qualidade dos trabalhos.

4.8 REFERÊNCIAS POR EXTRATO

O quadro 9 apresenta as 850 referências classificadas anteriormente, agora divididas, também, pelos extratos pesquisados. Os Qualis A2, B1 e B2 possuem respectivamente 11,22%, 38,5% e 50,25% do total de referências, os valores são proporcionais ao número de publicações sendo B2 o extrato com a maior quantidade, também foram levados em conta as repetições sendo 85 referências repetidas, ou seja, fontes usadas em mais de um artigo. A coluna “total” apresenta os números referentes a cada tipo de referência, já a coluna “quantidades” apresenta as referências em números absolutos.

Quadro 9. Referências por extrato

Divisão das referências	Siglas	Qualis A1	Qualis A2	Qualis B1	Qualis B2	Total	Quantidades
Revista Internacional	RI	0	24	131	140	295	272
Revista Nacional	RN	0	23	55	81	159	144
Livros de metodologia	OTSM	0	3	9	27	39	34
Livros com temas complementares (outros)	OTSS	0	25	75	100	200	189
Livros de estatística	OTSE	0	3	8	14	25	21
Livros específicos (Clima organizacional)	OTSC	0	6	50	62	118	102
Artigos de eventos	AE	0	7	14	22	43	40
Dissertação	D	0	10	5	13	28	24
Tese	T	0	3	6	7	16	12
TCC	TCC	0	1	7	4	12	12
Total		0	105	360	470	935	850

Fonte: Propria (2017).

Por possuir uma quantidade maior de artigos o extrato B2 contém mais referências, elas são formadas em sua maior parte formadas por Revistas Internacionais, cerca de 29%, seguido pelo extrato A1 com 21% e B2 com 15%, indicando esse tipo de referência como a mais presente em todos os extratos. Isso se repete nas demais categorias, existindo baixa oscilação entre os extratos, demonstrando um certo padrão de uso nas referências.

Todos os extratos têm as Revistas Internacionais como principal tipo de referência, sua alta frequência de uso mostra mais uma vez sua relevância dentro das publicações, isso pode indicar essas fontes como sendo possuidoras de um material mais consistente e bem trabalhado. Já as Revistas Nacionais representam uma parcela considerável das referências, mas bem abaixo das internacionais, reforçando a escassez de estudos sobre o tema em âmbito nacional.

4.9 FREQUÊNCIA DE PALAVRAS NOS OBJETIVOS

A Imagem 1 apresenta a nuvem de palavras relacionadas aos objetivos, foram selecionadas as 50 palavras mais usadas, pode-se perceber as palavras mais relevantes como sendo: relações, percepção, cultura, pessoas e criatividade. Obedecendo a lei da frequência, essas palavras estão diretamente relacionadas ao tema central do texto, os objetivos estão fortemente ligados a fatores como clima e trabalho, a pesquisa de clima organizacional também está relacionada a satisfação vista como tema recorrente, assim como a necessidade de percepção e análise do ambiente organizacional.

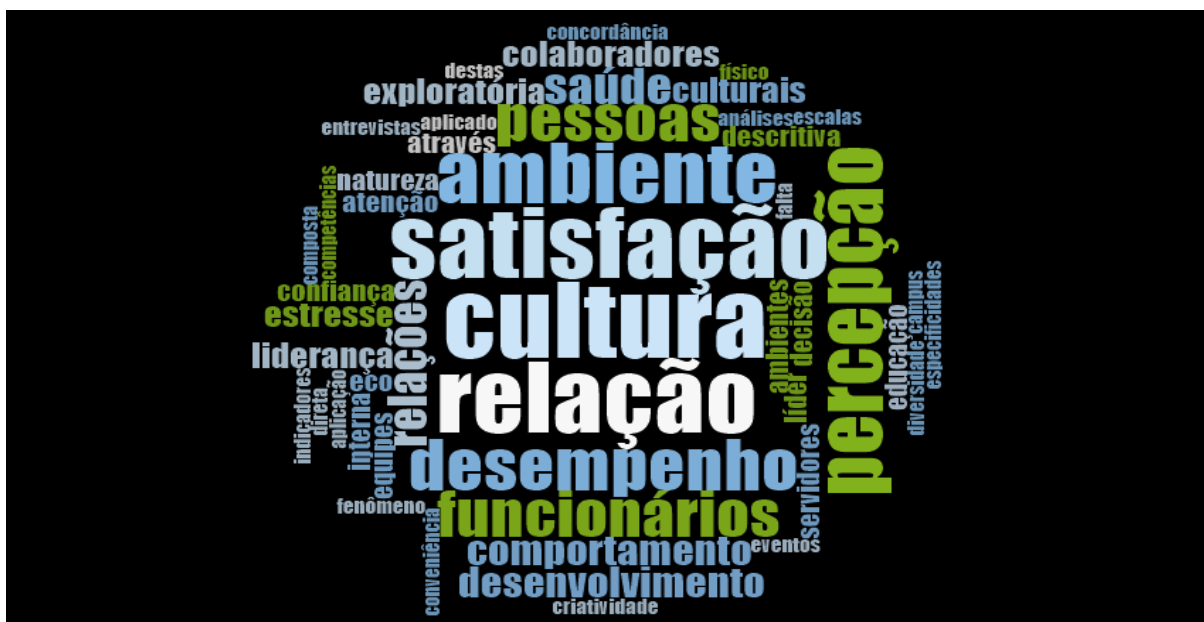
Os objetivos dos artigos demonstram a preocupação em analisar o clima das organizações, utilizando de pesquisas e analisando a percepção dos funcionários espera-se entender e assim alterar o ambiente interno. Palavras como: relações, cultura e pessoas, indicam a importância desses fatores para o clima organizacional, com destaque para a cultura que tem grande importância e relação direta com o clima organizacional.

4.10 FREQUÊNCIA DE PALAVRAS NOS RESUMOS

43

consideração a cultura e as relações dentro das organizações. A Imagem 2 apresenta a nuvem de palavras dos resumos com as 50 mais utilizadas, palavras como: desempenho, ambiente e desenvolvimento aparecem com menor frequência mas norteiam o tema central e indicam alguns das questões levantadas pelos artigos.

Imagem 2. Nuvem de Resumos



Fonte: Própria (2017).

A relação entre as palavras é facilmente notada quando analisado a partir da palavra de maior frequência, todas as demais estão diretamente ligadas ao clima, no caso ela representa a necessidade básica de todos os artigos que é fazer uma análise do clima organizacional, através da pesquisa e estudo de vários fatores e eventos. Desenvolvimento e desempenho também são palavras que aparecem na nuvem, um clima favorável pode estar relacionado a melhoria desses fatores, assim como um ambiente mais agradável, criando um clima que favorece os objetivos organizacionais.

Ambiente, relação, percepção e satisfação estão entre as palavras mais presentes nos Resumos assim como no referencial teórico o que reforça ainda mais a significância dessas palavras para o tema. Vieira (2014) afirma que a satisfação dos colaboradores pode ser diagnosticada através de ferramentas de clima organizacional, buscando estabelecer base para melhoria e desenvolvimento organizacional.

Podemos ver que quase todas as palavras selecionadas no referencial teórico estão presentes nas conclusões, são elas: ambiente, pessoas, satisfação e relação. Contudo, algumas palavras como: desenvolvimento e desempenho chamam mais atenção. Silva (2012) já havia comentado que conhecer o clima organizacional permitiria avaliar o nível de comprometimento e participação dos funcionários, assim podendo determinar o que motiva e melhora o desempenho dos colaboradores.

4.12 FREQUÊNCIA GERAL DE PALAVRAS

A imagem 4 demonstra as palavras mais comuns aos Resumos, objetivos e conclusões são elas: comportamento, relação, satisfação, cultura, pessoas, ambiente e qualidade. A frequência dessas palavras indica sua importância no contexto geral dos artigos, seja com relação aos objetivos ou as conclusões dos estudos. As percepções das pessoas e seus impactos são tidos como questão central, relações de trabalho e satisfação estão diretamente ligados ao clima da empresa e sua alteração pode gerar um clima favorável ou desfavorável, podendo acarretar em uma queda no desempenho da organização.

Imagem 4. Nuvem geral de palavras



Fonte: Própria (2017).

Pode-se perceber as palavras: relação, satisfação, ambiente, cultura, desempenho, percepção, pessoas, qualidade e desenvolvimento como palavras centrais para o clima

organizacional. O ambiente é uma palavra frequentemente relacionada a clima, nele são analisados os fatores inerentes as relações organizacionais. Nesse contexto, cabe salientar que ambiente não se limita mais ao interior das organizações, visto que diversos fatores externos e pessoais podem influenciar os colaboradores. Cultura, ideias, e percepção são algumas das características inerentes as pessoas e devem ser levados em consideração em pesquisas de clima.

Todo o processo de análise de clima envolve a cultura, mas como Gomes e Menezes (2010) afirmaram, fazem apenas alguns anos que clima e cultura começaram a ser tratados como temas diferentes, isso torna a pesquisa de clima bem complexa, pois depende de fatores culturais, bem como da percepção individual que cada funcionário tem com relação a empresa.

A satisfação rodeia a maior parte da temática envolvendo clima, assim como motivação, ambas estão relacionadas com o fator positivo ou negativo do clima, os colaboradores satisfeitos se sentem motivados o que gera um ambiente favorável dentro da organização. Os benefícios de um clima favorável são inúmeros, tais como: bem-estar, ambiente saudável, maior interação, apoio mútuo, maior competitividade, mais foco, apoio da liderança e vários outros benefícios.

O quadro 10 apresenta a síntese dos resultados obtidos com a pesquisa, evidenciando os resultados mais relevantes dentro de cada categoria de conclusão.

Quadro 10. Síntese dos resultados

Categoria	Resultado
Periódicos e Publicações	O extrato B2 possui o maior número de periódicos, assim como o menor impacto dentro do intervalo pesquisado e a Revista Gestão e Regionalidade possui o maior número de publicações.
Evolução das Publicações	O ano de 2011 apresentou o maior número de publicações 6. Os anos de 2009, 2013 e 2015 possuem 5 publicações cada e os anos de 2007 e 2012 foram os mais baixos não possuindo nenhuma publicação.
Rede de Instituições	As Instituições: UNB, UNIFOR, UMINHO e IFSULDEMINAS são as que possuem a maior concentração de artigos publicados.

Rede de Autores	Entre os autores com maior número de publicações temos Stefano, Menezes, M. Santos, sendo o primeiro autor Silvio Roberto Stefano com maior estrutura na rede, com ligações com outros 10 autores.
Autores Citados	A autor que foi citado mais vezes foi Benjamin Schneider tendo sido citado em 64,51% das publicações.
Referências Citadas	A referência mais citada é de Maria do Carmo Fernandes Martins, que possui duas referências, sua citação se trata de uma publicação feita na Revista Psicologia Organizações e Trabalho, com o título de “Construção e validação de uma escala de medida de clima organizacional”.
Tipos de Referência	As Revistas Internacionais são as referências mais utilizadas nos artigos, representando 32% do total, seguido por Livros com temas diversos que representam 22,23% das referências utilizadas.
Referências por extrato	As Revistas Internacionais são os tipos de referência mais presentes nos extratos A2, B1, B2.
Frequência de palavras nos objetivos	Relações, Percepção, Cultura, Pessoas e Criatividade.
Frequência de palavras nos resumos	Ambiente, Satisfação, Cultura, Relações e Desempenho.
Frequência de palavras nas conclusões	Desempenho, ambiente, relações, satisfação e desenvolvimento.
Frequência geral de palavras	Relações, satisfação, ambiente, cultura, desempenho, percepção, pessoas, qualidade e desenvolvimento.

Fonte: Própria (2017).

Quadro 11. Conceitos relacionados a objetivos, resumos e conclusões

Categorias	Objetivos	Resumos	Conclusões	Geral
Ambiente		X	X	X
Cultura	X	X		X
Criatividade	X			X
Desempenho		X	X	X
Desenvolvimento			X	X
Pessoas	X			X
Percepção	X			X
Qualidade				
Relações	X	X	X	X
Satisfação		X	X	X

Fonte: Própria (2017).

5 CONCLUSÕES

O objetivo deste estudo foi fazer uma análise da produção acadêmica nacional com relação ao tema do clima organizacional, sua finalidade foi entender como se encontra esse tema em relação aos autores, instituições e referências. O estudo também analisa a estrutura dos artigos, verificando padrões de palavras dentro dos resumos, objetivos e conclusões de cada publicação.

A partir da contextualização fica perceptível a importância do tema para o ambiente organizacional, assim como seu impacto para o bem-estar e a satisfação. Para tanto, foi usado uma base referencial nacional com alguns dos autores que mais escrevem sobre o tema, além de uma parte dedicada a bibliometria que se trata do método utilizado na metodologia.

No que compete aos periódicos a Revista Gestão e Regionalidade possui o maior número de publicações sobre o tema, contudo a classificação de seu extrato é B2, dentro da pesquisa é o extrato de menor impacto, isso indica uma maior facilidade de publicação o que leva a um maior número de artigos. Outro fator está relacionado a baixa qualidade e frequência das publicações, houve um grande nível de oscilação durante os 10 anos analisados, demonstrando um tema ainda não consolidado no cenário científico.

A Universidade de Brasília esteve entre as instituições com maior número de publicações, entre os autores das citações ela também esteve presente como sendo a instituição de vínculo dos autores, os dados também apresentam uma maior rede de coautorias, indicando uma maior conexão com outras instituições de ensino. Essas informações indicam a UNB como sendo uma importante instituição para o estudo de clima organizacional.

Silvio Roberto Stefano foi o autor com maior número de coautorias, suas áreas de pesquisa incluem: comportamento organizacional e gestão de pessoas, percebe-se então que o autor estuda temas relacionados com clima organizacional. Todos os autores possuem pelo menos uma coautoria indicando que os estudos não são isolados e apresentam um grau considerável de cooperação, isso leva a uma troca de informações que é benéfica para o campo científico.

A autora Maria do Carmo Ferreira Martins foi a autora com a referência mais utilizada, estando também entre os autores mais citados nos artigos, o que indica seu alto nível de conhecimento sobre o tema, além de possuir um material com grande relevância teórica para o clima organizacional. Entre as publicações, as Revistas Internacionais se mostraram o tipo de referência mais usada, indicando uma maior qualidade em relação aos artigos coletados, uma vez que o tema do clima organizacional possui um acervo científico maior no exterior.

Entre as palavras mais frequentes temos: Relações, satisfação, ambiente, cultura, desempenho, percepção, pessoas, qualidade e desenvolvimento, mostrando-se as palavras mais usadas e mais bem relacionadas ao tema. O grau de impacto que o clima pode ter na satisfação dos funcionários deixa claro a relevância que ele tem para ambiente interno e como ele pode afetar fatores importantes para a organização. A satisfação então se torna um assunto central para os estudos e pesquisas de clima, sendo, portanto, a palavra central dentro do tema.

Por último, espera-se que esse trabalho seja pertinente para os estudos de clima organizacional, e que ele possa despertar o interesse de outras pessoas para a produção de trabalhos que abordem essa temática e assim enriquecer a campo científico.

REFERÊNCIAS

ALÉSSIO, S. C.; DALFOVO, O.; DALFOVO, M. S.; FIALHO, F. A. P. **Pesquisa de clima organizacional em empresas de desenvolvimento de software de Blumenau- SC.** Estratégia e Negócios, Florianópolis, v. 2, n. 1, jan./jun. 2009.

ALVARADO, R. U. A. **Bibliometria: história, legitimação e estrutura.** Publicado em: Para entender a ciência da informação / Lídia Maria Batista Brandão Toutain: organizadora. Salvador: EDUFBA, 2007. pp. 185-217.

ANDRADE, F. S. **Análise bibliométrica da produção científica de pesquisadores e referências de um periódico da engenharia de produção.** Dissertação de pós-graduação em engenharia de produção da Universidade do Rio Grande do Sul. 2012.

ARAÚJO, C. A. **Bibliometria: evolução histórica e questões atuais.** Em Questão, Porto Alegre, v. 12, n. 1, p.11-32, jan. /Jun. 2006.

BEGNAMI, M. L. V.; ZORZO, A. **Clima organizacional percepções e aplicabilidade.** Revista Científica da FHO|UNIARARAS v. 1, n. 2/ 2013.

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

CAFÉ, L.; BRASCHER, M. **Organização da informação e bibliometria.** Enc. Bibli: R. Eletr. Bibliotecon. Ci. Inf., Florianópolis, n. esp., 1º sem. 2008.

CAMPOS, F. A. F. G.; SOUZA, M. A. **O impacto do clima organizacional na produtividade: Um estudo de caso em uma agência bancária.** Revista Científica do Departamento de Ciências Jurídicas, Políticas e Gerenciais do UNI-BH Belo Horizonte, vol. IV, n. 1, jul-2011.

D'OTAVIANO, J. L. **Pesquisa de clima organizacional: um estudo de caso em um laboratório farmacêutico**. ALFA: Faculdade Alves filho, dissertação de mestrado, Goiânia. 2009.

DUTRA, J. S.; VELOSO, E. F. R.; FISCHER, A. L.; NAKATA, L. E. **As carreiras inteligentes e sua percepção pelo clima organizacional**. Revista Brasileira de Orientação Profissional, 10(1), pp. 55-70, 2009.

FERREIRA, F. S. **Fatores que influenciam no clima organizacional de uma equipe de atendimento ao cliente**. Revista Pós-graduação: desafios contemporâneos v.2, n. 3, jul/2015.

GERHARDT, T. E.; Silveira, D. T. **Métodos de Pesquisa**. 1.ed. UFRGS, 2009.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GUEDES, V. L. S.; BORSCHIVER, S. **Bibliometria: uma ferramenta estatística para a gestão da informação e do conhecimento, em sistemas de informação, de comunicação e de avaliação científica e tecnológica**.

KELLER, E.; AGUIAR, M. A. F. **Análise crítica teórica da evolução do conceito de clima organizacional**. Terra e Cultura, Ano XX, Nº 39.

LAZZARI, F.; VERRUCK, F.; BAMPI, R. E.; DORION, E. **Dimensões do clima organizacional: Um estudo aplicado em uma empresa prestadora de serviços**. XXXIII Encontro da ANPAD. São Paulo/SP – 19 a 23 de setembro de 2009.

LUZ, R. S. **Gestão do clima organizacional: Proposta de critérios para metodologia de diagnóstico, mensuração e melhoria**. Estudo de caso em organizações nacionais e multinacionais localizadas na cidade do Rio de Janeiro. Universidade federal Fluminense, Dissertação de Mestrado, 2003.

MENEZES, I. G.; GOMES, A. C. P. **Clima organizacional: Uma revisão histórica do construto**. Psicologia em Revista, Belo Horizonte, v. 16, n. 1, p. 158-179, abr. 2010.

MEDEIROS, I. L.; VIEIRA, A.; BRAVIANO, G.; GONÇALVES, B. S. **Revisão Sistemática e Bibliometria facilitadas por um Canvas para visualização de informação.** Revista Brasileira de Design da Informação. São Paulo, v. 12, 2015, p. 93-110.

NAKATA, L. E.; VELOSO, E. F. R.; FISCHER, A. L.; DUTRA, J. S. **Uso de pesquisas de clima organizacional no Brasil.** Gestão Contemporânea, Porto Alegre, ano 6, n. 6, p. 45-68, jan./dez. 2009.

NAHAS, M. V.; RABACOW, F. M.; PEREIRA, S. V.; BORGATTO, A. F. **Reprodutibilidade de uma escala para avaliar a percepção dos trabalhadores quanto ao ambiente e às condições de trabalho.** Rev. bras. Saúde ocup., São Paulo, 34 (120): 179-183, 2009.

OLIVEIRA, D.; CARVALHO, R. J.; ROSA, A. C. M. **Clima Organizacional: Fator de Satisfação no Trabalho e Resultados Eficazes na Organização.** IX SEGET, Simpósio de excelência em gestão tecnológica. 2012.

OLIVEIRA, I. J.; SOUZA, J. R. S.; MENEZES, C. R. C. **Clima organizacional: um instrumento de fomento motivacional no ambiente de trabalho.** Revista Eletrônica da Faculdade José Augusto Vieira. Ano vii – v.7, n.4 – março de 2014.

OLIVEIRA, M. F. **Metodologia Científica: Um Manual para a realização de pesquisas em administração.** 72 p.: il. Catalão: UFG, 2011.

PALACIOS, K. P.; FREITAS, I. A. **Clima organizacional: uma análise de sua definição e de seus componentes.** o &s - v.13 - n.38 - Julho/Setembro – 2006.

PAULA, A. P. V.; QUEIROGA, F. **Satisfação no trabalho e clima organizacional: A relação com autoavaliações de desempenho.** Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, 15(4), out-dez 2015.

PEREIRA, I. L.; PEREIRA, E. L. **O clima organizacional no Brasil: Pesquisa bibliométrica nos eventos da Anpad.** XXXVIII encontro da ANPAD, Rio de Janeiro/RJ – 13 a 17 de setembro de 2014.

PEREIRA, L. A. **Poder e clima organizacional: Um estudo de caso em uma empresa petroquímica.** UFB: Universidade da Bahia, Escola de Administração. Dissertação de mestrado, Salvador, 2003.

PÉRICO, F. D. N. **Pesquisa de clima organizacional: Ferramenta de apoio para as organizações.** Universidade Candido Mendes, Monografia de Pós-Graduação, Rio de Janeiro, 2005.

PINHEIRO, L. V. R.; SILVA, G. S. **Cartografia histórica e conceitual da bibliometria / informetria no Brasil.** II CIPECC, Rio de Janeiro, 17 a 21 de novembro de 2008

SILVA, L. F.; AZEVEDO, A. G.; SILVA, C. F. A. **A pesquisa de clima organizacional como instrumento para condução da organização: O estudo de uma instituição financeira.** Revista Ciências Sociais em Perspectiva, Vol. 11 – Nº 21 – 2º Semestre de 2012.

SANCHES, J. P. S.; CASTRO, A. L. **Relação entre a percepção de clima organizacional e o comportamento organizacional positivo: Estudo no setor de obras da prefeitura de Tamboara- PR.** Revista de Administração, Contabilidade e Sustentabilidade, Vol. 5, n. 3, p.19-38, 2015.

SILVEIRA, J. A. **Pesquisa de clima organizacional na CELESC: Um estudo de caso na agência regional de Florianópolis.** Universidade Vale do Itajaí, Trabalho de conclusão de curso, São José, 2007.

VELOSO, E. F. R.; NAKATA, L. E.; FISCHER, A. L.; DUTRA, J. S. **Pesquisas de clima organizacional: O uso de categorias na construção metodológica e análise de resultados.** XXXI Encontro do ANPAD, Rio de Janeiro/RJ – 22 a 26 de setembro de 2007.

VEIRA, R. G.; VIEIRA, S. P. **A influência do clima organizacional nas empresas e nas pessoas.** Psicologia nas Organizações. São Paulo: Saraiva, 2002.

VANTI, N. A. P. **Da bibliometria à webometria: uma exploração conceitual dos mecanismos utilizados para medir o registro da informação e a difusão do conhecimento.** Ci. Inf., Brasília, v. 31, n. 2, p. 152-162, maio/ago. 2002.