

## UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA INSTITUTO DE PSICOLOGIA PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA -PPGPSI



LIZ MARTINEZ MERCÊS DIAS

# DESENVOLVIMENTO E VALIDAÇÃO DE UMA MEDIDA DE CLIMA ORGANIZACIONAL COM FOCO EM INOVAÇÃO

**SALVADOR** 



### UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA INSTITUTO DE PSICOLOGIA PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA -PPGPSI



#### LIZ MARTINEZ MERCÊS DIAS

# DESENVOLVIMENTO E VALIDAÇÃO DE UMA MEDIDA DE CLIMA ORGANIZACIONAL COM FOCO EM INOVAÇÃO

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal da Bahia como requisito para obtenção do título de Mestre.

Orientador: Prof. Dr. Adriano de Lemos Alves Peixoto

**SALVADOR** 

2021

Dias, Liz Martinez Mercês

Desenvolvimento e validação de uma medida de clima organizacional com foco em inovação. / Liz Martinez Mercês Dias. — 2021.

120 f.

Orientador: Prof. Dr. Adriano de Lemos Alves Peixoto Dissertação (mestrado) - Universidade Federal da Bahia. Instituto de Psicologia, Salvador, 2021.

1. Comportamento organizacional. 2. Cultura organizacional. 3. Inovações tecnológicas. I. Peixoto, Adriano de Lemos. II. Universidade Federal da Bahia. Instituto de Psicologia. III. Título.

CDD: 658.4



#### **UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA - UFBA**

Instituto de Psicologia - IPS
Programa de Pós-Graduação em Psicologia - PPGPSI
MESTRADO ACADEMICO E DOUTORADO



## TERMO DE APROVAÇÃO

# "DESENVOLVIMENTO E VALIDAÇÃO DE UMA MEDIDA DE CLIMA ORGANIZACIONAL COM FOCO EM INOVAÇÃO"

Liz Martinez Mercês Dias

#### **BANCA EXAMINADORA:**

Prof. Dr. Adriano de Lemos Alves Peixoto (Orientador)

Universidade Federal da Bahia – UFBA

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Janice Aparecida Janissek Universidade Federal da Bahia – UFBA

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Marina Greghi Sticca Universidade de São Paulo – USP

Salvador, 25 de agosto de 2021.

Prof. Dr. Adriano de Lemos Alves Peixoto

#### Agradecimentos

À Universidade Federal da Bahia, por ser um local de crescimento pessoal e profissional para mim.

Ao meu orientador, Adriano Peixoto, pela confiança e apoio não só durante os últimos anos, mas desde o início do meu percurso acadêmico.

Ao grupo de pesquisa que me ajudou a diminuir dúvidas e angústias, seja discutindo teoricamente ou conversando sobre amenidades.

Aos meus pais, Ivan e Carmen, por serem meu alicerce e os maiores incentivadores e torcedores do meu sucesso.

A Vinicius, por todo apoio, paciência e amor ao longo dessa caminhada.

Às amizades que fiz durante o mestrado e também às que me acompanham ao longo da vida.

À FAPESB pelo apoio financeiro.

#### Resumo

O clima organizacional é objeto de estudo recorrente no campo do comportamento organizacional, no entanto, ainda existem divergências teóricas e metodológicas associadas à sua mensuração. A larga utilização, por parte das empresas, das pesquisas de clima organizacional está muitas vezes associada a instrumentos fracamente confiáveis ou embasados teoricamente. A proposta do clima focado é uma forma de extrapolar os estudos de clima molares, baseados em conceitos amplos de bem-estar, e possibilitar uma abordagem específica, contribuindo com informações direcionadas ao interesse da investigação que podem servir como intervenções nas organizações para melhorar desempenho nas áreas pesquisadas. Neste sentido, a inovação, construto em crescente expansão e sabidamente diferencial competitivo das organizações, especialmente para empresas de pequeno e médio porte, pode ser concebido como uma área de interesse para o estudo focado. Tendo em vista essas questões, o presente estudo teve como objetivo desenvolver e validar uma medida de clima organizacional com foco em inovação. Para elaboração do instrumento foram utilizados estudos científicos sobre o tema, bem como realizadas entrevistas com gestores de empresas consideradas inovadoras. Após etapas de validação semântica, o questionário de 39 itens foi aplicado a uma amostra de 164 trabalhadores de empresas de pequeno e médio porte das cinco regiões do país. As análises fatoriais conduzidas produziram uma variância total explicada de 64,77%, considerada muito boa em termo de suas propriedades psicométricas. Foram analisadas as correlações entre a escala proposta e duas escalas de mensuração de inovação, com as medidas tendo se relacionado positivamente com tamanhos de efeito moderado a alto. O modelo apresentou uma estrutura final de 18 itens distribuídos em 5 dimensões. Considerando os índices estatísticos alcançados, especialmente a variância explicada da escala, pode-se conceber esse instrumento como uma base sólida para continuidade do desenvolvimento de uma medida robusta de Clima com foco em Inovação. O presente estudo buscou contribuir com os estudos na área de Clima Organizacional e da abordagem climática focada.

Palavras-chave: clima organizacional; clima organizacional focado; clima de inovação; inovação.

#### **Abstract**

#### Organizational climate for innovation: Measure Development and validation

The organizational climate is a recurring object of study in the organizational behavior field, however, there are still theoretical and methodological differences associated with its measurement. Widely used by companies, the organizational climate surveys are often associated with weakly reliable or theoretically based instruments. The focused climate proposal is a way to extrapolate molar climate studies, based on broad concepts of well-being, and enable a specific approach, that can serve as interventions guides to improve performance in the researched areas. In this sense, innovation, a construct in growing expansion and a known competitive differential, especially for small and medium-sized companies, can be conceived as an area of interest for focused study. This study aimed to develop and validate an organizational climate measure focused on innovation (innovation climate). To elaborate the instrument, scientific studies on the subject were used, as well as interviews with managers of considered innovative companies. After the semantic validation steps, the 39-item questionnaire was applied to a sample of 164 workers from small and medium-sized companies from the five regions of the country. The factor analysis carried out produced a total explained variance of 64.77%, considered very good in terms of its psychometric properties. Correlations between the proposed scale and two innovation measurement scales were analyzed, the measures being positively related in moderate to high effect sizes. The model presented a final structure of 18 items distributed in 5 dimensions. Considering the statistical indices achieved, especially the explained variance of the scale, this instrument can be conceived as a solid basis for continuing the development of a robust measure of Climate with a focus on Innovation. This research sought to contribute to studies on the Organizational Climate area and focused climate approach.

**Keywords:** organizational climate; focused organizational climate; innovation climate; innovation.

# Sumário

1.	Introdução		10
	1.1.	Escolha e Justificativa	10
	1.2.	Delimitação do Problema	15
		Objetivo Geral	
		Objetivos Específicos	
2.	Estudo 1:		17
4. (	Conclus	sões e Recomendações	17
Referências			20

#### 1. Introdução

#### 1.1. Escolha e Justificativa

O clima organizacional ocupa papel de destaque no campo do comportamento organizacional e é objeto recorrente de investigação (Puente-Palacios & Freitas, 2006; Menezes & Gomes, 2010). Trata-se de um construto que relaciona o contexto da organização e o comportamento de seus membros, analisando os elementos reguladores e orientadores do comportamento e buscando entender como os funcionários percebem e experienciam diferentes aspectos das organizações, como normas, procedimentos e políticas vigentes. Entretanto, apesar de ser uma área de grande interesse acadêmico e profissional, ainda encontramos uma série de dificuldades teórico metodológicos associados à sua estimação. Por exemplo, muitos instrumentos que buscam avaliar o clima organizacional não são validados, não possuem níveis de confiabilidade demonstrados e não tem seus níveis de análise especificados, demonstrando certa fraqueza metodológica da pesquisa na área (Patterson et al., 2005). Desta maneira, destaca-se a relevância e a necessidade de maiores estudos sobre o tema, especialmente àqueles relacionados ao desenvolvimento de instrumentos confiáveis e embasados teoricamente que possibilitem a ampliação do conhecimento acerca do campo.

A larga utilização, por parte das empresas, das pesquisas de clima organizacional está relacionada à abrangência teórica do construto e sua capacidade de avaliar características complexas (suporte, reconhecimento, relacionamento interpessoal, etc.), através das percepções de seus colaboradores. A importância dessas pesquisas se dá pela possibilidade de caracterização da percepção dos trabalhadores acerca de diferentes dimensões de suas realidades de trabalho. Dimensões estas que afetam de forma direta a vida dos indivíduos e a dinâmica da vida organizacional (Menezes & Gomes, 2010). Além disto, as pesquisa de clima têm apresentado resultados de trabalho importantes, como a percepção de um clima de

trabalho motivador estar positivamente relacionada a desempenho de supervisão; nível de desempenho no trabalho estar positivamente relacionado a climas organizacionais percebidos como não-ambíguos e que fornecem suporte ao risco; e clima organizacional geral percebido estar positivamente relacionado à qualidade de vida no trabalho (Brown & Leigh, 1996; Patterson et al., 2005; Rueda et al., 2013).

Apesar de ser um tema de grande interesse e pesquisa na Psicologia Organizacional e do Trabalho, muitos dos estudos do clima organizacional tendem a não apresentar uma definição clara de sua dimensionalidade. Há divergência entre estudos dirigidos por diferentes autores, cada um deles apresentando números distintos de dimensões constitutivas do construto. Para Campbell et al. (1970) existem quatro dimensões relevantes para a análise do clima organizacional, já Koys e DeCottis (1991) estabelecem cinquenta e quatro dimensões; a escala proposta por Bedani (2006) apresenta duas dimensões, enquanto Santos e colaboradores (2019) criaram uma medida composta por seis dimensões. Levando em consideração os exemplos citados, podemos perceber que existe pouca estabilidade na investigação.

Segundo Schneider et al. (2017), o aumento do número de dimensões climáticas identificadas como alvo de investigação e avaliação contribuiu para um retardamento do processo de desenvolvimento teórico. O número de dimensões caracteriza os diferentes critérios utilizados para abordar o clima organizacional, gerando uma maior confusão teórica sobre o construto. Não é difícil encontrar escalas que se propõem a medir o clima de uma organização e acabam por mensurar satisfação ou outros construtos que não o objetivado. Em sua publicação, Bispo (2006) entende a pesquisa de clima organizacional como a forma de mensuração do relacionamento entre funcionários e empresa, incluindo em sua escala questões sobre cultura organizacional e satisfação quanto a fatores externos à organização (convivência familiar, vida social, time de futebol, etc.), por exemplo. Moro e colaboradores

(2015), em escala de análise de clima organizacional para alunos de Programas de Pós-Graduação de uma Instituição de Ensino Superior, também inclui itens sobre satisfação. Os estudos citados exemplificam a confusão teórica em estudos nacionais e, particularmente, em medidas de clima organizacional.

Em seus estudos sobre clima, Schneider (1975) propõe a substituição de medidas gerais e molares por uma abordagem específica, que ele denomina de clima focado. Para o autor, juntamente com Ehrhart e Macey (2013), os modelos tradicionais de estudo de clima baseiam-se em conceitos amplos de bem-estar. Já o modelo focado estaria relacionado a um objetivo específico relacionado aquilo que se busca medir: assim, passamos a nos referir a clima para serviço, clima para inovação, clima para segurança, etc. Patterson et al. (2005) compreendem que tal forma de mensuração não substitui a anterior, mas corresponde a um outro interesse de investigação. Enquanto a abordagem global fornece uma visão geral do funcionamento da organização, a abordagem focada contribui com informações mais precisas e direcionadas, destacando práticas e identificando efeitos de dimensões específicas e resultados específicos como produtividade ou inovação (Ashkanasy et al., 2000).

Segundo Schneider et al. (2017), a expansão cada vez maior dos estudos de clima organizacional focado a partir de 1986 revelou a validade teórica e metodológica dessa abordagem para a compreensão do tema. Para os autores, pesquisas que utilizam esta forma de análise foram fundamentais para compreender os resultados de equipes e organizações, bem como para viabilizar a validade preditiva de alguns pontos importantes (segurança, discriminação, inovação, etc.) e quais antecedentes (políticas, práticas e comportamentos) influenciam diretamente os resultados encontrados. De acordo com Burke (2011), o desenvolvimento da abordagem focada trouxe uma maior aplicação prática do construto de clima por concentrar-se em processos e resultados organizacionais relevantes e indicar

práticas e comportamentos específicos que podem servir como intervenções nas organizações para melhorar desempenho nas áreas investigadas.

A variedade de instrumentos de medida de clima utilizados pelas empresas, que levam em consideração medidas amplas de bem estar ou que generalizam construtos que por si só já se constituem como unidades de análise específicas (como liderança, por exemplo) deixa uma lacuna no que diz respeito a uma medida focada e adaptada ao território nacional. Para Laros e Puente-Palacios (2004), faz-se necessário o desenvolvimento de instrumentos de avaliação adequados, viabilizando a ampliação do conhecimento acerca de um dos fenômenos psicológicos mais importantes da área do comportamento organizacional. Levando em consideração que a abordagem focada do clima organizacional, com domínio específico, contribui com informações mais precisas e direcionadas sobre a área de interesse do investigador, podemos conceber diversas unidades de análise como foco de pesquisa na organização. A depender do propósito do estudo, pesquisadores irão avaliar o padrão de práticas e procedimentos formais e informais que atendam a um critério de interesse naquela situação específica.

Neste sentido, um dos possíveis focos do clima organizacional é a inovação. Organizações com clima de inovação alto apresentam melhor desempenho das práticas de inovação, além disso, o clima de inovação favorece práticas que orientam uma abordagem proativa ao trabalho (West, 2002; Ramirez et al., 2020). Sobre as medidas do clima com foco em inovação, também nomeado como "Clima de Inovação" e "Clima para Inovação", existem algumas escalas internacionais já validadas, mas essas também apresentam diferentes dimensões e fatores em suas constituições. A mais antiga escala mapeada, criada por Siegel e Kaemmerer (1978) enfoca o clima organizacional como área geral, mas também o clima específico que se relaciona com a inovação. Os autores propõem e validam uma medida de cinco dimensões, testada em duas instituições de ensino. Ekvall (1996) propõe uma escala de

clima de criatividade e inovação, sem estabelecer uma diferenciação entre os conceitos, composta por dez dimensões. Já Wikham e Wikham (2011) adaptam e utilizam uma escala de clima de inovação aberta que contém três dimensões. Não foram encontradas versões traduzidas para a língua portuguesa das escalas citadas.

O interesse pelo tema de estudo abordando especificamente a Inovação possui relação com a frequência com que esta vem sendo examinada nos tempos atuais, não apenas em estudos acadêmicos, mas também em redes sociais e mídias de grande circulação (da Costa et al., 2016). De acordo com revisão elaborada por Gomes et al. (2009), houve um crescimento significativo, a partir de 1997 de estudos sobre Inovação, com aumento progressivo de publicações sobre o tema. Ao longo de minha prática em organizações, pude perceber a valorização desse tema e a busca da vantagem competitiva através dele. Diante de um ambiente de negócios dinâmico, incerto e pouco equilibrado, o resultado está relacionado com abertura e inovação. Assim, é possível pensar que empresas com maiores respostas neste sentido, seriam estrategicamente mais competitivas (Ali et al., 2020; Jacobson, 1992; Ponciano & Amaral, 2020). Organizações inovadoras tendem a conseguir se adaptar às mudanças enfrentadas ao longo de sua existência, levando em consideração as demandas do mercado vigente. Dessa maneira, a inovação desempenha um papel vital na força econômica e possibilita a sustentabilidade n mercado (Foss et al., 2013). Nota-se aqui a relevância de tal ênfase por permitir avaliar fatores que estão diretamente relacionados com a sobrevivência e vantagem competitiva das empresas, levando em consideração o panorama econômico e financeiro atual, marcado pela crescente velocidade de mudança de mercados e fronteiras.

Com base na imprevisibilidade de quais conhecimentos e habilidades são necessários diante das mudanças do ambiente externo, as organizações precisam apresentar uma orientação flexível no que diz respeito aos seus processos e negócios (Damanpour, 2014; Machado, 2008; Porter, 1998). Assim, cabe também às instituições criar condições para que

colaboradores possam exercitar seu potencial criativo e viabilizar a adaptação à novas circunstâncias. Em revisão realizada por Pinheiro (2002), o pesquisador indica que grande parte das medidas dedicadas a identificar fatores organizacionais que influenciam a inovação são provenientes de outros países com características amplamente diferentes das nacionais no que diz respeito à economia, cultura, sociedade e ambiente de trabalho.

Podendo ser compreendido como a percepção de práticas que visam compartilhar ideias e conhecimento, estimular a criatividade e gerar ideias inovadoras através da comunicação aberta, sendo a inovação incentivada, apoiada e recompensada (Lee et al., 2014; Popa et al., 2017), o clima organizacional com foco em inovação se baseia em percepções compartilhadas pelos membros de aspectos organizacionais que facilitam os processos de inovação (Martín-de Castro et al., 2013). Assim, faz sentido investigar tal construto visando identificar quais fatores organizacionais estão relacionados à inovação, possibilitando uma melhor avaliação das organizações com relação a seu clima de inovação e o posterior de ações para melhorar ou manter esses indicadores, bem como para o alcance dos resultados desejados.

Neste sentido, torna-se relevante entender quais elementos e dimensões estão relacionados com o surgimento de um clima para a inovação, tornando possível a elaboração de uma escala capaz de avaliar o clima com foco nesse fator em organizações. Assim, a presente proposta de investigação procura contribuir com os estudos na área de Clima Organizacional, bem como colaborar com a viabilização de um instrumento de medida de clima respaldado em referenciais teóricos específicos da abordagem climática focada.

#### 1.2. Delimitação do Problema

Este trabalho se orienta pelo seguinte questionamento: Quais dimensões e itens devem compor a estrutura de um instrumento para medir, de forma válida e confiável, o clima organizacional com foco em inovação?

#### 1.3. Objetivo Geral

Construir e validar um instrumento de medida de clima organizacional com foco em inovação.

#### 1.3.1. Objetivos Específicos

- Analisar bases teóricas que têm conduzido estudos empíricos para a avaliação do construto de clima organizacional, identificando o modelo teórico subjacente à construção de instrumentos para avaliação do construto de clima organizacional com foco em inovação;
- Avaliar as propriedades psicométricas da escala proposta, como estrutura fatorial, consistência interna e estabilidade dos resultados.

#### **2.** Estudo 1:

Objetivo específico: Compreender as confusões conceituais em torno do construto de Clima Organizacional e seus reflexos nos modos de mensuração.

*Método*: estudo analítico-exploratório com identificação de instrumentos de clima organizacional que permitiu um mapeamento acerca das medidas atuais, bem como suas bases conceituais.

Contribuições Esperadas: Espera-se superar divergências conceituais e metodológicas associadas não apenas à forma de sua mensuração, mas também à definição do clima organizacional, inserindo e difundindo a abordagem focada proposta por Schneider (1975) e o avanço dos estudos do campo no território nacional.

#### 3. Estudo 2:

Objetivo específico: Desenvolver e validar uma medida de clima organizacional focada em inovação.

Método: A presente pesquisa se caracteriza como um estudo exploratório de caráter misto com a realização de procedimentos de elaboração e validação de instrumentos psicológicos de acordo com recomendações presentes na literatura nacional e internacional da área.

Contribuições Esperadas: Disponibilizar um instrumento adequado para avaliação do clima organizacional com foco em inovação que seja condizente com a realidade das empresas brasileira de pequeno e médio portes.

#### 4. Conclusões e Recomendações

Foi observado no presente estudo que o modelo inicialmente previsto da escala com quatro dimensões não foi confirmado nesta amostra de trabalhadores. Uma medida final com cinco dimensões e dezoito itens foi encontrada através das análises realizadas. Considerando os índices estatísticos alcançados, especialmente a variância explicada da escala, pode-se conceber esse instrumento como uma base sólida para continuidade do desenvolvimento de uma medida robusta de Clima com foco em inovação. Para tanto, algumas limitações do estudo devem ser superadas em pesquisas futuras. Apesar dos resultados estatísticos identificarem que o conjunto de dados é adequado para a realização da análise fatorial, as restrições amostrais podem ter influenciado os dados obtidos. Sugere-se que estudos futuros busquem amostras com maior número de respondentes, com maior representação geográfica das regiões do país, bem como maior quantitativo de empresas de outros setores (já que a maioria da amostra atua no setor de serviço). Considerando que a amostra utilizada foi por conveniência, a ampliação dessa pode propiciar o enriquecimento da escala proposta e diminuir vieses que possam ter sido colocados no presente estudo. Também se sugere que novos estudos sejam conduzidos utilizando amostras comparativas de empresas com alto e baixo grau de inovação, de modo a verificar evidências baseadas em variáveis externas, além de buscar identificar a funcionalidade do instrumento em empresas de grande porte, não abarcadas na presente pesquisa.

Levando em consideração que as variáveis sociodemográficas aqui levantadas foram utilizadas apenas para a caracterização da amostra, outra sugestão é identificar características mais específicas das organizações, como tempo de funcionamento e a existência de políticas de incentivo à inovação, relacionando-as ao clima de inovação, o que pode trazer elementos esclarecedores para o estudo da inovação. Além disso,

podem ser realizados estudos longitudinais com um acompanhamento do desenvolvimento e estabilidade do clima de inovação em empresas em diferentes fases de crescimento.

Sugere-se ainda que estudos aprofundados sejam realizados para comparações das especificidades brasileiras no que diz respeito à inovação e ao clima de inovação, de modo a embasar melhorias na medida proposta. Além disso, indica-se testar a aplicabilidade do instrumento em todo o território nacional ou ainda em países em que se verifiquem características semelhantes no que diz respeito à inovação nas organizações, baseando-se no avanço dos estudos do tema.

Torna-se importante argumentar também que a inovação é um fenômeno multifacetado e a ausência de bases conceituais sólidas dificultam instrumentos de medida eficazes para compreensão do construto. Definições que abarquem diferentes tipos de inovação e os fatores de clima que o compõem ainda não encontram consenso diante dos estudiosos da área. Soma-se a isso o interesse de diversas áreas sobre o tema (e.g. Psicologia, Administração, Engenharia, entre outras) com abordagens bastante diversas, o que torna ainda mais complexo o estudo do fenômeno e sua diferenciação com outros que se relacionam a ele, como é o caso da criatividade, citada anteriormente.

De maneira geral, os objetivos do estudo foram parcialmente atendidos. Considera-se que uma estrutura fatorial pertinente foi encontrada, no entanto, compreende-se que este é um dos passos iniciais no estudo do clima organizacional com foco em inovação em contexto nacional. Foram propostas melhorias na escala, bem como a aplicação da mesma em diferentes grupos amostrais. A presente pesquisa buscou contribuir com os estudos na área de Clima Organizacional através de um instrumento elaborado e analisado com rigor metodológico. Além disso, fornece

insumos para governantes e gestores para elaboração de estratégias de políticas de inovação voltadas a empresas de pequeno e médio porte. Espera-se que, a partir desses resultados, futuras pesquisas teóricas e aplicações práticas possam ser desenvolvidas de forma a aprimorar a compreensão do Clima Organizacional e do Clima Organizacional com foco em Inovação.

#### Referências

- Abbey, A., & Dickson, J. W. (1983). R&D Work Climate and Innovationin Semiconductors.

  \*Academy of Management Journal, 26(2), 362–368. <a href="https://doi.org/10.2307/255984">https://doi.org/10.2307/255984</a>
- Abreu, N. R., Baldanza, R. F., Silva, E. S., & Almeida, N. H. S. (2013). Análise dos fatores intraorganizacionais influenciadores no clima organizacional em um hospital universitário. *RACE: Revista de Administração, Contabilidade e Economia*, *12*(1), 39-70. <a href="https://portalperiodicos.unoesc.edu.br/race/article/view/2328">https://portalperiodicos.unoesc.edu.br/race/article/view/2328</a>
- Ahmed, A. & Ahsan, A. (2014). An Integrated Organizational Knowledge Management

  Framework (IOKMF) for Knowledge Creation and Usage. *Journal of Strategy and Performance Management*, 1(2), 17-30.

  https://www.researchgate.net/publication/262449896
- Ali, A., Farooq, W., & Khalid, M. A. (2020). The relationship between organisational climate for innovation and innovative work behaviour: Mediating role of employee engagement in Pakistan. *Malaysian Management Journal*, *24*, 195-218. http://zbw.eu/econis-archiv/bitstream/11159/4992/1/1741389313.pdf
- Almeida, J. A., Toda, F. A., & Rocha, S. B. (2019). Relacionamento entre Clima

  Organizacional de Suporte à Inovação e a Qualidade da Vida Acadêmica. *Cadernos*de Gestão e Empreendedorismo, 7(1), 63-79. https://doi.org/10.32888/cge.v7i1.28591
- Amaral, D. J., Venicio, A. H., de Ramos, E. F., & Scalise, V. (2005). A influência do clima organizacional na remuneração por competência. *Revista Ibero Americana de Estratégia*, 4(1), 71-77. <a href="https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=331227106008">https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=331227106008</a>
- Anderson, N. & West, M. (1996) The team climate inventory: Development of the tci and its applications in teambuilding for innovativeness. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(1), 53-66.
  - http://dx.doi.org/10.1080/13594329608414840

- Anderson, N., De Dreu, C. K., & Nijstad, B. A. (2004). The routinization of innovation research: A constructively critical review of the state-of-the-science. *Journal of organizational Behavior*, 25(2), 147-173. <a href="https://doi.org/10.1002/job.236">https://doi.org/10.1002/job.236</a>
- Araújo, C.C., Modolo, D., Carneiro Junior, E. & Vils, L. (2017). Análise da relação entre clima organizacional e o desempenho criativo em organizações brasileiras. *NAVUS Revista de Gestão e Tecnologia*, 7(2),97-112. <a href="https://www.redalyc.org/articulo.oa?">https://www.redalyc.org/articulo.oa?</a> id=350454067008
- Argyris, C. (1958). Some problems in conceptualizing organizational climate: a case study of a bank. *Administrative Science Quarterly*, 2 (4), 501-520. https://doi.org/10.2307/2390797
- Ashkanasy, N. M., Wilderom, C. P. & Peterson, M. F. (2000). Introdution. In *Handbook of Organizational Culture and Climate*. Thousand Oaks: Sage. <u>10.4135/9781483307961</u>
- Baer, M., & Frese, M. (2003). Innovation is not enough: Climates for initiative and psychological safety, process innovations, and firm performance. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 24(1), 45-68. <a href="http://dx.doi.org/24.45-68.">http://dx.doi.org/24.45-68.</a>
- Baggio, D., Gavronski, I. & De Lima, V. (2019). Inovação aberta: uma vantagem competitiva para pequenas e médias empresas. *Revista Ciências Administrativas*, *25*(3), 1-14. http://dx.doi.org/10.5020/2318-0722.2019.7507
- Balducci, D., & Kanaane, R. (2007). Relevância da gestão de pessoas no clima organizacional de uma empresa de engenharia. *Boletim Academia Paulista de Psicologia*, 27(2), 133-147. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=94627213
- Bedani, M. (2006). Clima organizacional: investigação e diagnóstico: estudo de caso em agência de viagens e turismo. *Psicologia para América Latina*, México, 7.

- http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\_arttext&pid=S1870-350X2006000300011&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt
- Begnami, M. L. V., & Zorzo, A. (2013). Clima Organizacional: percepções e aplicabilidade.

  \*Revista Científica da FHO UNIARARAS, 1(2), 38-47.

  <a href="http://www.uniararas.br/revistacientifica/anteriores-1-2.php">http://www.uniararas.br/revistacientifica/anteriores-1-2.php</a>
- Bel, R. (2010). Leadership and innovation: Learning from the best. *Global Business and Organizational Excellence*, 29(2), 47–60. <a href="http://dx.doi.org/10.1002/joe.20308">http://dx.doi.org/10.1002/joe.20308</a>
- Berkhout, A., Hartmann, D., Van Der Duin, P., & Ortt, R. (2006). Innovating the innovation process. *International Journal of Technology Management*, *34*(3-4), 390-404. https://www.academia.edu/19310216/Innovating the innovation process
- Birkinshaw, J. & Mol, M. (2006). How management innovation happens. *MIT Sloan management review*, 47(4), 81. *Produção*, 16(2), 258-273.

  http://wrap.warwick.ac.uk/4481/1/WRAP\_Mol\_birkinshawmolsmr2006.pdf
- Bispo, C. A. F. (2006). Um novo modelo de pesquisa de clima organizacional. *Production*, *16*, 258-273. <a href="https://www.scielo.br/j/prod/a/4Cy7Wz5QsYJrPBnQBWt5R7x/?format=pdf&lang=pt">https://www.scielo.br/j/prod/a/4Cy7Wz5QsYJrPBnQBWt5R7x/?format=pdf&lang=pt</a>
- Borges-Andrade, J.E., Peixoto, A.L.A., Queiroga, F. & Pérez-Nebra, A. R. (2019). Adaptation of the Work Design Questionnaire to Brazil. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 19(3), 720-731. <a href="https://dx.doi.org/10.17652/rpot/2019.3.16837">https://dx.doi.org/10.17652/rpot/2019.3.16837</a>
- Borsa, J. C., Damásio, B. F., & Bandeira, D. R. (2012). *Adaptação e Validação de Instrumentos Psicológicos. Paidéia*, 22(53), 423-432. http://dx.doi.org/10.1590/S0103-863X2012000300014
- Brasil. Conselho Nacional de Saúde. (2016). Resolução nº 510, de 07 de abril de 2016.

  Diário Oficial da República Federativa do Brasil.

- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research* in *Psychology*, 3(2), 77-101. https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa
- Brown, T. A. (2006). Confirmatory factor analysis for applied research. The Guilford Press.
- Brown, S. & Leigh, T. (1996). A New Look at Psychological Climate and Its Relationship to Job Involvement. *The Journal of applied psychology*. 81(4), 358-68. https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.358
- Bunce, D., & West, M. A. (1995). Self perceptions and perceptions of group climate as predictors of individual innovation at work. *Applied Psychology: An International Review*, 44(3), 199–215. <a href="https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.1995.tb01076.x">https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.1995.tb01076.x</a>
- Burke, W. W. (2011). Organization Change: Theory and Practice. Thousand Oaks: Sage.
- Caldwell, D. F., & O'Reilly III, C. A. (2003). The determinants of team-based innovation in organizations: The role of social in- fluence. *Small Group Research*, *34*(4), 497–517. https://doi.org/10.1177/1046496403254395
- Campbell, J. P., Dunnette, M. D., Lawler, E. E. & Weick, K. E. (1970). *Managerial Behavior,*Performance, and Efectiveness. New York, NY: McGraw-Hill.
- Casso, A., Zanesco, D., Martins, C. B. & Marietto, M. L. (2019) Capacidade absortiva como moderadora da relação entre inovatividade organizacional e desempenho inovador de pequenas e médias empresas brasileiras. *Interciência*, 44(1), 15-22.

  <a href="https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33957860003">https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33957860003</a>
- Chan, D. (2014). Multilevel and Aggregation Issues in Climate and Culture Research. In:

  Schneider, B. & Barbera, K.M. The Oxford *Handbook of Organizational Climate and Culture*. Oxford University Press.
- Charbonnier-Voirin, A., El Akremi, A., & Vandenberghe, C. (2010). A Multilevel Model of Transformational Leadership and Adaptive Performance and the Moderating Role of

- Climate for Innovation. *Group & Organization Management*, *35*(6), 699–726. http://dx.doi.org/10.1177/1059601110390833
- Chen, G., Farh, J., Campbell-Bush, E., Wu, Z. & Wu, X. (2013). Teams as Innovative

  Systems: Multilevel Motivational Antecedents of Innovation in R&D Teams. *Journal*of applied Psychology, 98(6), 1018-1027. <a href="https://doi.org/10.1037/a0032663">https://doi.org/10.1037/a0032663</a>
- Coates, M. & Bals, L. (2013). External innovation implementation determinants and performance measurement: a case study from the pharmaceutical industry. *Technology* and *Investment*, 4(2), 131-143. https://doi.org/10.4236/ti.2013.42016
- Coda, R., Silva, J. R., Goulart, L. E., Silva, D. D., & Dias, M. (2009, 19-23 Setembro). *Nada mais prático do que uma boa teoria! Proposição e validação de Modelo de Clima Organizacional*. XXXIII Encontro da ANPAD, São Paulo, SP, Brasil.

  <a href="http://www.anpad.org.br/diversos/down\_zips/45/GPR1072.pdf">http://www.anpad.org.br/diversos/down\_zips/45/GPR1072.pdf</a>
- Cohen, J., Cohen, P., West, S.G., & Aiken, L.S. (2002). *Applied Multiple Regression/Correlation Analysis for the Behavioral Sciences*. Routledge.
- Coveney, B. (2008). Assessing the organisational climate for creativity in a UK Public Library Service: a case study. *Library and Information Research*, 32(102), 38-56. http://dx.doi.org/10.29173/lirg83
- Crossan, M. M., & Apaydin, M. (2009). A multi-dimensional framework of organizational innovation: A systematic review of the literature. *Journal of management studies*, 47(6), 1154-1191. https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2009.00880.x
- Cruz, A. P., Frezatti, F & Bido, D. (2015). Estilo de Liderança, Controle Gerencial e Inovação: Papel das Alavancas de Controle. *Revista de Administração Contemporânea*, 19(6), 772-794. <a href="https://dx.doi.org/10.1590/1982-7849rac2015150099">https://dx.doi.org/10.1590/1982-7849rac2015150099</a>

- Curvo, L. D., & Heinzmann, L. M. (2017). Estudo do clima organizacional da secretaria de gestão de pessoas de uma universidade federal. *Revista Eletrônica Científica do CRA-PR-RECC*, 4(2), 1-18. <a href="http://recc.cra-pr.org.br/index.php/recc/article/view/72">http://recc.cra-pr.org.br/index.php/recc/article/view/72</a>
- da Costa, S., Páez, D., Gondim, S., Rodríguez, M., Mazzieri, S., Torres, A., Sánchez, F., & Jiménez, P. (2016). Percepción de innovación en las organizaciones. Percepción de innovación en organizaciones de España y Latinoamérica. *Universitas Psychologica*, 15(4), 1-24. <a href="http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.upsy15-4.piop">http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.upsy15-4.piop</a>
- Dackert, I. (2010). The impact of team climate for innovation on well-being and stress in elderly care. *Journal of Nursing Management*, 18(3), 302–310. http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2834.2010.01079.x
- Damanpour, F. (2014). Footnotes to research on management innovation. *Organization Studies*, 35(9), 1265-1285. <a href="https://doi.org/10.1177/0170840614539312">https://doi.org/10.1177/0170840614539312</a>
- Damanpour, F., & Schneider, M. (2009). Characteristics of innovation and innovation adoption in public organizations: Assessing the role of managers. *Journal of public administration research and theory*, 19(3), 495-522.

  <a href="https://doi.org/10.1093/jopart/mun021">https://doi.org/10.1093/jopart/mun021</a>
- Damásio, B. F. (2012). O uso da análise fatorial exploratória em psicologia. *Avaliação Psicológica*, 11(2), 213-228. <a href="http://pepsic.bvsalud.org/pdf/avp/v11n2/v11n2a07.pdf">http://pepsic.bvsalud.org/pdf/avp/v11n2/v11n2a07.pdf</a>
- De Paula, H., Starling, D., Nascimento, J., & Barbosa, F. (2015). Mensuração da Inovação em Empresas de Base Tecnológica. *INMR - Innovation & Management Review*, *12*(4), 232-253. <a href="https://www.revistas.usp.br/rai/article/view/102277">https://www.revistas.usp.br/rai/article/view/102277</a>
- De Winter, J., Dodou, D., & Wieringa, P. A. (2009). Exploratory Factor Analysis With Small Sample Sizes. *Multivariate Behavioral Research*, 44(2), 147-181. http://dx.doi.org/10.1080/00273170902794206

- Demircioglu, M. A., & Berman, E. (2018). Effects of the Innovation Climate on Turnover Intention in the Australian Public Service. *The American Review of Public Administration*, 49(5), 614-628. http://dx.doi.org/10.1177/0275074018808914
- Ehrhart, M. G., Schneider, B. & Macey, W. H. (2014). *Organizational Climate and Culture:*An Introduction to Theory, Research, and Practice. Routledge.
- Eisinga, R., Grotenhuis, M. & Pelzer, B. (2013). The reliability of a two-item scale: Pearson, Cronbach, or Spearman-Brown?. *International journal of public health*. 58(4), 637-642. https://doi.org/10.1007/s00038-012-0416-3
- Ekvall, G. (1996). Organizational climate for creativity and innovation. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. *5*(1), 105–123. https://doi.org/10.1080/13594329608414845
- Espindola, M. B., & Oliveira, A. P. V. D. (2009). Análise comportamental: um estudo de como o comportamento organizacional pode influenciar o clima organizacional de uma indústria. *SYNTHESIS Revistal Digital FAPAM*, *I*(1), 179-200. <a href="https://periodicos.fapam.edu.br/index.php/synthesis/article/view/15">https://periodicos.fapam.edu.br/index.php/synthesis/article/view/15</a>
- Fabrigar, L. R., Wegener, D. T., MacCallum, R. C., & Strahan, E. J. (1999). Evaluating the Use of Exploratory Factor Analysis in Psychological Research. *Psychological Methods*, 4(3), 272-299. <a href="https://doi.org/10.1037/1082-989X.4.3.272">https://doi.org/10.1037/1082-989X.4.3.272</a>
- Field, A. (2020) Descobrindo a estatística usando o SPSS (5 ed.). Porto Alegre: Penso
- Figueiredo, M. L. (2017). Clima para criatividade nas organizações empresariais: construção e validação de instrumento. *Revista Psicologia e Saúde*, *9*(1), 75-91. https://dx.doi.org/10.20435/pssa.v9i1.472
- Fleishman, E. A. (1953) Leadership Climate, Human Relations Training, and Supervisory Behavior. *Personnel Psychology*, 6(2), 205-222. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1953.tb01040.x

- Forehand, G. A. & Gilmer, H. B. (1964). Environmental variation in studies of organizational behavior. *Psychological Bulletin*, 62(6), 361-382. <a href="https://doi.org/10.1037/h0045960">https://doi.org/10.1037/h0045960</a>
- Foss, N. J., Lyngsie, J., & Zahra, S. A. (2013). The role of external knowledge sources and organizational design in the process of opportunity exploitation. *Strategic Management Journal*, *34*(12), 1453-1471. <a href="https://doi.org/10.1002/smj.2135">https://doi.org/10.1002/smj.2135</a>
- García-Goñi M., Maroto A., & Rubalcaba L. (2007). Innovation and motivation in public health professionals. *Health Policy*, 84(2), 344-58. http://dx.doi.org/10.1016/j.helthpol.2007.05.006
- Glick, W. (1985). Conceptualizing and Measuring Organizational and Psychological Climate:

  Pitfalls in Multilevel Research. *The Academy of Management Review*, 10(3), 601-616.

  <a href="http://dx.doi.org/10.2307/258140">http://dx.doi.org/10.2307/258140</a>
- Girardi, L. T. A. (2002). *Inovação e criatividade nas pequenas e médias empresas*.

  [Dissertação de Mestrado, Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresa, Fundação Getúlio Vargas]. FGV Repositório Digital.

  <a href="http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/8833/1418005.pdf?">http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/8833/1418005.pdf?</a>

  sequence=1
- Gomes, F. R. (2002). Clima organizacional: um estudo em uma empresa de telecomunicações. *Revista de Administração de Empresas*, 42(2), 1-9. <a href="https://doi.org/10.1590/S0034-75902002000200009">https://doi.org/10.1590/S0034-75902002000200009</a>
- Gomes, G., Del Pra Machado, D., & Tiago Giotto, O. (2009).O Que se Produz de

  Conhecimento Sobre Inovação? Uma Breve Análise das Características dos Artigos de

  Inovação Publicados nos Anais do EnANPAD (1997-2009). Revista de Ciências da

  Administração, 11(25), 209-228. https://www.redalyc.org/comocitar.oa?

  id=273520578008

- Grimaldi, M., Quinto, I., Rippa, P. (2013). Enabling Open Innovation in Small and Medium

  Enterprises: A Dynamic Capabilities Approach. *Knowledge and Process Management*,

  20(4), 199-210. https://doi.org/10.1002/kpm.1423
- Hair, J.F., William, B., Babin, B. & Anderson, R.E. (2009) *Análise multivariada de dados*.

  Porto Alegre: Bookman.
- Hammond, M. M., Neff, N. L., Farr, J. L., Schwall, A. R., & Zhao, X. (2011). Predictors of individual-level innovation at work: A meta-analysis. *Psychology of Aesthetics*,
   Creativity, and the Arts, 5(1), 90–105. <a href="http://dx.doi.org/10.1037/a0018556">http://dx.doi.org/10.1037/a0018556</a>
- Hennessey, B. A., & Amabile, T. M. (2010). Creativity. *Annual Review of Psychology*, 61(1), 569–598. <a href="http://dx.doi.org/:10.1146/annurev.psych.093008.100416">http://dx.doi.org/:10.1146/annurev.psych.093008.100416</a>
- Hofmann, D. A., & Stetzer, A. (1996). A cross-level investigation of factors influencing unsafe behaviors and accidents. *Personnel Psychology*, 49(2), 307–339. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1996.tb01802.x
- Hülsheger, U. R., Anderson, N., & Salgado, J. F. (2009). Team-level predictors of innovation at work: A comprehensive meta-analysis span- ning three decades of research.

  \*\*Journal of Applied Psychology, 94(5), 1128–1145.\*\*

  http://dx.doi.org/10.1037/a0015978
- Hunter, S., Bedell, K. & Mumford, M. (2007). Climate for Creativity: A Quantitative Review.

  \*Creativity Research Journal, 19(1), 69-90.

  https://doi.org/10.1080/10400410709336883
- Inkinen, H.T., Kianto, A., & Vanhala, M. (2015). Knowledge management practices and innovation performance in Finland. *Baltic Journal of Management*, 10(4), 432-455. <a href="http://dx.doi.org/10.1108/BJM-10-2014-0178">http://dx.doi.org/10.1108/BJM-10-2014-0178</a>

- Isaksen, S. G., & Ekvall, G. (2010). Managing for innovation: The two faces of tension in creative climates. *Creativity and Innovation Management*, 19(2), 73–88. http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00558.x
- Jacobson, R.. (1992) The "Austrian" School of Strategy. *Academy of Management Review*, 17(4), 782-807. https://doi.org/10.5465/amr.1992.4279070
- Keller, E. & Aguiar, M. A. F. (2020) Análise crítica teórica da evolução do conceito de clima organizacional. *Revista Terra & Cultura: Cadernos de Ensino e Pesquisa*, 20(39), 91-113. <a href="http://periodicos.unifil.br/index.php/Revistateste/article/view/1314">http://periodicos.unifil.br/index.php/Revistateste/article/view/1314</a>
- King, E., de Chermont, K., West, M., Dawson, J. & Hebl, M. (2007). How innovation can alleviate negative consequences of demanding work contexts: The influence of climate for innovation on organizational outcomes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80(4), 631-645.

  <a href="http://dx.doi.org/10.1348/096317906X171145">http://dx.doi.org/10.1348/096317906X171145</a>
- Kinpara, D.I. & Laros, J.A. (2014). Clima organizacional: análise fatorial confirmatória de modelos de mensuração concorrentes. *Psic.: Teor. e Pesq.* [online], *30*(1), 111-120. http://dx.doi.org/10.1590/S0102-37722014000100014.
- Kissi, J., Dainty, A. & Liu, A. (2012). Examining middle managers' influence on innovation in construction professional services firms. *Construction Innovation*, *12*(1), 11–28. http://dx.doi.org/10.1108/14714171211197472
- Koys, D. & DeCottis, T. (1991). Inductive Measures of Psychological Climate. *Human Relations*, 44(3), 265-285. <a href="https://doi.org/10.1177/001872679104400304">https://doi.org/10.1177/001872679104400304</a>
- Kozlowski, S. W., & Doherty, M. L. (1989). Integration of climate and leadership:

  Examination of a neglected issue. *Journal of Applied Psychology*, 74(4), 546–553.

  <a href="http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.74.4.546">http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.74.4.546</a>

- Kraft, K. (1990). Are product and process innovations independent of each other?. *Applied Economics*, 22(8), 1029-1038. https://doi.org/10.1080/00036849000000132
- Kubo, E. K. M., Castro, D. G., Nunes, V. D., & Thiago, F. (2015). Frankenstein e o clima organizacional: Estudo bibliográfico sobre um construto indefinido. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 11(1), 35-54.
  https://dx.doi.org/10.18004/riics.2015.julio.35-54
- Landis J. R. & Koch, G. G. (1977). The measurement of observer agreement for categorical data. *Biometrics*, 33(1), 159–74. https://doi.org/10.2307/2529310
- Laros, J. A., & Puente-Palacios, K. E. (2004). Validação cruzada de uma escala de clima organizacional. *Estudos de Psicologia*, 9(1), 113-119. <a href="https://doi.org/10.1590/S1413-294X2004000100013">https://doi.org/10.1590/S1413-294X2004000100013</a>
- Lee, C. S., Chen, Y. C., Tsui, P. L., & Yu, T. H. (2014). Examining the relations between open innovation climate and job satisfaction with a PLS path model. *Quality & Quantity*,
  48, 1705-1722. <a href="https://doi.org/10.1007/s11135-013-9869-6">https://doi.org/10.1007/s11135-013-9869-6</a>
- Lin, P. C., Ho, H. Y., & Lu, M. H. (2014). Efectos sobre la gestión del conocimiento y la cultura corporativa en el clima de innovación organizativa. *Revista Internacional de Sociología*, 72(2), 43-55. http://dx.doi.org/10.3989/ris.2013.08.09
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). Motivation and organizational climate. Cambridge: Harvard University Press.
- Liu, C., Chuang, L., Huang, C., & Tsai, W. (2010). Construction of index weight for organizational innovation in Taiwanese high-tech enterprises. *African Journal of Business Management*, 4(5), 594-598. <a href="https://doi.org/10.5897/AJBM.9000147">https://doi.org/10.5897/AJBM.9000147</a>
- MacCallum, R. C., Widaman, K. F., Preacher, K. J., & Hong, S. (2001). Sample size in factor analysis: The role of model error. *Multivariate Behavioral Research*, *36*(4), 611–637. https://dx.doi.org/10.1207/S15327906MBR3604\ 06

- Machado, D. P. N. (2008). Organizações inovadoras: estudo dos principais fatores que compõem um ambiente inovador. *Revista Alcance*, *15*(3), 306-321. <a href="https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=477748629003">https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=477748629003</a>
- Martín-de Castro, G., Delgado-Verde, M., Navas-López, J. E. & Cruz-González, J. (2013).

  The moderating role of innovation culture in the relationship between knowledge assets and product innovation. *Technological Forecasting and Social Change*, 80(2), 351–363. <a href="https://dx.doi.org/10.1016/j.techfore.2012.08.012">https://dx.doi.org/10.1016/j.techfore.2012.08.012</a>
- Martins, M. C. F., Oliveira, B., Silva, C. F., Pereira, K. C., & Sousa, M. R. (2004).

  Construção e validação de uma escala de medida de clima organizacional. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, Florianópolis, *4*(1), 37-60.

  <a href="http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v4n1/v4n1a03.pdf">http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v4n1/v4n1a03.pdf</a>
- Menezes, I.G. (2006). Escala de Intenções Comportamentais de Comprometimento

  Organizacional (EICCO): Concepção, desenvolvimento, validação e padronização.

  [Dissertação de Mestrado, Departamento de Psicologia, Universidade Federal da

  Bahia]. Teses e Dissertações POSPSI. https://pospsi.ufba.br/teses-dissertações
- Menezes, I. G., Sampaio, L. R., Gomes, A. C. P., Teixeira, F. S. & Santos, P. S. (2009). Escala de clima organizacional para organizações de saúde: desenvolvimento e estrutura fatorial. *Estudos de Psicologia, Campinas*, 26(3), 305-316. https://dx.doi.org/10.1590/S0103-166X2009000300004
- Menezes, I. G & Gomes, A. C. P. (2010). Clima organizacional: uma revisão histórica do construto. *Psicologia em Revista*, *Belo Horizonte*, *16*(1), 158-179.

  <a href="http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\_arttext&pid=S1677-11682010000100011&lng=pt&tlng=pt">http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\_arttext&pid=S1677-11682010000100011&lng=pt&tlng=pt</a>

- Meyer, S. M., & Collier, D. A. (2001). An empirical test of the causal relationships in the Baldrige Health Care Pilot Criteria. *Journal of operations management*, 19(4), 403-426. https://doi.org/10.1016/S0272-6963(01)00053-5
- Ministério da Saúde. Conselho Nacional de Saúde. (2012). Resolução n. 466, de 12 de dezembro de 2012. Aprova diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. Diário Oficial da União.

  https://www.inca.gov.br/sites/ufu.sti.inca.local/files//media/document//resolucao-cns-466-12.pdf
- Mohamed, M. A. K. (2002). Assessing determinants of departmen- tal innovation: An exploratory multi-level approach. *Personnel Review*, *31*(5), 620–641. https://doi.org/10.1108/00483480210438799
- Montes, F. L., Moreno, A. R., & Fernández, L. M. (2004). Assessing the organizational climate and contractual relationship for perceptions of support for innovation.

  \*International Journal of Manpower, 25(2), 167-180.\*

  https://doi.org/10.1108/01437720410535972
- Morgeson, F. & Humphrey, S. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and Validating A Comprehensive Measure for Assessing Job Design and the Nature of Work. *The Journal of applied psychology*. 91(6), 1321-1339. https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.6.1321.
- Moro, A. B., Balsan, L. A. G., Costa, V. M. F., Lopes, L. F. D. & Schetinger, M. R. C. (2015). Validação de um instrumento para medir o clima organizacional entre alunos de programas de pós-graduação de uma IES. *Revista Eletrônica de Educação*, *9*(1), 181-195. <a href="http://dx.doi.org/10.14244/198271991007">http://dx.doi.org/10.14244/198271991007</a>
- Najar, T. & Dhaouadi, K. (2020). Chief Executive Officer's traits and open innovation in small and medium enterprises: the mediating role of innovation climate. *Journal of*

- Small Business and Enterprise Development, 27(4), 607-631. https://dx.doi.org/10.1108/JSBED-04-2020-0109
- Nascimento, A. V. (2019). Construção e evidências de validade de uma escala para medir ambientes organizacionais inovadores. [Dissertação de Mestrado, Universidade Federal da Bahia]. Teses e Dissertações PPGPSI UFBA. <a href="https://pospsi.ufba.br/pt-br/teses-dissertações">https://pospsi.ufba.br/pt-br/teses-dissertações</a>
- Nelson, A., Earle, A., Howard-Grenville, J., Haack, J. & Young, D. (2014). Do innovation measures actually measure innovation? Obliteration, symbolic adoption, and other finicky challenges in trackin innovation diffusion. *Research Policy*, 43(6), 927-940. <a href="https://doi.org/10.1016/j.respol.2014.01.010">https://doi.org/10.1016/j.respol.2014.01.010</a>
- Neto, A. T. & Teixeira, R. (2011). Mensuração do grau de inovação de micro e pequenas empresas: Estudos em empresas da cadeia têxtil-confecção em Sergipe. *Revista de Administração e Inovação*, 8(3), 205-229. <a href="https://dx.doi.org/10.5773/rai.v8i4.894">https://dx.doi.org/10.5773/rai.v8i4.894</a>
- Nystrom, H. (1990). Organizational innovation. In: West, W.A. & Farr, J.L., *Innovation and Creativity at Work*. Chichester Wiley.
- Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico [OCDE]. (2006). Manual de Oslo: proposta de diretrizes para coleta e interpretação de dados sobre inovação tecnológica. FINEP. <a href="http://www.finep.gov.br/images/a-finep/biblioteca/manual\_de\_oslo.pdf">http://www.finep.gov.br/images/a-finep/biblioteca/manual\_de\_oslo.pdf</a>
- Oke, A., Prajogo, D. I., & Jayaram, J. (2013). Strengthening the Innovation Chain: The Role of Internal Innovation Climate and Strategic Relationships with Supply Chain Partners. *Journal of Supply Chain Management*, 49(4), 43-58.

  https://dx.doi.org/10.1111/jscm.1203

- Oke, A., Walumbwa, F., & Myers, A. (2012). Innovation strategy, HR policy and firms' revenue growth: The roles of environmental uncertainty and innovation performance.

  \*Decision Sciences\*, 43(2), 273–302. <a href="https://doi.org/10.1111/j.1540-5915.2011.00350.x">https://doi.org/10.1111/j.1540-5915.2011.00350.x</a>
- Oliveira, D. D., Carvalho, R. J., & Rosa, A. C. M. (2012, 1-2 Dezembro). Clima organizacional: fator de satisfação no trabalho e resultados eficazes na organização [Anais do Evento]. Simpósio de Eficiência em Gestão e Tecnologia, Brasil [Evento Online]. https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos12/37116504.pdf
- Oliveira, R. A., Santos, M. J., & Tadeucci, M. D. S. R. (2011). Correlação entre clima organizacional e inovação: importância do gerenciamento de variáveis que influenciam o ambiente inovativo de uma universidade pública federal. *Gestão & Regionalidade*, 27(81), 87-97.
  - http://www.spell.org.br/documentos/ver/3350/correlacao-entre-clima-organizacional-e-inovacao--importancia-do-gerenciamento-de-variaveis-que-influenciam-o-ambiente-inovativo-de-uma-universidade-publica-federal/i/pt-br
- Olsson, A., Paredes, K., Johansson, U., Roese, M. & Ritzén, S. (2019) Organizational climate for innovation and creativity a study in Swedish retail organizations. *The International Review of Retail, Distribution and Consumer Research*, 29(3), 243-261. https://dx.doi.org/10.1080/09593969.2019.1598470
- Pacico, J. (2015). Como é feito um teste? Produção de itens. In C. S. Hutz, D. R. Bandeira, &C. M. Trentini (Org.), *Psicometria* [1a ed., Série Avaliação Psicológica]. Artmed.
- Pasquali, L. (2010). *Instrumentos psicológicos: manual prático de elaboração*. LabPAM; IBAPP.
- Pasquali, L. (2010). Instrumentação psicológica: fundamentos e práticas. Artmed.
- Patterson, M. G., West, M. A., Shackleton, V. J., Dawson, J. F., Lawthom, R., Maitlis, S., Robinson, D.L., & Wallace, A. M. (2005). Validating the Organizational Climate

- Measure: links to managerial Practices, Productivity and Innovation. *Journal of Organizational Behaviour*, 26(4), 379-408. https://doi.org/10.1002/job.312
- Pinheiro, I. (2002). Fatores do clima organizacional que são motivadores para a inovação tecnológica em um centro de tecnologia. *REAd* (29a ed.), 8(5), 1-22. <a href="http://hdl.handle.net/10183/19603">http://hdl.handle.net/10183/19603</a>
- Popa, S., Soto-Acosta, P. & Martinez-Conesa, I. (2017) Antecedents, moderators, and outcomes of innovation climate and open innovation: An empirical study in SMEs. *Technol. Forecast. Soc. Change*, 118, 134-142.

  <a href="https://dx.doi.org/10.1016/j.techfore.2017.02.014">https://dx.doi.org/10.1016/j.techfore.2017.02.014</a>
- Porter, M. (1998). Criando as Vantagens Competitivas de Amanhã. In R. Gibson (Ed.), *Repensando o Futuro*. Makron Books.
- Powell, B., Mettert, K. Dorsey, C., Weiner, B., Stanick, C., Lengnick-Hall, R., Ehrhart, M., Aarons, G., Barwick, M., Damschroder, L. & Lewis, C. (2021). Measures of organizational culture, organizational climate, and implementation climate in behavioral health: A systematic review. *Implementation Research and Practice*, 2, 1-29. <a href="https://dx.doi.org/10.1177/26334895211018862">https://dx.doi.org/10.1177/26334895211018862</a>.
- Prajogo, D. I., & Ahmed, P. K. (2006). Relationships between innovation stimulus, innovation capacity, and innovation performance. *R&D Management*, *36*(5), 499–515. https://dx.doi.org/10.1111/j.1467-9310.2006.00450.x
- Prather, C. (2000). Keeping Innovation Alive After the Consultants Leave. *Research-Technology Management*, 43(5), 17-22. https://dx.doi.org/10.1080/08956308.2000.11671376
- Procopiuck, M., Costa, L. S., Roglio, K. D. D. & El-Kouba, A. (2009). Avaliação do Clima Organizacional: desenvolvimento de sub-escalas dimensionais e de uma escala global.

- Revista Eletrônica de Gestão Organizacional, 7(2), 170-191. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7859956
- Puente-Palacios, K. E. (2002) Abordagens teóricas e dimensões empíricas do conceito de clima organizacional. *Revista de Administração*, *37*(3), 96-104.

  <a href="http://www.spell.org.br/documentos/ver/16676/abordagens-teoricas-e-dimensoes-empiricas-do-conceito-de-clima-organizacional/i/pt-br">http://www.spell.org.br/documentos/ver/16676/abordagens-teoricas-e-dimensoes-empiricas-do-conceito-de-clima-organizacional/i/pt-br</a>
- Puente-Palacios, K. & Carneiro, B. P. (2005) Adaptação de uma escala de avaliação do clima social ao contexto de equipes de trabalho. *Revista Psicologia, Organizações e Trabalho*, 5(1), 45-70. <a href="https://periodicos.ufsc.br/index.php/rpot/article/view/7773">https://periodicos.ufsc.br/index.php/rpot/article/view/7773</a>
- Puente-Palacios, K., & Freitas, I. A. D. (2006). Clima organizacional: uma análise de sua definição e de seus componentes. *Organizações & Sociedade*, *13*(38), 45-57. http://dx.doi.org/10.1590/S1984-92302006000300003
- Puente-Palacios, K. E., Pacheco, É. A., & Severino, A. F. (2013). Clima organizacional e estresse em equipes de trabalho. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, *13*(1), 37-48. <a href="http://dx.doi.org/10.1037/t56773-000">http://dx.doi.org/10.1037/t56773-000</a>
- Quinello, R. & Nicoletti, J.R. (2009). *Inovação operacional*. Rio de Janeiro: Brasport.
- Raifur, L., & Sousa, A. F. (2016). Impactos do Capital Humano no Desempenho de Pequenas e Médias Empresas. *Revista da Micro e Pequena Empresa*, 10(3), 33. <a href="http://dx.doi.org/10.21714/19-82-25372016v10n3p3348">http://dx.doi.org/10.21714/19-82-25372016v10n3p3348</a>
- Ramírez, M. F. M., Ostos, J. & Arteaga, A. R. S. (2020). O papel do empoderamento e da identificação dos trabalhadores com suas equipes de trabalho para um clima de inovação. *Revista de Administração de Empresas*, 60(3), 183-194. <a href="https://dx.doi.org/10.1590/s0034-759020200302">https://dx.doi.org/10.1590/s0034-759020200302</a>

- Renwick, P. A. (1975). Perception and management of superior-subordinate conflict.

  \*\*Organizational Behavior and Human Performance\*, 13(3), 444–456. https://doi.org/10.1016/0030-5073(75)90062-8
- Rego, A. (2001). Climas éticos organizacionais: Validação do constructo a dois níveis de análise. *Psicologia: Organizações e Trabalho*, *I*(1), 69- 106. https://periodicos.ufsc.br/index.php/rpot/article/view/6704
- Resende Junior, P., Guimarães, T., & Bilhim, J. (2013). Escala de orientação para inovação em organizações públicas: estudo exploratório e confirmatório no Brasil e em Portugal. *INMR Innovation & Management Review*, *10*(1), 257-277. https://doi.org/10.5773/rai.v1i1.1111
- Ribeiro, P. E. C., Porto, J. B., Puente-Palacios, K., & Resende, M. M. (2016). Clima ético nas organizações: evidências de validade de uma escala de medida. *Temas em Psicologia*, 24(2), 415-425. <a href="https://dx.doi.org/10.9788/TP2016.2-02">https://dx.doi.org/10.9788/TP2016.2-02</a>
- Rueda, F. M., Baptista, M. N., Cardoso, H. F., e Raad, A. J. (2013). Psicologia organizacional: Associação entre qualidade de vida e clima organizacional. Encontro *Revista de Psicol*ogia, *16*(24), 69-82. https://revista.pgsskroton.com/index.php/renc/article/view/2456
- Rogers, W. M., Schmitt, N., & Mullins, M. E. (2002). Correction for unreliability of multifactor measures: Comparison of alpha and parallel forms approaches. *Organizational Research Methods*, *5*(2), 184-199. https://doi.org/10.1177/1094428102005002004
- Rueda, F. M., Santos, A. A., Lima, R. C. (2012) Relação entre satisfação no trabalho e clima organizacional: um estudo com trabalhadores. *Boletim de psicologia*, *62*(137), 129-140. <a href="http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\_arttext&pid=S0006-59432012000200003&lng=pt&tlng=pt">http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\_arttext&pid=S0006-59432012000200003&lng=pt&tlng=pt</a>

- Rueda, F. M. & Santos, A. A. (2012). Construcción y validación de una medida de clima organizacional. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 8(2), 223-234. <a href="http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\_arttext&pid=S1794-99982012000200003&lng=en&tlng=es">http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\_arttext&pid=S1794-99982012000200003&lng=en&tlng=es</a>
- Santos, L. J. D., & Paranhos, M. S. (2017). Os trabalhadores das Equipes de Saúde da Família no Rio de Janeiro: aspectos da liderança em pesquisa de clima organizacional. 

  \*Ciência & Saúde Coletiva\*, 22(3), 759-770. <a href="https://doi.org/10.1590/1413-81232017223.33112016">https://doi.org/10.1590/1413-81232017223.33112016</a>
- Santos, P. V. S. (2019). Diagnóstico do clima organizacional: um estudo de caso em uma empresa de serviços. *Perspectivas Online: Humanas & Sociais Aplicadas*, 9(25), 34-46. <a href="https://doi.org/10.25242/887692520191732">https://doi.org/10.25242/887692520191732</a>
- Santos, T. C., Rodrigues, M. S., França, L. P., Ceratti, B. K. & Meneses, P. M. (2019).

  Construção de uma Escala de Clima Organizacional para uma Organização

  Pública. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, *19*(3), 713
  719. <a href="https://dx.doi.org/10.17652/rpot/2019.3.16709">https://dx.doi.org/10.17652/rpot/2019.3.16709</a>
- Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas. (2014). Participação das Micro e Pequenas Empresas na economia brasileira. Sebrae.

  https://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Estudos%20e
  %20Pesquisas/Participacao%20das%20micro%20e%20pequenas%20empresas.pdf
- Schein, E. H. (2010). Organizational Culture and Leadership. Jossey-Bass.
- Schippers, M. C., West, M. A., Dawson, J. F. (2015). Team reflexivity and innovation: The moderating role of team context. *Journal of Management*, 41(3), 769–788. https://doi.org/10.1177/0149206312441210
- Schneider, B. (1975). Organizational Climate: An Essay. *Personnel Psychology*, 28, 447-479. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1975.tb01386.x

- Schneider, B. (1990). Organizational climate and culture. Jossey-Bass.
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2011). Organizational Climate Research:

  Achievements and the Road Ahead. In N. Ashkanasy, C. P. M. Wilderom, & M. F.

  Peterson (Ed.), *The Handbook of Organizational Culture and Climate* (2nd ed., pp. 29-49). SAGE.
- Schneider, B, Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013). Organizational Climate and Culture.

  \*Annual Review of Psychology, 64, 361-388. <a href="https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143809">https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143809</a>
- Schneider, B., González-Romá, V., Ostroff, C., & West, M. A. (2017). Organizational Climate and Culture: Reflections on the History of the Construct in the Journal of Applied Psychology. *Journal of Applied Psychology*, *102*(3), 468-482.

  <a href="http://dx.doi.org/10.1037/apl0000090">http://dx.doi.org/10.1037/apl0000090</a>
- Schneider, B., & Snyder, R. A. (1975). Some relationships between job satisfaction and organizational climate. *Journal of Applied Psychology*, 60(3), 318–328. https://doi.org/10.1037/h0076756
- Schumpeter, J. (1982). A teoria do desenvolvimento econômico. Abril Cultural.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace. *Academy of Management Journal*, *37*(3), 580–607. <a href="https://dx.doi.org/10.2307/256701">https://dx.doi.org/10.2307/256701</a>
- Siegel, S. M., & Kaemmerer, W. F. (1978). Measuring the perceived support for innovation in organizations. *Journal of Applied Psychology*, 63(5), 553–562. https://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.63.5.553
- Silva, N. T. D. (2003). Clima organizacional: uma proposta dos fatores a serem utilizados para avaliação do clima de uma instituição de ensino superior. [Dissertação de Mestrado, Curso de Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa

- Catarina]. Repositório Institucional UFSC. https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/85479
- Somech, A., & Drach-Zahavy, A. (2011). Translating Team Creativity to Innovation Implementation. *Journal of Management*, *39*(3), 684–708. https://dx.doi.org/10.1177/0149206310394187
- Souza, L. K. (2019). Pesquisa com análise qualitativa de dados: conhecendo a Análise Temática. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 71(2), 51-67. https://dx.doi.org/10.36482/1809-5267.ARBP2019v71i2p.51-67
- Souza, T. A., Campos Júnior, D. J. & Magalhães, S. R. (2015). A importância do clima organizacional. *Revista da Universidade Vale do Rio Verde, 13*(1), 315-329. http://dx.doi.org/10.5892/ruvrd.v13i1.2426
- Steele, J., & Murray, M. (2004). Creating, supporting and sustaining a culture of innovation.

  \*Engineering, Construction and Architectural Management, 11(5), 316-322.

  https://doi.org/10.1108/09699980410558502
- Tabachnick, B., & Fidell, L. (2013). Using multivariate statistics. Pearson Education.
- Tagliocolo, C., & Araújo, G. C. D. (2011, 19-21 Outubro). Clima Organizacional: um estudo sobre as quatro dimensões de análise [Anais do Evento]. Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia/SEGeT, Resende, RJ, Brasil.

  https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos07/439\_SEGeT%20-%20Clima
  %20Organizacional.pdf
- Taylor, C.W. (1972) Climate for Creativity. Elmsford: Pergamon
- Toda, F. A., Da Silva, J. F., & da Rocha, A. (2015). Inovação em organizações de ensino: fatores contribuintes e desempenho. *Revista de Administração FACES Journal*, *14*(2), 114-129. <a href="https://doi.org/10.21714/1984-6975FACES2015V14N2ART2442">https://doi.org/10.21714/1984-6975FACES2015V14N2ART2442</a>

- Törner, M., Pousette, A., Larsman, P., & Hemlin, S. (2016). Coping With Paradoxical

  Demands Through an Organizational Climate of Perceived Organizational Support. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 53(1), 117–141.

  <a href="https://doi.org/10.1177/0021886316671577">https://doi.org/10.1177/0021886316671577</a>
- Van Gundy, A. (1985), Organizational creativity and innovation. In S.G. Isaksen (Ed.), Frontiers of Creativity Research: Beyond the Basic (pp. 358-79). Bearly.
- Veiga, H. M. S., Porto, J. B., & Laboissière, M. C. (2011). Comportamento pró-ativo nas organizações e sua relação com clima organizacional. *Contabilidade, Gestão e Governança*, 14(2), 98-113. <a href="https://www.revistacgg.org/contabil/article/view/263">https://www.revistacgg.org/contabil/article/view/263</a>
- Vieira, M. P., & Machado, D. D. P. N. (2011). Clima organizacional favorável a inovação dentro de uma universidade: um estudo de caso [Anais do Evento]. XI Colóquio Internacional sobre Gestão Universitária na América do Sul, Florianópolis, SC, Brasil. <a href="http://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/26138">http://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/26138</a>
- Villardi, B. Q., Ferraz, V. N., & Dubeux, V. J. C. (2011). Uma metodologia para diagnóstico de clima organizacional: integrando motivos sociais e cultura brasileira com fatores do ambiente de trabalho do Poder Judiciário. *Revista de Administração Pública*, 45, 304-329. <a href="https://doi.org/10.1590/S0034-76122011000200002">https://doi.org/10.1590/S0034-76122011000200002</a>
- Walker, R. (2008). Empirical evaluation of innovation types and organizational and environmental characteristics: Towards a configuration approach. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 18(4), 591–615.

  <a href="https://doi.org/10.1093/jopart/mum026">https://doi.org/10.1093/jopart/mum026</a>
- Weiss, M., Hoegl, M., & Gibbert, M. (2011). Making Virtue of Necessity: The Role of Team Climate for Innovation in Resource-Constrained Innovation Projects. *Journal of Product Innovation Management*, 28(1), 196–207. https://dx.doi.org/10.1111/j.1540-5885.2011.00870.x

- West, M., & Wallace, M. (1991). Innovation in health care teams. *European Journal of Social Psychology*, 21(4), 303–315. <a href="https://doi.org/10.1002/ejsp.2420210404">https://doi.org/10.1002/ejsp.2420210404</a>
- West, M. (2002). Sparkling fountains or stagnant ponds: An integrative model of creativity and innovation implementation in work groups. *Applied psychology*, 51(3), 355-386. <a href="https://dx.doi.org/10.1111/1464-0597.00951">https://dx.doi.org/10.1111/1464-0597.00951</a>
- Wikham, B. & Wikham, W. (2011) Open Innovation Climate Measure: The introduction of a validated scale. *Creativity and Innovation Management*, 20(4), 284-295. https://dx.doi.org/10.1111/j.1467-8691.2011.00611.x
- Yammarino, F. & Dansereau, F. Multilevel Issues in Organizational Culture and Climate Research. In N. Ashkanasy, C. P. M. Wilderom, & M. F Peterson. *The Handbook of Organizational Culture and Climate* (2nd ed., pp. 50-76). SAGE.
- Yang, Y., & Konrad, A. (2011). Diversity and organizational innovation: The role of employee involvement. *Journal of Organizational Behavior*, 32(8), 1062-1083. <a href="https://dx.doi.org/10.1002/job.724">https://dx.doi.org/10.1002/job.724</a>
- Zohar, D. & Luria, G. (2005). A Multilevel Model of Safety Climate: Cross-Level Relationships Between Organization and Group-Level Climates. *Journal of Applied Psychology*, 90(4), 616-628. https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.4.616
- Zouain, D. M., Rogero, J. R. & Plonski, G. A. (2002, Novembro 6-8). *Parque Tecnológico de São Paulo construindo um modelo para regiões metropolitanas*. XXII Simpósio de Gestão da Inovação Tecnológica [Simpósio], Salvador, BA, Brasil. http://repositorio.ipen.br/bitstream/handle/123456789/16278/08956.pdf?sequence=1