

Estudo de caso: análise do ambiente organizacional de uma Empresa de equipamentos da área de saúde

Larissa de Carvalho, EPA, UNESPAR/Campus de Campo Mourão

larissadecarvalho9@gmail.com

Daniele Martins de Almeida, EPA, UNESPAR/Campus de Campo Mourão

almeida.dmartins@gmail.com

Rubya Vieira de Mello Campos, EPA, UNESPAR/Campus de Campo Mourão

rubyardmc@hotmail.com

Rony Peterson da Rocha, EPA, UNESPAR/Campus de Campo Mourão

almeida.dmartins@gmail.com

Resumo: *As organizações são compostas por ambiente de tarefas e ambiente geral, sendo o ambiente de tarefas, constituído pelos elementos internos da organização e o ambiente geral composto por fatores que existem fora dos limites da organização. Desta forma, a presente pesquisa teve como objetivo a realização de um estudo de caso em uma empresa de equipamentos da área de saúde situada no município de Campo Mourão, Paraná, em que foi analisado o ambiente de tarefas e o ambiente geral da mesma. A pesquisa é classificada quanto aos fins, como descritiva e quanto aos meios, como bibliográfica. O método de abordagem utilizado foi o qualitativo. Para realizar a pesquisa, elaborou-se um questionário de clima organizacional e um questionário sobre o ambiente geral. Com os dados levantados, constatou-se que a empresa possui um ambiente de tarefas e ambiente geral satisfatórios, visto que as questões avaliadas mostraram que os colaboradores estão satisfeitos, visando atingir bons resultados e que a empresa se preocupa em manter-se atualizada com relação ao mercado e questões gerais que a envolvem.*

Palavras-chave: Ambiente de tarefa; Ambiente geral; Clima organizacional.

1. Introdução

Para Chiavenato (2007), ambiente é o contexto dentro da qual uma organização está inserida, o que representa todos os fatores externos e internos que a envolve, sendo eles particulares e específicos de cada uma.

Por ser um sistema aberto, a organização mantém transações e intercâmbio com seu ambiente, portanto, tudo o que ocorre no ambiente externo da organização, influencia o seu ambiente interno (CHIAVENATO, 2007).

É importante que a organização tenha conhecimento dos seus meios internos e externos, pois eles estão relacionados ao fato de que seu bom desempenho, remunera seus sócios e colabora diretamente com o desenvolvimento local e nacional (SILVA e NETO, 2012). Desta forma, as organizações passam a ter uma relação sistêmica que abrange várias esferas organizacionais, além de estabelecer com os agentes externos contatos de significativa contribuição para todos os envolvidos (SILVA e NETO, 2012).

O estabelecimento de estratégia a ser implementada em uma empresa, deve passar pelo julgamento baseado em uma avaliação detalhada do ambiente externo e interno da empresa (GALINDO, 2004). Portanto, se faz necessário o estudo destes ambientes.

Desta forma, o presente trabalho, poderá contribuir para que a empresa em estudo compreenda as condições do ambiente geral (externo) e do ambiente de tarefas (interno), e possa identificar possíveis mudanças necessárias para a conquista de melhores resultados.

O objetivo deste trabalho foi analisar o ambiente de tarefas e o ambiente geral de uma empresa de equipamentos da área de saúde, apresentar os dados coletados e discutir os resultados alcançados.

O estudo enquadra-se em uma, das dez grandes áreas de conhecimento da Engenharia de Produção, sendo esta, a área Engenharia Organizacional, tendo como subárea Gestão Estratégica e Organizacional. A Engenharia Organizacional é um conjunto de conhecimentos que estão relacionados à gestão das organizações, e que abrange em seus tópicos o planejamento estratégico e operacional, as estratégias de produção, a gestão empreendedora, a propriedade intelectual, a avaliação de desempenho organizacional, os sistemas de informação e sua gestão e os arranjos produtivos (ABEPRO, 2008).

O artigo está estruturado em oito partes. Na primeira parte é apresentada a introdução, posteriormente, apresenta-se o referencial teórico, na terceira parte é apresentada a revisão de literatura, em seguida apresenta-se a metodologia utilizada para desenvolver o trabalho, na quinta parte aborda-se o estudo de caso, logo após são apresentados os resultados obtidos com o estudo de caso, na sétima parte são apresentadas as considerações finais, e por fim apresenta-se as referências utilizadas.

2. Ambiente organizacional

Segundo Gulini (2005), o ambiente pode ser entendido como a própria sociedade de forma geral, visto que, é constituído por organizações, grupos sociais, entre outros. Isto se dá porque as organizações não vivem de forma isolada, isto é, não são autossuficientes, ao contrário, estão inseridas em um contexto no qual depende de outras para crescer, se desenvolver e sobreviver.

O ambiente de uma empresa, como o de qualquer outra entidade, é o padrão de todas as condições e influências externas que afetam a sua vida e seu desenvolvimento. As influências ambientais relevantes às decisões estratégicas operam no setor da empresa, na comunidade como um todo, em sua cidade, em seu país e no mundo (FAGUNDES, 2011).

Para melhor compreender o que constitui o ambiente de uma empresa, é necessário decompô-lo em dois segmentos: ambiente geral, comum em todas as empresas e que as influencia de maneira genérica; e ambiente de tarefas, que é o ambiente específico e imediato de cada empresa (CHIAVENATO, 2007).

A decomposição do ambiente geral e de tarefas, permite a identificação de suas influências sobre as organizações. A análise ambiental surgiu da compreensão de que as organizações humanas são sistemas abertos e recebem influência do ambiente onde estão inseridos (ALMEIDA e ALMEIDA, 2003).

A Figura 1 mostra um esquema dos fatores que constituem o ambiente geral e ambiente de tarefa de uma empresa.

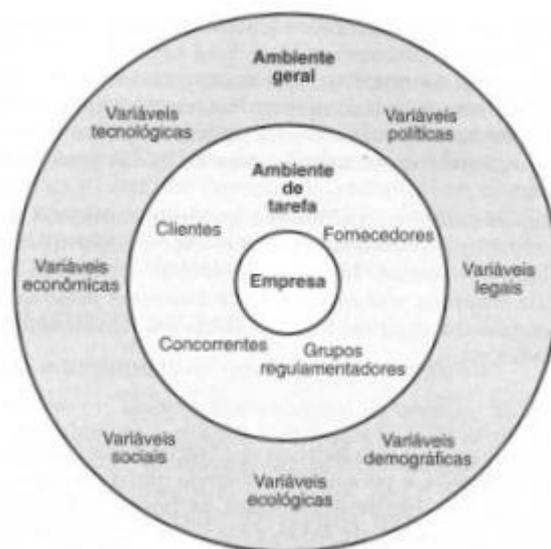


FIGURA 1 – Ambiente geral e ambiente de tarefa. Fonte: Silva (2008).

2.1 Ambiente Geral

O ambiente geral das organizações é formado por um conjunto de complexas condições e fatores externos que envolvem e influenciam nas tomadas de decisões, ou seja, é um conjunto de condições genéricas e externas, o que impossibilitam a sua interação direta com a empresa (CHIAVENATO, 2007). Segundo o autor, as condições que compõem o ambiente geral são:

Condições tecnológicas	As organizações precisam adaptar-se e incorporar tecnologia que provém do ambiente geral para não perderem sua competitividade.
Condições legais	Constituem a legislação vigente e que afetam direta ou indiretamente as organizações, auxiliando-as ou impondo-lhes restrições às suas operações.
Condições políticas	Incluem o clima político e ideológico geral que o governo pode criar e a estabilidade ou instabilidade política e institucional do país, pois estes fatos repercutiram consideravelmente no comportamento das empresas.
Condições demográficas	São as condições demográficas que determinam as características do mercado atual e futuro das organizações.
Condições econômicas	Constituem a conjuntura que determina o desenvolvimento econômico, de um lado, ou a retratação econômica, de outro lado, que coincidem fortemente as organizações.
Condições ecológicas	As organizações são influenciadas e influenciam por aspectos como poluição, clima, transporte, comunicações, etc.
Condições culturais	A cultura de um povo penetra nas organizações por meio das expectativas de seus participantes e de seus consumidores.

QUADRO 1 – Condições que compõem o ambiente geral das organizações. Fonte: CHIAVENATO, 2007.

2.2 Ambiente de Tarefas

De acordo com Chiavenato (2007), o ambiente de tarefas é o contexto mais próximo da empresa, que lhe fornece as entradas de insumos e informações, bem como a alocação e distribuição de suas saídas; além de dar suporte necessário para o alcance dos objetivos das

organizações. Segundo o autor, é constituído de quatro principais setores, conforme mostra o Quadro 2.

Fornecedores	São todos os fornecedores de recursos que a organização necessita para trabalhar: recursos materiais; recursos financeiros; recursos humanos; etc.
Clientes ou usuários	São todos os consumidores das saídas das organizações.
Concorrentes	Cada organização não está sozinha e nem existe no vácuo, disputa com outras organizações os mesmos recursos e os mesmos tomadores de suas saídas.
Grupos reguladores	Cada organização está sujeita a uma porção de outras organizações que procuram regular ou fiscalizar as suas atividades, como sindicatos, associações de classes, regulamentadores do governo, órgãos protetores dos consumidores, etc.

QUADRO 2 – Setores que compõem o ambiente das tarefas das organizações. Fonte: CHIAVENATO, 2007.

Como pode ser visualizado, o ambiente de tarefa é onde se encontram as variáveis que estão diretamente ligada à empresa e podem afetar diretamente a organização na sua capacidade de atender os mercados.

3. Revisão de Literatura

Para o desenvolvimento do estudo, foi realizado uma revisão de literatura com trabalhos relacionados ao tema da pesquisa. Sendo assim, através de pesquisas realizadas, foram encontrados cinco trabalhos que mais se destacaram dentre todos os pesquisados, que se referem ao ambiente das empresas, os quais são apresentados no quadro 3.

AUTOR	TÍTULO	OBJETIVOS E RESULTADOS DO TRABALHO
Alperstedt et al. (2010)	Estratégias de gestão ambiental e seus fatores determinantes: uma análise institucional	O objetivo do trabalho consiste em analisar os fatores determinantes das estratégias de gestão ambiental das empresas industriais catarinenses. O estudo demonstrou que os fatores internos determinantes das estratégias de gestão ambiental foram o comprometimento dos colaboradores e o apoio dos gestores e, os externos, as exigências da sociedade, as regulamentações governamentais, a adequação aos padrões normativos e a concorrência.
Destacio (2010)	Ambiente Organizacional: Uma análise dos ambientes interno e externo de uma construtora na cidade de Londrina/PR.	O seu estudo tem o objetivo de analisar o ambiente interno e externo de uma construtora e mostrar o nível de importância de um bom conhecimento, por parte da organização, desses ambientes. Ao final do estudo, o autor conheceu um pouco mais da estratégia utilizada pela empresa, seus pontos fortes e fracos, além de observar a forma como as variáveis do ambiente influenciam na estratégia competitiva da empresa.
Bezerra (2011)	Clima organizacional: fatores que influenciam na empresa xyz	Realizou uma pesquisa com o objetivo de apresentar um estudo sobre clima organizacional e seus fatores dentro da organização na área de comércio e serviço, no intuito de medir a satisfação dos colaboradores e a sua motivação. Os resultados apresentaram informações para que seja possível reconhecer e atender às necessidades dos colaboradores, a fim de melhorar as realizações de suas funções e suprimindo as deficiências encontradas.

QUADRO 3 – Autor, título e descrição de trabalhos relacionados ao ambiente das empresas (continua).

Cancellier et al. (2011)	Diferenças na atividade de monitoramento de informações do ambiente externo em pequenas e médias empresas: a influência do porte e da idade	Este trabalho tem por objetivo o monitoramento de informações estratégicas do ambiente externo em pequenas empresas. Os resultados desse estudo indicaram que as empresas privilegiam o monitoramento de alguns aspectos do ambiente e foram encontradas maiores diferenças na frequência de monitoramento em relação à idade das empresas do que em relação ao porte.
Silva e Neto (2012)	A relação sistêmica da organização e seu ambiente: cultura, incertezas e o desafio do desenvolvimento	Apresentam de forma sistêmica, uma análise do ambiente geral das organizações sob três aspectos diferentes. Através do estudo, os autores notaram que cabe ao gestor, a tarefa de administrar eventos, construindo um planejamento estratégico, que além de atender às demandas de todos os envolvidos, proporcione um desenvolvimento integral e sustentável da organização.

QUADRO 3 – Autor, título e descrição de trabalhos relacionados ao ambiente das empresas (fim).

4. Metodologia

O presente estudo foi desenvolvido em uma empresa de equipamentos da área de saúde, durante o mês de setembro de 2015.

O estudo, classifica-se quanto aos fins, como descritivo, pois visa descrever as características do ambiente geral e o de tarefas da empresa, e quanto aos meios, como bibliográfico e estudo de caso, pois teve como base artigos, anais de eventos, entre outros, referentes ao assunto abordado e foram realizadas visitas *in loco* para a realização e investigação do caso em questão.

O método de abordagem adotado foi descritivo e qualitativo, devido a descrição interpretação dos dados coletados com o objetivo de esclarecer as informações.

Para analisar o ambiente de tarefas da empresa, elaborou-se um questionário de clima organizacional, adaptado do questionário de clima organizacional da Alvo Consultoria, Assessoria e Treinamentos Empresariais. Foi utilizado um questionário estruturado, em que as perguntas foram baseadas nos diversos fatores considerados essenciais para analisar o ambiente de tarefas da empresa. As questões sobre o clima organizacional foram constituídas por apenas uma pergunta aberta e vinte e quatro de múltipla escolha, as quais se agrupam em nove seguimentos, sendo eles: autonomia, comprometimento, trabalho em equipe, realização profissional, comunicação, condições de trabalho, oportunidades, imagem da empresa e ambiente de trabalho.

As alternativas de respostas variaram em cinco níveis, sendo eles: “concordo totalmente”, “concordo parcialmente”, “não concordo”, “discordo parcialmente”, e “discordo totalmente”.

O questionário sobre o clima organizacional foi disponibilizado para a empresa por um período de três dias, sendo aplicado em dois departamentos, totalizando 40 colaboradores. Para coleta de dados referente ao ambiente geral da empresa, elaborou-se um questionário estruturado, baseado no artigo “Diferenças na atividade de monitoramento de informações do ambiente externo em pequenas e médias empresas: a influência do porte e da idade”, dos autores Éverton Luís Pellizzaro de Lorenzi Cancellier, Anete Alberton e Anielson Barbosa. O

questionário possui quinze perguntas de múltipla escolha, e as alternativas de resposta variam em cinco níveis, sendo eles: “muito baixa”, “baixa”, “média”, “alta” e “muito alta”. O questionário foi deixado na empresa por um período de três dias e respondido por apenas um colaborador, do departamento administrativo.

A tabulação dos dados foi feita com o auxílio do *Microsoft Excel*, o qual, gerou nove gráficos referentes a cada fator abordado no questionário de clima organizacional, e um gráfico com os dados do ambiente geral. Por meio destes, realizou-se a análise dos resultados.

5. Estudo de Caso

5.1 Caracterização da Empresa

A pesquisa foi realizada em uma empresa de médio porte, a qual está localizada no centro-oeste do Paraná e produz equipamentos para a área da saúde. Fundada em 1991, a empresa é líder em vendas de autoclaves de mesa no mercado nacional. Já fabricou mais de 180 mil autoclaves para o Brasil e para mais de 30 países para onde exporta parte de sua produção.

A empresa conta com 130 colaboradores que estão divididos em áreas administrativas e operacionais. Os produtos fabricados são: cuba plástica, envelope ou embalagens tubular para esterilização, seladora, suporte de envelopes, destilador, e autoclaves; destinadas às áreas de odontologia, clínicas médicas, hospitais, beleza, veterinária, tatuagem e *body piercing*.

5.2 Descrições das atividades referentes ao tema de estudo

Para a realização do estudo referente ao ambiente de tarefas, foi aplicado um questionário de clima organizacional, constituído de vinte e quatro afirmações, que se agrupam em nove fatores, sendo eles: autonomia, comprometimento, trabalho em equipe, realização profissional, comunicação, condições de trabalho, oportunidades, imagem da empresa e ambiente de trabalho. Cada uma das afirmações possuíam alternativas de respostas, como descrito na metodologia. As afirmações estão listadas no quadro 4.

1.	Tenho autonomia para expor minhas ideias em meu trabalho.
2.	Tenho autonomia e responsabilidade suficiente para desenvolver meu trabalho.
3.	No meu setor, existe uma constante preocupação em fazer sempre um ótimo trabalho.
4.	Procuro participar das decisões que afetam o trabalho na minha área.
5.	Realizo meu trabalho sempre visando os resultados da empresa.
6.	Busco fazer o máximo possível em meu trabalho, para atingir as metas da empresa.
7.	Existe uma boa união na equipe de trabalho, na qual estou inserido.
8.	Minha equipe de trabalho está sempre motivada.
9.	Em minha equipe de trabalho, todos são comprometidos e se ajudam.
10.	Quando faço um bom trabalho, percebo que sou reconhecido pelos meus colegas.
11.	Sempre que temos um problema na equipe, ao invés de ignorá-lo, conversamos e buscamos uma solução.
12.	Percebo a importância das tarefas que desempenho nesta organização.
13.	Existe uma boa comunicação no departamento em que trabalho.
14.	Existe uma boa comunicação com os demais departamentos da organização.
15.	Considero que as condições do meu ambiente de trabalho, contribuem para minha segurança.
16.	Sempre que necessário, a empresa busca investir em meu desenvolvimento profissional.
17.	Percebo que sou avaliado de forma justa, sobre as atividades que desenvolvo.
18.	A empresa sempre busca atender todas as expectativas de seus clientes.
19.	Conheço totalmente a empresa: o mercado em que atua, os produtos que fabrica, e os clientes que atende.

QUADRO 4 – Afirmações que compõem o questionário de clima organizacional (continua).

IX EEPA

IX ENCONTRO DE ENGENHARIA
DE PRODUÇÃO AGROINDUSTRIAL
19 A 20 DE NOVEMBRO DE 2015

20.	Considero como sendo de alta qualidade os produtos da empresa.
21.	Estou satisfeito com os eventos promovidos pela empresa, eles aumentam a integração entre os colaboradores.
22.	As regras/estatutos vigentes são claros e atingem o objetivo de trazer harmonia e bom funcionamento do ambiente de trabalho.
23.	O ambiente de trabalho me proporciona aprendizagem e desenvolvimento.
24.	Raramente percebo que existe competitividade exagerada no ambiente de trabalho.

QUADRO 4 – Afirmções que compõem o questionário de clima organizacional (fim).

O questionário de clima organizacional foi aplicado nos departamentos de produção e almoxarifado, totalizando 40 colaboradores, dos quais 26 responderam, representando um percentual de 65%.

Para a realização do estudo referente ao ambiente geral da empresa, foi aplicado um questionário, constituído de 15 perguntas, as quais estão listadas no quadro 5. Cada uma das perguntas possuíam alternativas de respostas, como descrito na metodologia.

a)	Com que frequência pesquisa-se sobre a necessidade dos clientes?
b)	Com que frequência analisa-se os preços e prazos praticados pelos fornecedores?
c)	Com que frequência analisa-se o habito de compra dos clientes?
d)	Com que frequência analisa-se as leis e normas que regulam o setor?
e)	Com que frequência pesquisa-se os preços praticados pelos concorrentes?
f)	Com que frequência surgem inovações tecnologias aplicadas aos produtos, serviços ou processos da empresa?
g)	Com que frequência analisa-se as condições gerais da economia? (EX: taxas de juros, inflação, câmbio, PIB).
h)	Com que frequência pesquisa-se novos fornecedores?
i)	Com que frequência pesquisa-se os perfis de novos clientes? (EX: socioeconômico, distribuição geográfica).
j)	Com que frequência analisa-se as mudanças nas tendências do mercado de atuação? (EX: crescimento, declínio, novos segmentos de clientes, novos usos para o produto, etc.).
k)	Com que frequência pesquisa-se sobre a introdução de novos produtos pelos concorrentes?
l)	Com que frequência pesquisa-se sobre as mudanças nos produtos dos concorrentes?
m)	Com que frequência pesquisa-se sobre as práticas de bancos e financiadores do mercado de atuação?
n)	Com que frequência pesquisa-se sobre mudanças no Marketing dos concorrentes?
o)	Com que frequência pesquisa-se sobre os custos e resultados financeiros dos concorrentes?

QUADRO 5 – Perguntas que compõem o questionário referente ao ambiente geral.

6. Análise das atividades e propostas de melhoria na execução das atividades referentes ao tema do estudo

A figura a seguir, apresenta os gráficos que contém os resultados obtidos com a aplicação do questionário de clima organizacional.

IX EEPA

IX ENCONTRO DE ENGENHARIA
DE PRODUÇÃO AGROINDUSTRIAL
19 A 20 DE NOVEMBRO DE 2015

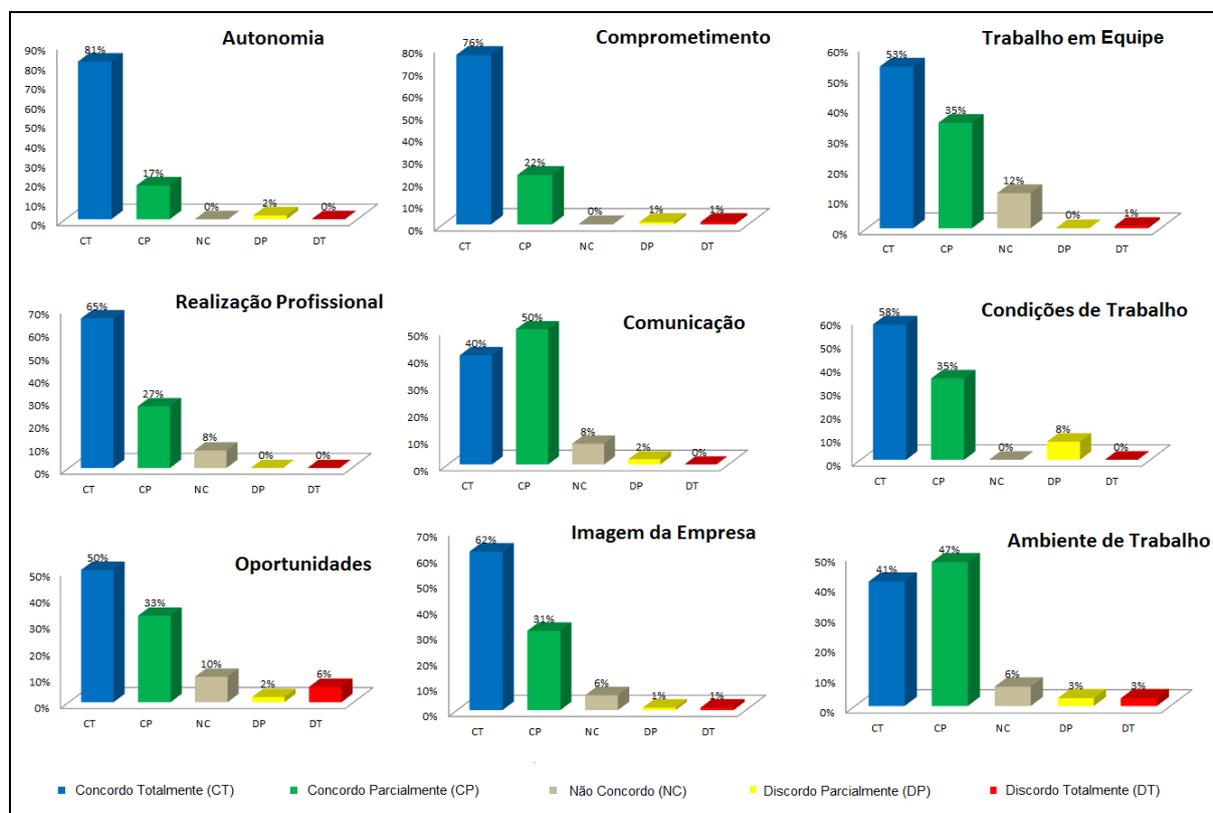


FIGURA 2 – Gráficos dos resultados do questionário de Clima Organizacional.

Em relação à autonomia, percebe-se que mais de 80% dos entrevistados concordam totalmente com a existência da mesma. Isto demonstra que a empresa garante a liberdade para a realização do trabalho pelos colaboradores.

Ao analisar o gráfico referente ao comprometimento, constata-se que 98% das respostas apresentam resultados satisfatórios, demonstrando que a maioria dos colaboradores da empresa estão comprometidos com o seu trabalho.

Ao avaliar o gráfico referente ao trabalho em equipe, observou-se que 88% das repostas foram positivas, no entanto, 12% não concordam que há um bom trabalho em equipe, embora seja uma porcentagem pequena, sugere-se que a empresa analise as causas das respostas negativas, para solucionar, ou evitar problemas futuros que possam surgir.

Em relação à realização profissional, percebe-se que 92% dos colaboradores sentem-se realizados profissionalmente e 8% mostram-se insatisfeitos, desta forma, propõem-se que a empresa demonstre a importância do trabalho de seus colaboradores.

O gráfico referente à comunicação apresenta que 90% dos colaboradores concordam com a existência da mesma, demonstrando assim, que existe uma comunicação efetiva em toda em empresa.

Ao analisar o gráfico referente às condições de trabalho, percebe-se que 8% dos colaboradores que responderam ao questionário, não estão satisfeitos com a mesma. No entanto, esta porcentagem é baixa, quando comparada com o total de colaboradores que estão satisfeitos.

Ao avaliar o gráfico referente às oportunidades, nota-se que 18% não estão satisfeitos com as oportunidades ofertadas pela empresa, demonstrando que este percentual de colaboradores não se sentem avaliados de forma justa.

O gráfico referente à imagem da empresa, apresenta resultados satisfatórios, visto que 93% dos colaboradores têm uma boa imagem da empresa. Em relação ao gráfico referente ao ambiente de trabalho, constata-se que 12% dos colaboradores sentem-se insatisfeitos.

O questionário referente ao ambiente geral, foi aplicado no departamento administrativo, para apenas 1 colaborador, pois buscava-se apenas compreender como a empresa trabalha com os fatores relacionados ao seu ambiente geral.

A Figura 3 mostra o gráfico com os resultados obtidos após a aplicação do questionário. No eixo das ordenadas estão representadas as perguntas, apenas por sua letra correspondente, como listado no quadro 5, e o eixo das abscissas, contém o nível de frequência, com que cada um das perguntas é analisado pela empresa.

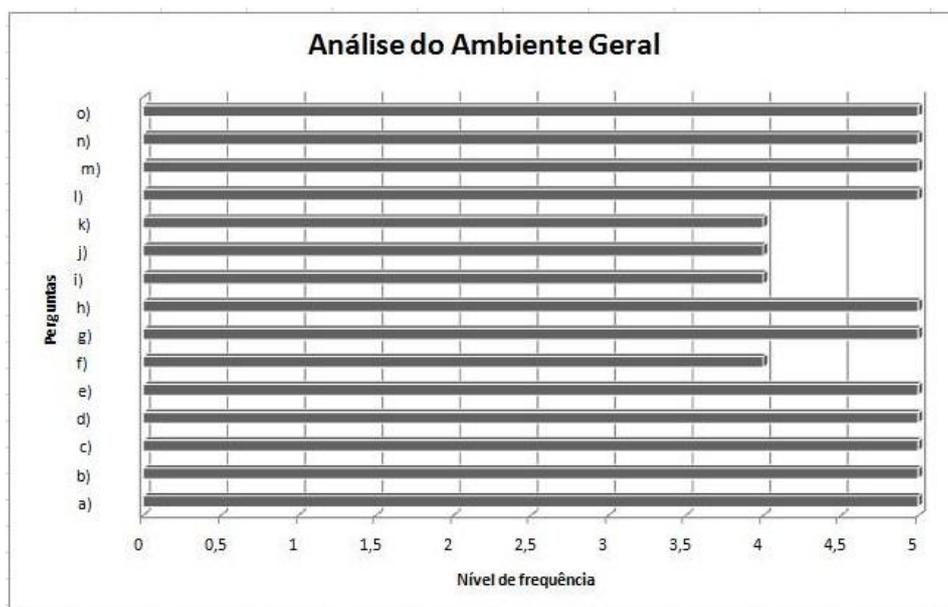


FIGURA 3 – Níveis de frequência da análise do ambiente geral da empresa da área de saúde

Ao avaliar a Figura 3, percebe-se que o nível de frequência com que a empresa analisa o seu ambiente geral é elevado, pois 73% das perguntas obtiveram respostas de nível 5, o que representa “muito alta”. E 27% das perguntas tiveram resposta de nível 4, que representa “alta”, isto demonstra que, a empresa preocupa-se em manter-se atualizada sobre as condições do mercado em que está inserida.

7. Considerações Finais

Com a aplicação do questionário de clima organizacional na empresa de equipamentos da área da saúde, constatou-se que em média 58% dos colaboradores concordam totalmente, com todas as afirmações relacionadas ao ambiente de tarefas. Isto demonstra que, a empresa preocupa-se em garantir a satisfação de seus colaboradores, visando atingir bons resultados, por meio da análise dos fatores que envolvem este ambiente.

No entanto, houveram alguns percentuais significativos, quanto as respostas negativas (não concordo, discordo parcialmente, e discordo totalmente) que devem ser considerados para evitar possíveis ameaças que possam prejudicar o alcance dos objetivos da empresa. Desta forma, sugere-se que a empresa identifique as causas destas respostas, para então revertê-las.

Em relação ao ambiente geral, a empresa de estudo analisa o mesmo com elevada frequência, o que é comprovado pelos resultados obtidos após a aplicação do questionário, no qual, foram obtidas respostas de nível 5 a 73% das perguntas. Demonstrando assim, que a empresa, considera importante a análise do ambiente geral, para manter-se atualizada com relação ao mercado, e assim poder tomar decisões baseadas nas condições ofertadas pelo mesmo.

Destaca-se a importância da análise do ambiente geral e do ambiente de tarefas, os quais permitem que as empresas compreendam o seu posicionamento perante o mercado, e identifiquem possíveis ameaças que possam existir, ou até mesmo oportunidades que não são exploradas.

Referências

ABEPRO. *Áreas e Subáreas de Engenharia de Produção*. 2008. Disponível em: <<http://www.abepro.org.br/interna.asp?p=399&m=424&s=1&c=362>>.

ALMEIDA, M. I. R.; ALMEIDA F. R. Análise do Ambiente Organizacional: A peça chave para o desenvolvimento de um planejamento estratégico. In: VI SEMEAD. *Ensaio Adm. Geral*, 2003, São Paulo. *Anais...* USP: São Paulo, 2003.

ALPERSTEDT, G. D. *et al.* *Estratégias de gestão ambiental e seus fatores determinantes: uma análise institucional*. *Revista de administração de empresas*. v.50, n.2, p.170-186, abr./jun, 2010.

BEZERRA, A. S. *Clima organizacional: fatores que influenciam na empresa xyz*. 2011. 65f. Monografia (Graduação em Administração) - Universidade Federal do Piauí, Picos, 2011.

CANCELLIER, E. L. P. L. *et al.* Diferenças na atividade de monitoramento de informações do ambiente externo em pequenas e médias empresas: a influência do porte e da idade. *Perspectivas em Ciência da Informação*, v.16, n.2, p.168-186, abr./jun, 2011.

CHIAVENATO, I. *Introdução à teoria geral da administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações*. 7 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

DESTACIO, R. P. *Ambiente organizacional: uma análise dos ambientes interno e externo de uma construtora na cidade de Londrina/pr*. 2010. 57F. Monografia (Graduação em Administração) - Faculdade Arthur Thomas, Londrina, 2010.

FAGUNDES, F. M. Ambiente nas organizações e turbulência ambiental: uma pesquisa bibliográfica. *Revista Online Administração e Ciências Contábeis*. n.6, ago/dez 2011.

GALINDO, A. G. *Introdução aos fundamentos do pensamento estratégico empresarial*. 21 ed. Macapá, 2004.

GULINI, P. L. *Ambiente organizacional, comportamento estratégico e desempenho empresarial: um estudo no setor de provedores de internet de santa catarina*. 2008. 160f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade do Vale do Itajaí, Biguaçu, 2005.

SILVA, Reinaldo O. *Teorias da Administração*. São Paulo: Person Prentice Hall, 2008.

SILVA, W. R.; NETO, A. J. M. A relação sistêmica da organização e seu ambiente: cultura, incertezas e o desafio do desenvolvimento. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE SISTEMAS, 8., 2012. Poços de Calda, MG. *Anais...* Curitiba: Uni-FACEF: 2012.