



UNIVERSIDADE LUSÍADA DE ANGOLA  
MESTRADO EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS  
**Artigo apresentado ao Módulo de Comportamento Organizacional,  
Liderança e Gestão de Equipas- Luanda, 2023.**

## **AS ATITUDES DOS FUNCIONÁRIOS E SEUS EFEITOS: Uma reflexão e discussão bibliográfica do tema.**

**Victorino Cacusso Cuhanga**

**Bernardo Mendes Carlos**

**Felismina da Conceição Neto**

**Orientador:** João Maria Funzi Chimpolo

### **RESUMO**

as atitudes podem levar um indivíduo a um comportamento desejável ou não. Pois as atitudes são menos estáveis que os valores e que isso permite serem trabalhadas para evitar comportamentos indesejáveis. Objectivo: analisar as atitudes dos funcionários e seus efeitos nas organizações tendo em conta as investigações feitas por diferentes autores. Podemos concluir que um clima bom é resultado de funcionários que se sentem felizes, contribuindo para que ele exercite mais a sua capacidade de inovar e ser produtiva na organização.

**Palavra-chaves:** Atitudes; Componentes das Atitudes, Satisfação no Trabalho e Clima Organizacional.

Victorino Cacusso Cuhanga, Licenciado em Psicologia pela Universidade Agostinho e Mestrando em Gestão de Recursos Humanos pela Universidade Lusíadas de Angola.

Bernardo Mendes Carlos, Licenciado em Contabilidade e Administração e Mestrando em Gestão de Recursos Humanos pela Universidade Lusíadas de Angola.

Felismina da Conceição Neto, Licenciada em Sociologia pela Universidade Jean-Piaget de Benguela e Mestranda em Gestão de Recursos Humanos pela Universidade Lusíadas de Angola.



UNIVERSIDADE LUSÍADA DE ANGOLA  
MESTRADO EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

**Artigo apresentado ao Módulo de Comportamento Organizacional,  
Liderança e Gestão de Equipas- Luanda, 2023.**

## **OBSTRACT**

Attitudes can lead an individual to desirable or undesirable behavior. Because attitudes are less stable than values and this allows them to be worked on to avoid undesirable behaviors. Objective: to analyze employee attitudes and their effects on organizations. We can conclude that a good climate is the result of employees who feel happy, helping them to exercise their ability to innovate and be productive in the organization.

**Keywords:** Attitudes; Components of Attitudes, Job Satisfaction and Organizational Climate.

## **INTRODUÇÃO**

Na presente pesquisa procuraremos compreender através dos artigos, revistas, dissertações e teses de doutoramento já publicado, como os diferentes autores analisaram e ou abordaram acerca das atitudes dos funcionários e seus efeitos a nível das organizações.

Pois para Robbins (2005) Apud Souza (2009), as atitudes podem levar um indivíduo a um comportamento desejável ou não. Para o autor as atitudes são menos estáveis que os valores e que isso permite serem trabalhadas para evitar comportamentos indesejáveis. Um estudo detalhado dos funcionários é de grande importância para os administradores de forma a prever certos comportamentos.

Não obstante, Neiva (2004), Apud Souza (2009), defende que as atitudes dos indivíduos como fundamentais na relação com a mudança organizacional, principalmente as atitudes frente à mudança.

Victorino Cacusso Cuhanga, Licenciado em Psicologia pela Universidade Agostinho e Mestrando em Gestão de Recursos Humanos pela Universidade Lusíadas de Angola.

Bernardo Mendes Carlos, Licenciado em Contabilidade e Administração e Mestrando em Gestão de Recursos Humanos pela Universidade Lusíadas de Angola.

Felismina da Conceição Neto, Licenciada em Sociologia pela Universidade Jean-Piaget de Benguela e Mestranda em Gestão de Recursos Humanos pela Universidade Lusíadas de Angola.



UNIVERSIDADE LUSÍADA DE ANGOLA  
MESTRADO EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

**Artigo apresentado ao Módulo de Comportamento Organizacional,  
Liderança e Gestão de Equipas- Luanda, 2023.**

O autor também acrescenta que as atitudes que espalham valores fundamentais, ou que convergem com os interesses da pessoa ou grupos são caracterizadas como importantes e podem correlacionar mais fortemente com o comportamento.

Não obstante, a nossa pesquisa tem como objectivo analisar as atitudes dos funcionários e seus efeitos nas organizações.

Victorino Cacusso Cuhanga, Licenciado em Psicologia pela Universidade Agostinho e Mestrando em Gestão de Recursos Humanos pela Universidade Lusíadas de Angola.

Bernardo Mendes Carlos, Licenciado em Contabilidade e Administração e Mestrando em Gestão de Recursos Humanos pela Universidade Lusíadas de Angola.

Felismina da Conceição Neto, Licenciada em Sociologia pela Universidade Jean-Piaget de Benguela e Mestranda em Gestão de Recursos Humanos pela Universidade Lusíadas de Angola.



UNIVERSIDADE LUSÍADA DE ANGOLA  
MESTRADO EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

**Artigo apresentado ao Módulo de Comportamento Organizacional,  
Liderança e Gestão de Equipas- Luanda, 2023.**

## **CAPÍTULO I- FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

### **1.1 Definições e conceitos**

#### **Atitudes**

De acordo Sousa (2008), são afirmações avaliadoras favoráveis ou desfavoráveis em relação a objetos, pessoas ou eventos. Por outro lado, Thomas e Znaniecki (1915) Apud Mendes (2009), definem a atitude como um processo de consciência individual que determina actividades reais ou possíveis do indivíduo no mundo social.

Entretanto, Allport (1935) Apud Mendes (2009), diz que o conceito de atitude significa um estado de preparação mental ou neural, organizado através da experiência, e exercendo uma influência dinâmica sobre as respostas individuais a todos os objectos ou situações com que se relaciona.

### **1.2 Componentes de uma atitude**

Segundo Dubois (1999) e Aaker e Day (1990) apud Sousa (2008), dizem que para podermos compreender a noção de atitude é importante entender a sua formação. Para tal foram feitas várias considerações em relação à formação das atitudes, mas a maior parte dos investigadores concordou em as estruturar em torno de três componentes denominadas como: cognitivas, afectivas e conativas

#### **1.2.1 Componente Cognitiva**

O componente cognitivo das atitudes envolve as crenças, pensamentos e atributos que são associados a um objeto, de forma que a atitude de uma pessoa

Victorino Cacusso Cuhanga, Licenciado em Psicologia pela Universidade Agostinho e Mestrando em Gestão de Recursos Humanos pela Universidade Lusíadas de Angola.

Bernardo Mendes Carlos, Licenciado em Contabilidade e Administração e Mestrando em Gestão de Recursos Humanos pela Universidade Lusíadas de Angola.

Felismina da Conceição Neto, Licenciada em Sociologia pela Universidade Jean-Piaget de Benguela e Mestranda em Gestão de Recursos Humanos pela Universidade Lusíadas de Angola.



UNIVERSIDADE LUSÍADA DE ANGOLA  
MESTRADO EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

**Artigo apresentado ao Módulo de Comportamento Organizacional,  
Liderança e Gestão de Equipas- Luanda, 2023.**

em relação a um objeto pode ser baseada primariamente nesses conteúdos, sejam eles positivos ou negativos Maio et al. (2018) Apud Sousa (2008)

### **1.2.2 Componente afectiva**

A componente afectivo das atitudes diz respeito às respostas emocionais que experimentamos em relação a um objeto (Maio et al. (2000) Apud Sousa (2008). Ademais, a componente afectivo também abarca os valores que as pessoas possuem, a exemplo de valores morais e religiosos.

### **1.2.3 Componente Comportamental**

De acordo com Guzman (1999) Apud Sousa (2008), a componente comportamental ou de acção está ligada a predisposição que o indivíduo tem para agir em relação a determinado objecto, ou seja, às intenções de comportamento

## **1.3 Tipos de atitudes nas organizações**

A maior parte das pesquisas na área de comportamento organizacional, tem focado em 3 tipos de atitudes:

- Satisfação no trabalho
- Comprometimento Organizacional
- Envolvimento com o trabalho

### **1.3.1 Satisfação no trabalho**

De acordo com Robbins (2005) Apud FFF (333), a satisfação com o trabalho se refere à atitude geral de uma pessoa em relação com trabalho que ela realiza.

Victorino Cacusso Cuhanga, Licenciado em Psicologia pela Universidade Agostinho e Mestrando em Gestão de Recursos Humanos pela Universidade Lusíadas de Angola.

Bernardo Mendes Carlos, Licenciado em Contabilidade e Administração e Mestrando em Gestão de Recursos Humanos pela Universidade Lusíadas de Angola.

Felismina da Conceição Neto, Licenciada em Sociologia pela Universidade Jean-Piaget de Benguela e Mestranda em Gestão de Recursos Humanos pela Universidade Lusíadas de Angola.



UNIVERSIDADE LUSÍADA DE ANGOLA  
MESTRADO EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

**Artigo apresentado ao Módulo de Comportamento Organizacional,  
Liderança e Gestão de Equipas- Luanda, 2023.**

Ou seja, pode ser avaliada de maneira global ou parcial (salário, relacionamentos interpessoais, carreira, actividades realizadas, etc.)

Por outro lado, o autor salienta que para os aspectos citados acima tenham êxitos, é importante ressaltar o impacto que tem de um funcionário insatisfeito, podendo gerar reclamações, negligências, abandono da empresa, ou o adoecimento do funcionário.

Entretanto, Sequeira (2008) Apud Ferreira (2017), salienta que para descobrir o grau de satisfação dos funcionários, é preciso de ferramentas de medição para identificar as variáveis, e assim propor melhorias. Um nível alto de satisfação não quer dizer que não se precise tomar certas medidas. Para tal o autor descreve algumas variáveis que facilitam na identificação da satisfação do funcionário, alguns exemplos são da cultura organizacional, salário, o desenvolvimento com o trabalho, equipe, funcionamento organizacional, justiça, motivação, saúde no trabalho, confiança, comprometimento organizacional, etc.

### **1.3.2 Comprometimento Organizacional**

Segundo Robbins (2005) Apud Ferreira (2017), o comprometimento organizacional é um tipo de atitude no trabalho que diz respeito ao grau de identificação que o trabalhador tem com a organização (sua missão e objectivos) e deseja permanecer parte dela. Neste tipo de atitude os objectivos do funcionário e empresa se cruzam, de forma que beneficie ambos. A identificação do trabalhador com a missão, visão, valores e objectivos organizacionais contribui para o nível de comprometimento seja maior.

Não obstante, Rubbins, Judge e Sobral (2010) Apud Ferreira (2017), destacam três dimensões do comprometimento: afectivo, instrumental e normativo.

Victorino Cacusso Cuhanga, Licenciado em Psicologia pela Universidade Agostinho e Mestrando em Gestão de Recursos Humanos pela Universidade Lusíadas de Angola.

Bernardo Mendes Carlos, Licenciado em Contabilidade e Administração e Mestrando em Gestão de Recursos Humanos pela Universidade Lusíadas de Angola.

Felismina da Conceição Neto, Licenciada em Sociologia pela Universidade Jean-Piaget de Benguela e Mestranda em Gestão de Recursos Humanos pela Universidade Lusíadas de Angola.



UNIVERSIDADE LUSÍADA DE ANGOLA  
MESTRADO EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

**Artigo apresentado ao Módulo de Comportamento Organizacional,  
Liderança e Gestão de Equipas- Luanda, 2023.**

O afetivo fala da interação de emoções, que vai de acordo com as crenças da empresa, por exemplo, um funcionário com valores ambientais em uma empresa que se preocupa em não degradar o meio ambiente.

O instrumental é quando a pessoa vê uma necessidade de permanecer ali na organização, como por exemplo, a pessoa não se sente tão satisfeita na empresa, mas ela gosta da área em que executa seus afazeres, mas questiona se pode não encontrar outro emprego parecido, e acaba ficando no atual emprego.

O normativo, a pessoa já sente uma obrigação de permanecer na organização, por exemplo, em uma equipe de trabalho todos estão trabalhando em prol de um projeto, executando importantes funções, sentem a obrigação de permanecer, pois sua saída pode comprometer o projeto.

### **1.3.3 Envolvimento com o trabalho**

Para Robbins, Judge e Sobral (2010) Apud Ferreira (2017), o envolvimento com o trabalho está relacionado com o tipo de tarefa realizada, e o seu desempenho. O funcionário com alto nível de envolvimento com o trabalho exercerá a mesma atividade com relação a sua especialidade, independentemente da instituição. Portanto, se define como: o grau em que uma pessoa se identifica psicologicamente com seu trabalho, e considera seu desempenho como fator de valorização pessoa

Entretanto, Lodahl; Kejner (1965) Apud Ferreira (2017), o envolvimento com o trabalho, busca saber se o indivíduo, na medida em que está envolvido com seu trabalho, se sente bem, se isso lhe proporciona prazer e se influencia sua vida pessoal, social e psicológica.

Victorino Cacusso Cuhanga, Licenciado em Psicologia pela Universidade Agostinho e Mestrando em Gestão de Recursos Humanos pela Universidade Lusíadas de Angola.

Bernardo Mendes Carlos, Licenciado em Contabilidade e Administração e Mestrando em Gestão de Recursos Humanos pela Universidade Lusíadas de Angola.

Felismina da Conceição Neto, Licenciada em Sociologia pela Universidade Jean-Piaget de Benguela e Mestranda em Gestão de Recursos Humanos pela Universidade Lusíadas de Angola.



UNIVERSIDADE LUSÍADA DE ANGOLA  
MESTRADO EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

**Artigo apresentado ao Módulo de Comportamento Organizacional,  
Liderança e Gestão de Equipas- Luanda, 2023.**

#### **1.4 Determinantes da satisfação no trabalho**

De acordo com Dorman e Zapf (2001) Apud Azevedo (2019), foi possível segmentar as determinantes da satisfação no trabalho em três diferentes níveis:

- Factores pessoais (factores intrínsecos ao indivíduo);
- Factores do trabalho (extrínsecos ao indivíduo) e
- Factores mútuos (factores simultaneamente intrínsecos e extrínsecos, que combinam a realidade pessoal com o ambiente de trabalho).

#### **Factores Pessoais**

De acordo com Azevedo (2019), diversos autores verificam que a satisfação no trabalho era afectada por factores pessoais como a idade, género, saúde, religião, estado emocional, entre outros.

Entretanto, Clark et al (1996) Apud Azvedo (2019), num estudo desenvolvido com a população britânica para analisar as variações na satisfação no trabalho associadas à idade, tendo encontrado fortes evidências de uma relação em forma de “U” entre idade e satisfação no trabalho.

#### **Factores de trabalho**

George e Jones (2008) Apud Azevedo (2019), defendem que, além das atitudes dos trabalhadores dependerem do seu emprego como um todo, estas dependem igualmente de um conjunto de aspectos específicos, como tipo de trabalho, colegas, chefes e os salários. Deste modo, apesar da satisfação no trabalho apresentar, de acordo com alguns autores, uma relação com factores pessoais, também o salário comparativo, a dimensão da entidade empregadora, a filiação e o número de horas de trabalho são factores próprios do ambiente de trabalho que influenciam a percepção de satisfação no trabalho.

Victorino Cacusso Cuhanga, Licenciado em Psicologia pela Universidade Agostinho e Mestrando em Gestão de Recursos Humanos pela Universidade Lusíadas de Angola.

Bernardo Mendes Carlos, Licenciado em Contabilidade e Administração e Mestrando em Gestão de Recursos Humanos pela Universidade Lusíadas de Angola.

Felismina da Conceição Neto, Licenciada em Sociologia pela Universidade Jean-Piaget de Benguela e Mestranda em Gestão de Recursos Humanos pela Universidade Lusíadas de Angola.





UNIVERSIDADE LUSÍADA DE ANGOLA  
MESTRADO EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

**Artigo apresentado ao Módulo de Comportamento Organizacional,  
Liderança e Gestão de Equipas- Luanda, 2023.**

Entretanto, num estudo feito por Judge e Church, (2000) Jurgensen (1978), Apud Azevedo (2019), os autores indicaram que quando os funcionários são solicitados a avaliar diferentes aspetos de seu trabalho, como supervisão, salários, oportunidades de promoção, colegas de trabalho, entre outros, a natureza do trabalho em si é, geralmente, considerada a componente mais importante.

### **Factores Mútuos**

Segundo Azevedo (2019), diz que a literatura empírica argumenta que a satisfação no trabalho depende de diferentes variáveis, internas e externas ao indivíduo, que influenciam a sua perceção relativamente ao grau de satisfação com o trabalho desempenhado.

Por outrola, Petterson (1998) Apud Azevedo (2019), argumenta que As evidências existentes demonstram que uma das questões mais relevantes nesta matéria é a relação do indivíduo com os restantes membros da organização, pois este, enquanto ser social, tem a necessidade natural de interagir e comunicar com outros. Neste contexto, diversos autores abordaram a importância da comunicação (vertical e horizontal) e das relações interpessoais no ambiente de trabalho.

Também o autor salienta que a interação entre os funcionários de uma empresa é crucial para o cumprimento dos objetivos organizacionais, pois, se houver um confronto entre colegas de trabalho, é difícil atingir os objetivos definidos.

### **1.5 Satisfação no trabalho e o estudo dos valores do trabalho**

Segundo Figueiredo (2012), o estudo dos valores do trabalho é necessário para compreensão dos mecanismos envolvidos na satisfação do trabalho, devido à

Victorino Cacusso Cuhanga, Licenciado em Psicologia pela Universidade Agostinho e Mestrando em Gestão de Recursos Humanos pela Universidade Lusíadas de Angola.

Bernardo Mendes Carlos, Licenciado em Contabilidade e Administração e Mestrando em Gestão de Recursos Humanos pela Universidade Lusíadas de Angola.

Felismina da Conceição Neto, Licenciada em Sociologia pela Universidade Jean-Piaget de Benguela e Mestranda em Gestão de Recursos Humanos pela Universidade Lusíadas de Angola.



UNIVERSIDADE LUSÍADA DE ANGOLA  
MESTRADO EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

**Artigo apresentado ao Módulo de Comportamento Organizacional,  
Liderança e Gestão de Equipas- Luanda, 2023.**

sua ligação com o comportamento e com factores que determinam a satisfação com o trabalho, além de representarem convicções básicas que levam a agir desta ou daquela maneira. Visando compreender o que é relevante para as pessoas no ambiente de trabalho, os valores estabelecem a base para a compreensão dos motivos que levam as pessoas a trabalhar.

Nesta senda Robbins (2005) Apud Figueiredo (2012), salienta que os valores representam convicções básicas de que um modo específico de conduta ou de condição de existência é individualmente ou socialmente preferível a modo contrário ou oposto de conduta ou de existência. Eles contêm um elemento de julgamento, baseado naquilo que o indivíduo acredita ser correto, bom ou desejável.

Entretanto, Siqueira (2008) Apud Figueiredo (2012), acrescenta que os valores possuem características cognitivas, motivacionais e hierárquicas, ressaltando que estudos demonstram o impacto dos valores sobre diversos aspectos organizacionais como: o estresse no trabalho, o comprometimento organizacional e o desempenho.

### **1.6 Clima Organizacional**

De acordo com Tachizawa (2014) Apud Ferreira (2017), o clima organizacional se refere ao ambiente interno, no qual convivem as pessoas que trabalham na organização e está intimamente relacionado com o grau de motivação e satisfação de seus participantes. Por outro lado, o clima organizacional diz muito ao resultado das percepções dos funcionários, com relação ao ambiente que trabalham. Entretanto, ela se divide em três modalidades: bom (favorável); prejudicado e ruim (desfavorável).

Victorino Cacusso Cuhanga, Licenciado em Psicologia pela Universidade Agostinho e Mestrando em Gestão de Recursos Humanos pela Universidade Lusíadas de Angola.

Bernardo Mendes Carlos, Licenciado em Contabilidade e Administração e Mestrando em Gestão de Recursos Humanos pela Universidade Lusíadas de Angola.

Felismina da Conceição Neto, Licenciada em Sociologia pela Universidade Jean-Piaget de Benguela e Mestranda em Gestão de Recursos Humanos pela Universidade Lusíadas de Angola.



UNIVERSIDADE LUSÍADA DE ANGOLA  
MESTRADO EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

**Artigo apresentado ao Módulo de Comportamento Organizacional,  
Liderança e Gestão de Equipas- Luanda, 2023.**

Ademais, Sequeira (2008) Apud Ferreira (2017) diz que enquanto a satisfação é voltada para o indivíduo, e o clima é para a equipe. O clima organizacional é mais voltado para o grupo. O clima envolve a estrutura da empresa, sua missão visão e valores e políticas internas, a própria gestão da empresa, seus liderados e todos os envolvidos.

De acordo com Chiavenato (2014), Apud Peynaud (2020), a cultura organizacional é algo imensurável, incapaz de ser observado e percebido de forma directa, porém seus efeitos podem ser sentidos e percebidos na empresa através do clima organizacional. A gestão do clima inter-relaciona os dois conceitos, mas estando ciente de que são duas coisas diferentes, pois, o clima é o estado de ânimo dos colaboradores em determinado momento com correlação ao ambiente e cultura é caracterizada por acções recorrentes e estabelecida ao longo dos anos.

Entretanto Coda (2013), Apud Peynaud (2020), diz que o clima organizacional é o indicador do grau de satisfação dos funcionários de determinada empresa, em relação a particulares contidos na mesma, como a cultura organizacional, as políticas adotadas, o modelo de gestão aferido, a forma como flui o processo de comunicação, a valorização e reconhecimento do profissional através de recompensas e, por fim, nem por isso o menos importante, a própria identificação que o indivíduo tem para com a organização

Victorino Cacusso Cuhanga, Licenciado em Psicologia pela Universidade Agostinho e Mestrando em Gestão de Recursos Humanos pela Universidade Lusíadas de Angola.

Bernardo Mendes Carlos, Licenciado em Contabilidade e Administração e Mestrando em Gestão de Recursos Humanos pela Universidade Lusíadas de Angola.

Felismina da Conceição Neto, Licenciada em Sociologia pela Universidade Jean-Piaget de Benguela e Mestranda em Gestão de Recursos Humanos pela Universidade Lusíadas de Angola.



UNIVERSIDADE LUSÍADA DE ANGOLA  
MESTRADO EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

**Artigo apresentado ao Módulo de Comportamento Organizacional,  
Liderança e Gestão de Equipas- Luanda, 2023.**

## **CAPÍTULO II- METODOLOGIA**

### **2.1 Tipo de Pesquisa**

Trata-se de uma pesquisa Descritiva com uma abordagem Qualitativa que empregou as técnicas bibliográfica e de Revisão documental de Artigos, Dissertações e Teses de Doutoramento.

Segundo Gil (1999) Apud Oliveira (2011), as pesquisas descritivas têm como finalidade principal a descrição das características de determinada população ou fenômeno, ou o estabelecimento de relações entre variáveis. São inúmeros os estudos que podem ser classificados sob este título e uma de suas características mais significativas aparece na utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados.

Para Gil (1999) Oliveira (2011), o uso dessa abordagem propicia o aprofundamento da investigação das questões relacionadas ao fenômeno em estudo e das suas relações, mediante a máxima valorização do contato direto com a situação estudada, buscando-se o que era comum, mas permanecendo, entretanto, aberta para perceber a individualidade e os significados múltiplos.

De acordo com Minayo (2014), a abordagem qualitativa se preocupa com o nível de realidade que não pode ser quantificado, ou seja, ela trabalha com o universo de significados, de motivações, aspirações, crenças, valores e atitudes. Ao invés de estatísticas, regras e outras generalizações, a qualitativa trabalha com descrições, comparações e interpretações.

Victorino Cacusso Cuhanga, Licenciado em Psicologia pela Universidade Agostinho e Mestrando em Gestão de Recursos Humanos pela Universidade Lusíadas de Angola.

Bernardo Mendes Carlos, Licenciado em Contabilidade e Administração e Mestrando em Gestão de Recursos Humanos pela Universidade Lusíadas de Angola.

Felismina da Conceição Neto, Licenciada em Sociologia pela Universidade Jean-Piaget de Benguela e Mestranda em Gestão de Recursos Humanos pela Universidade Lusíadas de Angola.



UNIVERSIDADE LUSÍADA DE ANGOLA  
MESTRADO EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

**Artigo apresentado ao Módulo de Comportamento Organizacional,  
Liderança e Gestão de Equipas- Luanda, 2023.**

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Tendo em conta as pesquisas feitas e levando em conta os artigos, as dissertações e teses lidas, podemos concluir que as atitudes dos funcionários e seus efeitos nas organizações, deve-se principalmente há um clima na organização e a percepção dos funcionários. Pois o desempenho e a satisfação com o trabalho de um funcionário tendem a ser maiores quando seus próprios valores coincidem com os da organização. Por exemplo, uma pessoa que valoriza a criatividade, independência e liberdade provavelmente não irá se adaptar muito bem em uma organização que busca a conformidade de seus funcionários. Os executivos costumam valorizar mais, avaliar positivamente e alocar recompensas para os funcionários mais "ajustados" e estes se sentem mais satisfeitos quando percebem que se ajustam. Isso leva à conclusão de que os executivos devem se preocupar, durante a seleção de candidatos, em encontrar os indivíduos que tenham não apenas as habilidades, experiências e motivação requeridas pelo emprego, mas que também tenham um sistema de valores compatível com o da organização.

Entrento, todas essas variáveis agregam valor para se garantir um ambiente harmonioso, e como diz a literatura, um clima bom é resultado de funcionários que se sentem felizes, contribuindo para que ele exercite mais a sua capacidade de inovar e ser produtiva na organização.

Victorino Cacusso Cuhanga, Licenciado em Psicologia pela Universidade Agostinho e Mestrando em Gestão de Recursos Humanos pela Universidade Lusíadas de Angola.

Bernardo Mendes Carlos, Licenciado em Contabilidade e Administração e Mestrando em Gestão de Recursos Humanos pela Universidade Lusíadas de Angola.

Felismina da Conceição Neto, Licenciada em Sociologia pela Universidade Jean-Piaget de Benguela e Mestranda em Gestão de Recursos Humanos pela Universidade Lusíadas de Angola.



UNIVERSIDADE LUSÍADA DE ANGOLA  
MESTRADO EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

**Artigo apresentado ao Módulo de Comportamento Organizacional,  
Liderança e Gestão de Equipas- Luanda, 2023.**

## **REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA**

AZEVEDO, Sancha Nair Baptista de, **Determinantes e Efeitos da Satisfação no Trabalho: uma análise empírica**. Ponta Delgada, 2019.

FERREIRA, Alaine Santos, **Atitudes e satisfação dos funcionários no trabalho: análise em uma empresa pública do poder executivo**. Trabalho de Curso apresentado como um dos requisitos para a conclusão do curso de Administração de Empresas do Centro Universitário de Brasília. Brasília, 2017

FIGUEIREDO, Jussara Morre de, **Estudo sobre a satisfação no trabalho dos profissionais de informação de uma IFES**. Nitrói, 2012.

MENDES, Cláudia Cristina Lázaro dos Reis, **Inclusão Escolar de Crianças com Trissomia 21: Atitudes de Alunos**. Dissertação de Mestrado em Psicologia da Educação na especialização de Necessidades Educativas Especiais, Faro 2009.

OLIVEIRA, Maxwell Ferreira de, **METODOLOGIA CIENTÍFICA: um manual para a realização de pesquisas em administração**. CATALÃO-GO, 2011

PEYNAUD, Maria Eduarda Alves, **Análise de clima organizacional na divisão de desenvolvimento de pessoas localizada no tribunal de justiça de santa catarina**. Relatório de estágio apresentado ao Curso de Administração da Universidade do Sul de Santa Catarina como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel. Florianópolis/SC, 2020

SOUSA, César António Oliveira de, **Uma análise dos jovens face à comunicação publicitária: um estudo realizado na Área Metropolitana do Porto**. Universidade Fernando Pessoa, 2008.

Victorino Cacusso Cuhanga, Licenciado em Psicologia pela Universidade Agostinho e Mestrando em Gestão de Recursos Humanos pela Universidade Lusíadas de Angola.

Bernardo Mendes Carlos, Licenciado em Contabilidade e Administração e Mestrando em Gestão de Recursos Humanos pela Universidade Lusíadas de Angola.

Felismina da Conceição Neto, Licenciada em Sociologia pela Universidade Jean-Piaget de Benguela e Mestranda em Gestão de Recursos Humanos pela Universidade Lusíadas de Angola.



UNIVERSIDADE LUSÍADA DE ANGOLA  
MESTRADO EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

**Artigo apresentado ao Módulo de Comportamento Organizacional,  
Liderança e Gestão de Equipas- Luanda, 2023.**

SOUZA, José Fernando de, **Atitudes frente à mudança organizacional em  
uma instituição do judiciário.** Brasília, 2009.

Victorino Cacusso Cuhanga, Licenciado em Psicologia pela Universidade Agostinho e Mestrando em Gestão de Recursos Humanos pela Universidade Lusíadas de Angola.

Bernardo Mendes Carlos, Licenciado em Contabilidade e Administração e Mestrando em Gestão de Recursos Humanos pela Universidade Lusíadas de Angola.

Felismina da Conceição Neto, Licenciada em Sociologia pela Universidade Jean-Piaget de Benguela e Mestranda em Gestão de Recursos Humanos pela Universidade Lusíadas de Angola.