Modelo	Indicador
• Litwin e String	• Estrutura. • Responsabilidade. • Desafio. • Recompensa. • Relacionamento. • Cooperação. • Conflito. • Identidade. • Padrões.
• Kolb	• Clareza organizacional. • Calor e apoio. • Liderança.
• Coda	• Liderança. • Compensação. • Maturidade empresarial. • Colaboração entre áreas funcionais. • Valorização profissional. • Identificação com a empresa. • Processo de comunicação. • Sentido de trabalho. • Política global de recursos humanos. • Acesso.
• Sbragia	• Estado de tensão. • Conformidade exigida. • Ênfase na participação. • Proximidade da supervisão. • Consideração humana. • Adequação da estrutura. • Autonomia presente. • Recompensas proporcionais. • Prestígio obtido. • Cooperação existente. • Padrões enfatizados. • Atitude frente ao conflito. • Sentimento de identidade. • Tolerância existente. • Clareza percebida. • Justiça predominante. • Condições de progresso. • Apoio logístico proporcionado. • Reconhecimento proporcionado. • Forma de controle.
• Bedani	• Dimensão psicossocial (estilo de gerência, comprometimento organizacional, trabalho em equipe e reconhecimento).

	• Dimensão organizacional (carga e condições de trabalho, clareza organizacional e padrão de desempenho).
• Luz	• Trabalho realizado. • Salário. • Benefícios. • Integração entre os departamentos da empresa. • Supervisão (liderança) estilo gerencial. • Comunicação. • Treinamento/desenvolvimento/carreira. • Possibilidade de progresso profissional. • Relacionamento interpessoal. • Estabilidade no emprego. • Processo decisório. • Condição física de trabalho. • Participação. • Pagamento de salário. • Segurança do trabalho. • Objetivos organizacionais. • Orientação da empresa para os resultados. • Disciplina. • Imagem da empresa. • Estrutura organizacional. • Ética e responsabilidade social. • Qualidade e satisfação do cliente. • Reconhecimento. • Vitalidade organizacional. • Direção e estratégias. • Valorização dos funcionários. • Envolvimento/comprometimento. • Trabalho em equipe. • Planejamento operacional.
• Halpin e Grolf	• Falta de entrosamento. • Obstáculo. • Amizade. • Distância. • Produção. • Estímulo. • Consideração.
• Schneider	• Suporte administrativo. • Estrutura administrativa. • Preocupação com novos servidores. • Independência dos servidores.

	• Conflitos internos. • Satisfação geral.
• Campbell	• Autonomia individual. • Grau de estrutura. • Orientação para recompensa • Consideração, calor e apoio.
• La Follete e Sims	• Grau efetivo em relação a outras pessoas da organização. • Grau efetivo em relação à supervisão e/ou organização. • Clareza das políticas e promoções. • Pressões no trabalho e padrões. • Comunicação aberta e ascendente. • Risco na tomada de decisão.
• Peltz e Andrews	• Liberdade. • Comunicação. • Diversidade. • Dedicação. • Motivação. • Satisfação. • Similaridade. • Criatividade. • Idade. • Grupos.
• Zohar	• Importância e eficiência do programa de treinamento em segurança. • Atitudes da administração com relação à segurança. • Efeito da conduta segura sobre as promoções. • Nível de risco nos locais de trabalho. • Efeitos do ritmo de trabalho necessário sobre a segurança. • Status do oficial de segurança. • Efeito da conduta segura no status social. • Status do comitê de segurança.
• Colossi	• Filosofia e ambiente geral da empresa. • Condições físicas de trabalho. • Sistema de avaliação e controle. • Treinamento e desenvolvimento profissional.

	• Progresso funcional. • Comportamento das chefias. • Satisfação pessoal. • Sistema de assistência e benefício. • Lazer. • Relacionamento sindical.
• Rizzatti	• Imagem institucional. • Políticas de recursos humanos. • Sistema de assistência e benefícios. • Estrutura organizacional. • Organização e condições de trabalho. • Relacionamento interpessoal. • Comportamento das chefias. • Satisfação pessoal. • Planejamento institucional. • Processo decisório. • Autonomia institucional. • Avaliação institucional.
• Bispo	• Fatores internos (ambiente de trabalho, assistência aos funcionários, burocracia, cultura organizacional, estrutura organizacional, nível sociocultural, incentivos profissionais, remuneração, segurança profissional, transporte casa/trabalho – trabalho/casa, vida profissional). • Fatores externos (convivência familiar, férias e lazer, investimentos e despesas familiares, política e economia, saúde, segurança pública, situação financeira, time de futebol e vida social).

Fonte: Adaptado de SOUZA, Carla Patrícia da Silva. **Cultura e clima organizacional**: compreendendo a essência das organizações. Curitiba: InterSaberes, 2014. Capítulo 4, p. 101-124.