

Cultura organizacional na área da saúde: um estudo bibliométrico

Organizational culture in the health field: a bibliometric study

Pedro Henrique Fonseca¹, Ingrid Margareth Voth Lowen², Mariane Lemos Lourenço³, Aida Maris Peres⁴

RESUMO O artigo objetivou identificar as características das pesquisas na área de saúde sobre o tema cultura organizacional publicadas em revistas brasileiras. A busca foi efetuada na Biblioteca Virtual em Saúde a partir do termo ‘cultura organizacional’, no período de 2007 a 2016. Foram encontrados 30 artigos em revistas nacionais de Qualis A1, A2, B1 nas áreas de avaliação Capes (Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior): enfermagem, saúde coletiva e psicologia. Os resultados evidenciaram o predomínio de artigos quantitativos e a aplicação de grande variedade de instrumentos para analisar a cultura organizacional na saúde, o que amplia as possibilidades de investigação e análise de diferentes aspectos do tema.

PALAVRAS-CHAVE Cultura organizacional. Saúde pública. Enfermagem. Psicologia. Bibliometria.

ABSTRACT *The article aims to identify the characteristics of research studies in the healthcare field on organizational culture published in Brazilian journals. The search was carried out in the Virtual Health Library from the search term ‘organizational culture’, in the period between 2007 and 2016. Thirty (30) articles were found in national journals rated Qualis A1, A2, B1 in the following Capes (Coordination of Superior Level Staff Improvement) assessment areas: nursing, collective health and psychology. The results showed the prevalence of quantitative articles, and the application of a large variety of instruments to analyze organizational healthcare culture, which broadens the possibilities of investigation and analysis of different aspects of the theme.*

KEYWORDS *Organizational culture. Public health. Nursing. Psychology. Bibliometric.*

¹Universidade Federal do Paraná (UFPR), Programa de Pós-Graduação em Administração – Curitiba (PR), Brasil.
pi.fonseca@hotmail.com

²Universidade Federal do Paraná (UFPR), Programa de Pós-Graduação em Enfermagem – Curitiba (PR), Brasil.
pilowen@gmail.com

³Universidade Federal do Paraná (UFPR), Programa de Pós-Graduação em Administração – Curitiba (PR), Brasil.
psimari@uol.com.br

⁴Universidade Federal do Paraná (UFPR), Programa de Pós-Graduação em Enfermagem – Curitiba (PR), Brasil.
amaris@ufpr.br

Introdução

A cultura organizacional é um termo com vastas possibilidades de pesquisa, que podem ser executadas por diferentes abordagens. Fleury e Fischer¹ distinguem três formas de investigação da cultura organizacional: a partir da visão da antropologia, que é caracterizada pela observação; a visão empirista, que é representada pela análise dos comportamentos na organização; e a clínica, que realiza a pesquisa na organização como uma forma de diagnóstico. Essas formas de investigação evidenciam a capacidade do campo para estudos e utilização de diferentes mecanismos para construções de artigos, com métodos tanto transversais quanto longitudinais, quantitativos, qualitativos e mistos, bem como estudos empíricos e teóricos.

Conceituar cultura organizacional não decorre de posições consensadas, já que ela é estudada a partir de várias perspectivas². Existem diversos conceitos para definir cultura. Pires e Macêdo relatam que cultura é “um conjunto complexo e multidimensional de tudo o que constitui a vida em comum nos grupos sociais”³⁽⁸⁴⁾. Ainda pelos mesmos autores, cultura é tudo o que integra uma sociedade e oferece modos para pensar e agir. A cultura é algo amplo e complexo, como citado, está presente em todas as dimensões da vida humana. Já Chatman e O’Reilly⁴ definem a cultura em termos de seus mecanismos psicológicos subjacentes, que os autores identificam como normas sociais que operam através das informações e influências da sociedade também nas organizações.

As organizações são tratadas como organismos e sistemas de conhecimentos, imersos em uma estrutura social, servindo como pontos primários de referências para construir o pensamento humano. Ressalta-se que as organizações são, também, constituídas por pessoas que partilham significados e agem de forma conjunta^{5,6}. Nesse sentido, nas constantes relações entre as pessoas de

uma organização, considerando-as imersas em uma sociedade ou ambiente, pode-se dizer que a cultura está presente nas organizações. Scmircich⁵ relata que a relação entre as organizações e cultura é dividida em dois campos de estudo: o primeiro situa a cultura organizacional como uma variável que pode ser gerenciada, tratando o tema como algo que a organização tem; já o segundo traz a cultura organizacional como uma metáfora, admitindo que ela é algo que a organização é.

Ao descrever a formação da cultura de um grupo, Schein⁷ afirma que uma das formas é a cultura originada a partir de um líder que impõe suas visões, metas, crenças, valores pessoais a um grupo, e determina como as coisas devem acontecer. Essa imposição pode produzir confiança neste líder; e, a partir do sucesso do resultado da tarefa, os valores e as crenças serão reconhecidos e compartilhados. Sua conclusão será de que ‘esta é a forma correta’ de pensar, sentir e agir. Se não tiver sucesso, o grupo fracassará ou buscará outro líder que levará as suas crenças e valores, podendo ser aceitas e gradativamente consideradas verdadeiras.

De acordo com Schein⁷, a cultura consiste em uma aprendizagem acumulada e compartilhada por um determinado grupo, envolvendo aspectos comportamentais, emocionais e cognitivos dos seus membros. Os valores que se tornam inegociáveis e compartilhados são aprendidos ao longo do processo de resolução dos problemas para sobreviver, crescer e se adaptar ao ambiente externo e de integração interna no seu funcionamento, adaptação e aprendizado. Esse padrão de pensar, agir e sentir ante os problemas persiste no ensinamento aos novos membros do grupo.

Na área da saúde, a importância da cultura organizacional também tem sido evidenciada. A saúde é considerada “um bem comum, um direito à vida nas sociedades modernas e um vetor de desenvolvimento sustentável”⁸⁽¹⁾. Kurcgant e Massarollo⁹, pesquisadoras da área da saúde, citam o conjunto de convicções,



Este é um artigo publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Attribution, que permite uso, distribuição e reprodução em qualquer meio, sem restrições, desde que o trabalho original seja corretamente citado.

objetivos, normas, rituais e a forma de resolver os problemas pela equipe ao conceito de cultura organizacional, e que espelha os objetivos e valores da organização. Também afirmam que a compreensão da realidade organizacional é fundamental, tanto nos seus elementos formais, tais como organogramas, regulamentos, manuais de técnicas e procedimentos, entre outros, como nos informais, que não são visualizados por meio de documentos e outras formas concretas, entre os quais estão a cultura e o poder. Acrescenta-se a importância de considerar o contexto social e cultural na gestão organizacional, a inserção do meio ambiente como influenciador nos “valores, atitudes e comportamentos das pessoas”, o que reflete nos “processos decisórios e nas formas de gestão”¹⁰⁽⁵⁶⁾.

Um estudo desenvolvido com enfermeiros em um hospital da Coreia do Sul, no qual é analisada a relação entre a cultura organizacional e *bullying*, evidenciou que uma cultura orientada para hierarquia aumenta a chance de sofrer *bullying* do que em uma cultura na qual se privilegia uma relação horizontalizada¹¹. No Brasil, um estudo que analisou a cultura organizacional e a capacidade de resiliência dos trabalhadores em um hospital psiquiátrico, demonstrou que a “rigidez, hierarquização, controle do trabalho e desvalorização da liberdade e da autonomia individual”¹²⁽⁸²³⁾, relacionados com o modelo de gestão e organização, podem levar os trabalhadores ao sofrimento e ao adoecimento, o que leva à necessidade de desenvolver a resiliência.

Na saúde pública, a cultura organizacional também tem interferido nos resultados de gestão. Em um estudo em Portugal, mudanças na cultura após a capacitação de gestores na área refletiram positivamente para as reformas necessárias no setor¹³. Portanto, as diferentes áreas e profissionais de saúde têm sido influenciados pela cultura da organização, e o desafio é de evidenciar aspectos que possam contribuir favoravelmente para as mudanças e melhorias nos resultados, na saúde do trabalhador, entre

outros fatores inerentes ao processo de trabalho e seu gerenciamento.

Com o intuito de ampliar o conhecimento e compreender a perspectiva de estudos publicados que abordam a cultura organizacional em revistas de saúde, especificamente na saúde coletiva, enfermagem e psicologia, o objetivo desta revisão foi identificar as características das pesquisas brasileiras da área de saúde sobre o tema cultura organizacional publicadas na última década, entre os anos de 2007 a 2016. A importância deste trabalho justifica-se pela necessidade de reconhecer as diversas influências e contribuições do estudo organizacional na área de saúde. O estudo oferece contribuições também para que os pesquisadores da área de cultura organizacional e saúde adquiram um panorama geral das pesquisas realizadas nos últimos dez anos como fundamento para pesquisas futuras.

Metodologia

Realizou-se uma pesquisa quantitativa de caráter exploratório¹⁴ para a qual foi utilizada a técnica da bibliometria. Pritchard definiu a bibliometria como “a aplicação de métodos matemáticos e estatísticos a livros e outros meios de comunicação”¹⁵⁽³⁴⁸⁾. Também é conceituada como a mensuração da produção científica, a partir de busca em periódicos, conjuntos de estudos e artigos, com objetivo de contribuir para o levantamento, avaliação e análise da produção científica¹⁶.

Buscou-se, na Plataforma Sucupira, uma ferramenta para coleta de informações, análises e avaliações¹⁷, o Qualis-Periódicos, que afere a qualidade dos artigos e outras produções publicadas. Essa busca foi realizada a partir da classificação de periódicos brasileiros 2015, das áreas de avaliação – enfermagem; saúde coletiva; psicologia – com o Qualis A1, A2 e B1, por serem as áreas da saúde de maior produção sobre o tema.

Após a identificação das revistas desses Qualis, prosseguiu-se a busca no Portal Regional da Biblioteca Virtual em Saúde (BVS). O Portal Regional da BVS é caracterizado como um espaço de integração de fontes de informação em saúde que promove a democratização e ampliação do acesso à informação científica e técnica em saúde na AL&C (América Latina e Caribe)¹⁸. O portal da BVS oferece acesso a seis bases especializadas nacionais: Bibliografia Brasileira de Odontologia (BBO); Base de Dados de Enfermagem (BDENF); Coleção Nacional das Fontes de Informação do SUS (ColecionaSUS); Homeoindex, Bibliografia Brasileira de Homeopatia; Psicologia Diversas Bases de Dados; Bibliografia em Indicadores da Saúde (IPSA). Ademais, também oferece acesso a cinco bases de dados que abordam temas de ciências da saúde em geral: Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde (Lilacs); Literatura Internacional em Ciências da Saúde (Medline); Scientific Electronic Library Online (SciELO); Revisões Sistemáticas da Colaboração Cochrane (Cochrane); Legislação Básica de Saúde da América Latina e Caribe (Leyes). Utilizou-se o descritor ‘cultura organizacional’ também utilizado em inglês, para selecionar os artigos nos periódicos, conforme critérios descritos acima, quanto ao Qualis A1, A2 e B1, em periódicos brasileiros.

Como filtro para a seleção, foram utilizados: artigo, texto completo, país de filiação – Brasil, data de publicação, entre 2007 e 2016 e assunto principal –, cultura organizacional. Considerando que o foco da pesquisa era verificar os estudos sobre cultura organizacional, nas revistas da área de saúde e realizados no Brasil, a aplicação dos filtros citados acima permitiu afunilar os resultados de forma automática, sendo que a escolha dos filtros foi baseada nos objetivos do trabalho. A tabulação dos dados da pesquisa bibliométrica foi realizado no *software* Microsoft Excel® para análise estatística.

Resultados e discussão

Após a definição do conteúdo de pesquisa, seleção dos artigos perante os critérios pre-estabelecidos e devida tabulação dos dados, apresentam-se aqui as características das publicações realizadas no período de 2007 a 2016.

O termo cultura organizacional no portal da BVS gerou 23.044 resultados. A partir da utilização dos filtros: Texto completo – Disponível –, Assunto principal – Cultura Organizacional –, Ano de publicação – 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016 –, Tipo de documento – artigo – e país de filiação – Brasil. Após a ativação dos filtros citados acima, foram encontrados 54 resultados, dos quais foram selecionados 30 artigos a partir do critério de escolhas de revistas, dessa forma, 24 artigos não atendiam ao requisito de Qualis Capes A1, A2 e B1 em periódicos das áreas de enfermagem, saúde coletiva e psicologia, conforme definido pela metodologia.

Referente a publicações por período, a média encontrada de publicações de artigos por ano é de três, e o desvio padrão é de 1.4907. Dentro da quantidade de publicações por ano, não foram encontrados valores considerados *outliers*, ou seja, fora do padrão de publicações.

Os períodos mais distantes da concentração de quantidades de artigos publicados são os anos de 2011 e 2013 com um artigo cada, e os anos de 2009 e 2016, ambos com cinco artigos publicados. O primeiro semestre do ano de 2017, ano não contabilizado nesta busca, não apresentou publicações dentro dos critérios estabelecidos para a realização desta pesquisa.

Quanto às regiões das pesquisas, destaca-se o Sudeste com 12 (40%) dos artigos publicados, seguido de estudos multirregionais com 3 (10%) das pesquisas, Sul e Centro-Oeste com 4 (13,2%), a região Nordeste consta com um (3,3%) dos artigos publicados. Não foi possível identificar a região de 5 (16,6%) pesquisas, 1 (3,3%) artigo utiliza

dados secundários do contexto brasileiro, e 4 (13,2%) artigos são estudos teóricos.

Sobre os autores das referidas pesquisas, foram encontrados 103 pesquisadores, sendo a moda de 4 autores por estudo. Entre as informações disponíveis sobre estes, percebe-se uma grande concentração de autores com graduação área de enfermagem (65%) e medicina (25%), e demais autores de diferentes campos, como fonoaudiologia, comunicação social e farmácia (10%). De muitos desses autores também foi possível visualizar algum tipo de contato

com a área administrativa em seu histórico profissional, como a atuação na gestão estratégica de organizações de saúde ou especializações na referida área, até mesmo no nível de mestrado e doutorado.

Conforme citado, os artigos tinham o requisito de estar publicados em revistas de Qualis A1, A2 ou B1, portanto, foi realizada a separação dos artigos por revistas, a fim de demonstrar quais revistas mais publicaram o tema 'cultura organizacional', conforme o quadro 1.

Quadro 1. Nome das revistas e seu número de publicações, Qualis segundo critérios da Capes nas áreas de enfermagem, saúde coletiva, psicologia e administração

Revista	Qualis				Número de publicações
	Enfermagem	Saúde Coletiva	Psicologia	Administração	
Revista Latino-Americana de Enfermagem	A1	B2	A2	A2	3
PSICO-USF	B2	B2	A2	B2	4
Revista da Escola de Enfermagem da USP	A2	B2	-	-	3
Avaliação Psicológica	B3	B4	A2	B2	3
Paidéia	B2	B2	A1	B1	3
Revista Psicologia: Organizações e Trabalho	B4	B4	A2	B1	3
Einstein	B2	B3	B1	-	2
Estudos de Psicologia	B2	B3	A1	B2	2
Revista Gaúcha de Enfermagem	B1	B2	B1	B2	2
Cogitare Enfermagem	B1	B4	B2	B2	1
Psicologia Clínica	-	-	A2	-	1
Psicologia em Revista	B3	B4	A2	-	1
Revista Brasileira de Enfermagem	A2	B1	A2	B1	1
Revista da SPAGESP	B3	-	B1	-	1

Foram selecionados artigos de 14 revistas diferentes. Dessas, 11 (78%) encontram-se nas três áreas de avaliação Qualis A1, A2 ou B1 selecionadas: enfermagem, saúde coletiva e psicologia, simultaneamente,

exceto três revistas: Revista da Escola de Enfermagem da USP, Psicologia Clínica e a Revista da SPAGESP. Nove (64%) revistas também são avaliadas pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível

Superior (Capes) na área de administração.

Quanto aos aspectos metodológicos, dos 30 artigos analisados, 26 (87%) são pesquisas empíricas, e 4 (13%) são pesquisas teóricas. Assim, a apresentação dos demais aspectos metodológicos será realizada a partir de duas categorias: artigos empíricos e artigos teóricos.

Entre os artigos empíricos, 23 (88%) são constituídos por técnicas quantitativas, 1 (4%) artigo é formado por uma pesquisa mista, a primeira quantitativa e a segunda qualitativa, e os outros 2 artigos (8%) são relatos de experiência, referentes à estágio e aplicação de projeto.

A desproporção entre a pesquisa quantitativa e qualitativa nos estudos sobre cultura organizacional remete à necessidade de analisar o motivo da escolha predominantemente da primeira abordagem. Minayo afirma que o “caráter do objeto específico do conhecimento”¹⁹⁽⁶³⁾ a ser pesquisado é que define a escolha do método de pesquisa. Um estudo que analisou os métodos empregados na produção de dissertações e teses referentes à administração em enfermagem evidenciou 49% de pesquisas quantitativas e 43% de qualitativas, diferentemente da presente pesquisa²⁰.

A opção de método misto, que é a combinação da abordagem quantitativa e qualitativa indicada quando se quer compreender de forma mais ampla e/ou melhor o objeto pesquisado e que é caracterizada pela complementaridade

de métodos, o que nem sempre é necessário, mas poderá ampliar a análise do problema²¹, mostrou-se incipiente nesta busca.

Quanto à utilização da nomenclatura questionário e *survey*, optou-se pela classificação de acordo com o termo utilizado no artigo, sem realizar juízo de valor quanto ao termo ou método, mas vale ressaltar que as técnicas juntas correspondem a 63% das formas de coleta de dados. Justifica-se a utilização de questionários, *surveys* e que incluem as diversas escalas já elaboradas e validadas anteriormente, que caracterizam a pesquisa quantitativa. Bruno-Faria e Fonseca, ressaltam que “os instrumentos validados com rigor científico permitem a realização de estudos diversos [...]”²²⁽³²⁾.

Quanto à grande variedade de ferramentas, relacionadas na *tabela 1*, foram identificadas 26 delas para coleta e análise dos dados quantitativos, com destaque para o Instrumento Brasileiro para Avaliação da Cultura Organizacional (Ibaco), presente em quatro diferentes artigos. Ressalta-se que alguns artigos utilizaram mais do que uma ferramenta em sua pesquisa, semelhante ao encontrado em uma pesquisa bibliográfica²². Embora em dois artigos não tenham sido descritas as ferramentas utilizadas, identificou-se uma grande variedade de ferramentas disponíveis para avaliação de diversos aspectos da cultura organizacional.

Tabela 1. Relação de ferramentas utilizadas para coleta e análise

Ferramenta de coleta e análise	Frequência
Instrumento Brasileiro para Avaliação da Cultura Organizacional - Ibaco	4
Escala de Clima Organizacional para Organizações de Saúde	1
Escala de afetos positivos e negativos no trabalho	1
Escala de Comportamentos de Cidadania Organizacional (CCO)	1
Escala de Comportamentos de Redesenho do Trabalho	1
Escala de Comprometimento Organizacional	1
Escala de Configuração de Poder Organizacional (ECPO)	1
Escala de Copyng Ocupacional	1

Tabela 1. (cont.)

Escala de Satisfação no Trabalho de Siqueira	1
Escala de Autoestima de Rosemberg	1
Escala de Suporte Laboral (EsuL)	1
Inventário de Valores Organizacionais	1
Escala de cultura organizacional: culturas de clube, de função, de tarefa e existencial (4 escalas)	1
Múltiplas escalas derivadas de estudos anteriores	1
Hospital Survey on Patient Safety Culture (HSOPSC)	1
Organizational Culture Inventory (OCI) adaptado	1
Escala de Valores Organizacionais e Escala de Valores do Trabalho	1
Questionário de Atitudes de Segurança	1
Questionário Multifatorial de Liderança	1
Schwartz Values Survey	1
Self Assessment Questionnaire 30 (SAQ 30)	1
Ferramenta não descrita pelo artigo	2
Artigo teórico (levantamento bibliográfico)	4
Total	30

Fonte: Elaboração própria.

Dos instrumentos aplicados em seis hospitais (28,5%), quatro foram exclusivamente para a equipe de enfermagem, e três incluíram médicos e trabalhadores não especificados, com a utilização de um ou mais instrumentos acima citados. Cinco (23,8%) pesquisas foram realizadas com estudantes, professores ou trabalhadores não especificados em Instituições de Ensino Superior (IES), e dez (47,6%) foram realizadas em organizações públicas, indústria farmacêutica, alimentícia e em outras não especificadas. No entanto, ressalta-se a falta de estudos nas revistas pesquisadas na área da atenção primária à saúde, bem como o olhar do usuário e sua relação com a cultura organizacional.

Do total de artigos pesquisados, três (14,2%) abordam a cultura de segurança do paciente, tema em evidência na área da saúde, já que os riscos existem em todas as áreas da saúde e poderão ser evitados a

partir de ‘práticas seguras’, conforme citado em um estudo reflexivo²³. Nas pesquisas encontradas, aplicam questionários específicos para esse fim: Hospital Survey on Patient Safety Culture (HSOPSC), Self Assessment Questionnaire 30 e Questionário de atitudes de segurança. Os artigos recomendam fortalecer os valores que caracterizam a cultura organizacional de modo que promova maior segurança para os pacientes no ambiente do cuidado, neste caso, nos hospitais²⁴.

Referente aos métodos mistos utilizados, destaca-se que um artigo realizou sua coleta de dados em documentos e questionários, um artigo adquiriu seus dados a partir de questionários e entrevistas. Ademais, um dos artigos é caracterizado pela análise de dados obtidos em prontuários de um sistema chamado ‘Telemedicina’, o qual auxilia profissionais de saúde por meio de apoio de especialistas na assistência ao paciente²⁵

que consiste em impacto da telemedicina na cultura hospitalar e suas consequências na qualidade dos cuidados e da segurança.

A seguir, apresenta-se um quadro com os artigos selecionados a partir da utilização de um instrumento previamente elaborado

e validado e artigos que descrevem a elaboração e validação de instrumento. Busca-se, por meio deste quadro, sintetizar as principais informações do artigo e do instrumento utilizado.

Quadro 2. Relação de artigos estudados e devidos instrumentos utilizados

Título	Objetivo principal do estudo	Instrumento utilizado	Conclusões
1. Patient safety culture at Neonatal Intensive Care Units: perspectives of the nursing and medical team.	Verificar a avaliação da cultura de segurança do paciente, de acordo com o cargo e tempo de trabalho das equipes de enfermagem e médica de Unidades de Terapia Intensiva Neonatal	Hospital Survey on Patient Safety Culture (HSOPSC)	As diferenças encontradas remetem a uma possível relação da avaliação da cultura de segurança com as características profissionais dos sujeitos das Unidades de Terapia Intensiva Neonatal
2. Organizational influence on the occurrence of work accidents involving exposure to biological material.	Analisar os acidentes de trabalho com exposição a materiais biológicos, ocorridos entre trabalhadores de enfermagem, e avaliar a influência da cultura organizacional sobre a ocorrência desses acidentes	Instrumento Brasileiro para Avaliação da Cultura Organizacional (Ibaco)	Não foi possível constatar a influência dos valores e práticas organizacionais sobre o comportamento dos trabalhadores, frente à ocorrência desses acidentes
3. Do Work Values Predict Preference for Organizational Values?	Identificar a predição de valores do trabalho sobre a preferência por valores organizacionais, de maneira coerente, com a similaridade conceitual prevista pela Teoria de Valores	Escala de Valores Organizacionais e Escala de Valores do Trabalho	Esses construtos possuem comensurabilidade nominal adequada para a condução de estudos de compatibilidade organização individual, assim como aplicações no campo da socialização organizacional, orientação profissional e de carreira
4. The impact of transactional and transformational leadership style on organizational citizenship behaviors	Investigar o impacto dos estilos de liderança transacional e transformacional sobre os comportamentos de cidadania organizacional	Questionário Multifatorial de Liderança à Escala de Comportamentos de Cidadania Organizacional (CCO)	Os líderes transformacionais mostram-se mais aptos a levarem seus subordinados a adotar ações que vão além de seus papéis prescritos
5. O impacto dos valores pessoais e organizacionais no comprometimento com a organização	Investigar o impacto dos valores pessoais e organizacionais no comprometimento com a organização	Schwartz Values Survey (SVS), a qual contém 60 valores, que avaliam 10 tipos motivacionais. Inventário de Valores Organizacionais, composto por 36 valores. Escala de Comprometimento Organizacional composta por 18 itens	Foram apresentadas algumas sugestões de estratégias com base em valores capazes de suscitar maior comprometimento do empregado
6. Cultura organizacional e avaliação de instituições de educação superior: semelhanças e diferenças	Detectar níveis de presença e variabilidade dos oito fatores da cultura organizacional detectados em empresas: distância hierárquica; controle da incerteza; individualismo; masculinidade; assertividade; orientação para a realização; para o futuro; para a afiliação	Conjunto de escalas com 115 itens para medir os níveis de presença dos oito fatores da cultura organizacional, derivadas de pesquisas anteriores	Os resultados indicaram diferenças estatisticamente significativas entre e intra diferentes classes de IES, correlações negativas significativas entre as avaliações e os fatores distância do poder, individualismo e masculinidade, e positivas entre as avaliações e o controle da incerteza, assertividade, orientação para o futuro, para a realização e para a afiliação

Quadro 2. (cont.)

7. Patient safety in organizational culture as perceived by leaderships of hospital institutions with different types of administration	Identificar percepções das lideranças sobre as dimensões da cultura de segurança do paciente no cotidiano de hospitais de diferentes perfis administrativos: públicos, organizações sociais e privados, e realizar correlação entre as instituições participantes, de acordo com as dimensões da cultura de segurança do paciente utilizadas	Self Assessment Questionnaire 30 (SAQ 30)	As dimensões da cultura de segurança do paciente têm valores distintos nas diferentes organizações hospitalares, e a sua investigação possibilita identificar quais necessitam ser introduzidas ou aprimoradas para maior segurança do paciente
8. The organizational culture of a Brazilian public hospital	Analisar a cultura organizacional de um hospital público brasileiro	Instrumento Brasileiro para Avaliação da Cultura Organizacional - Ibaco	Fica evidenciado que modelos tradicionais de organização do trabalho sustentam as práticas de trabalho do hospital e determinam a cultura organizacional
9. Escala de Suporte Laboral: construção e estudo das qualidades psicométricas	Construir uma Escala de Suporte Laboral (Esul) e realizar estudos de evidência de validade de construto e confiabilidade da mesma	Escala de Suporte Laboral (Esul)	A consecução dos objetivos propostos neste estudo permite continuidade no processo de validade da Esul, além de normatização e futuro envio para avaliação do Conselho Federal de Psicologia
10. Evidence of Validity of the Job Crafting Behaviors Scale	Acrescentar à literatura, indícios de validade da Escala de Satisfação no Trabalho de Siqueira, testando-a em uma amostra de Segurança Pública.	Escala de Satisfação no Trabalho de Siqueira	A escala apresentou-se confiável, sendo importante instrumento gerencial no diagnóstico de satisfação no trabalho
11. O impacto do clima no comprometimento afetivo em equipes de trabalho	Investigar o poder explicativo do clima sobre a efetividade das equipes.	O comprometimento foi mensurado por uma escala unifatorial composta por 9 itens, enquanto o Clima Social foi mensurado por 35 perguntas	Evidenciaram que a qualidade das relações entre o líder e os membros, o espaço para a inovação e o conhecimento das demandas de desempenho explicam 26% da variância do comprometimento, considerado critério afetivo de efetividade. Esses resultados permitem a identificação dos elementos do clima relacionados com os vínculos afetivos estabelecidos com a equipe
12. Estratégias para criar no trabalho: proposição teórica e validação psicométrica de medida	Teve como objetivo a proposição teórica e a validação psicométrica de medida de estratégias para criar no trabalho	Criação de instrumento	Os resultados indicaram a adequação da medida proposta, que em muito pode contribuir para o avanço das pesquisas em criatividade no trabalho, e apontam caminhos para o refinamento da medida
13. Evidências de Validade da Escala de Comportamentos de Redesenho do Trabalho	Adaptar e reunir evidências de validade da Escala de Comportamentos de Redesenho do Trabalho para o contexto brasileiro	Escala de Comportamentos de Redesenho do Trabalho	A escala demonstrou evidências de validade, o que recomenda seu uso para futuras pesquisas sobre as mudanças que os indivíduos realizam em seu trabalho
14. O Poder discriminante da escala de configuração do poder organizacional na perspectiva macro organizacional e sua utilização como instrumento de caracterização do perfil cultural das organizações	Avaliar o poder discriminante da escala de Configurações de Poder organizacional para identificar as diferentes formas de manifestação de cada uma das configurações de poder em diferentes organizações, numa perspectiva macro organizacional/cultural	Escala de Configuração do Poder Organizacional (ECPO)	A análise discriminante mostrou que todas as configurações contribuem para os efeitos multivariados identificados na Manova (Multivariate Analysis of Variance), sendo possível concluir que as configurações de poder caracterizam as organizações estudadas e produzem efeitos diferenciados em relação a elas, o que também remete ao construto no nível organizacional
15. Cultura organizacional, coping e bem-estar subjetivo: um estudo com professores de universidades brasileiras	Analisar as relações entre cultura organizacional, coping e bem-estar subjetivo, operacionalizado em termos dos afetos positivos e negativos	Instrumento Brasileiro de Acesso à Cultura Organizacional (Ibaco), Escala de Coping Ocupacional e Escala de Afetos Positivos e Negativos no Trabalho	Este estudo contribui para explicar as variâncias das emoções no trabalho dos professores

Quadro 2. (cont.)

16. Inventário de cultura organizacional: adaptação e validação de um instrumento de diagnóstico para o contexto brasileiro	Adaptar e validar para o contexto brasileiro, o Organizational Culture Inventory (OCI), proposto por Cooke e Lafferty (1989)	Inventário de Cultura Organizacional (Organizational Culture Inventory - OCI)	Os resultados são discutidos à luz de diferenças metodológicas e culturais, sugerindo-se uma agenda de pesquisas da qual constam redefinições conceituais e operacionais e a utilização do instrumento em modelos explicativos relacionados com critérios de desempenho organizacionais
17. Escala de clima organizacional para organizações de saúde: desenvolvimento e estrutura fatorial	Desenvolver e validar a Escala de Clima Organizacional para Organizações de Saúde	Escala de Clima Organizacional para Organizações de Saúde	A Escala de Clima Organizacional para Organizações de Saúde demonstrou boa qualidade psicométrica, considerando-se o contexto cultural investigado
18. Cultura organizacional de um hospital privado	Avaliar os valores e as práticas que caracterizam a cultura organizacional de um hospital privado	Instrumento Brasileiro para Avaliação da Cultura Organizacional (Ibaco)	Na percepção dos trabalhadores, existe cooperação no trabalho, a instituição busca a satisfação do cliente e um bom relacionamento interpessoal, apesar de haver rigidez hierárquica
19. Atitudes profissionais para cultura de segurança do paciente em unidade de transplante de medula óssea.	Identificar as atitudes dos profissionais da saúde que evidenciem a cultura de segurança do paciente em unidade de Transplante de Medula Óssea.	Questionário de Atitudes de Segurança	É necessário fortalecer as atitudes dos profissionais para a cultura de segurança do paciente na unidade investigada
20. Autoestima como expressão de saúde mental e dispositivo de mudanças na cultura organizacional da polícia	Problematizar como a autoestima e a saúde mental desses profissionais afetam e são afetadas pela cultura organizacional da polícia	Escala de Autoestima de Rosenberg	A pesquisa foi uma contribuição importante em nessa realidade, constituindo uma intervenção sistematizada com policiais
21. Inter-relações entre forças influenciadoras e cultura organizacional	Testar a parte da Teoria da Adequação Cultural (TAC) de Handy (2006), que relaciona as forças influenciadoras tamanho da empresa, ciclos de vida, padrões de trabalho e pessoas a diferentes combinações culturais	Quatro escalas de cultura organizacional	Os resultados evidenciaram diferenças significativas entre as empresas nas culturas de função, tarefa e existencial. As forças influenciadoras sugerem explicações para essas diferenças. Foi possível diagnosticar as organizações e recomendar ajustes às empresas

Em 2002, nos Estados Unidos, foi lançado um documento denominado 'Medical professionalism in the new millennium: a physician charter', que refere que o comportamento individual do médico está relacionado com a cultura, com as políticas e com os comportamentos das organizações nas quais esse profissional está inserido. Posteriormente, foi elaborada uma carta relacionada com o profissionalismo nos cuidados de saúde, na qual foi ampliado o escopo das abordagens, em que é abordada a cultura organizacional. Consideram-na como a chave para o profissionalismo e incentivam os líderes nas organizações a criarem uma cultura de confiança entre os integrantes, inclusive

com os pacientes e suas famílias. Ressaltam a importância do bem-estar de todos, o que inclui um ambiente saudável de trabalho²⁶.

Diante da complexidade e da amplitude do tema, emerge uma grande diversidade de instrumentos para avaliação da cultura organizacional. A maioria consiste em escalas, além de questionários e outras nomenclaturas que contribuem para a pesquisa dos aspectos da cultura organizacional e fatores associados, como valores, poder, clima organizacional, satisfação e bem-estar no trabalho, comportamento, estilos de liderança, entre outros, focado na inserção do trabalhador no contexto da organização. Tem como

finalidade analisar e/ou avaliar a relação entre a cultura e o desempenho organizacional. Chatman e O'Reilly⁴ citam a vasta diversidade dos instrumentos encontrados, o que dificulta a elaboração de uma teoria integrativa de cultura. Consideram que as quatro abordagens quantitativas mais significativas para avaliar a cultura organizacional são: Denison Organizational Culture Survey (Docs), Competing Value Frameworks (CVF), Organizational Culture Inventory (OCI) e o Organizational Culture Profile (OCP). O OCI foi citado em um dos artigos, o qual descreve sua adaptação e validação no Brasil,

Por fim, destacam-se três padrões de tratamento da cultura organizacional nos artigos encontrados na plataforma da BVS: cultura organizacional em instituições de saúde, saúde relacionada com a cultura organizacional e estudos sobre cultura organizacional. Na primeira categoria, foram alocados os artigos que realizavam suas pesquisas em instituições de saúde (n=11), na categoria seguinte, encontram-se os artigos que realizaram sua pesquisa sobre a cultura organizacional e seu impacto na saúde dos trabalhadores (n=7), na última categoria, encontram-se os artigos que realizam estudos mais amplos ou em diferentes abordagens sobre cultura organizacional (n=12), como estudos psicológicos no tema de cultura organizacional. A categoria de estudos sobre cultura organizacional apresenta maior representatividade devido à inclusão dos artigos teóricos que abordam de maneira geral o tema cultura organizacional, sem se atrelar ao desenvolvimento de uma categoria de estudos específica. Destaca-se que estudos em áreas como atenção primária e serviços de urgência e emergência não foram encontrados.

Conclusões

A pesquisa evidenciou diferentes campos de pesquisa, dentre os quais destacam-se várias áreas, como a hospitalar, a indústria farmacêutica, alimentícia, de órgãos públicos e outras organizações. O estudo nas instituições de ensino de nível superior também obteve destaque, já que integram as organizações nas quais a cultura ou várias subculturas são encontradas. No entanto, esta bibliometria desafia a ampliar o escopo de pesquisa sobre o tema no Brasil, já que estudos na atenção primária, serviços de urgência e emergência e de outras áreas da saúde não foram constatadas.

A maior representatividade da região Sudeste na publicação de pesquisas que abordam a cultura organizacional e os estudos multirregionais são evidências que merecem ser analisadas em um contexto que relaciona o número de IES, linhas de pesquisa e outras características que podem contribuir para o seu número expressivo.

O principal achado desta pesquisa se reporta à grande variedade de instrumentos descritos e/ou utilizados nas pesquisas em diferentes cenários para coleta de dados que amplia as possibilidades de análises da cultura organizacional. Recomendam-se outros estudos que utilizem essas ferramentas, pois a grande maioria só foi aplicada em um estudo, conforme a presente busca bibliométrica, a fim de ampliar a análise de suas potencialidades e limitações. Como sugestões para pesquisas futuras, poderiam ser realizados também estudos na área da atenção primária à saúde, bem como o olhar do usuário e sua relação com a cultura organizacional da instituição. ■

Referências

1. Fleury MTL, Fisher RM. Cultura e poder nas organizações. 2. ed. São Paulo: Atlas; 2007.
2. Braquehais AP, Wilbert JKW, Moresi EAD, et al. O Papel da Cultura Organizacional na Gestão do Conhecimento: Revisão de Literatura de 2009 a 2015. *Perspectivas em Gestão & Conhecimento* [internet]. 2017 Mar [acesso em 2017 jun 27]; 7(n. esp.):80-93. Disponível em: <http://periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/pgc/article/view/32944/17293>.
3. Pires JCS, Macêdo KB. Cultura organizacional em organizações públicas no Brasil. *RAP* [internet]. 2006 Jan/Fev [acesso em 2017 jun 20]; 40(1):81-105. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rap/v40n1/v40n1a05.pdf>.
4. Chatman JA, O'Reilly CA. Paradigm lost: Reinvigorating the study of organizational culture, *Research in Organizational Behavior* [internet]. 2016 [acesso em 2017 jul 20];1-26. Disponível em: <http://faculty.haas.berkeley.edu/chatman/papers/ParadigmLost2016.pdf>.
5. Smircich L. Concepts of culture and organizational analysis. *Administrative Science Quarterly*. 1983 Set [acesso em 2017 jun 20]; 28(3):339-358. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rac/v18n4/1415-6555-rac-18-04-00372.pdf>.
6. Morgan G. *Imagens da organização*. São Paulo, Atlas, 2007.
7. Schein, EH. *Cultura organizacional e liderança*. São Paulo: Atlas; 2009.
8. Costa LS. Healthcare, development and innovation. *Cad. Saúde Pública* [internet]. 2016 Nov [acesso em 2017 maio 22]; 32(sup2):S1/S2. Disponível em: http://www.scielo.br/pdf/csp/v32s2/en_1678-4464-csp-32-s2-eED01S216.pdf.
9. Kurcgant P, Massarollo MCKB. In: Kurcgant P. (Coord.). *Gerenciamento em Enfermagem*. 2. ed. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan; 2012.
10. Aidar MM, Brisola AB, Motta FCP, et al. Mudança organizacional: uma introdução ao tema. In: Wood Junior T. (Coord.). *Mudança organizacional*. 5. ed., São Paulo: Atlas, 2009.
11. An Y, Kang J. Relationship between Organizational Culture and Workplace Bullying among Korean Nurses. *Asian Nursing Research, Korea* [internet]. 2016 Set [acesso em 2017 jun 28]; 10:2334-239. Disponível em: [http://www.asian-nursingresearch.com/article/S1976-1317\(16\)30049-4/pdf](http://www.asian-nursingresearch.com/article/S1976-1317(16)30049-4/pdf).
12. Rocha FLR, Gaioli CCLO, Camelo SHH, et al. Organizational culture of a psychiatric hospital and resilience of nursing workers. *REBEN* [internet]. 2016 Sept/Oct [acesso em 2017 jun 28]; 69(5):765-72. Disponível em: http://www.scielo.br/pdf/reben/v69n5/en_0034-7167-reben-69-05-0817.pdf.
13. Leone C, Dussault G, Lapão LV. Reforma na atenção primária à saúde e implicações na cultura organizacional dos Agrupamentos dos Centros de Saúde em Portugal. *Cad. Saúde Pública* [internet]. 2014 Jan [acesso em 2017 jun 28]; 30(1):149-160. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/csp/v30n1/0102-311X-csp-30-01-00149.pdf>.
14. Oliveira SL. *Tratado de metodologia científica: projetos de pesquisas, TGI, TCC, monografia, dissertações e teses*. São Paulo: Pioneira Thomson; 2004.
15. Pritchard A. Statistical bibliography or bibliometrics? *Journal of Documentation* [internet]. 1969 Jan [acesso em 2017 jun 10]; 25:348-349. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/236031787_Statistical_Bibliography_or_Bibliometrics.
16. Splitter K, Rosa CA, Borba JA. Uma Análise das Características dos Trabalhos “Ditos” Bibliométricos Publicados no Enanpad entre 2000 e 2011. In: Congresso brasileiro de custos. São

- Leopoldo: Associação Brasileira de Custos, 2013.
17. Plataforma Sucupira [internet]. Capes. [data desconhecida] [acesso em 2017 jun 5]. Disponível em: <https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/>.
 18. Sobre o portal [internet]. Biblioteca Virtual em Saúde. [data desconhecida] [acesso em 2017 jun 5]. Disponível em: <http://bvsalud.org/sobre-o-portal/>.
 19. Minayo MCS. O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde. 14. ed. São Paulo: Hucitec, 2014. p. 63.
 20. Meneses AS, Sanna MC. Research methods used in the production of knowledge on nursing administration. *Rev. Eletr. Enf.* [internet]. 2015 Out/Dez [acesso em 2017 jul 1]; 17(4):1-11. Disponível em: <https://revistas.ufg.br/fen/article/view/34648/20692>.
 21. Creswell JW, Clark VLP. Pesquisa de métodos mistos. Tradução: Magda França Lopes. 2. ed. Porto Alegre: Penso; 2013.
 22. Bruno-Faria MF, Fonseca MVA. Cultura de Inovação: Conceitos e Modelos Teóricos. *RAC* [internet]. 2014 Jul/Ago [acesso em 2017 jun 20]; 18(4):372-396. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rac/v18n4/1415-6555-rac-18-04-00372.pdf>.
 23. Fernando FSL, Almeida MTG, Oliveira KA, et al. Patient safety: a reflective analysis. *JNUOL* [internet]. 2016 Fev [acesso em 2017 jul 6]; 10(supl.2):894-902. Disponível em: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/revistaenfermagem/article/viewFile/11034/12428>.
 24. Tomazoni A, Rocha PK, Souza S, et al. Patient safety culture at Neonatal Intensive Care Units: perspectives of the nursing and medical team. *Rev. Latino-Am. Enfermagem* [internet]. 2014 Set/Out [acesso em 2017 jun 21]; 22(5):755-63. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rlae/v22n5/0104-1169-rlae-22-05-00755.pdf>.
 25. Steinman M, Morbeck RA, Pires PV, et al. Impact of telemedicine in hospital culture and its consequences on quality of care and safety. *Gestão e economia em saúde* [internet]. 2015 Out/Dez [acesso em 2017 jun 21]; 13(4):580-586. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/eins/v13n4/1679-4508-eins-S1679-45082015GS2893.pdf>.
 26. Mason D. Professionalism in Health Care Organizations. *Jama* [internet]. 2017 Mar [acesso em 2017 jun 28]; 317(12):1203-1204. Disponível em: <http://jamanetwork.com/journals/jama/fullarticle/2613143>.

Recebido em 11/08/ 2017
Aprovado em 17/01/2018
Conflito de interesses: inexistente
Suporte financeiro: não houve