

CULTURA ORGANIZACIONAL E A SAÚDE DO TRABALHADOR DE ENFERMAGEM: REVISÃO INTEGRATIVA

Alessandra Bassalobre Garcia¹, Fernanda Maria Vieira Pereira², Fernanda Ludmila Rossi Rocha³, Sílvia Helena Henriques Camelo⁴

RESUMO: A cultura organizacional representa as práticas e os valores de uma organização, os quais são adquiridos quando um novo membro se insere numa organização de trabalho, já sendo adulto e tendo seus valores pessoais firmemente consolidados. A cultura organizacional pode ser considerada um fator de risco psicossocial no trabalho, sendo estes riscos mais evidentes quando a cultura apresenta características como comunicação deficiente, pouco suporte para resolução de problemas, falta de definição de objetivos organizacionais. O objetivo deste estudo foi analisar a produção científica sobre a cultura organizacional dos serviços de saúde e sua relação com a saúde dos trabalhadores de enfermagem. Estudo de revisão integrativa da literatura utilizando as bases de dados: LILACS, Medline, Scopus e Web of Science e a biblioteca virtual SciELO. Foram encontrados 827 artigos, porém selecionados e analisados apenas cinco, dos quais todos eram publicações em periódicos internacionais no idioma inglês, sendo três publicações na área de enfermagem. Na avaliação dos estudos, todos apresentaram nível 4, o que representa moderado nível de evidência. Os estudos demonstraram que, quanto mais negativamente a cultura da organização era percebida pelos trabalhadores de enfermagem, piores eram os indicadores de saúde ocupacional e de segurança do trabalhador. Constatou-se a escassez de estudos que relacionem estas duas temáticas, principalmente nacionais.

PALAVRAS-CHAVE: Enfermagem; Cultura organizacional; Saúde do trabalhador; Enfermagem do trabalho.

ORGANIZATIONAL CULTURE AND OCCUPATIONAL HEALTH NURSING: INTEGRATIVE REVIEW

ABSTRACT: Organizational culture represents the practices and values of an organization, which are acquired when a new member is part of a labor organization, already being an adult and having their personal values firmly consolidated. Organizational culture can be considered a factor of psychosocial risk at work, these being the most obvious risks when the crop characteristics such as poor communication, little support for problem solving, lack of definition of organizational objectives. This study aimed to analyze the scientific literature about organizational culture of health services and its relationship to nursing workers health. Study of integrative review of literature using the databases LILACS, Medline, Scopus and Web of Science and SciELO virtual library. 827 articles were found, but only five were selected and analyzed, all of them were published in international journals in english, three were nursing publications. In studies evaluation, all showed level 4, which represents moderate level of evidence. Studies have shown that the more negatively the culture of the organization was perceived by nursing staff, the worst were indicators of occupational health and worker safety. It was noted the paucity of studies correlating these two issues, mainly national studies.

KEYWORDS: Nursing; Organizational culture; Occupational health; Occupational health nursing.

¹ Enfermeira. Mestranda do Programa de Enfermagem Fundamental da Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto- USP. Ribeirão Preto, São Paulo, Brasil E-mail: alessandrabg@gmail.com

² Enfermeira. Doutoranda do Programa Interunidades de Doutorado em Enfermagem da Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto- USP. Ribeirão Preto, São Paulo, Brasil E-mail: fernandamaria@usp.br

³ Enfermeira. Professora Doutora da Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto- USP. Ribeirão Preto, São Paulo, Brasil. E-mail: ferocha@eerp.usp.br

⁴ Enfermeira. Professora Doutora da Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto- USP. Ribeirão Preto, São Paulo, Brasil. E-mail: shcamelo@eerp.usp

INTRODUÇÃO

A cultura de maneira geral representa o conhecimento, a moral e as normas que regem o comportamento social, caracterizando-se pelas experiências, crenças e valores dos indivíduos, os quais podem ser aprendidos, compartilhados e transmitidos de geração para geração (HELMAN, 1994). As organizações são compreendidas como micro sociedades, caracterizadas pelos mesmos problemas que marcam os vínculos sociais; representam sistemas culturais, simbólicos e imaginários, compostos por uma estrutura de valores e de normas que condicionam o comportamento de seus membros (HOFSTEDE; HOFSTEDE; MINKOV, 2010; SCHEIN, 2010).

A cultura, assim como o poder, constitui a parte informal de uma organização, diferentemente dos organogramas, manuais e regimentos internos, que constituem elementos formais. Apesar disto, estes últimos sofrem grande influência da cultura, a qual se caracteriza por ser subjetiva, não documental e por nortear o significado do trabalho desenvolvido (KURCGANT; MASSOROLLO, 2010). A cultura organizacional também pode ser entendida como uma reinterpretação deste sistema formal pelo informal (JERICÓ; PERES; KURCGANT, 2008).

O referencial teórico desenvolvido por Hofstede, Hofstede e Minkov (1994) baseia-se em extensos estudos internacionais desenvolvidos durante mais de duas décadas. A partir destes resultados, os autores desenvolveram investigações sobre a cultura das organizações em nove países, o que resultou em um importante modelo teórico.

Segundo este referencial, a cultura organizacional representa as práticas e valores de uma organização, as quais são adquiridas quando um novo membro se insere numa organização de trabalho, já sendo adulto e tendo seus valores pessoais firmemente consolidados. As diferenças culturais das organizações se manifestam

de diferentes maneiras, as quais são representadas por quatro elementos básicos: símbolos, heróis, rituais e valores. Os símbolos representam as manifestações mais superficiais da cultura de uma organização enquanto os valores são as mais fortes e profundas (HOFSTEDE; HOFSTEDE; MINKOV, 2010; SCHEIN, 2010).

O clima organizacional se diferencia da cultura de uma organização; o primeiro, apesar de também se configurar a partir dos ideários e preceitos explícitos e implícitos da organização, é considerado menos duradouro do que a cultura, pois se exterioriza por sentimentos e reações das pessoas (LUCK, 2001), ou seja, caracteriza-se pela forma como a organização é percebida pelos funcionários, o que pode ser diferente da cultura ali estabelecida (MARQUIS; HUSTON, 2010).

A força da cultura e poder nas organizações de saúde determinam as relações de trabalho, cuja dinâmica, tradicionalmente, é regida pela hegemonia médica administrativa (JERICÓ; PERES; KURCGANT, 2008). Estas relações, muitas vezes, determinam indicadores de bem-estar no trabalho. A literatura indica que a cultura organizacional está relacionada diretamente e de forma positiva à satisfação do trabalhador, qualidade dos cuidados e resultados clínicos (TZENG; KETEFIAN; REDMAN, 2002).

A cultura organizacional pode ser considerada um fator de risco psicossocial no trabalho, sendo estes riscos mais evidentes quando a cultura apresenta características como comunicação deficiente, pouco suporte para resolução de problemas, falta de definição de objetivos organizacionais (LEKA; COX; KORTUN, 2005). O risco psicossocial pode ser entendido como fator ligado ao planejamento, gerenciamento e organização do trabalho e às condições ambientais e sociais, sendo, potencialmente causador de danos físicos, sociais e psicológicos, como o estresse ocupacional (COX; RIAL-GONZÁLEZ, 2002).

De forma geral, o trabalho em enfermagem já é desgastante e isso se torna mais evidente em unidades de cuidados críticos, o que favorece o sofrimento psíquico entre os trabalhadores. Além disso, os profissionais de enfermagem representam a maioria dos trabalhadores nos serviços de saúde e estão envolvidos de forma direta na assistência ao paciente, também possuindo contato com todos os outros membros da equipe de saúde, vivenciando, portanto, todas as consequências do processo de trabalho em uma organização de saúde (GARCIA *et al.*, 2012).

A partir deste contexto, motivamo-nos a realizar esta revisão integrativa da literatura no intuito de analisar a produção científica existente sobre a cultura organizacional dos serviços de saúde e sua relação com a saúde dos trabalhadores de enfermagem.

Método

Trata-se de uma revisão integrativa da literatura, a qual tem por finalidade resumir, de forma sistemática, informações de estudos acerca de um tema para melhor compreensão de um fenômeno ou problema de saúde. Além disso, permite a inclusão de pesquisas com diversos delineamentos, ampliando o número de pesquisas sobre o tema (WHITTEMORE; KNAFL, 2005).

A revisão integrativa é composta das seguintes etapas: identificação do problema, busca na literatura (seleção da amostra), avaliação dos estudos, análise dos dados e síntese dos resultados de pesquisas realizadas na área a ser estudada (WHITTEMORE; KNAFL, 2005). Sendo a identificação do problema e elaboração da questão do estudo uma das etapas mais relevantes por guiar todas as etapas deste método, elaborou-se de forma a considerar as variáveis de interesse do estudo a seguinte questão: “Qual a relação da cultura organizacional dos serviços de saúde com a saúde dos trabalhadores de enfermagem?”.

A busca dos artigos foi realizada com assessoria de um bibliotecário e foram

utilizadas a biblioteca virtual SciELO (*Scientific Electronic Library Online*) e as bases de dados: LILACS (Literatura Latino-America e do Caribe em Ciências da Saúde); PubMed - arquivo digital produzido pela *National Library of Medicine* (Medline); SciVerse Scopus e ISI Web of Science.

O DeCS (Descritores em Ciências da Saúde) foi utilizado para a consulta aos descritores para as bases de dados SciELO e LILACS, sendo eles: Cultura Organizacional; Saúde do Trabalhador; Enfermagem; Serviços de Saúde. Para as bases Medline, Scopus e ISI Web of Science adotou-se os descritores do MeSH (Medical Subject Headings), que compreenderam: *Organizational Culture; Occupational Health; Nursing; Health Services*.

Em cada base de dados foram feitas três buscas utilizando os descritores da seguinte forma: Cultura Organizacional AND Saúde do Trabalhador AND Enfermagem; Cultura Organizacional AND Saúde do Trabalhador AND Serviços de Saúde; Cultura Organizacional AND Serviços de Saúde AND Enfermagem. A busca foi realizada no campo de busca livre para atingir maior abrangência dos estudos que envolvem a temática, entre os dias 18 e 23 de Abril de 2012.

Foram utilizados os seguintes critérios de inclusão na seleção dos artigos: artigos originais e de revisão, disponíveis nos idiomas português, inglês ou espanhol, publicados entre janeiro de 1986 a abril de 2012.

Inicialmente, foram encontrados 827 artigos. Para a seleção da amostra, foi realizada a leitura dos títulos e resumos por dois pesquisadores, sendo que a não pertinência do estudo resultou em exclusão do mesmo para composição da amostra. A saber, foram excluídos os estudos que traziam as temáticas: clima de segurança no hospital, *bullying* em enfermagem, liderança e comunicação, violência/assédio no trabalho, estressores do ambiente de trabalho, programas de promoção/bem-estar do trabalhador, obesidade entre trabalhadores de enfermagem, cultura de

tabagismo em instituições de saúde mental, uso de álcool, drogas e outra substâncias entre profissionais da saúde e custos de instituições de saúde. Assim, foram selecionados 11 artigos.

Após a leitura na íntegra dos 11 artigos selecionados, ainda foram excluídos mais seis artigos por abordarem a temática da cultura organizacional, mas não relacioná-la à saúde do trabalhador de enfermagem. Um estudo abordava a cultura organizacional de hospitais de diferentes grupos étnicos; um trazia a influência dos traços culturais brasileiros nas instituições de saúde; um abordava a cultura e relações de poder dentro da estrutura organizacional, dando enfoque para o processo de negociação; um discorria sobre referencial da antropologia interpretativa para os estudos organizacionais; dois abordavam os referenciais teóricos de estudos realizados no Brasil e a perspectiva da produção científica nesta temática, sem fazer qualquer relação com a saúde dos trabalhadores. Dessa forma, a amostra final foi composta por cinco artigos, sendo realizada a leitura de cada um pelo menos três vezes pelos pesquisadores.

Para a extração das informações dos artigos selecionados foi utilizado instrumento validado por Ursi (2005), o qual contempla a etapa de avaliação dos estudos utilizando

o referencial de níveis de evidência (STETLER *et al.*, 1998). O nível de evidência de cada estudo é obtido por meio da avaliação do seu desenho metodológico, sendo: nível 1 - evidências resultantes da meta-análise de múltiplos estudos clínicos controlados e randomizados; nível 2 - evidências obtidas em estudos individuais com delineamento experimental; nível 3 - evidências de estudos quase-experimentais; nível 4 - evidências de estudos descritivos (não-experimentais) ou com abordagem qualitativa; nível 5 - evidências provenientes de relatos de caso ou de experiência; nível 6 - evidências baseadas em opiniões de especialistas. O nível 1 é considerado evidências mais fortes e o nível 6 evidências mais fracas.

RESULTADOS

A seleção final dos artigos compôs uma amostra de apenas cinco estudos, os quais contemplaram os critérios estabelecidos neste estudo. A grande redução do número de artigos selecionados ocorreu devido à inadequação do tema, após a leitura na íntegra, o que evidenciou a escassez de estudos sobre a temática da cultura organizacional relacionada à saúde dos trabalhadores de enfermagem.

Tabela 1 - Distribuição dos artigos obtidos sobre cultura organizacional dos serviços de saúde e sua relação com a saúde do trabalhador, de acordo com a base de dados, Ribeirão Preto-SP, 2012

Base de dados	Artigos encontrados	Artigos excluídos pelo título	Artigos excluídos pelo Resumo	Artigos Selecionados	Artigos selecionados após leitura na íntegra
SciELO	14	06	05	03	-
LILACS	69	43	22	04	-
Medline	245	219	24	02	02
Scopus	306	232	73	01	01
Web of Science	193	167	22	04	03
Total	827	667	146	14	06
	Artigos encontrados sem repetição			11	05

Dentre os artigos analisados, três se caracterizaram por serem publicações na área de enfermagem, um na área de

medicina e um multidisciplinar; em relação ao ano de publicação, houve variação entre 2002 e 2009, apesar da pesquisa incluir

estudos publicados desde 1986. Todos os estudos representaram publicações em periódicos internacionais no idioma inglês, confirmando a inexistência de estudos nacionais que trazem a relação das temáticas.

Quanto ao delineamento metodológico, dois estudos apresentaram abordagem quantitativa dos dados com desenho não-

experimental; dois estudos caracterizaram-se por serem revisões da literatura; um estudo apresentou abordagem qualitativa. Na avaliação dos estudos, todos apresentaram nível 4, o que representa moderado nível de evidência.

A seguir, apresenta-se no Quadro 1 as sínteses dos estudos selecionados com seus respectivos conteúdos.

Quadro 1 – Síntese dos artigos sobre cultura organizacional dos serviços de saúde e sua relação com a saúde do trabalhador incluídos na revisão integrativa, Ribeirão Preto, 2012

Título	Autores/ Ano	Delineamento /amostra	Objetivos	Principais resultados	Conclusões/Recomendações
Authentic leadership, organizational culture, and healthy work environments	SHIREY, M.R. 2009	Abordagem Qualitativa 21 enfermeiros gerentes de 3 hospitais dos EUA	Mostrar a relação entre liderança autêntica, cultura organizacional e ambientes de trabalho saudáveis, na visão do estresse e do enfrentamento	Gerentes de enfermagem de culturas organizacionais positivas (n=12) geralmente trabalhavam em ambientes saudáveis e estavam envolvidos em comportamentos de liderança mais autênticos. Já os gerentes de enfermagem que trabalhavam com culturas organizacionais negativas (n = 9) trabalhavam em ambientes não-saudáveis e relatavam menos otimismo e mais desafios envolvidos em práticas de lideranças autênticas.	A cultura organizacional é matéria de liderança na criação e manutenção de ambientes de trabalho saudáveis. Enfermeiros gestores têm um papel central na criação desses ambientes, mas eles precisam de estruturas de apoio e recursos de forma mais eficaz na execução de suas funções.
The impact of organizational culture on clinical managers' organizational commitment and turnover intentions	WAY, C.; GREGORY, D.; DAVIS, J.; BAKER, N.; LEFORT, S.; BARRET B.; PARFREY, P. 2007	Abordagem quantitativa Não-experimental 104 (em 2000) e 99 (em 2002) enfermeiros gerentes de serviços clínicos do Canadá	Comparar a percepção de gerentes de enfermagem sobre a cultura organizacional e fatores comportamentais/atitude durante e depois da reestruturação do sistema de saúde de um Estado do Canadá. Testar um modelo de relação entre estes fatores.	Encontrou-se moderada relação entre as variáveis da cultura e as variáveis de atitude/comportamento. Uma percepção mais positiva sobre a cultura (clima emocional, práticas e "empoderamento") relaciona-se com uma maior confiança, satisfação, comprometimento e intenção de continuar no emprego. Há fortes evidências da influência da cultura, confiança e satisfação como preditores dos resultados da organização.	Para redirecionar o foco para valorização e estimulação de recursos humanos a longo prazo é necessário que haja mudanças nas estratégias de liderança para aprimorar a cultura da organização, melhorando a vida no trabalho dos gerentes e proporcionando sustentação para o Sistema da Saúde.
Organizational safety culture/climate and worker compliance with hazardous drug guidelines: lessons from the blood-borne pathogen experience	Mc DIARMID, M.A.; CONDON, M. 2005	Revisão de literatura	Avaliar a adesão a precauções universais utilizadas pelos profissionais da saúde a sangue e patógenos e sua solução parcial ligada à força da cultura de segurança.	Analisar a Cultura de Segurança Organizacional pode ampliar a compreensão das barreiras relacionadas à adesão às precauções por profissionais e sugerir estratégias para melhorá-la.	A Cultura de Segurança oferece muitos alvos de intervenção para melhorar e promover a adesão do trabalhador a práticas seguras na manipulação de drogas perigosas.
The Culture-Work-Health model and work stress	PETERSON, M.; WILSON, J.E. 2002	Revisão de Literatura	Descrever o papel da cultura organizacional na etiologia do estresse no trabalho através da estrutura do modelo Cultura-Trabalho-Saúde.	A cultura organizacional é um componente importante de estresse no trabalho e pode ser a chave para a criação de intervenções organizacionais eficazes.	O estresse no trabalho é tanto uma preocupação gerencial como um problema de saúde quando se está enquadrado em um argumento cultural, e o modelo Cultura-Trabalho-Saúde fornece uma base teórica para novas direções em amenizar o estresse no trabalho.
Relationship of nurses' assessment of organizational culture, job satisfaction, and patient satisfaction with nursing care	TZENG, H.M.; KETEFLIAN, S.; REDMA, N.R.W. 2002	Abordagem quantitativa Não-experimental 520 enfermeiros e 345 pacientes de 17 unidades de uma organização terciária de saúde dos EUA	Investigar a relação entre a avaliação dos enfermeiros sobre cultura organizacional, satisfação no trabalho e a satisfação de pacientes com cuidados de enfermagem. Desenvolver e testar um modelo conceitual sobre a relação causa-efeito entre variáveis organizacionais e os indicadores de resultados clínicos.	O estudo evidenciou que a percepção dos enfermeiros sobre cultura organizacional influenciou a percepção sobre a satisfação no seu trabalho, a qual influenciou o nível de satisfação do paciente com os cuidados de enfermagem.	Estratégias para modificar a cultura organizacional deverão contribuir para o nível de satisfação geral do paciente, por meio da satisfação do trabalhador. Os administradores dos hospitais podem elaborar planejamentos que utilizem estes questionários como uma forma de auditoria interna.

DISCUSSÃO

Os estudos selecionados, ao abordarem a cultura das organizações, trazem temáticas que envolvem a questão da saúde do trabalhador em seu âmbito mais subjetivo, como a satisfação, confiança e comprometimento no trabalho, ambientes de trabalho saudáveis, fatores comportamentais, estresse no trabalho e índices de rotatividade de pessoal. Estas temáticas representam riscos psicossociais no trabalho em saúde e estão associadas ao adoecimento de profissionais de enfermagem (COX; RIAL-GONZÁLEZ, 2002).

Dos trabalhos originais, observa-se que a avaliação da cultura organizacional e de fatores relacionados à saúde e ao ambiente de trabalho foi realizada pelo prisma dos próprios trabalhadores, ou seja, os resultados dos estudos provêm da percepção dos trabalhadores em saúde (COX; RIAL-GONZÁLEZ, 2002; TZENG; KETEFIAN; REDMAN, 2002; WAY, 2007).

Outro estudo selecionado aborda que, apesar da adoção de diretrizes nas instituições para normatização da manipulação de drogas perigosas por profissionais de saúde, a cultura é um fator importante para que haja adesão a equipamentos de segurança por estes profissionais. Em sua revisão de literatura, os autores destacam que estudos têm enfatizado que a cultura de uma organização pode tornar-se barreira para a adoção de práticas seguras no trabalho (MCDIARMID; CONDON, 2005).

Além da adesão e cumprimento das normas da organização, demonstrou-se também mais apoio aos diretores, capacitação, engajamento e compromisso no trabalho de enfermeiros gestores que consideram positiva a cultura de sua organização (SHIREY, 2009).

Tendo em vista que aspectos positivos na cultura organizacional podem refletir ambientes de trabalho saudáveis, líderes devem ser autênticos a fim de facilitar estruturas e processos organizacionais consistentes com a filosofia da instituição,

ênfatizando o envolvimento dos trabalhadores em seu local de trabalho (SHIREY, 2009).

A cultura organizacional pode influenciar a percepção das pessoas e oferecer uma identidade aos trabalhadores; por outro lado, pode ser percebida como estressante pelo fato de determinar valores e normas capazes de alterar as relações, limitando a atuação profissional (PETERSON; WILSON, 2002), a liberdade e a criatividade dos indivíduos.

A dificuldade em encontrar estudos sobre a cultura organizacional e a saúde do trabalhador é também evidenciada em um estudo que demonstra que a produção científica da enfermagem no Brasil sobre a temática cultura/cultura organizacional é ainda incipiente. Os trabalhos nesta temática são realizados sob enfoques e referenciais teóricos variados, evidenciando-se a inclusão de áreas como a psicologia, sociologia, administração e antropologia nas correlações e interfaces do processo saúde-doença. Estes estudos parecem revelar a procura de respostas dos enfermeiros para seus problemas práticos, trazendo subsídios para a compreensão dos mesmos e demonstrando uma mudança da lógica instrumental para a substantiva em uma abordagem crítico-reflexiva (PROCHNOW; LEITE; OLIVO, 2005).

Cabe destacar que, embora excluídos desta revisão, estudos sobre clima organizacional demonstraram a relação entre fatores organizacionais e a saúde do trabalhador (STONE *et al.*, 2005; STONE; DU; GERSHON, 2007; CLARKE; SLOANE; AIKEN, 2002). Assim, a percepção de 2.047 trabalhadores de enfermagem dos Estados Unidos sobre fatores organizacionais demonstrou inúmeros fatores negativos sobre a ocorrência de doenças ocupacionais e injúrias no trabalho, em 2007. Os autores discutem que enfermeiros que percebem negativamente o clima são menos comprometidos com a organização e estão expostos a um risco elevado de vivenciarem sintomas de *burnout*. Deste modo, melhorar

o clima organizacional contribui para a obtenção de melhores indicadores de saúde no trabalho. Uma intervenção que pode tornar o clima da organização mais positivo deve ser baseada em ações de trabalho em equipe e de colaboração entre os profissionais (STONE; DU; GERSHON, 2007).

Estudo com três hospitais brasileiros demonstra que os valores de uma organização tem relação com o desenvolvimento e níveis de *burnout* de seus trabalhadores e que esta relação é mediada pela própria organização, mais precisamente por sua cultura (BORGES *et al.*, 2002).

Outro estudo demonstrou que enfermeiras que atuavam em hospitais com quantidade de recursos humanos precários e clima organizacional negativo têm duas vezes mais probabilidade de sofrer acidentes ou “quase-acidentes” com materiais perfurocortantes (CLARKE; SLOANE; AIKEN, 2002).

Estes estudos ainda discutem que para melhorar o ambiente de trabalho nas instituições de saúde torna-se fundamental compreender fatores organizacionais que compõem o local de trabalho. Além disso, pesquisadores afirmam que melhorar questões organizacionais de setores de saúde implica em melhores resultados nos indicadores de segurança tanto para o paciente quanto para o trabalhador, assim aprimorando a qualidade do serviço (STONE; DU; GERSHON, 2007; STONE *et al.*, 2005).

Para melhorar da cultura organizacional, pode-se somar a estes fatores aspectos referentes a liderança, comunicação, informação e qualidade de vida no trabalho.

Ambientes de trabalho saudáveis e favoráveis torna-se uma questão relevante para a promoção de saúde no trabalho, pois evitam sobrecarga física e mental, além de conferir sentido para o trabalho. Para redirecionar o foco para valorização e estimulação dos trabalhadores a longo prazo é necessário que haja mudanças nas estratégias de liderança para aprimorar a

cultura da organização, melhorando a vida no trabalho dos gerentes e proporcionando sustentação para o sistema da saúde (WAY *et al.*, 2007).

CONCLUSÕES

Esta pesquisa reflete a escassez de estudos sobre a relação saúde dos trabalhadores de enfermagem e cultura organizacional, sendo encontrados estudos sobre clima organizacional. Além disso, consideramos que há a necessidade de que outros estudos sejam feitos a partir da cultura dos serviços de saúde.

Os estudos selecionados evidenciaram que a cultura organizacional tem grande influência sobre questões subjetivas e do ambiente de trabalho em saúde que podem prejudicar a saúde do trabalhador, principalmente com relação ao estresse e satisfação no trabalho, traduzidos como riscos psicossociais. Da mesma maneira, verificamos que os indicadores de saúde ocupacional e de resultados organizacionais também podem sofrer os efeitos da cultura.

Coloca-se como ponto chave no sentido de transformar ou “melhorar” a cultura da organização a liderança estabelecida, de forma que, para a mudança, há a necessidade de iniciativa e empenho dos coordenadores da organização, estabelecendo estratégias capazes de tornar o ambiente laboral mais saudável e oferecer suporte aos trabalhadores. Neste sentido, o enfermeiro, enquanto gerente das unidades de saúde, tem a responsabilidade sobre os ambientes laborais dos trabalhadores de enfermagem, pois ele representa o elo entre a equipe e outras esferas administrativas.

RESPONSABILIDADES INDIVIDUAIS

As autoras trabalharam juntas em todas as etapas de produção do artigo.

REFERÊNCIAS

BORGES, L.O. *et al.* A síndrome de burnout e os valores organizacionais: um

- estudo comparativo em hospitais universitários. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, v.15, n.1, p.189-200, 2002.
- CLARKE, S.P.; SLOANE, D.M.; AIKEN, L.H. Effects of hospital staffing and organizational climate on needlestick injuries to nurses. **American Journal of Public Health**, v. 92, n. 7 p.1115-1119, 2002.
- COX, T.; RIAL-GONZÁLEZ, E. Work-related stress: the european picture. **Magazine of European Agency for Safety and Health at work**, v.5, p.4-6, 2002.
- FLIN, R. *et al.* Measuring safety climate in healthcare. **Quality and Safety in Health Care**, v.15, n.2, p.109-115, 2006.
- GARCIA, A.B. *et al.* Prazer no trabalho de técnicos de enfermagem do pronto-socorro de um hospital universitário público. **Revista Gaúcha de Enfermagem**, v.33, n.2, p.153-159, 2012.
- HELMAN, C.G. **Cultura, saúde e doença**. 2. ed. Porto Alegre: Artes Médicas, 1994.
- HOFSTEDE, G.; HOFSTEDE, G.J.; MINKOV, M. **Cultures and organizations: software of the mind: intercultural cooperation and its importance for survival**. 3. ed. New York: McGraw Hill, 2010.
- JERICÓ, M.C.; PERES, A.M.; KURCGANT, P. Estrutura organizacional do serviço de enfermagem: reflexões sobre a influência do poder e da cultura organizacional. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v.42, n.3, p.569-577, 2008.
- KURCGANT, P.; MASSAROLLO, M.C.K.B. Cultura e poder nas organizações de saúde. In: KURCGANT, P. (Coord.) **Gerenciamento em enfermagem**. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2010. p.26-36.
- LEKA S, COX T, KORTUN E. **Towards the development of a Psychological Risk Management (PRIMAT)**. IOHA 2005, PILANESBERG: paper 03.
- LUCK, H. A melhoria do desempenho da empresa pela mudança de sua cultura. **Revista da FAE**, v.4, n.1, p.3-16, 2001.
- MARQUIS, B.L.; HUSTON, C.J. **Administração e liderança em enfermagem: teoria e aplicação**. 6. ed. Porto Alegre: Artmed; 2010.
- MCDIARMID, M.A.; CONDON, M. Organizational safety culture/climate and worker compliance with hazardous drug guidelines: lessons from the blood-borne pathogen experience. **Journal of Occupational and Environmental Medicine**, v.47, n.7, p.740-749, 2005.
- PETERSON, M.; WILSON, J.F. The culture work-health model and work stress. **American Journal Health Behavior**, v.26, n.1, p.16-24, 2002.
- PROCHNOW, A.G.; LEITE, J.L.; OLIVO, V.F. Cultura - cultura organizacional: uma análise com enfoque na produção científica da enfermagem. **Escola Anna Nery Revista de Enfermagem**, v.9, n.2, p.271-277, 2005.
- SCHEIN, E. H. **Organizational culture and leadership**. 4. ed. San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 2010.
- SHIREY, M.R. Authentic leadership, organizational culture, and healthy work environments. **Critical Care Nursing Quarterly**, v.32, n.3, p.189-198, 2009.
- SILVA, R.M. *et al.* Sentido do trabalho para enfermeiros noturnos de um hospital universitário: estudo descritivo. **Online Brazilian Journal of Nursing**, v.10, n.3, 2011.

- STETLER, C.B. *et al.* Utilization-focused integrative reviews in a nursing service. **Applied Nursing Research**, v.11, n.4, p.195-206, 1998.
- STONE, P.W. *et al.* Organizational climate of staff working conditions and safety – an integrative model. *In:* HENRIKSEN, K. **Advances in patient safety: from research to implementation**. Rockville, MD: AHRQ Concepts and Methodology, 2005. p.467-82.
- STONE, P.W.; DU, Y.; GERSHON, R.R.M. Organizational climate and occupational health outcomes in hospital nurses. **Journal of Occupational and Environmental Medicine**, v.49, n.1, p.50-58, 2007.
- TZENG, H.M.; KETEFIAN, S.; REDMAN, R.W. Relationship of nurses' assessment of organizational culture, job satisfaction, and patient satisfaction with nursing care. **International Journal of Nursing Studies**, v.39, n.1, p.79-84, 2002.
- URSI, E.S. **Prevenção de lesões de pele no perioperatório: revisão integrativa da literatura**. 2005. Dissertação (Mestrado em Enfermagem). Universidade de São Paulo, Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto, Ribeirão Preto, 2010.
- WAY, C. The impact of organizational culture on clinical managers' organizational commitment and turnover intentions. **Journal of Nursing Administration**, v.37, n.5, p.235-242, 2007.
- WHITTEMORE, R.; KNAFL, K. The integrative review: updated methodology. **Journal of Advanced Nursing**, v.52, n.5, p.546-453, 2005.