



ISSN: 2230-9926

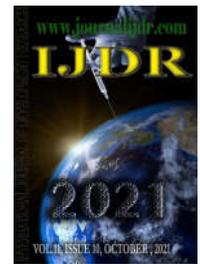
Available online at <http://www.journalijdr.com>

IJDR

International Journal of Development Research

Vol. 11, Issue, 10, pp. 50847-50852, October, 2021

<https://doi.org/10.37118/ijdr.23149.10.2021>



RESEARCH ARTICLE

OPEN ACCESS

FATORES QUE INFLUENCIAM NO CLIMA ÉTICO EM AMBIENTE HOSPITALAR NOS TRABALHADORES DE ENFERMAGEM: REVISÃO INTEGRATIVA

Dorneles J. A. Ademir, Dalmolin L. Grazielle and Facin B. Mariane

Departamento de Enfermagem, Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria (RS), Brasil

ARTICLE INFO

Article History:

Received 28th July, 2021
Received in revised form
16th August, 2021
Accepted 11th September, 2021
Published online 23rd October, 2021

Key Words:

Hospitais; Enfermagem;
Trabalhadores de Enfermagem.

*Corresponding author:

Devanand Haritha

ABSTRACT

Objetivo: Foi identificar evidências da produção científica sobre os fatores que influenciam o clima ético em ambiente hospitalar nos trabalhadores de enfermagem, nos artigos. **Método:** revisão integrativa, realizada no período de setembro de 2020 a março de 2021, a partir das bases de dados da Biblioteca Nacional de Medicina dos Estados Unidos (PUBMED), Literatura Latino Americana e do Caribe em Ciências da Saúde (LILACS), *Sci Verse Scopus* (SCOPUS) e *Web of Science*; com a estratégia de busca definida por meio do acrônimo Paciente, Intervenção, Comparação e *Outcomes*/desfecho (PICO). **Resultados:** incluiu-se 34 artigos nesta revisão, destacaram-se estudos relacionados com o clima ético e a cultura de segurança; clima ético e sofrimento moral; cultura organizacional e acreditação hospitalar; liderança, hierarquia e profissionalização relacionados a agravos à saúde do trabalhador. **Conclusão:** investir em ações educacionais na enfermagem proporcionará um clima ético positivo em ambientes hospitalares.

Copyright © 2021, Dorneles J. A. Ademir et al. This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Citation: Dorneles J. A. Ademir, Dalmolin L. Grazielle and Facin B. Mariane. "Fatores que influenciam no clima ético em ambiente hospitalar nos trabalhadores de enfermagem: Revisão Integrativa.", *International Journal of Development Research*, 11, (10), 50847-50852.

INTRODUCTION

Conceitua-se ambiente hospitalar como o local onde ocorre o atendimento de saúde aos pacientes, atendendo-se diversas necessidades de saúde; tratando-se de um espaço complexo, cujo processo de trabalho e de atenção aos usufrutuários depende da conjugação de saberes de diferentes categorias profissionais, entre elas a enfermagem (Martinez and Fischer, 2019). O trabalho da enfermagem é um dos componentes do ambiente hospitalar mais importante, devido sua execução estar muito próxima dos pacientes e familiares (Munoz-Castro et al., 2020); proporcionando aos seus trabalhadores a sensação de realização, tornando-se mais eficiente quando realizado em ambientes hospitalares éticos e adequados (Novaes Neto et al., 2020). Desta forma, aludem-se vantagens na associação do ambiente hospitalar com o clima ético positivo ou exercício da enfermagem; pois essa relação causa benefícios, tanto para os trabalhadores de enfermagem como para os pacientes, familiares e hospitais (Gomes Ramirez et al., 2019). Destacando-se entre os benefícios, a melhoria da qualidade, produtividade, comunicação, clima ético e satisfação do trabalhador de enfermagem; identicamente, sobrevém uma redução do estresse e de doenças laborais, repercutindo em credibilidade e confiabilidade profissional e organizacional (Barbosa and Machado, 2020).

Istoposto, caracteriza-se clima ético como uma estrutura de clima organizacional, cujas especificidades podem originar climas de trabalho positivos ou negativos; sugestionando no comportamento dos trabalhadores, nas relações interpessoais, nos resultados do trabalho e na eficiência orgânica (Almeida and Porto, 2019; Alonso-Castillo et al., 2019). Nessa perspectiva, nota-se que o ambiente de trabalho da enfermagem em um hospital é muito sensível e singular; porquanto muitos são os fatores que podem interferir no sucesso dos resultados (Munoz-Castro et al., 2020). Nesse sentido, considera-se relevante e significativo conhecer os principais fatores críticos ao êxito da prática da enfermagem em ambientes hospitalares. Assim, diante de toda essa problemática, questiona-se: Qual a evidência da produção científica sobre os fatores que influenciam o clima ético em ambiente hospitalar nos trabalhadores de enfermagem? E como objetivo identificar as evidências da produção científica sobre os fatores que influenciam o clima ético em ambiente hospitalar nos trabalhadores de enfermagem, nos artigos.

METODOLOGIA

Devido ao livre acesso aos estudos que foram incluídos nesta revisão, não tratando de documentos que requeiram sigilo ético, foi desnecessária a apreciação pelo Comitê de Ética em Pesquisa. Assim, trata-se de uma revisão integrativa, realizada no período de setembro de 2020 a março de 2021, visando identificar os fatores que

influenciam o clima ético em ambiente hospitalar, nos trabalhadores de enfermagem. A revisão compôs-se de seis etapas: identificação do tema e elaboração da questão de pesquisa; estabelecimento de critérios de inclusão e exclusão dos estudos a serem incluídos na revisão; definição das informações a serem extraídas dos estudos selecionados; avaliação dos estudos incluídos; interpretação dos resultados; e apresentação da revisão/síntese do conhecimento (Mendes *et al.*, 2019; Ribeiro and Aroni, 2019; Ribeiro *et al.*, 2016). Foram incluídos artigos disponíveis sem distinção de idioma e limite de data de publicação, sobre os fatores que influenciam o clima ético em ambiente hospitalar nos trabalhadores de enfermagem. Foram excluídos as teses, dissertações, manuais, capítulos de livros ou qualquer outro estudo que foi considerado artigo não disponível para acesso; reflexões, revisões, relatos; e artigos que não forem da temática do estudo e que não respondem à pergunta de revisão.

A busca foi realizada nas bases de dados da Biblioteca Nacional de Medicina dos Estados Unidos (PUBMED), Literatura Latino Americana e do Caribe em Ciências da Saúde (LILACS), *Sci Verse Scopus* (SCOPUS) e *Web of Science*. A estratégia de busca foi definida por meio do acrônimo PICO (Paciente, Intervenção, Comparação e *Outcomes*/desfecho); utilizando-se os Descritores em Ciências da Saúde (DECS) e *Medical Subject Heading* (MeSH), conforme Quadro 1 (Gonçalves and Corrêa, 2020; Winskell, *et al.*, 2018). Como estratégias de busca foram usados os seguintes descritores: "organizationalculture"[AllFields] AND "Ethics, Nursing"[AllFields], na PUBMED; "cultura organizacional" AND hospital AND (fulltext:("1") AND db:("LILACS")), na LILACS; ("organizationalculture" AND ("Ethics, Professional" OR "Ethics, Nursing")), na SCOPUS e "OrganizationalCulture AND Hospital, nursing", na *WebOf Science*. A seleção dos artigos foi realizada por dois revisores independentes, baseada na leitura dos títulos, seguida da análise dos resumos e posterior apreciação dos textos completos dos artigos e suas listas de referências a fim de identificar estudos com potencial relevância não encontrados na busca eletrônica. Possíveis discordâncias durante o processo foram solucionadas por meio de consenso. Após o processamento das etapas da revisão integrativa foi realizada a avaliação e análise das evidências; de acordo com as três pirâmides "Melnyk e Fineout-Overholt", a qual leva em conta o tipo de questão clínica do estudo (Paula *et al.*, 2015).

RESULTADOS

Foram extraídos os dados da amostra final, os estudos que continham fatores que influenciam o clima ético no ambiente hospitalar nos trabalhadores de enfermagem. Descreve-se na Figura 1 os principais achados encontrados nas Bases de Dados. No Quadro 2 são apresentados os 34 artigos incluídos, de acordo com critérios estabelecidos e análise dos estudos, encontrando-se datado em 2002 o primeiro artigo identificado. Assim, em uma avaliação geral, o país com maior número de publicações foi o Brasil com oito publicações e em referência à população encontraram-se 13 publicações realizadas com enfermeiros e seis com trabalhadores da saúde.

DISCUSSÃO

Dos artigos selecionados na revisão se destacaram estudos relacionados com o clima ético e a cultura de segurança (dez estudos); clima ético e sofrimento moral (três estudos); cultura organizacional e acreditação hospitalar (nove estudos); liderança, hierarquia e profissionalização (seis estudos) e relacionados a agravos à saúde do trabalhador (seis estudos); salienta-se que as contextualizações a seguir seguirão esse curso. Assim, nos achados sobre o clima ético organizacional e a cultura de segurança em ambiente hospitalar, observa-se que a melhoria do clima ético nas organizações hospitalares possibilita o aumento da satisfação geral do trabalho de enfermagem e do comprometimento organizacional (DincandHuric, 2017). A satisfação no trabalho da enfermagem relaciona-se, positivamente, com o clima ético e com a liderança ética; influenciando seu ambiente de trabalho.

Consequentemente, conhecer o grau de satisfação do trabalhador permite a realização de intervenções, resultando em aperfeiçoamento das condições de trabalho e do serviço de enfermagem (Jangand Oh, 2019). Dessarte, ambientes hospitalares mais seguros e eficazes são resultados da relação positiva entre o clima ético e um bom nível de satisfação no trabalho (López, *et al.*, 2019; Joolae *et al.*, 2013); pois a avaliação do clima ético reflete as facilidades e obstáculos que o trabalhador de enfermagem enfrenta no seu trabalho (Noguera *et al.*, 2014). Ainda que um ambiente de trabalho em equipe depende, diretamente, de uma relação respeitosa e afetiva entre colegas da profissão, uma vez que essas relações interpessoais são importantes para a percepção do clima organizacional (Loaiza *et al.*, 2017). Nesse sentido, a reorganização do ambiente de trabalho da enfermagem se torna necessária, quando o clima organizacional atinge padrões considerados em níveis médio ou insatisfatório, sendo necessária a formulação de novos planos, que permitam o aperfeiçoamento contínuo do ambiente de trabalho, a satisfação dos usuários e do clima organizacional do hospital (Ríosand Gabriela, 2017; Del Rio *et al.*, 2013). A busca por padrões de qualidade ou excelência gerencial, repercute no progresso do clima organizacional, reduzindo as intenções, dos trabalhadores de enfermagem, de deixar o exercício profissional (MohamadzadehNojehdehi *et al.*, 2013). Assim, os trabalhadores de enfermagem percebem que o tipo de cultura organizacional e clima ético se consolidam numa associação sistemática e positiva entre as diferentes orientações da cultura e as várias vertentes de satisfação no serviço de enfermagem (Santos and Sustelo, 2009).

Nessa sequência, nos resultados dos estudos sobre o clima ético e sofrimento moral em ambiente hospitalar, identifica-se que as características demográficas (como sexo, ocupação e nível de escolaridade) nos trabalhadores de enfermagem influenciam na percepção do clima ético ideal; alude-se que essa compreensão atua positivamente nos aspectos associados à satisfação no trabalho da enfermagem (Goldman and Tabak, 2010). Com relação à percepção do clima ético negativo, constatou-se que o mesmo pode estar relacionado ao sofrimento moral, principalmente, quando a prioridade da gestão da instituição se encontra nos ganhos financeiros e de mercado, ao contrário da busca por segurança e qualidade no cuidado dos pacientes (Humphries and Woods, 2016). Nesse contexto, verificam-se que a resposta dos trabalhadores da enfermagem ao cotidiano do ambiente hospitalar sofre alterações, destacando-se a possibilidade do surgimento de comportamentos negativos, dilemas éticos e também reação de harmonia com o ambiente (Lindy and Schaefer, 2010). Nesse seguimento, denota-se nos estudos relativos à cultura organizacional e acreditação no ambiente hospitalar, que os indicadores de qualidade nas instituições hospitalares podem estar condicionados aos aspectos culturais; uma vez que a cultura organizacional positiva permite o enfrentamento eficaz dos desafios do trabalho, favorecendo a qualidade da assistência hospitalar (Hernandez *et al.*, 2008). Assim, a lapidação positiva da cultura e valorização das relações interpessoais são habilidades sociais do gerente hospitalar do cuidado de enfermagem, que as utilizadas possibilitam, no cotidiano laboral e afetivo dos trabalhadores (Montezeli *et al.*, 2018). Ainda, destaca-se na organização do serviço da enfermagem um planejamento da assistência baseada na execução de tarefas do cotidiano hospitalar, com ênfase em resultados adequados; tanto para a recuperação da saúde dos pacientes, como para o fortalecimento da organização hospitalar, gerando um modelo de cultura, ainda dominante no trabalho da enfermagem. (Ortega-Altamirano *et al.*, 2011). Os valores e práticas que caracterizam a cultura organizacional mostram que a cooperação no trabalho de enfermagem, bom relacionamento interpessoal e a satisfação do cliente estão associados, mesmo quando ocorre rigidez hierárquica organizacional (Vegro *et al.*, 2016). No entanto, o individualismo e a competição no serviço de enfermagem dificultam o desenvolvimento do trabalho em equipe e prejudicam valores de bem-estar, satisfação e motivação nos trabalhadores (Rocha *et al.*, 2014). Identificou-se, também, que pode existir relação entre a cultura organizacional hospitalar, dos trabalhadores de enfermagem, com os componentes de gestão do conhecimento da organização hospitalar.

Quadro 1. Elementos da estratégia PICO e descritores, Brasil, 2021

Componente	Definição	Descritores
P=população	Trabalhadores de enfermagem	"Nursing"
I: Intervenção	Clima ético na Saúde do trabalhador de enfermagem	Ethics, Professional; Ethics, Nursing.
C: Comparação	Ambiente de trabalho	organizational ethical climate. organizational culture "hospital"
O: Resultado/Desfecho	Aspectos que influenciam o clima ético	"ethical conflict; moral distress; organizational ethical climate; ethical climate; ethics, institutional".

Fonte: resultados da pesquisa

Quadro 2. Descrição dos artigos selecionados na revisão integrativa. Santa Maria - Rio Grande do Sul, 2021

Cod	Base	Autores	Título	Abordagem	Nível de evidência
A ¹	LILACS	López, F. <i>et al.</i> (2019).	"Clima ético e cultura de segurança do doente pediátrico num hospital especial do sudeste do México".	Quantitativo	N4 **
A ²	LILACS	Montezeli, J. H. <i>et al.</i> (2018).	"Percepções de enfermeiros acerca das habilidades sociais na gerência do cuidado sob a perspectiva da complexidade".	Qualitativa	N2***
A ³	LILACS	Loaiza, R. <i>et al.</i> (2017)	"Clima organizacional em um hospital público de Quindío Colombia".	Quantitativo	N4**
A ⁴	LILACS	Ríos, B.; GabrielA, D.L. A. (2017).	"Clima organizacional del departamento de enfermería del Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños".	Quantitativo	N 4**
A ⁵	LILACS	Vegro, T. C. <i>et al.</i> (2016).	"Cultura organizacional de um hospital privado".	Quantitativo	N 4**
A ⁶	LILACS	Noguera Arzamendia, J.R.; Samudio, M. (2014).	"Diagnóstico del Clima Organizacional del Hospital Central de las Fuerzas Armadas de Paraguay".	Quantitativo	N4**
A ⁷	LILACS	Rocha, F. <i>et al.</i> (2014).	"A cultura organizacional de um hospital público brasileiro".	Quantitativo	N4 ***
A ⁸	LILACS	Del Rio M. <i>et al.</i> (2013).	"Clima organizacional en trabajadores de un hospital general de Ica". Estudio transversal descriptivo 178 trabajadores	Quantitativo	N4***
A ⁹	LILACS	Vendemia-tti, M. <i>et al.</i> (2010).	"Conflito na gestão hospitalar: o papel da liderança".	Quantitativo	N4**
A ¹⁰	LILACS	Santos, J. V.; Sustelo, M (2009.)	"Cultura organizacional e satisfação profissional: estudo desenvolvido num hospital privado".	Qualitativo	N4***
A ¹¹	LILACS	Hernandez J. V. <i>et al.</i> (2008).	"Influencia de la cultura organizacional en la calidad del servicio en el Hospital "Mario Muñoz Monroy".	Quantitativo	N4**
A ¹²	LILACS	Borges, L. O. <i>et al.</i> (2002).	"A síndrome de burnout e os valores organizacionais: um estudo comparativo em hospitais universitários".	Quantitativo	N4**
A ¹³	Web of Science	Andres, E. B. <i>et al.</i> (2019)	"A influência do credenciamento hospitalar: uma avaliação longitudinal da cultura organizacional"	Quantitativo	N4**
A ¹⁴	Web of Science	De Souza, L. S. <i>et al.</i> (2018).	"Clima organizacional e ocorrência de acidentes com materiais perfurocortantes em um hospital público do Estado de São Paulo".	Quantitativo	N4**
A ¹⁵	Web of Science	Sanavi, F. S. <i>et al.</i> (2016)	"The Relationship Between Organizational Culture And Knowledge Management Components Of Lawson".	Quantitativo	N4**
A ¹⁶	Web of Science	Mohamadzadeh Nojehdehi, M. <i>et al.</i> (2013)	"A Comparison of Organizational Climate and Nurses' Intention to Leave Among Excellence Awarded Hospitals and Other Hospitals in 2013".	Quantitativo	N4**
A ¹⁷	Web of Science	Ortega-Altamirano, D.V. <i>et al.</i> (2011)	"Cultura organizacional de enfermería dominante en un hospital de la Secretaría de Salud de Morelos, México".	Quantitativo	N4**
A ¹⁸	Web of Science	Tsai, Y. (2011).	"Relationship between organizational culture, leadership behavior and job satisfaction".	Quantitativo	N4***
A ¹⁹	Web of Science	Zhou, P. <i>et al.</i> (2011).	"Organizational culture and its relationship with hospital performance in public hospitals in China".	Quantitativo	N4**
A ²⁰	Web of Science	Malloy, D. C. <i>et al.</i> (2009)	"Culture and organizational climate: nurses' insights into their relationship with physicians".	Qualitativo	N4***
A ²¹	Web of Science	Jerico, M. D. C. <i>et al.</i> (2008)	"Estrutura organizacional do serviço de enfermagem: reflexões sobre a influência do poder e da cultura organizacional"	Qualitativo	N4***
A ²²	Web of Science	Prochnow, a. g. <i>et al.</i> (2007)	"O conflito como realidade e desafio cultural no exercício da gerência do enfermeiro".	Qualitativo	N4**
A ²³	SCOPUS	Jang, Y.; Oh, Y. (2019).	"O conflito como realidade e desafio cultural no exercício da gerência do enfermeiro".	Quantitativo	N**
A ²⁴	SCOPUS	Dinc, M.S., Huric, A. (2017).	"The impact of ethical climate types on nurses' behaviors in Bosnia and Herzegovina".	Quantitativo	N4***
A ²⁵	SCOPUS	Humphries, A.; Woods, M. (2016).	"A study of nurses' ethical climate perceptions: Compromising in an uncompromising environment".	Quali-quantitativo	N4**
A ²⁶	SCOPUS	Joolae, S. <i>et al.</i> (2013).	"The relationship between ethical climate at work and job satisfaction among nurses in Tehran".	Quantitativo	N4***
A ²⁷	SCOPUS	Lindy, C; Schaefer, F. (2010).	"Negative workplace behaviours: an ethical dilemma for nurse managers".	Qualitativo	N4**
A ²⁸	SCOPUS	Goldman, A.; Tabak, N. (2010).	"Perception of ethical climate and its relationship to nurses' demographic characteristics and job satisfaction".	Quantitativo	N4**
A ²⁹	SCOPUS	Faithfull, S.; Hunt, G. (2005).	"Exploring nursing values in the development of a nurse-led service".	Qualitativo	N4***
A ³⁰	PUBMED	Tletschert, M.V. <i>et al.</i> (2019)	"Can Organisational Culture of Teams Be a Lever for Integrating Care? An Exploratory Study".	Misto	N4**
A ³¹	PUBMED	Curry L.A. <i>et al.</i> (2018).	"Influencing organisational culture to improve hospital performance in care of patients with acute myocardial infarction: a mixed-methods intervention study".	Qualitativo	N4**
A ³²	PUBMED	Smith, S.N. <i>et al.</i> (2018)	"Organizational culture and climate as moderators of enhanced outreach for persons with serious mental illness: results from a cluster-randomized trial of adaptive implementation strategies".	Quantitativo	N2*
A ³³	PUBMED	Mijakoski, D. <i>et al.</i> (2015)	"Burnout, Engagement, and Organizational Culture: Differences between Physicians and Nurses".	Quali-quantitativo	N4***
A ³⁴	PUBMED	Wagner, C. <i>et al.</i> (2014)	"The associations between organizational culture, organizational structure and quality management in European hospitals".	Quantitativo	N4***

A= artigo; N=nível; * Corresponde a estudos primários com questões clínicas direcionadas para o tratamento/intervenção; ** Corresponde a estudos primários com questões clínicas direcionadas para o prognóstico ou a etiologia;

*** Corresponde a estudos primários com questões clínicas direcionadas para o significado ou a experiência; Fonte: resultados da pesquisa.

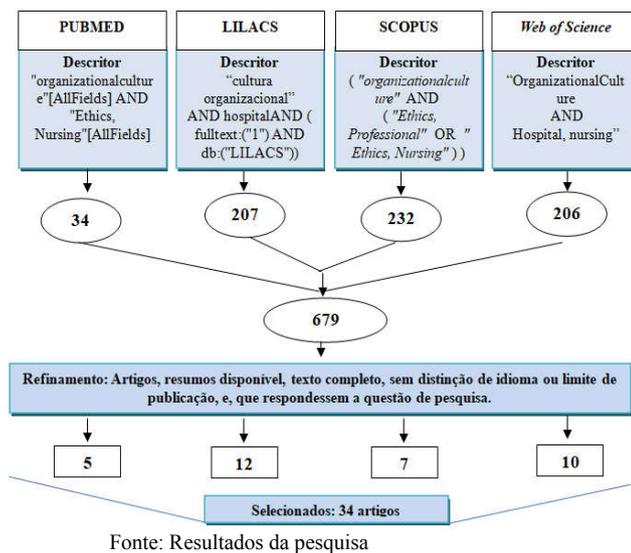


Figura 1. Fluxograma de representação das buscas realizadas nas bases de dados e artigos selecionados Santa Maria – Rio Grande do Sul, 2021

A prática da enfermagem neste ambiente auxilia no processo de criar, compartilhar, usar e alcançar os objetivos organizacionais por meio das melhores práticas para o uso do conhecimento no hospital; favorecendo o atendimento de saúde prestado aos pacientes e familiares. (Vegro *et al.*, 2016; Wagner *et al.*, 2014). A relação pode ser positiva ou negativa entre a cultura organizacional hospitalar e os fatores da gestão do conhecimento da organização hospitalar; de acordo com fatores estruturais, culturais e da gestão do conhecimento; bem como o papel do conhecimento na qualidade dos serviços de saúde realizados nas organizações hospitalares. (Wagner *et al.*, 2014). Nota-se ainda que nenhuma outra profissão do ambiente de trabalho hospitalar está tão próxima dos pacientes como a enfermagem; sendo por isso de participação indispensável nos processos de gestão de conhecimento nesse tipo de instituição; e uma variável relevante, no desenvolvimento do clima ético e da acreditação hospitalar (Sanavi *et al.*, 2016). O processo de credenciamento da organização para acreditação hospitalar pode contribuir nas mudanças da percepção da equipe de enfermagem sobre a cultura organizacional positiva; mesmo na presença de ambientes de trabalho de enfermagem sob o domínio da rigidez de cultura (Andres *et al.*, 2019). Assim, uma cultura organizacional com estrutura mais forte nas regras e regulamentos internos e fraca no empoderamento profissional, pode interferir de maneira positiva ou negativa no trabalho da enfermagem; salienta-se que os trabalhadores de enfermagem percebem quando o objetivo da organização hospitalar visa o lucro e não a satisfação dos pacientes (Zhou *et al.*, 2011). Nessa continuação, em relação às associações entre o ambiente hospitalar e as variáveis liderança, hierarquia e profissionalização, percebe-se que o processo de profissionalização da gestão hospitalar e os desafios para a atuação das lideranças diante de conflitos entre os profissionais de enfermagem, são derivados das formas de controle do trabalho, divergência de interesses e desigualdade de tratamento social. O processo de profissionalização da gestão hospitalar favorece a qualidade do atendimento e a manutenção da eficiência e eficácia da saúde, na cadeia de gestão da instituição hospitalar. (Vendemiatti *et al.*, 2010). A atuação da liderança na enfermagem precisa favorecer as relações de confiança, a mediação; ou ainda, a atribuição de significados para a ação dos liderados. A ênfase do processo de gestão necessita estar apoiada na construção de relações de alteridade, entre sujeitos, orientada por processos de diálogo e negociação no ambiente de trabalho hospitalar da enfermagem (Vendemiatti *et al.*, 2010). Nesse sentido, observa-se que quando a interação entre a gestão e os funcionários é boa, esses contribuem mais para a comunicação e colaboração da equipe de enfermagem e igualmente são incentivados a cumprir a missão e os objetivos organizacionais; aumentando assim a satisfação no trabalho (Tsai, 2011).

Nesse contexto, a cultura e as relações de poder podem influenciar na estrutura organizacional dos serviços de enfermagem. Indica-se, nesse caso, a padronização dos procedimentos de enfermagem, pois organiza o entendimento dos papéis dos membros da equipe na sua prática, favorecendo o agregamento de valores positivos na assistência (Jerico *et al.*, 2008). Dessa forma, sobre as decisões éticas, nota-se, entre os trabalhadores da enfermagem, que a organização da percepção de como as "coisas funcionam" pode variar drasticamente em função do posicionamento da hierarquia hospitalar e da disciplina profissional. Uma vez que a natureza da administração da saúde é tal que as implicações das decisões éticas são feitas todos os dias para questões tão diversas, quanto o acesso à organização e aos serviços, comportamento de um colaborador, práticas clínicas e alocação de recursos. Assim, a variabilidade interorganizacional depende da coerência, segurança e estabilidade organizacional do hospital (Malloy *et al.*, 2009). Com relação às especificidades culturais expressas como conflitos na liderança da Enfermagem, salienta-se que suas práticas devem ser norteadas pelas compreensões dos processos cognitivos, sociais e comportamentais da equipe, favorecendo o exercício da liderança e redução dos conflitos no ambiente de trabalho hospitalar (Prochnow *et al.*, 2007). Destaca-se ainda a importância da cultura organizacional, na prática da liderança de enfermagem diante das dificuldades de manter a qualidade no trabalho na saúde, devido a complexidade de um ambiente hospitalar (Prochnow *et al.*, 2007). A liderança de enfermagem positiva e adequada pode influenciar na segurança dos pacientes (Faithfulland Hunt, 2005). Verifica-se que existem associações entre as demandas de trabalho com as dimensões de esgotamento profissional e envolvimento no trabalho; sublinha-se a necessidade de intervenções organizacionais específicas no ambiente hospitalar, no sentido de prevenir o desgaste físico e mental dos profissionais de saúde, contribuindo assim, para um envolvimento mais efetivo no trabalho de enfermagem, refletindo na qualidade do atendimento ao paciente (Mijakoski *et al.*, 2015). Verifica-se que existem associações entre as demandas de trabalho com as dimensões de esgotamento profissional e envolvimento no trabalho; sublinha-se a necessidade de intervenções, organizacionais específicas, no ambiente hospitalar; no sentido de prevenir o desgaste físico e mental dos profissionais de saúde; contribuindo assim, para um envolvimento mais efetivo no trabalho de enfermagem, refletindo na qualidade do atendimento ao paciente (Mijakoski *et al.*, 2015). Nesse sentido, alude-se ainda que existe relação entre o clima organizacional negativo e a ocorrência de agravos ocupacionais em trabalhadores de enfermagem, como acidentes com fluido biológico, doenças do sistema osteomuscular, respiratório, transtornos mentais e comportamentais, *burnout*, entre outros problemas que, ao longo da exposição, podem ocasionar diversas incapacidades aos trabalhadores de enfermagem; sobreleva-se que a percepção desses profissionais sobre o clima organizacional contribuiu no desenvolvimento de uma assistência segura e integrada; uma vez que reduz eventos adversos e potencializa a assistência aos pacientes (Tietschert, *et al.*, 2019; De Souza *et al.*, 2018). Dessa forma, similarmente, constata-se que os hospitais que tiveram mudanças substanciais positivas na cultura organizacional, sofreram reduções, significativamente, nas taxas de morbidade e doenças; consequentemente, investir em estratégias para promover uma cultura organizacional que apóie o alto desempenho da enfermagem pode coadjuvar os hospitais nos esforços para aperfeiçoar os resultados clínicos (Curry *et al.*, 2018). Por isso, a cultura organizacional e o clima são moderadores da eficácia da implementação de estratégias em saúde; estando entrelaçada nos fatores contextuais, a personalização da tática mais eficiente ao atendimento dos pacientes (Smith *et al.*, 2018).

CONCLUSÃO

Os fatores que influenciam o clima ético no ambiente hospitalar, nos trabalhadores de enfermagem são: o clima ético e a cultura de segurança, o clima ético e sofrimento moral, a cultura organizacional e acreditação hospitalar e a liderança, hierarquia e profissionalização. Reconhecer esses fatores possibilitará a implantação de programas de saúde e segurança no trabalho, auxiliando na organização e

estruturção dos serviços de enfermagem no ambiente hospitalar. Destaca-se que o investimento em ações educacionais na enfermagem pode favorecer a manutenção e alcance de um clima ético positivo nos ambientes hospitalares; propiciando também a melhoria da qualidade no atendimento de saúde, a satisfação dos trabalhadores e a redução de doenças laborais; sendo buscas incessantes e contínuas no cotidiano da enfermagem.

REFERÊNCIAS

- Almeida JG, Porto JB 2019. Índice de Clima Ético: Evidência de Validade da Versão Brasileira. RAM. Disponível online em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1678-69712019000300301&lng=en&nrm=iso.
- Alonso-Castillo MM, *et al.* 2019. Clima ético, estrés de conciencia y laboral de enfermeras y médicos que laboran en cuidados intensivos neonatal. Disponível online em http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-47022019000200063&lng=en&nrm=iso
- Andres EB, *et al.* 2019. A influência do credenciamento hospitalar: uma avaliação longitudinal da cultura organizacional. Disponível online em: <https://bmchealthservres.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12913-019-4279-7#citeas>
- Barbosa NC, Machado M 2020. Internação mediada: as novas configurações da internação hospitalar na era das mídias sociais. Disponível online em <https://www.scielo.br/j/ipse/a/BcCzXrffSFmfzzYMnmb8gv5x/?lang=pt>
- Borges LO, *et al.* 2002. A síndrome de burnout e os valores organizacionais: um estudo comparativo em hospitais universitários. Disponível online em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-79722002000100020&lng=en&nrm=iso.
- Curry LA, *et al.* 2018. Influencing organisational culture to improve hospital performance in care of patients with acute myocardial infarction: a mixed-methods intervention study. Disponível online em <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29101292/>
- Del Rio M, *et al.* 2013. Clima organizacional en trabajadores de un hospital general de Ica. Disponível online em: <https://revistas.unica.edu.pe/index.php/panacea/article/view/87/85>
- De Souza LS, *et al.* 2018. Clima organizacional e ocorrência de acidentes com materiais perfurocortantes em um hospital público do Estado de São Paulo. Disponível online em: <http://www.cadernosdeterapiaocupacional.ufscar.br/index.php/cadernos/article/view/1808>
- Dinc MS, Huric A 2017. The impact of ethical climate types on nurses' behaviors in Bosnia and Herzegovina. Disponível online em <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/26993501>
- Faithfull S, Hunt G 2005. Exploring nursing values in the development of a nurse-led service. Disponível online em <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/16178341/>
- Goldman A, Tabak N 2010. Perception of ethical climate and its relationship to nurses' demographic characteristics and job satisfaction. Disponível online em <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/20185447/>
- Gomez Ramirez OJ, *et al.* 2019. Bienestar espiritual en el ámbito hospitalario: aportes para la humanización en salud. rev. latinoam.bioet. Disponível online em http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-47022019000100051&lng=en&nrm=iso
- Gonçalves RL, Corrêa LM 2020. Narrativas e tessituras adolescentes: metodologia e desafios de uma pesquisa dora. Disponível online em [https://periodicos.uninove.br/index.php?journal=dialogia&page=article&op=view&path\[\]=16706](https://periodicos.uninove.br/index.php?journal=dialogia&page=article&op=view&path[]=16706)
- Hernandez JV, *et al.* 2008. Influencia de la cultura organizacional en la calidad del servicio en el Hospital "Mario Muñoz Monroy". Disponível online em http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0138-65572008000300003&lng=es&nrm=iso
- Humphries A, Woods M 2016. A study of nurses' ethical climate perceptions: Compromising in an uncompromising environment. Disponível online em <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/25566814/>
- Jang Y, Oh Y 2019. Impact of ethical factors on job satisfaction among Korean nurses. Disponível online em <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29268659/>
- Jerico MDC, *et al.* 2020. Estrutura organizacional do serviço de enfermagem: reflexões sobre a influência do poder e da cultura organizacional. Disponível online em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0080-62342008000300022&lng=en&nrm=iso
- Joolae S, *et al.* 2013. The relationship between ethical climate at work and job satisfaction among nurses in Tehran. Disponível online em <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/24152346/>
- Lindy C, Schaefer F 2010. Negative workplace behaviours: an ethical dilemma for nurse managers. Disponível online em <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/20546468/>
- Loaiza R, *et al.* 2017. Clima organizacional em um hospital público de Quindío Colombia. Disponível online em <http://www.cadernosdeterapiaocupacional.ufscar.br/index.php/cadernos/article/view/1735/874>
- López F, *et al.* 2019. Clima ético e cultura de segurança do doente pediátrico num hospital especial do sudeste do México. Disponível online em <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-1039988>
- Malloy DC, *et al.* 2009. Culture and organizational climate: nurses' insights into their relationship with physicians. Disponível online em <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/19889913/>
- Martinez MC, Fischer FM 2019. Fatores psicossociais no trabalho hospitalar: situações vivenciadas para desgaste no trabalho e desequilíbrio entre esforço e recompensa. Disponível online em <https://www.scielo.br/j/rbso/a/Kp4NtZgSyf8SHZkjvyQVdTM/?lang=pt>
- Mendes KDS, *et al.* 2019. Use of the bibliographic reference manager in the selection of primary studies in integrative reviews. Disponível online em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-07022019000100602&lng=en&nrm=iso
- Mijakoski D, *et al.* 2015. Burnout, Engagement, and Organizational Culture: Differences between Physicians and Nurses. Disponível online em <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4877848/>
- Mohamadzadeh Nojehdehi M, *et al.* 2013 A Comparison of Organizational Climate and Nurses' Intention to Leave Among Excellence Awarded Hospitals and Other Hospitals in 2013. Disponível online em <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4464374/>
- Montezeli JH, *et al.* 2018. Percepções de enfermeiros acerca das habilidades sociais na gerência do cuidado sob a perspectiva da complexidade. Disponível online em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0080-62342018000100459&lng=pt&nrm=iso
- Munoz-Castro FJ, *et al.* 2020. Preditores de satisfação dos profissionais de saúde com a educação continuada: um estudo transversal. Disponível online em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-11692020000100361&lng=en&nrm=iso.
- Noguera Arzamendia JR, Samudio M 2014. Diagnóstico del Clima Organizacional del Hospital Central de las Fuerzas Armadas de Paraguay. Disponível online em http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1812-95282014000100004&lng=en&nrm=iso
- Novaes Neto EM, *et al.* 2020. Fatores associados ao estresse ocupacional entre profissionais de enfermagem de serviços de saúde de média complexidade. Disponível online em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-71672020001300156&lng=en&nrm=iso
- Ortega-Altamirano DV, *et al.* 2011. Cultura organizacional de enfermería dominante en un hospital de la Secretaría de Salud de Morelos. Disponível online e <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/21340135/>

- Paula CC, Padoin SMM, Galvão CM 2015. Revisão integrativa como ferramenta para tomada de decisão na prática em saúde, 1ed, Moriá, Porto Alegre, Brasil.
- Prochnow AG, *et al.* 2007. O conflito como realidade e desafio cultural no exercício da gerência do enfermeiro. Disponível online em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0080-62342007000400002&lng=en&nrm=iso
- Ribeiro PECD, *et al.* 2016. Clima ético nas organizações: evidências de validade de uma escala de medida. Disponível online em <https://www.redalyc.org/comocitar.oi?id=539656645002>
- Ribeiro RP, Aroni P 2019. Normatização, ética e indicadores bibliométricos em divulgação científica: revisão integrativa. Disponível online em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-71672019000601723&lng=en&nrm=iso
- Ríos B, Gabriela DLÁ 2017. Clima organizacion del departamento de enfermería del Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños. Disponível online em <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-1007599>
- Rocha F, *et al.* 2014. A cultura organizacional de um hospital público brasileiro. Disponível online em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0080-62342014000200308&lng=en&nrm=iso
- Sanavi FS, *et al.* 2016. The Relationship Between Organizational Culture And Knowledge Management Components Of Lawson. Disponível online em <https://www.semanticscholar.org/paper/THE-RELATIONSHIP-BETWEEN-ORGANIZATIONAL-CULTURE-AND-Sanavi-Robati/0957d48b441c0039523b665d8a3e7b5374746847>
- Santos JV, Sustelo M 2009. Cultura organizacional e satisfação profissional: estudo desenvolvido num hospital privado. Disponível online em <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/psi-51633>
- Smith SN, *et al.* 2018 Organizational culture and climate as moderators of enhanced outreach for persons with serious mental illness: results from a cluster-randomized trial of adaptive implementation strategies. Disponível online em <https://implementationscience.biomedcentral.com/articles/10.1186/s13012-018-0787-9>
- Tsai Y 2011. Relationship between organizational culture, leadership behavior and job satisfaction. Disponível online em <https://bmchealthservres.biomedcentral.com/articles/10.1186/1472-6963-11-98?optIn=false#citeas>
- Tietschert MV, *et al.* 2019. Can Organisational Culture of Teams Be a Lever for Integrating Care? Disponível online em <https://www.ijic.org/articles/10.5334/ijic.4681/>
- Vegro TC, *et al.* 2016. Cultura organizacional de um hospital privado. Disponível online em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-14472016000200401&lng=en&nrm=iso
- Vendemiatti M, *et al.* 2010. Conflito na gestão hospitalar: o papel da liderança. Disponível online em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232010000700039&lng=en&nrm=iso
- Wagner C, *et al.* 2014 The associations between organizational culture, organizational structure and quality management in European hospitals. Disponível online em <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/24671119/>
- Winskell K, *et al.* 2018. Enabling Analysis of Big, Thick, Long, and Wide Data: Data Management for the Analysis of a Large Longitudinal and Cross-National Narrative. Disponível online em <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7384251/?report=classic>
- Zhou P, *et al.* 2020. Organizational culture and its relationship with hospital performance in public hospitals in China. Disponível online em <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/22092228/>
