

CLIMA ORGANIZACIONAL: BIBLIOMETRIA E REVISÃO SISTEMÁTICA À LUZ DOS ARTIGOS DIVULGADOS NA SCIENTIFIC PERIODICALS ELECTRONIC LIBRARY

ORGANIZATIONAL CLIMATE IN THE HEALTH SECTOR: BIBLIOMETRY AND SYSTEMATIC REVIEW IN THE LIGHT OF THE ARTICLES DISCLOSED IN THE SCIENTIFIC PERIODICALS ELECTRONIC LIBRARY

CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL SECTOR SALUD: BIBLIOMETRÍA Y REVISIÓN SISTEMÁTICA A LA LUZ DE LOS ARTÍCULOS DIVULGADOS EN LA BIBLIOTECA ELECTRÓNICA DE PERIÓDICOS CIENTÍFICOS

Mikhaela Beatriz Prado de Araújo
mmikamika@gmail.com
UFDPAr

Henrique Cesar Melo Ribeiro
hemribeiro@gmail.com
UFDPAr

Mara Águida Porfírio Moura
maraaguida@hotmail.com
UFDPAr



Este é um artigo de acesso aberto distribuído sob os termos da Creative Commons Attribution License
This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License
Este es un artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de la Creative Commons Attribution License

RESUMO

Esta pesquisa averiguou o perfil e as características da produção científica nacional do tema “clima organizacional”, no setor da saúde. A metodologia utilizou técnicas de bibliometria e revisão sistemática, de forma descritiva e exploratória, adotando uma abordagem qualitativa e quantitativa objetivando atender os métodos mistos postos. A base de dados utilizada foi o *Scientific Periodicals Electronic Library* (SPELL). A palavra utilizada foi “clima organizacional” em uma análise de forma minuciosa, que foi possível identificar 220 artigos relacionados ao tema. Identificou-se um número baixo de pesquisas relacionadas a temática com foco na área da saúde, que pode ocorrer por diferentes questões como a pouca evidência desta questão na área. Com os resultados, foi possível verificar que é necessária uma análise acerca dos centros de saúde voltados para o clima organizacional como mecanismo de fomento a qualidade dos serviços prestados.

Palavras-chave: Clima organizacional; setor de saúde; produção científica; bibliometria; revisão sistemática.

ABSTRACT

This research investigated the profile and characteristics of national scientific production on the subject of "organizational climate" in the health sector. The methodology used bibliometric techniques and a systematic review, in a descriptive and exploratory method, taking a qualitative and quantitative approach in order to meet the mixed methods requirements. The database used was the Scientific Periodicals Electronic Library (SPELL). The word used was "organizational climate" and a thorough analysis identified 220 articles related to the topic. A low number of health-related studies were identified, which may be due to various reasons, such as the lack of evidence of this issue in the field. The results confirm that there is a need for an analysis of the organizational climate in health centers as a mechanism for promoting the quality of the services provided.

Keywords: Organizational climate; health sector; scientific production; bibliometrics; systematic review.

RESUMEN

Esta investigación investigó el perfil y las características de la producción científica nacional sobre el tema “clima organizacional” en el sector salud. La metodología utilizó técnicas bibliométricas y revisión sistemática, de forma descriptiva y exploratoria, adoptando un enfoque cualitativo y cuantitativo con el objetivo de atender los métodos mixtos propuestos. La base de datos utilizada fue la Biblioteca Electrónica de Publicaciones Periódicas Científicas (SPELL). La palabra utilizada fue “clima organizacional” en un minucioso análisis, que permitió identificar 220 artículos relacionados con el tema. Se identificó un número bajo de investigaciones relacionadas con el tema enfocado en el área de la salud, lo que puede ocurrir debido a diferentes cuestiones, como la poca evidencia de este problema en el área. Con los resultados se pudo constatar que es necesario un análisis sobre los centros de salud enfocado en el clima organizacional como mecanismo para promover la calidad de los servicios prestados.

Palabras clave: Clima organizacional; sector de salud; producción científica; bibliometría; revisión sistemática.

INTRODUÇÃO

As organizações modernas estão priorizando identificar e avaliar a percepção dos colaboradores, pois cada vez mais é imprescindível ter um bom clima organizacional. Este relacionado às concepções que os funcionários possuem, e ao mesmo tempo, compartilham do local que trabalham, se torna um aspecto importante na desenvoltura dos negócios nas empresas públicas ou privadas (MATTOS, 2019).

Desse modo, para compreender o clima organizacional, faz-se necessário entender o ambiente interno e o envolvimento que este recebe, tendo em vista que, este é uma reação a cultura estabelecida na empresa, se relacionado com a satisfação material e os sentimentos que os colaboradores possuem em

relação ao trabalho (FIORESE; MARTINEZ, 2016). Partindo desse pressuposto, o clima é aquele capaz de influenciar diariamente o desempenho dos indivíduos e a tomada de decisão por parte dos líderes (CHÁVEZ; MACLUF; BELTRÁN, 2016). Essa relação também envolve a sinergia organizacional, abordando o trabalho em equipe e os vínculos no trabalho como essenciais (SISIDO FIGUEROA, 2018).

Vale ressaltar que compreender como está o clima organizacional e assinergia, é também identificar quais fatores afetam de forma positiva ou negativa o comportamento das pessoas dentro da organização. Nesse contexto, o ano de 2020 trouxe um panorama imprevisível para as empresas no mundo, que sofreram um forte impacto de uma doença (COVID-19) desconhecida (síndrome respiratória aguda), mudando a rotina das organizações e necessitando de adequações para manter os serviços funcionando (WHO, 2020).

Estudos evidenciando o clima organizacional já foram realizados e publicados, dentre estes cabe destacar: Neves *et al.* (2005), Sousa e Garcia (2011), Abreu, Baldanza, Silva e Almeida (2013), Rocha, Ceretta e Lima (2014) e Berberoglu (2018). Os trabalhos mencionados ressaltam o clima com qualidade em instituições de saúde, entretanto, é necessário compreender como está o número de pesquisas sobre o tema, especialmente no atual período de pandemia.

Neste contexto, surge o seguinte questionamento: qual o perfil e as características da produção científica nacional evidenciada na base *Scientific Periodicals Electronic Library* (SPELL) do tema clima organizacional sob a óptica da bibliometria e da temática no setor de saúde à luz da revisão sistemática? Assim, esta pesquisa busca investigar o perfil e as características da produção científica nacional do tema evidenciada na base de dados SPELL sobre clima organizacional. Destarte, a pesquisa obtém informações sobre a produtividade dos autores e dos periódicos científicos, bem como acerca dos termos mais recorrentes nos artigos pesquisados.

A metodologia utilizada foi uma abordagem mista (qualitativa e quantitativa) buscando atender os métodos desse estudo, sendo estes a bibliometria e uma revisão sistemática. A revisão da literatura selecionou 220 artigos publicados entre 1977 e 2020 em periódicos contidos na base de dados da SPELL, sendo 139 periódicos do extrato do Quali/CAPES em administração e área afins.

O artigo está estruturado em seis seções. A primeira enfatiza a introdução; em seguida, são destacados os principais conceitos básicos da temática no referencial teórico; na terceira seção são abordados os procedimentos metodológicos; já os capítulos quatro e cinco destacam a análise e discussão dos resultados da bibliometria e da revisão sistemática. Por fim, são apresentadas as considerações finais e as recomendações de pesquisas futuras.

O CLIMA ORGANIZACIONAL E SUAS IMPLICAÇÕES

Clima organizacional

O clima organizacional é visto como um dos principais construtores de centralidade dentro do campo do comportamento organizacional. Este campo está diretamente relacionado com as percepções que os trabalhadores constroem acerca de aspectos do seu trabalho, com isso, o clima organizacional corresponde a um dos atributos com uma das mais relevantes detecções dos elementos reguladores e orientadores do comportamento humano dentro de organizações (MENEZES; GOMES, 2010). Segundo a literatura, o clima organizacional se difere em cada ambiente laboral ou setor de atuação, estas características mencionadas podem definir a conduta e a eficiência dos funcionários, que podem atuar de forma oportuna ou até negativa (FERREIRA, 2020).

O clima é influenciado por diversas variáveis no ambiente interno e podem ser relacionadas à cultura, estrutura da organização e condições de trabalho, gestão da liderança, motivação, relacionamento interpessoal, dentre outros. Consequentemente, são diferentes em cada organização e dependem dos colaboradores que fazem parte dela (GOMES; PICCHIALI, 2018). A compreensão da temática e os fatores tangíveis ou intangíveis que podem modificá-los é uma premissa para compreensão de forma holística da organização, suas práticas e como isto afeta os seus funcionários (SANTOS *et al.*, 2014).

Diante da situação em que ocorreu no último ano (COVID-19), as organizações sofrem com mudanças, assim é importante o desenvolvimento de estratégias para continuar a atingir seus objetivos. Para obter resultados positivos diante de tais transformações, é necessário que as equipes trabalhem de forma colaborativa e desenvolvam um trabalho satisfatório, dentro do que cada empresa compreende desse termo (CASTRO, 2020). No entanto, as empresas devem levar em consideração a percepção desses colaboradores sobre o ambiente que laboram, visto que, um espaço confortável gera um maior rendimento e benefícios no tocante ao desenvolvimento das atividades da instituição (LIMA; LEUCH; BUSS, 2017; BERBEROGLU, 2018).

É importante ressaltar ainda, que o estudo do clima permite aos gestores uma visão estratégica, o que possibilita traçar melhorias no regimento interno que impulsionam e melhoram o rendimento, evidenciando a importância da gestão na avaliação da organização (MATTOS, 2019). Em linhas gerais, a busca pelo desenvolvimento e desempenho das tarefas deve ser apontada como prioridade para as organizações, sendo elas públicas ou privadas, mas considera-se que uma valorização no ambiente interno é fator importante na promoção de um bom clima organizacional (GOMES; PICCHIALI, 2018; BERBEROGLU, 2018).

Clima organizacional e suas implicações

O clima funciona como um termômetro do ambiente social organizacional, sendo capaz de expressar o sentimento dos colaboradores, que pode ser positivo ou negativo. Assim, as implicações referem-se as experiências vivenciadas dentro desse contexto, que podem ser relacionadas aos colegas, tipo: salário, liderança, benefícios concedidos, dentre outros (DA SILVA; DE SOUZA, 2017; SMIDT; CORONEL, 2020).

As empresas que prezam por um ambiente saudável, favorecendo a colaboração e comprometimento interno, são aquelas que conseguem reter um número maior de profissionais e futuros talentos. Nesse ínterim, um clima agradável é também sentir-se motivado que, segundo Lopes, Silva e Moura (2020), um indivíduo que sente motivação no seu trabalho desenvolve de forma satisfatória suas atividades. Assim, quando reconhecido, pode gerar aspectos positivos, uma condição fundamental para a satisfação e crescimento do colaborador (DA SILVA; DE SOUZA, 2017; FOLCHINI, 2017).

Para Ribeiro, Passos e Pereira (2018) a busca para manter colaboradores motivados os conduz a realizar atividades de forma eficiente em busca de alcançar os objetivos organizacionais. Com isso, o conceito de motivação está entrelaçado ao estado emocional de cada indivíduo no período em questão e não tem ligação com a interação social com os outros. São aspirações por experiências benéficas, das quais, o sentido pode ser positivo ou negativo e se dá de forma diferente para cada ser humano (DE SOUZA; CAMPOS JÚNIOR; MAGALHÃES, 2015).

De Souza, Campos Júnior e Magalhães (2015) destacam que é importante conhecer o que impulsiona as pessoas a atingir suas metas, dados que são esses fatores que podem afetar a forma do clima organizacional dentro das organizações. Quando o assunto é a motivação, vale frisar a teoria de Abraham Maslow em 1943 (MASLOW, 1975) que a propõe como algo encontrado em indivíduos, possuindo uma forma complexa, contínua e imensurável. Concebeu ainda, a classificação desses objetivos como cinco necessidades comportamentais, sendo elas: fisiológica, segurança, social, estima e autorrealização.

De fato, quando uma organização se preocupa em motivar seus colaboradores, está garantindo que eles exerçam suas atividades de forma eficiente e, conseqüentemente, isso vai gerar benefícios, como por exemplo, um prazo maior a continuidade dos serviços oferecidos pela instituição. Quando o oposto ocorre, as empresas sofrem riscos de não conseguir aperfeiçoar seus negócios (RIBEIRO; PASSOS; PEREIRA, 2018).

Outro fator importante é estabelecer planos de benefícios que devem ser bem discutidos e avaliados, pois podem incentivar e diminuir o número de rotação entre os colaboradores e a retenção de talentos. Funcionam de forma estratégica, melhoram o clima organizacional, ao existir a possibilidade de oferecer vantagens além da remuneração (MENDES, 2018).

A princípio, existem vários modelos de benefícios sociais e estes podem ser classificados de acordo com natureza, objetivos e exigibilidade legal, de acordo com uma característica pré-definida. A finalidade

de um plano de benefícios vai ser diferente em cada instituição, visto que eles devem atender às necessidades específicas dos funcionários (REALINHO, 2017).

Clima organizacional a sinergia das pessoas

Para compreender a relação existente de clima organizacional e sinergia, é necessário entender que os conceitos iniciais são provenientes da teoria geral de sistemas que, por sua vez, é considerado como um grupo de elementos visto como um todo que são capazes de se relacionar em busca de atingir objetivos, que corresponde a essa troca de energia (MONTEIRO; 2016; VECILLA GOMES, 2016).

Na iminência de gerar sinergia no contexto organizacional, é necessário conhecer o ambiente de forma geral assim como cada membro e os objetivos organizacionais a serem atingidos, pois se manifesta de forma sistemática onde existe um sistema maior, subdividido em partes que ao serem combinados e compartilhados, geram resultados maiores que a soma das partes (GUZMÁN, 2021).

Quando há um comprometimento e cooperação entre os indivíduos, as equipes constroem mais gastando menos. Assim como quando há responsabilidade compartilhada e uma busca de forma coletiva pelo sucesso, os objetivos são alcançados precocemente e com maior eficácia (MEDRADRO, 2011). Essa combinação de esforços em prol de um objetivo é de fundamental importância para o pleno desenvolvimento das organizações, além de aprimorar o potencial dos funcionários (ACUNA ESCOBAR; 2018).

Diante disso, quando uma empresa tem sua equipe sinergicamente organizada significa que estes indivíduos estão trabalhando completamente envolvidos e resultam de forma positiva no comportamento destes em suas atividades, resultando em um ambiente harmonioso que preza pelo respeito, companheirismo e liberdade de opinião entre os colaboradores (ACUNA ESCOBAR, 2018). Todavia, tal fenômeno é o resultado da interação desses colaboradores e a forma como eles se relacionam, agregados a uma gestão participativa e comunicativa na resolução de conflitos. (POLO SÁNCHEZ, 2017).

A sinergia organizacional envolve o trabalho em equipe dentro de uma empresa onde os vínculos entre eles são essenciais. No primeiro momento, é a relação que o indivíduo tem com ele mesmo. No segundo, é quando se busca uma relação com o outro e por último, é o ambiental, que é a relação que este tem com o ambiente (SISIDO FIGUEROA, 2018), de tal forma que essas relações podem gerar uma vantagem competitiva, no que tange o aumento da troca de experiências, a satisfação de necessidades, o desenvolvimento de habilidades e uma maior comunicação dentro da organização (ORIZ; HERNÁNDEZ; SOLIS, 2014).

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Refere-se, quanto ao objetivo, que a pesquisa é descritiva e exploratória. A pesquisa descritiva objetiva demonstrar as principais características e as relações entre as variáveis que envolvem a produção acadêmica sobre a temática clima organizacional. Já a exploratória, por viabilizar maior proximidade com o problema em questão (CASARIN; CASARIN, 2012; GIL, 2008). Para tanto, foram adotados os métodos mistos de pesquisa, no qual permite demonstrar os principais aspectos do estado da arte sobre a temática, mas com tipos diferentes de análise de dados, sendo estes a bibliométrica e a revisão sistemática (LEWIN; SOMEKH, 2017).

Quanto a compreensão do segundo tipo de abordagem, Flick (2009) destaca que obter o enfoque da pesquisa qualitativa está cada vez mais imprescindível dentro dos contextos sociais, contudo, estas conclusões devem ser influenciadas por um conhecimento teórico antecedente (CASARIN; CASARIN, 2012). Assim, sob a ótica da revisão sistemática, busca-se obter evidências através de critérios estabelecidos e uma melhor concepção da literatura pesquisada (LEWIN; SOMEKH, 2017).

De forma a esclarecer, no primeiro momento foi utilizado o método de bibliometria, aquele capaz de identificar a evolução do estado da arte no período proposto através das principais leis bibliométricas. Além disso, é possível mensurar através de dados estatísticos os resultados, estruturando previsões e, posteriormente, avaliar de forma objetiva os resultados encontrados (CHAPULA, 1998). Neste caso,

utilizou-se a Lei de Bradford (produtividade de periódicos), Lei de Lotka (produtividade científica de autores) e Leis de Zipf (frequência de palavras) para uma análise de dados referente a publicação de pesquisas relacionadas ao clima organizacional com ênfase em áreas da saúde (GUEDES; BORSCHIVER, 2005; BUFREML; PRATESY, 2005).

Quanto a natureza deste estudo, buscou-se analisar o objeto de forma descritiva e exploratória por meio da demonstração das principais características da população ou fenômeno e a relação entre si das variáveis em questão que auxiliam na compreensão dos novos conceitos e ampliação do conhecimento acerca da temática (GIL, 2008).

O objeto de estudo foi a SPELL que configura atualmente como o principal sistema de indexação, pesquisa e oferta gratuita da produção científica na área de Administração no país. Esta base já foi utilizada como objeto de estudo por outros pesquisadores tais como Soares, Streck e Trevisan (2016), Zanotto et al. (2017), D'Abreu, Santa Ritta e Brauer (2020), dentre outros.

A segunda etapa da pesquisa foi realizada através da revisão sistemática por ser uma metodologia rigorosa proposta para: identificar os estudos sobre um tema em questão, aplicando métodos explícitos e sistematizados de busca; avaliar a qualidade e validade desses estudos, assim como sua aplicabilidade no contexto em que as mudanças serão implementadas (GUANILO; TAKAHASHI; BERTOLOZZI, 2011; DONATO; DONATO, 2019).

Nas revisões sistemáticas os sujeitos são os estudos primários selecionados por meio de método sistemático. A escolha do tipo de estudo vai depender da pergunta que se pretende responder (CORDEIRO, 2007). Desse modo, esta pesquisa apresenta um panorama sobre as produções científicas acerca do tema de clima organizacional, na qual foram selecionados trabalhos voltados para o setor de saúde, como foco no enfrentamento ao COVID-19.

Enquanto aos procedimentos de coleta de dados, a pesquisa em seu primeiro momento se deu por meio de levantamento teórico com abordagem quantitativa, utilizando técnicas bibliométricas bem como a definição do termo a ser buscado e os critérios de delimitação da revisão sistemática. Devido a isso, o termo escolhido para a seleção dos artigos da bibliometria foi por meio da palavra-chave "clima organizacional" e o critério de inclusão foi a área da saúde. Posteriormente, procedeu-se o levantamento estatístico das produções na base SPELL através das categorias: título do documento, resumo e palavras-chaves. Os dados foram coletados no período de 16 de maio a 11 de junho de 2021, obtendo do acervo um total de 220 artigos sobre a temática, excluindo aqueles com repetição, totalizando 139 finais.

Com a base de dados obtidas com a bibliometria, foi realizada a tabulação e análise quantitativa com o programa *Microsoft Office Excel 2019*, usando estatística descritiva para a distribuição da frequência e os números na construção dos quadros e/ ou gráficos, para um maior refinamento, utilizando os critérios de recorte, apresentação e interpretação desses dados para a classificação por categorias. A terceira fase consistiu na leitura dos artigos com a finalidade de identificação dos objetivos e se utiliza o clima organizacional como referencial teórico ou apenas citam o termo. Assim, os estudos com ênfase efetivamente que aplicam a teoria nas organizações de saúde e na COVID-19 resultaram num quantitativo de 5 artigos nos anos de 1977 a 2020.

Enquanto nas análises da bibliometria, as produções dos artigos foram classificadas com as seguintes categorias: (i) ano de publicação; (ii) periódico científico; (iii) extrato CAPES; (iv) autores e autoria; (v) titulação e as Instituições de Ensino Superior (IES); (vi) estado; (vii) tema do artigo. Na revisão sistemática, as categorias utilizadas foram: (1) título; (2) palavras-chaves; (3) objetivo; (4) métodos; (5) resultados; (6) contribuições. Após análise e interpretação os artigos estão apresentados no capítulo a seguir, sendo exibidos os principais argumentos teóricos e autores de referência.

ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Bibliometria

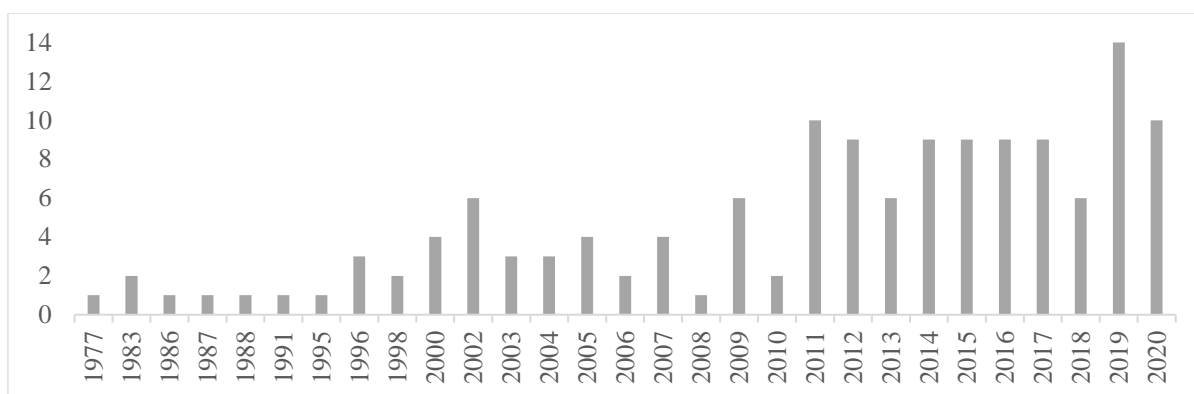
A bibliometria realizada permite mostrar o perfil e as características através da tabulação do quantitativo de publicações por ano de publicação, periódico científico, autores, dentre outros,

especificadas através das dez categorias utilizadas para a publicação de artigos indexados na base da SPELL, sintetizadas em figuras.

4.1.1 Ano de publicação

Nesta figura é possível identificar que houve uma ascensão de produções científicas ao longo dos anos com uma crescente significativa nos anos de 2011 a 2020. O volume da publicação acadêmica no país tem aumentado de forma significativa, não apenas pelo crescimento da população de pesquisadores, mas também pela cobrança direta e indireta por maior proficiência feita a eles pelos órgãos de fomento à pesquisa e instituições em que trabalham e/ou estudam, como mostra a Figura 1 (SARAIVA; CARRIERI, 2009).

Figura 1: Número de artigos por ano

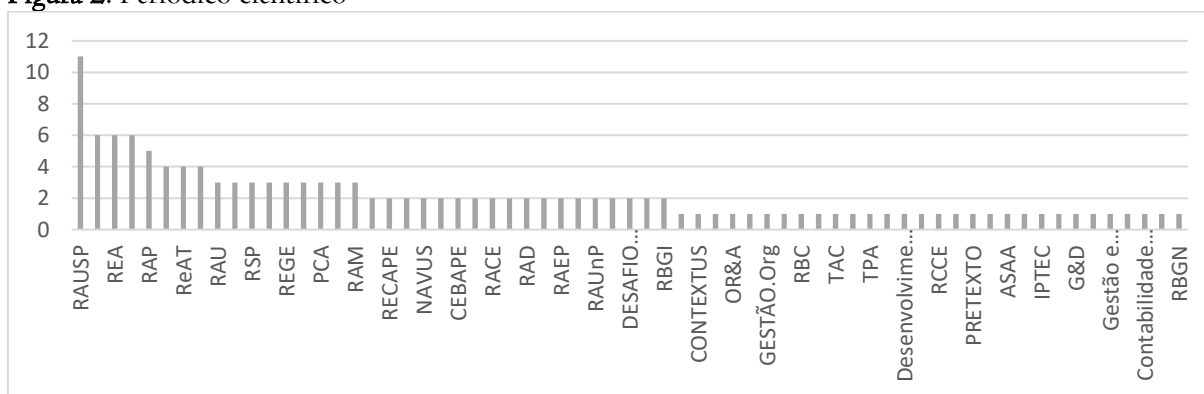


Fonte: Dados da pesquisa.

Periódico científico

Quanto aos periódicos que mais publicam, identifica-se que a “RAUSP Management Journal” produz um número considerável de pesquisas científicas. O destaque da Revista de Administração se deve a sua trajetória, onde publica artigos de forma trimestral em diversos temas da área, contribuindo com a comunidade acadêmica há mais de 40 e sendo um dos melhores periódicos brasileiros de negócios e gestão (Qualis-Capes Brasil).

Figura 2: Periódico científico



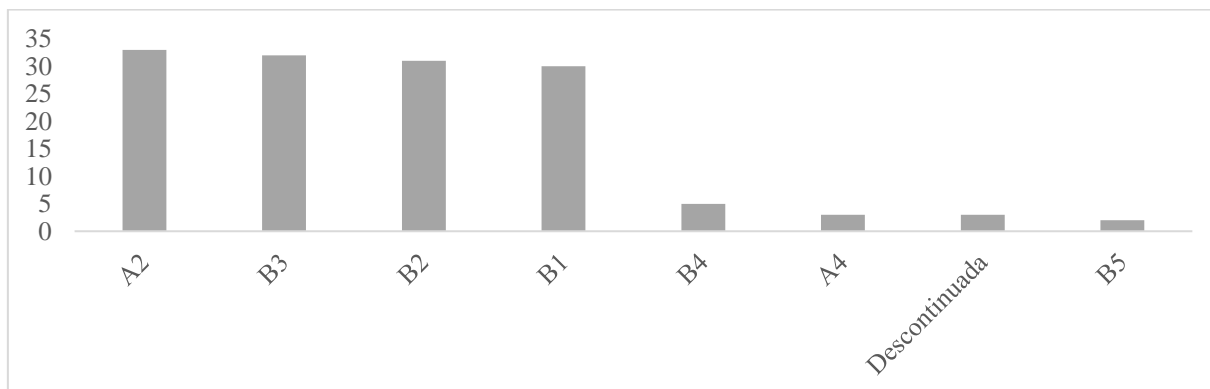
Fonte: Dados da pesquisa.

Extrato CAPES

É expressivo o número de produções que as revistas com *qualis* mais elevado, desde A2 até B1, como a RAUSP Management Journal – A2, Revista de Administração de Empresas – A2, Revista de Administração Pública – A2, são identificadas nos periódicos referentes ao clima organizacional. De acordo com Donato e Donato (2019), as revisões sistemáticas são consideradas material de alta qualidade,

pois a literatura científica produzida anualmente está a aumentar a uma taxa exponencial, exigindo assim maior qualificação quanto a sua pesquisa, como mostra a Figura 3.

Figura 3: Extrato Capes dos periódicos científicos.

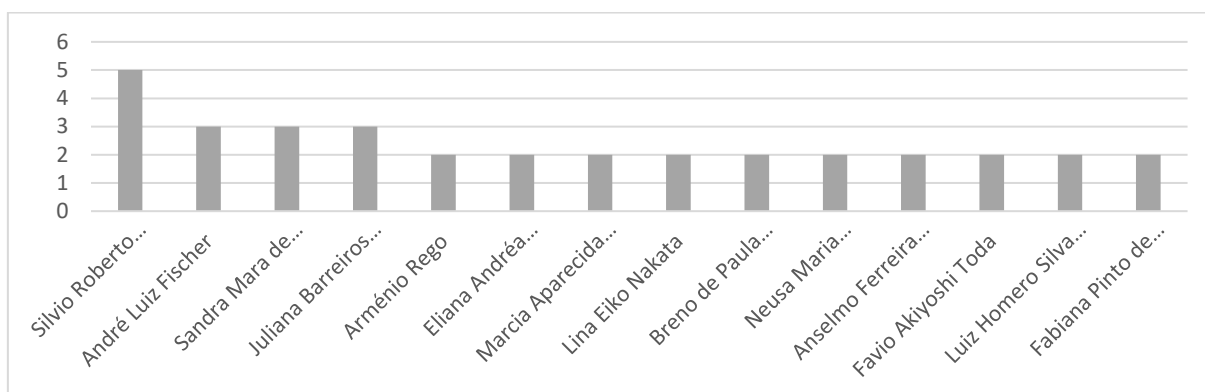


Fonte: Dados da pesquisa.

Autores e autoria

Pode-se observar que há uma regulação de número de produção entre os autores que mais publicam material do tema de pesquisa e dentre esses cabe destacar Silvio Roberto Stefano com cinco publicações no tema, já André Luiz Fischer, Sandra Mara de Andrade e Juliana Barreiros Porto, possuem três artigos que tratam de clima organizacional, assim podem ser considerados como autores profícuos nessa temática.

Figura 4: Autores e autoria

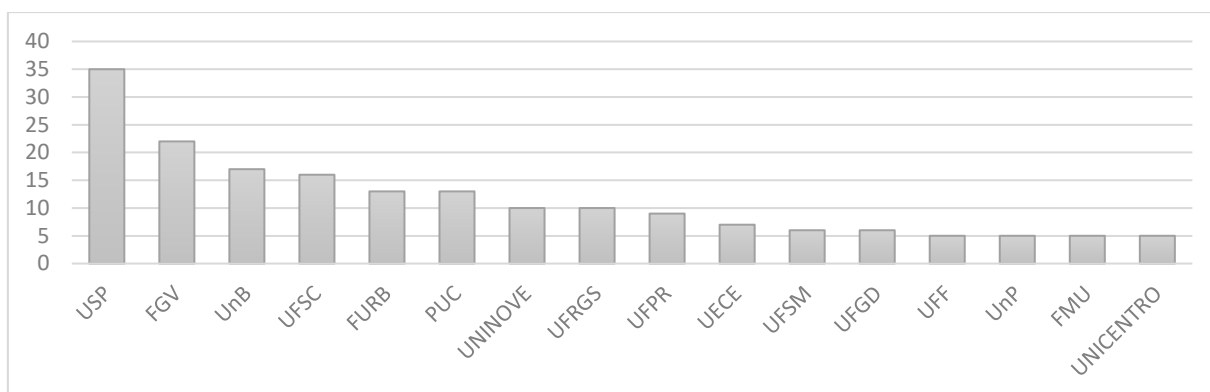


Fonte: Dados da pesquisa.

Titulação e as Instituições de Ensino Superior (IES)

Identifica-se que o maior número de autores de publicações referente a pesquisa possui 173 autores com a titulação de Doutor, somando um total de 49,15%, o que é quase o dobro do número de mestres que possuem produção. Já os que possuem mestrado chegam a 101 (28,69%), com graduação 38 (10,80%), especialista 32 (9,09%) e que não foi possível identificar 8 (2,27%). Quanto as instituições de origem das titulações dos autores, identifica-se que é significativo o número de IES públicas, além da maioria se concentrar na região Sudeste-Sul, como a Universidade de São Paulo (USP), com 35(19,02%) autores com origem nesta instituição, e a Fundação Getúlio Vargas (FGV) em segundo lugar com 22 (11,96%).

Figura 5: Instituição de ensino superior.

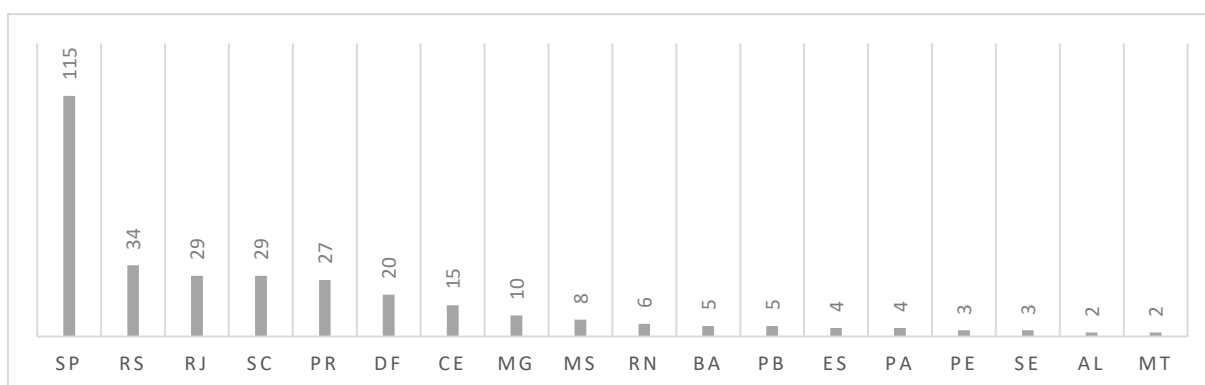


Fonte: Dados da pesquisa.

Estado

Conforme apresentada na figura anteriormente, a maioria das instituições encontram-se nas regiões Sudeste-Sul com um total de 184 de IES. No estado de São Paulo o número é 115, o que representa um 35,83% em relação as demais instituições que somam o total de 321 .

Figura 6: Estados brasileiros.

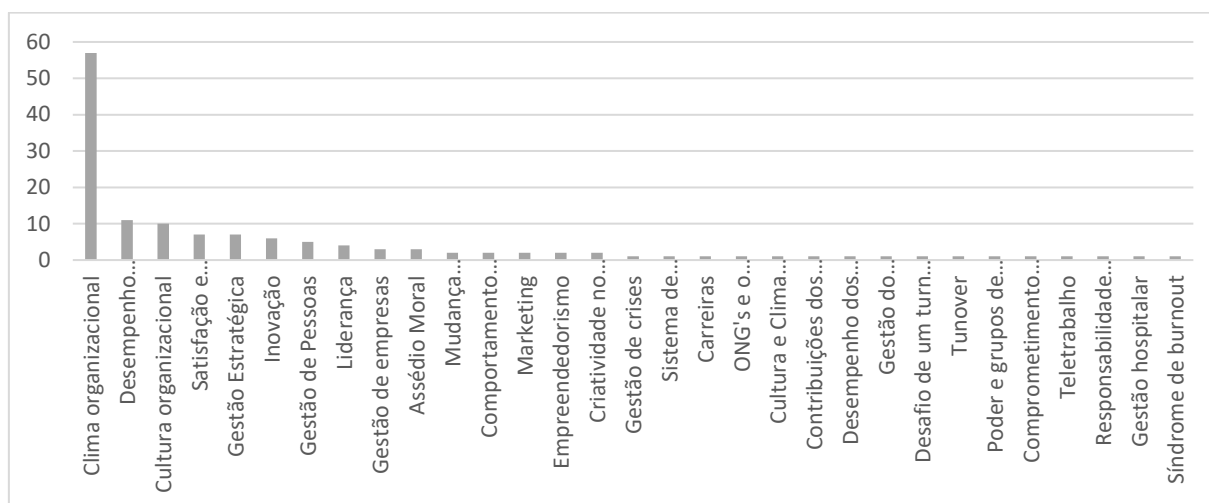


Fonte: Dados da pesquisa.

Tema

Identifica-se que há uma relevância de produção relacionada a clima organizacional onde 41,01% destas publicações trabalham o tema como foco do estudo, mas que de acordo com a Figura 7, ficou perceptível que outros temas como desempenho organizacional (7,91%), cultura organizacional (7,19%), gestão estratégica (5,04%) e gestão de pessoas (3,60%), dentre outros, se relacionam com a temática foco deste estudo. Conforme Menezes e Gomes (2010), o clima organizacional é visto como um dos principais construtores de centralidade dentro do campo do comportamento organizacional, pois está diretamente relacionado com as percepções que os trabalhadores constroem acerca de aspectos do seu trabalho.

Figura 7: Temática



Fonte: Dados da pesquisa.

Revisão sistemática

Desse modo, a revisão toma por base o filtro de artigos com o tema clima organizacional no setor da saúde, sendo apresentado de acordo com o diagnóstico do quadro I levantado e uma análise acerca dos dados coletados.

Categorias de análise

Quadro I: Categorias de análise dos artigos selecionados

Artigos selecionados / Categorias de análise	Título	Palavras-chave	Objetivo	Métodos	Resultados	Contribuições
Neves, Borges, Costa e Timbó - 2005	Análise do clima organizacional em hospitais de Fortaleza	Organização; Cultura organizacional; Clima organizacional.	Analisar a influência do perfil dos enfermeiros na percepção do clima organizacional dos hospitais	A pesquisa foi realizada por meio de um estudo multicase em seis hospitais públicos e privados de Fortaleza, no segundo semestre de 2004, com aplicação de um questionário já previamente validado junto a trinta e seis enfermeiros.	Os resultados indicaram que o clima percebido pelos enfermeiros, tanto através de cada uma das treze variáveis individuais que constituem o conjunto do clima, quanto em relação às quatro variáveis compostas desse mesmo clima, variou entre precisa melhorar e satisfatório, com base nas médias das respostas.	Os resultados deste estudo são úteis aos hospitais, à academia, aos enfermeiros e a outras organizações similares, por propiciar a melhoria do clima geral percebido pelos colaboradores e replicar o estudo feito.

					Além disso, os resultados também indicaram que não há relação estatisticamente significativa entre as variáveis independentes do perfil dos enfermeiros e as quatro variáveis dependentes do clima, com base na análise do V de Cramer e do rho de Spearman.	
Sousa e Garcia (2011)	Clima organizacional: um estudo de caso em uma rede de farmácias no interior de Minas Gerais.	Clima organizacional, organização, farmácia.	Verificar o clima organizacional e sua associação com os dados pessoais e funcionais de uma rede de farmácias, localizadas em quatro cidades do interior de Minas Gerais.	O instrumento de coleta de dados – escala de clima organizacional (ECO), validada por Martins (2004) –, ofereceu ferramentas de medida que propiciaram o estudo do ambiente de trabalho. A escala ECO foi aplicada em 158 funcionários da rede de farmácias pesquisada, perfazendo 79,0% do total. Trata-se de estudo quantitativo, de natureza descritiva.	Constatou-se uma situação intermediária entre a concordância e a discordância em relação a todos os fatores dos informantes, visto os escores obtidos apresentarem uma média entre 3,00 a 3,99, exceto para o fator “coesão entre os colegas”, que apresentou o valor 4,00, indicando concordância. Todavia, o uso do teste de Friedman confirma que o fator de clima organizacional que mais se evidencia diz respeito à coesão entre colegas (4,00), seguido pelos fatores relativos são “apoio da chefia e da organização” (3,95) e ao “conforto físico” (3,85).	As principais limitações do estudo se voltam à natureza da pesquisa aplicada, de âmbito quantitativo, pois não é retirada mais profundamente a avaliação dos fatores de clima, devendo-se utilizar de pesquisas qualitativas para fins de aprofundamento dos dados. Além disso, é igualmente limitadora a utilização da pesquisa em apenas rede de farmácias, podendo esta ser ampliada a outras redes, de modo a permitir comparativos entre as análises.

<p>Abreu, Baldanza, Silva e Almeida (2013)</p>	<p>Análise dos fatores intraorganizacionais influenciadores no clima organizacional em um hospital universitário.</p>	<p>Clima organizacional. Organização hospitalar. Ambiência. Motivação.</p>	<p>Investigar a influência que determinados fatores exercem no Clima Organizacional dentro da organização hospitalar do Hospital Universitário Prof. Alberto Antunes – HUPAA</p>	<p>Foi utilizado o estudo de caso. Foi usada uma amostra probabilística estratificada. O principal instrumento de coleta de dados foi o questionário estruturado.</p>	<p>Através deste meio pôde-se identificar os fatores internos que determinam e estão envolvidos no Clima Organizacional, por meio de elementos que se acredita compõem esses fatores. Essa análise também considerou a tecnologia da informação como aspecto implícito no presente tema, tendo uma participação ativa e sendo parte integrante crucial dos fatores internos aqui mencionados. Por isso, o Clima Organizacional dentro do HUPAA mereceu um maior destaque e estudo com substância. Dentre os principais resultados encontrados alguns se destacam como, por exemplo, o fato de que fatores relacionados à ambiência como temperatura, espaço físico e iluminação foram considerados um pouco deficientes em alguns setores. Também foi notado descontentamento com o salário por uma boa quantidade de funcionários</p>	<p>Percebe-se que se mostraram reais as ideias iniciais de que o clima organizacional é aspecto fundamental para organizações hospitalares e que, em especial no HUPAA</p>
--	---	--	--	---	--	--

<p>Rocha, Ceretta e Lima (2014)</p>	<p>Clima organizacional em hospital: um estudo no Sudoeste do Paraná</p>	<p>Gestão. Clima organizacional. Instituição Pública.</p>	<p>Analisar o clima organizacional no âmbito da Gestão Administrativa do Hospital Regional do Sudoeste do Paraná (HRS)</p>	<p>Participaram do estudo todos os 50 servidores que atuam na área administrativa da organização hospitalar, obtendo-se, assim, respostas de toda população pretendida para análise. Diante dos resultados analisados, podem-se ressaltar algumas considerações.</p>	<p>Constatou-se que o clima organizacional não é o “ideal”, pois em apenas um fator (pressão e controle) o clima foi considerado bom. Esse resultado pode estar atrelado à cultura gerencial reconhecida na instituição, ou seja, os gerentes têm contribuição significativa na maneira de atuação dos integrantes de uma equipe e nos resultados verificados</p>	<p>Constatou-se que o clima organizacional não é o ideal, pois em apenas um fator (pressão e controle) o clima foi considerado bom. Esse resultado tem contribuição da cultura gerencial reconhecida na instituição, ou seja, os gerentes têm contribuição significativa na maneira de atuação dos integrantes de uma equipe e nos resultados verificados.</p>
<p>Patias, Höfler e Wambier (2016)</p>	<p>Gestão Hospitalar: um Estudo Aplicado ao Hospital Vida e Saúde</p>	<p>Gestión Hospitalaria. Estrutura Organizacional . Clima Organizacional .</p>	<p>Analisar o processo histórico e a importância que a Hospital Vida e Saúde dispensa para a satisfação dos clientes contribuindo para as boas práticas de gestão.</p>	<p>Foi à realização de pesquisa descritiva, desenvolvida pelo método qualitativo, com entrevista semiestruturada realizada à direção do hospital, bem como pesquisa em manuais, livros, Site do hospital, artigos e revistas científicas</p>	<p>Pode-se constatar que a organização em estudo se encontra bem estruturada, buscando cumprir sua missão de atuar na área da saúde, através da assistência hospitalar integral visando a satisfação do cliente e atingir sua visão de ser um hospital humanizado e de alta resolutividade</p>	<p>Pode-se constatar que a organização em estudo se encontra bem estruturada, buscando cumprir sua missão de atuar na área da saúde, através da assistência hospitalar integral visando a satisfação do cliente e atingir sua visão de ser um hospital humanizado e de alta resolutividade.</p>

Fonte: Adaptado do artigo de Torres e Martins (2021)

Análise dos dados

A pesquisa na base de dados da SPELL indicou que os estudos da relação do clima organizacional na área da saúde são recentes e bem escassos, que compreendem o ano 2005 a 2016. No primeiro item analisado, foi possível identificar que os títulos indicavam que o estudo do clima organizacional na área da saúde seria o foco dos estudos e que se diferenciam apenas nos setores que foram aplicados, quatro em hospitais e uma farmácia. Já nas palavras-chaves, ficou evidenciado que todos constavam a palavra clima organizacional, bem como, organização e gestão se destacaram nesses artigos de forma que estavam de acordo com o título, os objetivos pretendidos e com a estrutura em si de cada estudo.

Assim, respondendo o problema de pesquisa, o perfil e as características da produção científica nacional evidenciada na base SPELL, tema clima organizacional no setor de saúde, é que são estudos de casos, de forma exploratória e descritiva, e os resultados foram tratados de forma quantitativa e qualitativa. Constatou-se quanto ao objetivo de cada estudo, que o verbo mais utilizado foi o analisar e que através dos resultados obtidos em cada um ficou evidenciado que atendeu a pergunta de pesquisa em cada pesquisa. A literatura demonstra o consenso em apontar através de alguns aspectos, como chefia, conforto físico, iluminação, dentre outros, que o clima percebido necessita ser melhorado com base nos resultados e que apenas em um hospital tinha estrutura adequada para deixar o ambiente mais favorável aos funcionários e clientes.

As principais limitações dos estudos se voltam à natureza da pesquisa aplicada, que em sua maioria são de âmbito quantitativo, pois não são retiradas de forma mais profunda a avaliação dos fatores de clima, devendo-se utilizar também pesquisas qualitativas para fins de aprofundamento dos dados. Além disso, é igualmente limitadora a utilização da pesquisa em apenas um estabelecimento de saúde, podendo esta ser ampliada a outras redes de modo a permitir comparativos entre as análises. Quanto a contribuição, percebe-se que se mostraram reais as ideias iniciais de que o clima organizacional é um aspecto fundamental para organizações em saúde.

CONCLUSÃO

O objetivo do estudo foi investigar o perfil e as características da produção científica nacional que utilizaram o clima organizacional com foco área da saúde evidenciada na base SPELL. Os resultados demonstram que a produção acadêmica vem evoluindo desde 1977 a 2020, e que os periódicos de referência desses estudos são a *RAUSP Management Journal*, a *Revista de Administração de Empresas* e a *Revista de Administração Pública*. A maioria dessas pesquisas abordam métodos de observação ou experimentação em determinado contexto com o objetivo de colher dados em campo.

Além disso, foi possível identificar que o tema clima organizacional seguido por cultura organizacional são os que mais se destacam e que as instituições que mais publicaram foram a USP e a FVG. Já os autores, que mais publicaram foram Silvio Roberto Stefano, André Luiz Fischer, Sandra Mara de Andrade e Juliana Barreiros Porto, respectivamente, com vínculos as instituições que se destacam. Por outro lado, em busca da compreensão desses estudos foi possível notar que estes ainda abordam assuntos de forma interdisciplinar como a satisfação e motivação no trabalho, Gestão Estratégica, Inovação, Gestão de Pessoas, dentre outras áreas que abordam o clima organizacional como objeto de estudo.

A revisão sistemática sobre o tema proposto evidencia que os estudos nessa área são eminentemente descritivos, com foco em estudo de caso, e em sua maioria o tratamento e resultados dos dados se dá de forma quantitativa, onde utilizam como instrumento de coleta um questionário estruturado. Constatou-se que o clima organizacional depende do ambiente de trabalho e este deve apresentar condições favoráveis.

No entanto, conforme as publicações pesquisadas, os estudos apontaram que a maioria precisa melhorar e/ou satisfatório, uma situação intermediária entre a concordância e a discordância em relação a todos os fatores. É possível inferir também que os fatores internos são determinantes e estão envolvidos no Clima Organizacional, como a tecnologia da informação como aspecto implícito no presente tema,

bem como os relacionados à ambiência como temperatura, espaço físico e iluminação foram considerados um pouco deficientes em alguns setores. Também foi notado descontentamento com o salário por uma boa quantidade de funcionários.

Com base nesta pesquisa, acredita-se contribuir para ampliar o olhar sobre a temática, pois identifica-se com esta pesquisa, que há um número baixo de pesquisas relacionadas a clima organizacional com foco na área da saúde. Isto pode ocorrer por diferentes questões, sendo uma delas, a pouca evidência desta questão nesta área. Assim, espera-se estimular o desenvolvimento e implementação de estratégias de promoção do tema, pois deve ser uma ferramenta de bem-estar e qualidade para o profissional de saúde, principalmente por conta do momento em que está ocorrendo a pandemia em decorrência do COVID 19. Sugere-se que sejam feitas outras pesquisas relacionadas ao clima organizacional na área da saúde, devido à complexidade dos serviços e o envolvimento emocional dos colaboradores, principalmente devido a pandemia.

REFERÊNCIAS

ABREU, N. R.; BALDANZA, R. F.; SILVA, E. S.; ALMEIDA, N. H. S. Análise dos fatores intraorganizacionais influenciadores no clima organizacional em um Hospital Universitário. **RACE - Revista de Administração, Contabilidade e Economia**, [S. l.], v. 12, n. 1, p. 39–70, 2012. Disponível em: <https://portalperiodicos.unoesc.edu.br/race/article/view/2328>. Acesso em: 22 ago. 2021.

ACUNA ESCOBAR, M. Al. **Sinergia empresarial e desempenho profissional nos colaboradores da empresa agrícola Manuel Valle SAC**, Pachacamac, Lima - 2017. 2018.

BERBEROGLU, A. Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. **BMC Health Services Research**, v. 18, n. 1, p. 1-9, 2018. Disponível em: <https://link.springer.com/article/10.1186/s12913-018-3149-z>. Acesso em : 15 de jul. 2021

BUFREM, L.; PRATES, Y. O saber científico registrado e as práticas de mensuração da informação. **Ciência da Informação**, Brasília, v. 34, n. 2, p. 9-25, maio/ago. 2005. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ci/a/Z4hZ66NGY7mYdpgWgCNvTKK/abstract/>. Acesso em 30 de jun. 2021.

CASARIN, H. C. S.; CASARIN, S. J. **Pesquisa científica: da teoria à prática**. Curitiba: InterSaberes, 2012.

CASTRO, M. S. V.; RIBEIRO, H.C.M. Reciclagem do óleo e o desenvolvimento sustentável: um estudo de caso múltiplo. **Revista de Administração e Negócios da Amazônia**, v.12, n. 3, set/dez, 2020.

CASSUNDÉ, F. R. S. A; BARBOSA, M. A. C.; MENDONÇA, J. R. C. Entre revisões sistemáticas e bibliometrias: como tem sido mapeada a produção acadêmica em Administração no Brasil? **Informação & Informação**, v. 23, n. 1, p. 311-334, 2018. Disponível em: <http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/informacao/article/view/25226>. Acesso em 30 de jul. 2021.

CHAPULA, C. O. M. O papel da informetria e da cienciometria e sua perspectiva nacional e internacional. **Ci. Inf. Brasília**, v. 27, n. 2, p. 134-140, 1998. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ci/a/rz3R TKWZpCxVB865BQRvtmh/?lang=pt>. Acesso em: 20 de ago. 2021

CHÁVEZ, R. M. A.; MACLUF, J. E.; BELTRÁN, L. A. D. A origem do clima organizacional na perspectiva das escolas de gestão: uma aproximação. **Ciência Administrativa** , n. 1 p. 14 de set. 2016.

Disponível em: <https://cienciadministrativa.uv.mx/index.php/cadmiva/article/view/2323>. Acesso em 22 ago. 2021.

CORDEIRO, A. M.; OLIVEIRA, G. M.; RENTERÍA, J. M.; GUIMARÃES, C. A. Revisão sistemática: uma revisão narrativa. **Revista do Colégio Brasileiro de Cirurgiões**, v. 34, p. 428-431, 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rcbc/a/CC6NRNtP3dKLgLPwcmV6Gf/abstract/>. Acesso em 12 dez. 2020.

D'ABREU, I. M.; SANTA RITTA, P. M. A.; BRAUER, M. Análise das bibliometrias em administração na base SPELL. **Revista Vianna Sapiens**, v. 11, n. 1, p. 21-21, 2020. Disponível em: <http://www.viannasapiens.com.br/revista/article/view/641>. Acesso em: 12 dez. 2020.

DA SILVA, G. A.; DE SOUZA, L. A. S. O Impacto Causado Pelo Clima Organizacional no Desempenho e na Qualidade de Vida da Equipe de Trabalho do Hotel Hardman-João Pessoa, PB. **Revista Campo do Saber**, v. 3, n. 1, 2017. Disponível em: <https://periodicos.iesp.edu.br/index.php/campodosaber/article/view/66>. Acesso em: 25 de jul. 2021.

DA ROCHA, A. C.; CERETTA, G. F.; DE LIMA, J. A. Clima organizacional em hospital: um estudo no Sudoeste do Paraná. **Revista REUNA**, v. 19, n. 2, p. 71-90, 2014. Disponível em: <http://revistas.una.br/reuna/article/view/581>. Acesso em 12 de maio 2021.

DONATO, H.; DONATO, M. Etapas na Condução de uma Revisão Sistemática. **Acta Médica Portuguesa**, v. 32, n. 3, 2019. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/195808557.pdf>. Acesso em 10 de set. 2021.

DE SOUZA, T. A.; CAMPOS JÚNIOR, D. J.; MAGALHÃES, S. R. A importância do clima organizacional. **Revista da Universidade Vale do Rio Verde**, v. 13, n. 1, p. 315-329, 2015. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5113191>. Acesso em 15 de ago. 2021

FERREIRA, L. A. **Pesquisa de clima organizacional**: Como a pesquisa de clima organizacional pode ser aplicada na empresa Nextar. 72 f. Administração-Pedra Branca, 2020. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/16103/1/Relat%C3%B3rio%20de%20est%C3%A1gio%20-%20Luana%20Antunes%20Ferreira.pdf>. Acesso em 28 dez. 2020.

FIGLIARESE, L.; MARTINEZ, M. Influência da cultura e clima organizacional na qualidade de vida no trabalho: revisão da literatura. **Revista Destaques Acadêmicos**, v. 8, n. 1, 2016. Disponível em: <http://www.meep.univates.br/revistas/index.php/destaques/article/view/528>. Acesso em: 20 de ago. 2021.

FOLCHINI, K. V. E. **A influência do clima organizacional na satisfação e retenção de talentos em uma concessionária de implementos agrícolas**. 2017. 73 f. Monografia (Bacharel em Administração). Curso de Administração. Universidade de Passo Fundo, Carazinho, RS, 2017. Disponível em: <http://repositorio.upf.br/handle/riupf/1344>. Acesso em: 20 de ago. 2021.

FLICK, U. **Qualidade na pesquisa qualitativa: coleção pesquisa qualitativa**. Bookman Editora, 2009.

GUANILO, M. C. D. T. U.; TAKAHASHI, R. F.; BERTOLOZZI, M. R. Revisão sistemática: noções gerais. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, São Paulo, v. 45, n. 5, p. 1260-1266, 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/reusp/a/CRjvBKKvRRGL7vGsZLQ8bQj/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 15 de jul. 2021.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2008.

GOMES, S. S.; PICCHIAI, D. Impactos no Clima Organizacional da Universidade Federal de Goiás e a Rotatividade de Trabalhadores Terceirizados. **Revista Eletrônica Científica do CRA-PR**, v. 5, n. 2, p. 85-107, 2018. Disponível: <http://recc.cra-pr.org.br/index.php/recc/article/view/136>. Acesso em: 15 de jun. 2020.

GUEDES, V. F. S., BORSCHIVER, S. Bibliometria: uma ferramenta estatística para a gestão da informação e do conhecimento, em sistemas de informação, de comunicação e de avaliação científica e tecnológica. **Anais. Encontro Nacional de Ciências da Informação**, Salvador, p.1-18, 2005.

GUZMÁN, G. D. **Estudio de sinergia en el área de servicios escolares. caso:** facultad de contaduría, administración e informática. 2021.

LEWIN, C.; SOMEKH, B. **Teoria e métodos de pesquisa social**. CIDADE: Vozes Limitada, 2017.

LIMA, L. L.; LEUCH, V.; BUSS, B. The importance of organizational climate survey to inspect the level of employee satisfaction and. **Espacios**, v. 38, n. 28, 2017. Disponível em: <https://www.revistaespacios.com/a17v38n28/17382813.html>. Acesso em: 20 de out. 2020.

LOPES, S.R. S. ; SILVA, K. A. F. E. ; MOURA, M. Á. P. . **Satisfação no trabalho:** estudo de caso numa empresa de assistência médica. **Tópicos em Administração**. 1ªed.Belo Horizonte: Poisson, 2020, v. 29, p. 43-54.

MASLOW, Abraham H. Uma teoria da motivação humana. **O comportamento humano na empresa**, v. 2, p. 337-366, 1975.

MATTOS, C. A. C. Clima Organizacional sob a Perspectiva dos Gestores de Instituições Federais de Ensino: Uma investigação Multivariada em Belém, Pará, Brasil. **Revista Organizações em Contexto**, v. 15, n. 30, p. 53-81, 2019. Disponível em: <https://www.metodista.br/revistas/revistas-metodista/index.php/OC/article/view/8313>. Acesso em: 08 de jan. 2021.

MENDES, M. S. **Fatores motivacionais em uma organização do setor da saúde:** um estudo dos planos de benefícios de um hospital do sul de Santa Catarina. p.25, 2018. Disponível em: <http://repositorio.unesc.net/handle/I/5634>. Acesso em: 13 de jul. 2020.

MENEZES, I. G.; GOMES, A. C. P. Clima organizacional: uma revisão histórica do construto. **Psicologia em Revista**, v. 16, n. 1, p. 158-179, 2010. Disponível em: <http://periodicos.pucminas.br/index.php/psicologiaemrevista/%20article/view/P.1678-9563.2010v16n1p158>. Acesso em: 11 de maio de 2021.

MONTEIRO, J. A. **Avaliação de sinergias na seleção de portfólio de projetos de tecnologia e sistemas de informação**. 2016. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de Pernambuco.

NEVES, J. A. D.; BORGES, R. C. O.; COSTA, ? M.; TIMBÓ, D. B. P. Análise do clima organizacional em hospitais de Fortaleza. **Revista de Economia e Administração**, v. 4, n. 3, p. 290-314, 2005. Disponível em:

<https://web.a.ebscohost.com/abstract?direct=true&profile=ehost&scope=site&authtype=crawler&jrnl=16767608&asa=Y&AN=57669419&h=iocWxK%2bm6ExBABj45bHfP3%2frmJsByYZFbAtLbC FPNkLltK6fJfQu71DwbEYWJ7nLiQ6T5yEcTMslBMB%2fxdZMA%3d%3d&cr=c&resultNs=AdminWebAuth&resultLocal=ErrCrInotAuth&crIhashurl=login.aspx%3fdirect%3dtrue%26profile%3dehost%26scope%3dsite%26authtype%3dcrawler%26jrnl%3d16767608%26asa%3dY%26AN%3d57669419>. Acesso em 04 de abril 2021.

ORIZ, K. E. C.; HERNÁNDEZ, M. M. J.; SOLIS, N., P. C. **La resiliencia y la sinergia que presentan los trabajadores del Cuerpo de Bomberos de la Región Metropolitana del Ministerio de Gobernación de El Salvador**, 2014. Disponível em: <http://ri.ues.edu.sv/id/eprint/6508/1/%E2%80%9CLa%20resiliencia%20y%20la%20sinergia%20que%20presentan%20los%20trabajadores%20del%20Cuerpo%20de%20Bomberos%20de%20la%20Regi%C3%B3n%20.pdf>. Acesso em :28 de set. 2021.

PATIAS, J.; HÖFLER, C. E.; WARMBIER, B. G. Gestão hospitalar: um estudo aplicado ao Hospital Vida e Saúde. **RAHIS. Revista de Administração Hospitalar e Inovação em Saúde**, v. 13, n. 1, 2016. <https://doi.org/10.21450/rahis.v13i1.2859>.

POLO SÁNCHEZ, A. C. **Estratégia administrativa da Claro**: resiliência organizacional ou sinergia organizacional. Faculdade de Economia, Negócios e Desenvolvimento Sustentável – FEEDS. I-I-2017. Disponível em: https://ciencia.lasalle.edu.co/administracion_de_empresas/1465/. Acesso em: 20 de jan. 2021.

REALINHO, T. S. M. **A relação entre os benefícios e os níveis de motivação dos colaboradores**: Estudo nas empresas Novadelta e Delta Serviços do Grupo Nabeiro-Delta Cafés. Tese de Doutorado, 2017. INCOMPLETA

RIBEIRO, M. F; PASSOS, C.; PEREIRA, P. Motivação organizacional: fatores precursores da motivação do colaborador. **Gestão e Desenvolvimento**, n. 26, p. 105-131, 2018. <https://doi.org/10.7559/gestaoedesenvolvimento.2018.657>

SANTOS, N. M.; BRONZO, M.; OLIVEIRA, M. P. V.; RESENDE, P. T. V. Cultura organizacional, estrutura organizacional e gestão de pessoas como bases para uma gestão orientada por processos e seus impactos no desempenho organizacional. **Brazilian Business Review**, v. 11, n. 3, p. 106-129, 2014.

SARAIVA, E. V.; CARRIERI, A. P. Citações e não citações na produção acadêmica de estratégia no Brasil: uma reflexão crítica. **RAUSP Management Journal**, v. 44, n. 2, art. 6, p. 158-166, pp. 158-166 Universidade de São Paulo São Paulo, Brasil. 2009. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/2234/223417531006.pdf>. Acesso em: 25 de jul. 2021.

SMIDT, M. R.; CORONEL, D. A. Determinantes da satisfação no trabalho dos servidores técnico-administrativos da Universidade Federal de Santa Maria: avaliação via duas escalas de medidas. **Revista Valore**, v. 5, p. 5056, 2020. Disponível em: <https://revistavalore.emnuvens.com.br/valore/article/view/665>. Acesso em: 22 de set. 2020.

SISIDO FIGUEROA, M. A. **Clima organizacional e sinergia organizacional nos colaboradores da Instituição Educacional San Luís Hermanos Maristas Lima - 2016** (Dissertação de Graduação). Universidade Autônoma do Peru, Lima, Peru , 2018. INCOMPLETA

SOARES, I. T. D.; STRECK, L.; TREVISAN, M. Logística reversa: uma análise de artigos publicados na base Spell. **Revista de Gestão Ambiental e Sustentabilidade**, v. 5, n. 2, p. 76-97, 2016. DOI: <https://doi.org/10.5585/geas.v5i2.385>

SOUSA, J. S.; GARCIA, F. C. Clima organizacional: um estudo de caso em uma rede de farmácias no interior de Minas Gerais. **Gestão & Regionalidade**, v. 27, n. 79, 2011. DOI: <https://doi.org/10.13037/gr.vol27n79.917>

VECILLA GÓMEZ, M. E. **El liderazgo transformador y la sinergia organizacional en los trabajadores del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social del cantón Ambato provincia de Tungurahua**. Trabalho de

Conclusão de Curso. Universidade Técnica de Ambato. Facultad de Ciências Humanas y de la educación. Carrera de Psicología Industrial, 2016. Disponível em: <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/19754>. Acesso em 17 de jul. 2021.

ZANOTTO, M. P.; LIMA, J.U.; BERTOLLO, D. L.; RADAELI, P. A.; LARENTIS, F.; DORION, E. H. C.; Mapeamento da produção científica brasileira sobre aprendizagem organizacional: um estudo na base SPELL. **Revista Inteligência Competitiva**, São Paulo, v. 7, n. 1, p. 129-153, 2017. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Fabiano-Larentis/publication/315477533_Mapeamento_da_Producao_Cientifica_Brasileira_sobre_Aprendizagem_Organizacional_um_estudo_na_Base_Spell/links/58d16ae792851cf4f8f4b54d/Mapeamento-da-Producao-Cientifica-Brasileira-sobre-Aprendizagem-Organizacional-um-estudo-na-Base-Spell.pdf. Acesso em: 19 de jul. 2021.

WORLD HEALTH ORGANIZATION **Coronavírus Novel - China**. Genebra, Suíça: Organização Mundial de Saúde, 12 de janeiro de, 2020. Disponível em: <https://www.who.int/csr/don/12-january-2020-novel-coronavirus-china/en/>. Acesso em: 15 de jul. 2020.