

Cultura e clima organizacional e suas implicações sobre a saúde mental de profissionais atuantes no segmento da saúde

Alexandre Magno Teixeira Medeiros

Medicina Zarns Salvador (INSTITUTO DE ENSINO EM SAUDE - IES)

Ewerton Helder Bentes De Castro

Universidade Federal Do Amazonas

Janderson Costa Meira

Universidade Federal Do Paraná

Sernandes Rodrigues da Silva

UniFacema - Universidade Faculdade de Ciências e Tecnologia do Maranhão

Lívia Lima Benevides

UNIFOR

Carlos Felipe Domingues Amaral

Fanor Faculdades Nordeste

Italo Jaques Figueiredo Maia

Faculdade de Medicina de Ji-Paraná - FAMEJIPA

Anselmo de Paula Carvalho

Instituto Federal do Amazonas - IFAM

Isabella Peixoto dos Santos

Hospital Universitário Clementino Fraga Filho (IDT/ HUCFF / UFRJ)

Isabel Viana Nery

Centro universitário FAMETRO

Resumo: *A presente pesquisa buscou analisar os impactos da cultura e do clima organizacional sobre a saúde mental dos profissionais da saúde. Por meio de uma revisão bibliográfica, foram explorados tanto os aspectos positivos quanto os desafios enfrentados nesse contexto. Foi destacado que uma cultura e um clima organizacional positivos, que promovam o apoio mútuo, a comunicação aberta e o reconhecimento do trabalho realizado, podem beneficiar a saúde mental dos profissionais, reduzindo o estresse e promovendo maior satisfação no trabalho. No entanto, foram identificadas várias causas de um clima e uma cultura organizacional desfavoráveis à saúde mental, como a sobrecarga no trabalho, a falta de recursos e insumos, a ausência de treinamento adequado, a liderança ineficaz e a falta de políticas organizacionais claras. Diante disso, conclui-se que é crucial que as organizações reconheçam e abordem proativamente esses problemas, implementando medidas para cultivar uma cultura e um clima organizacional positivos, que valorizem e protejam a saúde mental*

dos profissionais da saúde. Apenas por meio desse compromisso coletivo pode-se garantir não apenas o bem-estar individual dos profissionais, mas também a qualidade e a eficácia dos cuidados prestados aos pacientes.

Palavras-chave: *Cultura organizacional; Clima organizacional; Saúde mental; Profissionais da saúde; Bem-estar.*

Date of Submission: 01-07-2024

Date of Acceptance: 11-07-2024

I. Introdução

A cultura e o clima organizacional desempenham um papel fundamental no ambiente de trabalho, influenciando diretamente o comportamento, as atitudes e as percepções dos colaboradores. Especificamente no contexto da área da saúde, onde os profissionais desempenham um papel vital na prestação de cuidados aos pacientes, o impacto da cultura organizacional pode ser especialmente significativo. No contexto da saúde, onde as demandas são frequentemente altas e o estresse é comum, a cultura organizacional pode ser um fator determinante na forma como os profissionais lidam com essas pressões e preservam sua saúde mental (Fiorese; Martinez, 2016).

Assim, é importante compreender que a cultura e o clima organizacional abrangem uma série de elementos, incluindo os valores, normas, crenças, rituais e práticas compartilhadas pelos membros de uma organização. Esses aspectos moldam a maneira como os profissionais interagem entre si, lidam com situações desafiadoras e percebem seu ambiente de trabalho (Santos, 2021).

Por um lado, uma cultura e um clima organizacional que promovam o apoio mútuo, a comunicação aberta, o reconhecimento do trabalho realizado e a valorização do bem-estar dos colaboradores pode ter efeitos positivos na saúde mental dos profissionais da saúde. Um ambiente de trabalho onde os profissionais se sentem valorizados, respeitados e apoiados tende a promover maior satisfação no trabalho, redução do estresse e uma sensação de pertencimento e coesão entre os membros da equipe (Silva; Tavares; França, 2020).

No entanto, nem sempre a cultura e o clima organizacional contribuem de maneira positiva para a saúde mental dos profissionais da saúde. Em alguns casos, uma cultura que valoriza a produtividade acima de tudo, promove a competição entre os colegas, ignora as necessidades individuais dos colaboradores ou tolera comportamentos inadequados pode resultar em altos níveis de estresse, exaustão emocional, burnout e outros problemas de saúde mental (Keller; Aguiar, 2020).

Portanto, este artigo buscou analisar os impactos da cultura e do clima organizacional sobre a saúde mental dos profissionais da saúde. Ao compreender melhor os mecanismos pelos quais a cultura organizacional afeta a saúde mental, podemos identificar oportunidades de intervenção e mudança que visam melhorar o bem-estar dos profissionais da saúde e, conseqüentemente, a qualidade dos cuidados prestados aos pacientes.

II. Materiais e métodos

Para realizar este estudo, foi adotada uma abordagem de pesquisa bibliográfica, devido à sua capacidade de fornecer uma visão abrangente e aprofundada sobre um tema específico por meio da análise de estudos prévios. A escolha desse tipo de pesquisa se deu em função da necessidade de compreender os diferentes aspectos da cultura organizacional e seu impacto na saúde mental dos profissionais da saúde, explorando diversos pontos de vista e evidências disponíveis na literatura existente.

O levantamento bibliográfico foi conduzido em várias plataformas acadêmicas, incluindo Scielo, Scopus e Google Acadêmico, além de repositórios brasileiros de pesquisa. Essas plataformas foram selecionadas devido à sua ampla gama de fontes científicas disponíveis, garantindo a abrangência e a relevância dos estudos recuperados.

Para identificar os estudos pertinentes, foram utilizadas palavras-chave específicas relacionadas à cultura organizacional, saúde mental e profissionais da saúde, combinadas com operadores booleanos "AND" e "OR". Isso permitiu uma busca mais precisa e eficiente, direcionando-se aos estudos mais relevantes para o tema em questão.

Após a obtenção dos resultados da busca, foram realizadas leituras flutuantes dos títulos e resumos dos artigos recuperados, a fim de identificar aqueles que atendiam aos critérios de inclusão. Os critérios de inclusão consideraram artigos científicos que abordassem diretamente a relação entre cultura organizacional e saúde mental dos profissionais da saúde.

Os artigos selecionados foram então lidos na íntegra para uma análise mais detalhada, buscando extrair informações relevantes sobre os diferentes aspectos da cultura organizacional que podem influenciar a saúde mental dos profissionais da saúde. Ao final do processo, foram identificados os principais resultados e conclusões dos estudos revisados, os quais foram analisados e sintetizados para compor o presente texto.

III. Resultados e discussões

3.1 Saúde mental

A saúde mental é um componente fundamental do bem-estar geral de um indivíduo, abrangendo seu estado emocional, psicológico e social. Envolve a capacidade de lidar com o estresse, de manter relacionamentos saudáveis, de tomar decisões e de enfrentar os desafios do dia a dia de forma equilibrada. Uma boa saúde mental não significa apenas a ausência de transtornos mentais, mas também a presença de recursos psicológicos e emocionais que permitem a adaptação e a resiliência diante das adversidades (Belarmino, 2020).

Os aspectos da saúde mental podem ser influenciados por uma variedade de fatores, incluindo fatores genéticos, biológicos, ambientais e sociais. Traumas, experiências traumáticas, problemas familiares, condições de trabalho estressantes, dificuldades financeiras, discriminação e isolamento social são apenas alguns exemplos de situações que podem afetar negativamente a saúde mental de uma pessoa. É importante ressaltar que a saúde mental não é uma condição estática, mas sim um espectro que varia ao longo da vida e que pode ser afetado por diferentes circunstâncias e eventos (Schmidt et al., 2020).

Assim como a saúde física, a saúde mental requer cuidados e atenção constantes para que se mantenha equilibrada e resiliente. A promoção da saúde mental envolve uma abordagem holística que considera não apenas os aspectos individuais, mas também os contextos sociais e ambientais em que as pessoas estão inseridas. Isso inclui a criação de ambientes de trabalho saudáveis, o acesso a serviços de saúde mental de qualidade, a redução do estigma em relação aos transtornos mentais e o fortalecimento dos vínculos sociais e comunitários (Sevinc et al., 2022).

Além disso, a saúde mental está intimamente ligada à saúde física, de modo que um cuidado abrangente deve abordar tanto as necessidades emocionais quanto as físicas de uma pessoa. Estilos de vida saudáveis, como uma alimentação equilibrada, a prática regular de atividade física e o sono adequado, também desempenham um papel crucial na promoção da saúde mental (Sevinc et al., 2022).

3.2 Cultura e clima organizacional

A cultura organizacional é um elemento vital em qualquer ambiente de trabalho, representando um conjunto de valores, crenças, normas e práticas compartilhadas pelos membros de uma organização. Ela serve como o DNA da empresa, moldando a maneira como os funcionários interagem, tomam decisões e percebem seu papel dentro da organização. Uma cultura organizacional forte e saudável pode impulsionar o desempenho, aumentar a satisfação dos funcionários e promover um ambiente de trabalho positivo (Fiorese; Martinez, 2016).

Existem diversos tipos de cultura organizacional, cada qual com suas próprias características distintas. Por exemplo, uma cultura de poder é centralizada em líderes, enquanto uma cultura de papel enfatiza a conformidade com regras e procedimentos. Por outro lado, uma cultura de tarefa foca na eficiência e realização de metas (Fiorese; Martinez, 2016).

A cultura organizacional é moldada ao longo do tempo pela história, valores e liderança da empresa. Ela influencia desde a forma como os colaboradores se vestem até a maneira como resolvem conflitos e se comunicam. Uma cultura positiva pode incentivar a colaboração, criatividade e inovação, enquanto uma cultura tóxica pode levar a uma baixa moral, alta rotatividade e baixo desempenho (Keller; Aguiar, 2020).

Por isso, compreender e nutrir uma cultura organizacional saudável é essencial para o sucesso de qualquer empresa. Isso envolve não apenas identificar e fortalecer os aspectos positivos da cultura existente, mas também abordar e corrigir qualquer aspecto prejudicial que possa prejudicar o ambiente de trabalho. Em última análise, uma cultura organizacional sólida é um componente fundamental para uma organização alcançar seus objetivos e prosperar a longo prazo (Keller; Aguiar, 2020).

O clima organizacional é uma faceta essencial do ambiente de trabalho, influenciando diretamente o bem-estar e a produtividade dos colaboradores. Ele reflete a percepção coletiva dos funcionários em relação à cultura, liderança, relações interpessoais e políticas da organização. Um clima positivo é caracterizado por confiança, comunicação aberta, respeito mútuo e apoio ao desenvolvimento pessoal e profissional dos colaboradores, enquanto um clima negativo pode manifestar-se por meio de conflitos, falta de motivação e hostilidade (Santos, 2021).

A avaliação do clima organizacional envolve a coleta de feedback dos funcionários por meio de pesquisas e entrevistas, permitindo à organização identificar áreas de melhoria e problemas que podem impactar o desempenho e a satisfação dos colaboradores. Manter um clima organizacional saudável é crucial para a retenção de talentos, o aumento da produtividade e a promoção de um ambiente de trabalho positivo. Isso pode ser alcançado por meio de investimentos em desenvolvimento de liderança, promoção da comunicação transparente, reconhecimento do desempenho excepcional e oferecimento de suporte para lidar com questões de conflito e estresse (Santos, 2021).

3.3 O impacto da cultura e clima organizacional sobre a saúde mental dos profissionais da saúde

O impacto da cultura e do clima organizacional sobre a saúde mental dos profissionais da saúde é uma área de grande relevância e complexidade. A cultura organizacional refere-se aos valores, crenças, normas e práticas que são compartilhadas e amplamente aceitas dentro de uma organização. Por outro lado, o clima organizacional está relacionado à percepção coletiva dos funcionários sobre o ambiente de trabalho, incluindo fatores como comunicação, liderança, trabalho em equipe e apoio organizacional (Keller; Aguiar, 2020).

Uma cultura e um clima organizacional positivo desempenham um papel vital na saúde mental dos profissionais da saúde. Quando uma instituição valoriza o bem-estar de seus funcionários, isso se reflete em políticas e práticas que promovem a empatia, o respeito mútuo e o apoio ao desenvolvimento pessoal. Profissionais que se sentem valorizados e apoiados tendem a experimentar maior satisfação no trabalho, o que pode levar a níveis reduzidos de estresse, ansiedade e burnout. Isso é especialmente crucial no contexto da saúde, onde as demandas são altas e as pressões podem ser intensas. Uma cultura que prioriza o cuidado com os profissionais da saúde não só beneficia diretamente o indivíduo, mas também impacta positivamente a qualidade do atendimento ao pacientes (Keller; Aguiar, 2020).

Além disso, ter um clima e uma cultura organizacional que incentivam o trabalho em equipe e a colaboração pode fortalecer o senso de pertencimento e coesão entre os profissionais. A promoção de um ambiente onde os membros da equipe se sentem seguros para compartilhar ideias, expressar preocupações e buscar apoio mútuo pode contribuir significativamente para o bem-estar psicológico de todos os envolvidos (Albino; Vidal; Pescada, 2022).

Conforme reitera X, líderes que demonstram empatia, comunicação eficaz e habilidades de escuta ativa desempenham um papel fundamental na criação e manutenção de um clima organizacional saudável. Reconhecer e valorizar as contribuições individuais dos profissionais também é essencial, pois isso pode aumentar sua autoestima e senso de realização, reduzindo assim o risco de problemas de saúde mental. Em suma, uma cultura organizacional positiva não só protege a saúde mental dos profissionais da saúde, mas também contribui para um ambiente de trabalho mais produtivo, colaborativo e gratificante para todos (Albino; Vidal; Pescada, 2022).

No entanto, ao ter um clima e uma cultura organizacional negativa ou tóxica pode ter efeitos prejudiciais sobre a saúde mental dos profissionais da saúde. Ambientes onde prevalecem a competitividade em detrimento da colaboração, a falta de apoio emocional e o reconhecimento pelo trabalho realizado podem contribuir para altos níveis de estresse, esgotamento emocional e até mesmo transtornos mentais. Não obstante, um clima organizacional caracterizado pela falta de confiança, comunicação deficiente e falta de apoio pode levar a sentimentos de isolamento, desmotivação e frustração entre os profissionais (Marques et al., 2021).

Entre as principais causas de um clima e uma cultura organizacional desfavoráveis à saúde dos profissionais da saúde, destacam-se a sobrecarga no trabalho, falta de insumos e recursos, falta de treinamento, falta de liderança, falta de políticas organizacionais claras, entre outros (Rodrigues; Pereira; Martins, 2023).

A sobrecarga no trabalho é uma das principais causas de um clima organizacional negativo para os profissionais da saúde. A natureza exigente e imprevisível do trabalho na área da saúde pode levar a longas horas de trabalho, falta de tempo para descanso adequado e pressão constante para lidar com um grande volume de pacientes e responsabilidades. Essa sobrecarga pode resultar em altos níveis de estresse, exaustão física e emocional, e até mesmo burnout entre os profissionais, afetando sua saúde mental de forma significativa (Fonseca et al., 2018).

A falta de insumos e recursos adequados é outra causa importante de um clima organizacional desfavorável. Quando os profissionais da saúde não têm acesso aos equipamentos, medicamentos e materiais necessários para realizar seu trabalho de forma eficaz e segura, isso pode levar a sentimentos de frustração, impotência e desesperança. A falta de recursos pode dificultar o cumprimento das responsabilidades profissionais e aumentar o risco de cometer erros, o que pode ter sérias consequências para a saúde mental dos profissionais (Loureño et al., 2017).

Outra causa relevante é a falta de treinamento e capacitação adequados. Em um ambiente de saúde em constante evolução, é essencial que os profissionais recebam treinamento contínuo para atualizar suas habilidades e conhecimentos. A falta de oportunidades de desenvolvimento profissional pode deixar os profissionais desatualizados e inseguros em relação ao seu trabalho, aumentando assim o estresse e a ansiedade (Rodrigues; Pereira; Martins, 2023).

A ausência de liderança eficaz também pode contribuir significativamente para um clima organizacional negativo. Quando os líderes não demonstram habilidades de comunicação, empatia e apoio aos membros da equipe, isso pode criar um ambiente onde os profissionais se sintam desvalorizados, desmotivados e desorientados. A falta de direção e orientação clara pode aumentar a incerteza e a insegurança entre os profissionais, prejudicando sua saúde mental no processo (Rodrigues; Pereira; Martins, 2023).

Além disso, a falta de políticas organizacionais claras para lidar com questões como assédio, discriminação e sobrecarga de trabalho pode criar um ambiente onde os profissionais se sintam vulneráveis e desprotegidos. A falta de procedimentos claros para lidar com essas questões pode permitir que comportamentos

prejudiciais persistam e se perpetuem, prejudicando assim o bem-estar dos profissionais e minando a confiança na organização como um todo (Albino; Vidal; Pescada, 2022)..

IV. Conclusão

Diante do exposto, torna-se evidente que o impacto da cultura e do clima organizacional sobre a saúde mental dos profissionais da saúde é uma questão de extrema importância, dado o seu potencial para influenciar significativamente o bem-estar e o desempenho desses trabalhadores. Uma cultura e um clima organizacional positivos, que promovem a empatia, o respeito mútuo e o apoio ao desenvolvimento pessoal, têm o poder de fortalecer a saúde mental dos profissionais, reduzindo o estresse, a ansiedade e o risco de burnout.

No entanto, é crucial reconhecer os desafios enfrentados quando a cultura e o clima organizacional são negativos ou tóxicos. A sobrecarga no trabalho, a falta de recursos e insumos, a ausência de treinamento adequado, a liderança ineficaz e a falta de políticas organizacionais claras são apenas algumas das causas que podem comprometer a saúde mental dos profissionais da saúde.

Portanto, para promover um ambiente de trabalho saudável e sustentável, é essencial que as organizações reconheçam e abordem esses problemas de forma proativa, implementando medidas que visem cultivar uma cultura e um clima organizacional positivos, que valorizem e protejam a saúde mental dos seus colaboradores. Apenas por meio de um compromisso coletivo com o cuidado e o apoio aos profissionais da saúde pode-se assegurar não apenas o seu bem-estar individual, mas também a qualidade e a eficácia dos cuidados prestados aos pacientes.

Referências

- [1]. ALBINO, C. S. R.; VIDAL, J. C. A.; PESCADA, S. S. P. V. A importância da cultura organizacional na gestão da satisfação dos trabalhadores de três serviços de saúde públicos. **Rev. Port. Inv. Comput. Soc.**, v. 8, n. 1, p. 1-17, 2022.
- [2]. BELARMINO, A. C. et al. Saúde ocupacional da equipe de enfermagem obstétrica intensiva durante a pandemia da Covid-19. **Av. Enferm.**, v. 38, p. 44-51, 2020.
- [3]. FIORESE, L.; MARTINEZ, M. Influência da cultura e clima organizacional na qualidade de vida no trabalho: revisão da literatura. **Destques acadêmicos**, v. 8, n. 1, 2016.
- [4]. KELLER, E; AGUIAR, M. A. F. Análise crítica teórica da evolução do conceito de clima organizacional. **Revista Terra & Cultura: Cadernos de Ensino e Pesquisa**, [S.l.], v. 20, n. 39, p. 91-113, abr. 2020.
- [5]. LOURENÇO, P. J. F. et al. Cultura organizacional e qualidade em serviços em instituição de saúde pública portuguesa. **Revista pensamento contemporâneo em administração**, 2017.
- [6]. MARQUES, W. R. et al. Estresse e cultura organizacional: o papel do psicólogo na prevenção e tratamento da Síndrome de Burnout. **Conjecturas**, [S. l.], v. 22, n. 1, p. 193–207, 2021.
- [7]. RODRIGUES, F. M. A.; PEREIRA, R. P. G.; MARTINS, M. M. Cultura organizacional para a mudança num contexto hospitalar: uma perspectiva de enfermagem. **Acta Paul Enferm.**, 2023.
- [8]. SANTOS, N. M. B. F. **Clima organizacional: pesquisa e diagnóstico**. 2º ed. Editora Saint Paul, 2021.
- [9]. SCHMIDT, B. et al. Saúde mental e intervenções psicológicas diante da pandemia do novo coronavírus (COVID-19). **Rev. Estud. psicol.**, 2020.
- [10]. SEVINC, S. A. et al. Ansiedade e burnout em anestesistas e enfermeiros de unidade de terapia intensiva durante a pandemia de COVID-19: um estudo transversal. **Brazilian Journal of Anesthesiology**, v. 72, n. 2, p. 169–175, 2022.
- [11]. SILVA, C. R.; TAVARES, G. K. B.; FRANÇA, L. S. G. Clima organizacional: a influência na motivação dos funcionários e empregados. **Revista Episteme Transversalis**, v. 11, n. 1, 2020.