

Os fatores do clima organizacional que afetam a satisfação dos trabalhadores do ensino superior público: uma revisão integrativa

Organizational climate factors that affect the satisfaction of public higher education workers: an integrative review

Anny Francielle Teixeira Silva¹
Renata Alessandra Evangelista²
Alexandre Assis Bueno³.

1

Resumo: Fatores, variáveis e percepções sobre o clima organizacional nas instituições podem estar relacionados positivamente ou negativamente com a satisfação de trabalhadores, nesse sentido esta revisão integrativa tem como objetivo identificar os fatores do clima organizacional que afetam a satisfação dos trabalhadores do ensino superior público. Para tal, analisou publicações do período de 2017 a 2022 com a utilização do acrônimo PIO que respondem ao questionamento de pesquisa: de que forma o clima organizacional tem afetado a satisfação dos trabalhadores do ensino superior público? Os resultados e conclusões dos seis estudos analisados destaca positivamente a definição de normas e procedimentos claros quanto às atribuições nas organizações como fator positivo para a satisfação, além do envolvimento no trabalho como mediador entre o desgaste no trabalho e a satisfação no trabalho.

Palavras-chave: clima organizacional, cultura organizacional, trabalhador, universidades.

¹ Licenciada em Matemática. Mestranda do Programa de pós-graduação profissional em Gestão Organizacional pela Universidade Federal de Catalão (UFCAT). E-mail: annymat22@gmail.com ORCID: 0000-0002-8086-2182.

² Enfermeira. Pós-doutorado em Ciências da Saúde pela Unidade de Investigação em Ciências da Saúde - Enfermagem (UICISA-E) da Escola Superior de Enfermagem de Coimbra (Portugal). Mestrado e Doutorado em Enfermagem pela Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo (EERP/USP). Professor Associado da Universidade Federal de Catalão (UFCAT). E-mail: renata_evangelista@ufcat.edu.br ORCID: 0000-0002-2340-1240.

³ Enfermeiro. Doutorado pela Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo com Doutorado Sanduíche pela Escola Superior de Enfermagem de Coimbra (EEnfC) e Mestrado na área de Gestão em Enfermagem pela Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo (EERP/USP). Professor Adjunto da Universidade Federal de Catalão (UFCAT). E-mail: alexissbueno@ufcat.edu.br ORCID: 0000-0002-3311-0383.

Recebido em 01/07/2022

Aprovado em 13/08 /2022

Sistema de Avaliação: *Double Blind Review*



Abstract: Factors, variables and perceptions about the organizational climate in institutions can be positively or negatively related to worker satisfaction, in this sense this integrative review aims to identify the organizational climate factors that affect the satisfaction of public higher education workers. To this end, it analyzed publications from 2017 to 2022 using the acronym PIO that answer the research question: how has the organizational climate affected the satisfaction of public higher education workers? The results and conclusions of the six studies analyzed positively highlight the definition of clear norms and procedures regarding the attributions in the organizations as a positive factor for satisfaction, in addition to the involvement in work as a mediator between wear at work and satisfaction at work.

Keywords: organizational climate, organizational culture, worker, universities.

INTRODUÇÃO

Na análise do comportamento organizacional das instituições, sejam organismos de ordem pública ou privada, para avaliar as políticas essenciais e a relação destas com os valores compartilhados pelo grupo juntamente com as experiências e percepções dos trabalhadores quanto a essa organização, é importante considerar os fatores relacionados a cultura e ao clima organizacional.

Para Schneider et al. (2013) existe um crescente número de estudos que analisam as variáveis de cultura e de clima organizacional com focos simultâneos expressando a aproximação destes dois aspectos para o direcionamento de mudanças organizacionais afim de alcançar aprimoramento e competitividade. Como historicamente as indústrias adotaram de antemão pesquisas que revelavam as dimensões de caráter e valores associados para o clima nas organizações (SCHNEIDER et al., 2013), há crescente discussão das contribuições de cultura e clima nas organizações de ordem pública (GRANGEIRO et al., 2019), afinal devido a fragilidade de considerar somente a opinião pública e senso comum social quanto a capacidade de desenvolvimento destas, é imprescindível o uso de métricas que possibilitem avaliar cientificamente e criteriosamente os organismos públicos.

Assim, observando a necessidade de identificação dos fatores associados a cultura e clima organizacional que contribuem positivamente ou negativamente para o desenvolvimento institucional e a melhoria de desempenho, considera-se a avaliação da cultura pressupondo aspectos em relação aos valores e crenças observados nas organizações pelo capital humano que a constituem, em diálogo contínuo entre lideranças e demais trabalhadores (SCHNEIDER et al., 2013). De igual modo, o clima organizacional se dispõe a analisar os significados e percepções que os trabalhadores atribuem às diversas variáveis externas e internas do comportamento do trabalho organizacional (SCHNEIDER et al., 2013; GRANGEIRO et al., 2019).

Diante desse construto de interesse significativo em medir os fatores do capital humano, a verificação dos efeitos da satisfação do trabalhador tornou-se objeto condicionante e mediador das avaliações de cultura e clima organizacional, pois pode estar ligada a melhoria de desempenho, envolvimento com o trabalho, produtividade e rotatividade, embora a insatisfação possa estar associada a estresse, alta rotatividade, absenteísmo e depressão (LOFTI e POUR, 2013; TOKER, 2011).

Consonante com a avaliação das percepções pessoais e profissionais dos trabalhadores nas organizações, as instituições de nível superior públicas funcionam como catalizadoras e potencializadoras para o desenvolvimento de pessoas e estratégias organizacionais (MELO, 2020) e é corresponsável para o desenvolvimento do capital humano para a sociedade bem como modelo de validação, servindo de panorama para a realização de diversas pesquisas quanto a relação entre o desenvolvimento institucional quanto ao clima e satisfação dos trabalhadores e servidores públicos ou terceirizados dessas organizações.

Em busca de conhecer os fatores de satisfação pessoal e profissional dos trabalhadores quanto as características relacionadas ao clima organizacional, considerando para tal uma abordagem conciliadora e concomitante das análises das variáveis de cultura e clima nas instituições, essa revisão se propõe a promover o estudo de avaliações das instituições de ensino superior públicas sobre como fatores do clima organizacional podem afetá-las em relação a satisfação de seus trabalhadores e profissionais.

A necessidade investigativa no âmbito das organizações de ensino superior (MELO, 2020), em específico, universidades, institutos e faculdades a respeito da problemática podem apontar caminhos para o aprimoramento da gestão de pessoas em contextos de políticas públicas e programas como também de parâmetros gerenciais, embora sua maior contribuição esteja no plano do crescimento e desenvolvimento das próprias organizações para o benefício da qualidade do trabalho e da vida do trabalhador. Nesse sentido, o objetivo desse estudo é identificar os fatores do clima organizacional que afetam a satisfação dos trabalhadores do ensino superior público.

MÉTODO

O método de pesquisa escolhido para o estudo é uma revisão de literatura integrativa, apresentando a reunião de maneira organizada e sintetizada de pesquisas e resultados para compreensão dos fatores sobre a temática proposta (MENDES et al., 2008; BOTELHO et al., 2011). Dessa forma, as evidências encontradas sobre o tema serão elencadas e analisadas

criticamente de maneira narrativa, com a extração das conclusões dos estudos, sejam qualitativos ou quantitativos (BOTELHO et al., 2011), com o propósito de explorar os fatores de clima organizacional nas instituições de ensino superior públicas. As etapas para a construção do objetivo e pergunta norteadora da pesquisa, a escolha dos critérios de inclusão e exclusão, bem como a seleção das bases de dados e dos estudos seguiram os vigores científicos conforme as etapas elencadas por Mendes et al. (2008).

Foi adotado o acrônimo PIO para definir a questão norteadora, objetivo, critérios de inclusão e exclusão, e interpretação dos resultados. Sendo a população definida como os trabalhadores, em específico das instituições de ensino superior; o objeto de intervenção como o clima organizacional; e o resultado como a satisfação; de modo que a pergunta chave é: de que forma o clima organizacional tem afetado a satisfação dos trabalhadores do ensino superior público? Os critérios de inclusão estabelecidos, são: 1. artigos que abordem a relação entre clima e cultura organizacional com a satisfação de trabalhadores de organizações de ensino superior; 2. sem restrições quanto ao método; 3. recorte temporal de 2017 a 2022; 4. artigos em inglês, espanhol e português; 5. artigos disponíveis eletronicamente na íntegra.

As bases de dados selecionadas e consultadas foram Cumulative Index to Nursing and Allied (CINAHL), Medical Literature Analysis and Retrieval System Online (MEDLINE) e SCOPUS. As palavras chaves utilizadas para definição de descritores, foram: trabalhador, clima organizacional, satisfação, universidade. Sendo que os DeCS/MeSH e marcadores booleanos utilizados, foram: “occupational groups” AND “organizational culture” AND “satisfaction” AND “university” OR “univerties”. Em específico para a base de dados MEDLINE a equação de pesquisa da revisão utilizada, foi: ("occupational groups"[MeSH Terms] OR ("occupational"[All Fields] AND "groups"[All Fields]) OR "occupational groups"[All Fields]) AND ("organizational culture"[MeSH Terms] OR ("organizational"[All Fields] AND "culture"[All Fields]) OR "organizational culture"[All Fields]) AND ("personal satisfaction"[MeSH Terms] OR ("personal"[All Fields] AND "satisfaction"[All Fields]) OR "personal satisfaction"[All Fields] OR "satisfaction"[All Fields] OR "satisfactions"[All Fields] OR "satisfaction s"[All Fields]) AND ("universiti"[All Fields] OR "universities"[MeSH Terms] OR "universities"[All Fields] OR "university"[All Fields] OR "university s"[All Fields]).

Ao final das pesquisas nas bases de dados, os arquivos e citações foram agrupados junto a plataforma Qatar Computing Research Institute - Rayyan QCRI16, como ferramenta para identificação primária dos dados dos estudos. A separação e eleição de acordo com critérios de

inclusão e exclusão foram registradas e descritas usando o fluxograma PRISMA (2009) conforme Figura 1.

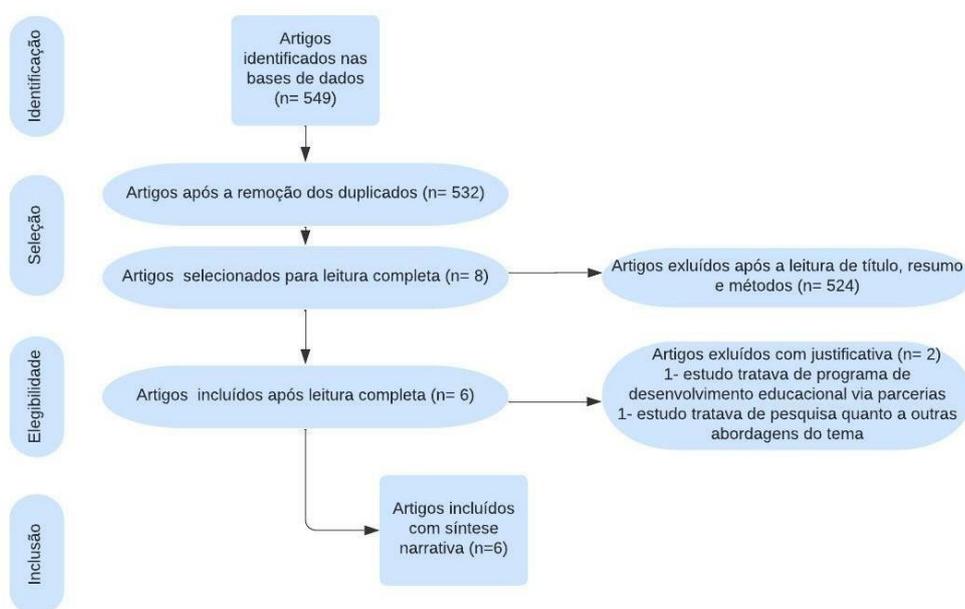
Após as etapas de análise para inclusão e exclusão, os artigos selecionados em conformidade com os critérios estabelecidos para a revisão integrativa foram lidos em sua completude e submetidos à crítica, sendo necessário estabelecer critérios de acordo com a pergunta norteadora para encontrar os dados e indicativos importantes nos estudos, por isso foi criada uma matriz de síntese própria (BOTELHO et al., 2011), os dados considerados importantes e extraídos dos textos contemplaram os seguintes aspectos: título, autor e ano de publicação, país e local, participantes (N) e tipo de instrumento, tipo de estudo, objetivo geral, fatores da cultura/clima analisados, resultados e conclusão. Os resultados de cada estudo foram sintetizados e narrados a parte da matriz de síntese original e construiu-se nova matriz de síntese mais orgânica para apresentação com os seguintes dados: autor e ano, país e local, participantes (N) e tipo de instrumento, tipo de estudo, fatores da cultura/clima analisados e conclusão conforme o Quadro 1.

Os dados coletados, os resultados verificados e as conclusões obtidas após as etapas anteriores foram sistematizados em narrativa escrita para composição desta revisão de literatura seguindo todo o rigor metodológico e científico compilando os achados para o alcance do objeto deste estudo.

RESULTADOS

As buscas nos bancos de dados seguindo os critérios estabelecidos encontraram N=549 para o total de possíveis estudos para a composição das análises, foram excluídos preliminarmente os artigos duplicados, e seguindo as leituras e análises dos títulos, resumos e métodos N=524 foram considerados divergentes quanto aos critérios de inclusão, sendo que N=8 foram lidos na íntegra, mas somente N=6 foram considerados aptos e selecionados quanto o alinhamento deste estudo conforme destacado na Figura 1. Compete esclarecer que dos seis estudos selecionados N=5 foram encontrados na base de dados MEDLINE correspondendo a 83,4% e N=1 teve origem na base de dados SCOPUS correspondente a 16,6%.

Figura 1- Fluxograma da seleção de artigos - Adaptado do PRISMA, Catalão, 2022.



Dos artigos incluídos todos foram publicados em inglês (BURNS et al., 2021; COTOCEL et al., 2019; WINGARD et al., 2019; LI, 2018; MALIČKI et al., 2017; MURDOCH et al., 2017) e em revistas internacionais, com cinco publicações no período de 2017 a 2019 (COTOCEL et al., 2019; WINGARD et al., 2019; LI, 2018; MALIČKI et al., 2017; MURDOCH et al., 2017) e um estudo publicado em 2021 (BURNS et al., 2021), com predominância de 50% das pesquisas realizadas na América do Norte (BURNS et al., 2021; WINGARD et al., 2019; MURDOCH et al., 2017). Somente uma das pesquisas analisadas não foi realizada como estudo de caso da própria universidade ou departamento (LI, 2018), as demais foram conduzidas em suas próprias escolas, com destaque para cinco estudos de caso envolvendo escolas e/ou departamentos da área da saúde (BURNS et al., 2021; COTOCEL et al., 2019; WINGARD et al., 2019; MALIČKI et al., 2017; MURDOCH et al., 2017), sendo três na área de medicina (BURNS et al., 2021; COTOCEL et al., 2019; WINGARD et al., 2019), um na área de odontologia (MURDOCH et al., 2017) e um com as áreas de engenharias, humanidades e medicina (MALIČKI et al., 2017).

Os estudos estão delineados quanto às classes ocupacionais dos participantes, sendo que em três pesquisas participaram somente docentes (BURNS et al., 2021; WINGARD et al., 2019; LI, 2018), outras duas pesquisas envolveram docentes, docentes auxiliares (chefes de escritório, secretários, psicólogos e conselheiros) e funcionários administrativos (COTOCEL et al., 2019; MALIČKI et al., 2017), por último um dos estudos englobou alunos, funcionários e professores (MURDOCH et al., 2017).

Quanto ao gênero dos participantes das pesquisas, importa esclarecer que em três estudos na classe de docentes foi predominante o gênero masculino (BURNS et al., 2021; LI, 2018; MURDOCH et al., 2017), um dos estudos a predominância geral foi do gênero feminino (COTOCEL et al., 2019), um dos estudos não é possível identificar as porcentagens de participantes por gênero (WINGARD et al., 2019) e por último na subdivisão utilizada no próprio estudo, nas escolas de engenharia a predominância é de gênero masculino e nas escolas de humanidades e de medicina o gênero feminino é predominante (MALIČKI et al., 2017). Em relação a diversidade e inclusão, apenas dois estudos trouxeram dados relacionados a deficiências autorrelatadas pelos participantes das pesquisas (BURNS et al., 2021; MALIČKI et al., 2017).

Em todas as pesquisas foram utilizadas ferramentas quantitativas para análise e apresentação de dados, sendo que divergem quanto a delineamento de estudo totalmente quantitativo, o estudo longitudinal da Universidade de Ciências da Saúde em San Diego (WINGARD et al., 2019) que usou pesquisa em bancos de dados, questionários para verificação de clima organizacional e intervenções com instituição de políticas e programas durante o período de 10 anos (2005 a 2015); o outro estudo que utilizou-se de métodos mistos foi o da Universidade de Michigan (MURDOCH et al., 2017) com entrevistas de informantes chefes para a construção de questionário, aplicação do questionário e grupos focais. Importante salientar que os instrumentos e ferramentas usados para as coletas de dados foram múltiplos nos estudos, pois as pesquisas estão alocadas em países diferentes, tendo como similaridade todos os estudos usado questionário e coleta de dados sociodemográficos (BURNS et al., 2021; COTOCEL et al., 2019; WINGARD et al., 2019; LI, 2018; MALIČKI et al., 2017; Murdoch et al., 2017).

Cada pesquisa foi delineada quanto aos fatores, variáveis de interesse e escalas de cultura/clima organizacional conforme seus grupos de população, suas necessidades institucionais, objetivos e escalas escolhidas para aplicação conforme coluna 5 do Quadro 1.

Quadro 1- Síntese dos artigos incluídos na revisão integrativa, Catalão, 2022.

Autor e Ano	País e Local	Participantes (N), tipo de instrumento	Tipo de estudo	Fatores da cultura/clima organizacional analisados	Conclusão
Burns et al. (2021)	Toronto-Canadá, Universidade de Toronto	Docentes do departamento de medicina, N=400, com aplicação de questionário	Estudo transversal quantitativo	Quanto as exposições de interesse, temos: ambiente colegiado; interações respeitadas/civis com colegas; confiança em lidar com falta de profissionalismo testemunhado e experimentado. As covariáveis de interesse são os fatores/dados dos médicos (sociodemográficos)	As percepções dos médicos sobre a cultura organizacional no trabalho estavam fortemente relacionadas ao autorrelato de realização profissional e burnout. Estratégias que promovam inclusão, respeito e civilidade, e formas seguras de denunciar a falta de profissionalismo no local de trabalho são necessárias na medicina acadêmica.
Cotocel et al. (2019)	Craiova-Romênia, Universidade de Medicina e Farmácia de Craiova	Docentes e docentes auxiliares (chefes de escritório, secretários, psicólogos e conselheiros) do departamento de medicina, N=139, com aplicação de questionário	Estudo transversal quantitativo	Elementos de identificação da cultura institucional, dispostos como: prioridades no trabalho, atividade profissional, perspectivas sobre o trabalho e percepções sobre a carreira individual. Coleta de dados sociodemográficos.	A cultura organizacional visível é aceita pela maioria, cumprir as atribuições e atividades específicas do cargo é muito importante, as relações interpessoais são baseadas no profissionalismo e a motivação mais forte esta relacionada ao sucesso, criar e inovar.
Wingard et al. (2019)	San Diego-Estados Unidos, UC San Diego Health Sciences	Docentes em ciências da saúde, N variável no período, com aplicação de questionário, análise de equidade salarial e intervenções	Estudo Longitudinal com intervenções	Quanto a cultura: diversidade do corpo docente, equidade salarial, comportamento observado e experimentado; quanto ao clima: clima do corpo docente (informações, recursos, distribuição justa de CH, espaços, mentoria). Coleta de dados sociodemográficos. Foram implementados quatro políticas e quinze programas/procedimentos no período.	É difícil atribuir a melhoria do clima a qualquer intervenção em particular, entretanto uma atenção cuidadosa à cultura e ao clima com a medição periódica da satisfação do corpo docente pode impulsionar a criação de um ambiente mais inclusivo, produtivo e acolhedor por meio de mudanças no comportamento e na política institucional.

<p>Li, JJ (2018)</p>	<p>Fujian-China, Universidade Huaqiao Quanzhou (idealizadora), 43 universidades da província de Fujian (participantes)</p>	<p>Docentes de diversas universidades de departamentos diferentes (artes e administração), N=391, aplicação de questionário.</p>	<p>Estudo transversal quantitativo</p>	<p>Foram usadas cinco escalas, sendo: dados de base (com sexo, idade, grau acadêmico mais alto obtido, departamento de graduação, antiguidade no serviço e escolas), escala de estresse no trabalho (com carga de trabalho, apoio administrativo, sentimentos interpessoais e problemas dos alunos), escala de esgotamento no trabalho (com exaustão emocional, falta de humanidade e baixo senso de realização), escala de envolvimento no trabalho (com comprometimento com o trabalho, prazer no trabalho e concentração no trabalho) e escala de satisfação no trabalho (com treinamento e promoção, relacionamento interpessoal e administração escolar).</p>	<p>O envolvimento no trabalho é comprovadamente um mediador entre o desgaste no trabalho e a satisfação no trabalho, sendo que o burnout no trabalho apresenta efeitos indiretos e positivos na satisfação no trabalho por meio da intervenção do envolvimento no trabalho, podendo ser considerado como mediador entre os dois (burnout e satisfação), por fim, também é descoberto neste estudo que o desgaste do trabalho dos professores universitários causado pelo estresse excessivo no trabalho é um fator na diminuição do envolvimento no trabalho.</p>
----------------------	--	--	--	--	---

Malički et al. (2017)	Croácia, Universidade de Split, em específico, Escola de Engenharia Elétrica, Engenharia Mecânica e Arquitetura Naval; a Escola de Humanidades e Ciências Sociais; e a Faculdade de Medicina	Professores, funcionários administrativos e pesquisadores juniores de três escolas, N=294, com aplicação de questionário	Estudo transversal quantitativo	Três níveis de análise ética, sendo: individual, local e cosmopolita; e três critérios éticos, sendo: egoísmo, benevolência e princípio, e nove tipos de clima: interesse próprio, lucro da empresa, eficiência, amizade, interesse da equipe, responsabilidade social, moral pessoal, regras e procedimentos da empresa e leis e códigos profissionais. Quanto a pesquisa de clima organizacional e integridade com os pesquisadores juniores, usaram quatro subescalas: pressões individuais, pressões do grupo, pressões organizacionais e clima organizacional. Coleta de dados sociodemográficos.	O clima geral ético dominante é Leis e Códigos Profissionais, com ressalvas sobre a predominância do clima ético instrumental na faculdade de medicina que esta relacionado com o interesse próprio, pois os funcionários percebem as normas e expectativas de sua instituição como encorajadoras para a tomada de decisões éticas do ponto de vista egoísta e para o comportamento promotor desse interesse particular. Por fim a experiência dos jovens pesquisadores da escola de engenharia, em comparação com outras escolas, era de que forças além do alcance institucional imediato dificultavam seu trabalho, e por outro lado, os jovens pesquisadores da faculdade de medicina experimentaram a falta de apoio fiduciário e de outros tipos por parte de sua própria instituição, que sentiam estar ao alcance das instituições.
Murdoch et al. (2017)	Michigan-Estados Unidos, Universidade de Michigan, via medida do Conselho Institucional de Ciências da Saúde e Ciências Comportamentais	Alunos, funcionários e professores da escola de odontologia, com entrevistas de informantes chaves (N=6), pesquisa por questionário (A=318, F=217 e P=147) e grupos focais	Estudo transversal de métodos mistos	Cinco principais seções no questionário, são elas: ambiente humanístico, ambiente de aprendizagem, diversidade e inclusão, micro agressões e bullying, e atividade e espaço. Coleta de dados sociodemográficos.	O clima organizacional é de satisfação geral com a experiência de um ambiente humanístico para alunos e professores, com necessidade de atenção para promoção de ambiente com interações positivas entre alunos e professores na promoção do desempenho dos alunos, além de proporcionar um ambiente geral melhor aos funcionários e promover ações claras para o clima positivo na instituição.

Quanto ao delineamento dos objetivos gerais das investigações, foram compilados detalhadamente à parte conforme o Quadro 2 como orientação sobre as particularidades de cada estudo, pois as pesquisas foram conduzidas segundo aspectos, fatores e perspectivas diferentes relacionadas à cultura e clima organizacional, sendo possível observar na descrição dos próprios objetivos o uso das palavras “cultura” e/ou “clima” em cinco dos estudos analisados (Burns et al. (2021); Cotocel et al. (2019); Wingard et al. (2019); Malički et al. (2017); Murdoch et al. (2017)). Salienta-se que o estudo de Malički et al. (2017) é específico na abordagem quanto ao clima ético da organização, e ainda a pesquisa de Li, JJ (2018) verifica as associações de estresse, envolvimento e esgotamento no trabalho com satisfação no trabalho.

Quadro 2- Síntese dos objetivos gerais do estudo selecionados, Catalão, 2022.

Autor e Ano	Título	Objetivo Geral
Burns et al. (2021)	The impact of organizational culture on professional fulfillment and burnout in an academic department of medicine	Examinar a relação da cultura organizacional com a realização profissional e o esgotamento entre os docentes de tempo integral do departamento de medicina acadêmico.
Cotocel et al. (2019)	Career management and personal integration in organizational culture in medical education – case study University of Medicine and Pharmacy of Craiova, Romania	Identificar como os formadores envolvidos na educação médica universitária na Romênia são assimilados à cultura organizacional, como se relacionam com a instituição e quão satisfeitos estão com seus desenvolvimentos profissionais na universidade.
Wingard et al. (2019)	Faculty Equity, Diversity, Culture and Climate Change in Academic Medicine: A Longitudinal Study	Examinar a associação de políticas e intervenções programáticas focadas no aumento da diversidade dos docentes, equidade e comportamento respeitoso para melhoria do clima organizacional durante 10 anos (2005 a 2015).
Li, JJ (2018)	A study on university teachers’ job stress-from the aspect of job involvement	Discutir a relação entre o estresse no trabalho de professores universitários e o envolvimento no trabalho como mediador com o desgaste no trabalho.
Malički et al. (2017)	Perceptions of Ethical Climate and Research Pressures in Different Faculties of a University: Cross-Sectional Study at the University of Split, Croatia	Determinar o clima ético predominante em três escolas da universidade, afim de explorar possíveis diferenças no clima ético relacionado a diferentes campos de pesquisa, como também identificar o clima organizacional e pressões de integridade.
Murdoch et al. (2017)	Climate Study of the Learning Environment for Faculty, Staff, and Students at a U.S. Dental School: Foundation for Culture Change	Avaliar a cultura e o clima organizacional para a diversidade e inclusão e o ambiente de aprendizagem humanística para alunos, professores e funcionários da universidade.

Concernente as conclusões das pesquisas, na análise e avaliação quanto a satisfação e as relações com os fatores climáticos e culturais das organizações, os trabalhadores em cinco dos estudos apresentam relação positiva em médio e alto grau com a satisfação geral no trabalho (BURNS et al., 2021; COTOCEL et al., 2019; WINGARD et al., 2019; LI, 2018; MURDOCH

et al., 2017), exceto em Malički et al. (2017), pois satisfação não foi construído de análise do estudo e sim as relações do clima ético com a integridade em pesquisa nas universidades.

DISCUSSÃO

Considerando a leitura e síntese dos resultados das pesquisas selecionadas para esta revisão, primeiro é importante considerar que os trabalhadores das universidades das áreas da saúde, em geral são profissionais que atuam na prática de suas especificidades em hospitais ou centros médicos conveniados às instituições de ensino superior (COTOCEL et al., 2019). Essa condição proporciona um alto nível de realização de diversas pesquisas de diferentes abordagens e desenhos para as universidades das áreas da saúde, como medicina, odontologia e enfermagem, pois para além das integrações de ensino e prática nas escolas formadoras do ensino superior (POLOLI et al., 2012; GIROD et al., 2017) são desenvolvidos e testados novos mecanismos de atendimento aos pacientes. De igual forma, é crescente os estudos relacionados a satisfação e saúde de trabalhadores das áreas da saúde (POLOLI et al., 2012), e nesse sentido a proporção de estudos relacionados com a temática publicados por organizações e universidades da área da saúde é considerável quanto a cultura e clima organizacional, bem como as condições associadas ao esgotamento e estresse no trabalho, além da insatisfação associada com as condições profissionais e ambientais de trabalho por docentes que atuam na prática de suas formações.

A analogia entre maior quantidade de pesquisas publicadas por pesquisadores e universidades da área da saúde é verificável e faz refletir sobre os fatores de clima organizacional que tornam esses profissionais positivamente satisfeitos em sua maioria quanto às instituições que possuem definições claras quanto aos aspectos profissionais e normativos internos, sendo autorrelatado pelos docentes pesquisados confiança e tranquilidade quando cada componente de suas equipes sabem e executam suas atividades e ocupações, avaliando negativamente os comportamentos não profissionais nesses ambientes (BURNS et al., 2021; COTOCEL et al., 2019; MALIČKI et al., 2017). Considerável mencionar que as relações interpessoais nesses casos também não apresentam associação com climas amigáveis nos ambientes de trabalho e sim com profissionalismo e leis e códigos profissionais (COTOCEL et al., 2019; MALIČKI et al., 2017).

Diante dessas conclusões a respeito da evidência significativa sobre comportamentos não profissionais serem mal vistos e avaliados por trabalhadores nessas universidades, ressalta-se em relação a inclusão e diversidade que as análises apontam para o fato de que a maioria dos

trabalhadores já presenciaram ou sofreram algum tipo de micro agressão, sejam elas verbais, relacionadas ou não a gênero, intimidações presenciais ou por e-mail, assédios ou quaisquer comportamentos inadequados nos ambientes ocupacionais inclusive relacionados a incivildade (BURNS et al., 2021; WINGARD et al., 2019; MURDOCH et al., 2017) tornando os ambientes e climas organizacionais menos positivos na avaliação geral de trabalhadores sendo sempre necessário intervenções específicas e claras (BURNS et al., 2021; WINGARD et al., 2019) nesses casos para construção de confiança entre a organização e seu capital humano buscando a melhoria contínua dos valores e capacidades das instituições.

Há uma prevalência geral de participantes das pesquisas quanto ao gênero masculino e de classe ocupacional de docentes, abrindo uma discussão sobre a equidade ocupacional e salarial de professores criando necessidade de avaliar as posturas e culturas organizacionais dominantes nos processos de seleção e recrutamento bem como as políticas salariais implementadas nas universidades (BURNS et al., 2021; WINGARD et al., 2019; MALIČKI et al., 2017). Nesse sentido, importa observar primeiramente qual a condição do investimento à formação em especialidades (mestrado e doutorado) desenvolvidos e implementados em cada país em prol do desenvolvimento profissional voltado à diversidade e às mulheres. Em segundo lugar, observa-se que intervenções institucionais com políticas inclusivas nos recrutamentos e para manutenção de trabalhadores podem evidenciar eficiência na construção da satisfação e da melhoria do clima organizacional a médio e longo prazo conforme observado em WINGARD et al., 2019.

As observações das pesquisas analisadas não trazem correlações aplicáveis para todos os tipos de organizações de ensino superior devido as limitações existentes quanto aos estudos de caso, no entanto provocam e demonstram em suas análises alguns fatores e preditores que estão associados ao excesso/esgotamento no trabalho com a insatisfação, e também ao aumento da satisfação quando do envolvimento e engajamento no trabalho. Uma cultura organizacional com as atribuições e limitações de cada componente estabelecidas de forma clara e objetiva, junto à promoção de ações humanísticas e com condições favoráveis de espaços para o crescimento profissional de seus trabalhadores proporcionam ambientes de trabalho com climas mais positivos (BURNS et al., 2021; COTOCEL et al., 2019; MURDOCH et al., 2017).

Sintomas de estresse e esgotamento no trabalho são presentes em níveis médios e altos nas pesquisas, entretanto esses sintomas não estão diretamente relacionados com a insatisfação, pois a realização profissional e o envolvimento no trabalho foram associados como mediadores dessas relações, ou seja, a medida que exista uma realização profissional ou envolvimento com

o trabalho de caráter positivo não haverá grande alteração nos níveis de satisfação dos trabalhadores (BURNS et al., 2021; LI, 2018; DALANHOL et al., 2017).

Apontamos que a satisfação dos profissionais com esforços positivos e civis contribuem positivamente para a realização profissional, conforme BURNS et al, 2021, e a melhoria da remuneração e das condições de trabalho são critérios significativos de satisfação para COTOCEL et al., 2019. Análises periódicas de clima organizacionais junto a intervenções pontuais com programas, palestras, políticas, grupos de discussão e atitudes de inclusão melhoram os aspectos ambientais do trabalho e as percepções dos trabalhadores sobre o clima organizacional (BURNS et al, 2021; WINGARD et al., 2019; MURDOCH et al., 2017).

Ainda é necessário discutir o quão relevante são os apontamentos de MALIČKI et al. (2017) em relação ao clima ético em pesquisa nas universidades associado a integridade das pesquisas realizadas, evitando que pressões internas ou externas existentes nas relações de ordem organizacional bem como nas relações professor e aluno afetem negativamente essa ética, o que seria temerário, afinal é no ambiente da pesquisa que a maioria das universidades tem se firmado como inovadoras e competitivas afim de receber incentivos e investimentos para produção de estudos que impactem positivamente a sociedade (MELO, 2020).

No modelo apresentado por LI (2018), o envolvimento no trabalho é mediador significativo entre o desgaste e a satisfação no trabalho de professores e por isso, destaca-se a inevitável consideração por parte dos gestores de pessoas das instituições e/ou universidades do ensino superior públicas quanto ao engajamento e envolvimento produtivo de seus trabalhadores nos processos do trabalho, não somente docentes como também funcionários administrativos, docentes auxiliares e principalmente alunos, pois todas essas classes estão inseridas em todo o sistema formador do desempenho das organizações de ensino superior públicas.

Enfim, ressaltamos as limitações deste estudo em relação a quantidade limitada de estudos analisados e ao fato que são de origem estrangeira, sendo necessário demais revisões no contexto das universidades brasileiras.

CONCLUSÃO

A proposta desta revisão foi a identificação de fatores associados ao clima organizacional que podem afetar a satisfação de trabalhadores do ensino superior público, com uma abordagem central que aproxima os pressupostos da cultura organizacional e do clima organizacional nas análises. Apesar de apontar que o clima organizacional nas instituições observadas é positivo

devido seus construtos formais em relação às atribuições específicas de cada instituição e de cada trabalhador, ressalta-se certo grau de ocorrências de incivilidade e falta de equidade entre classes ocupacionais e de gênero sugerindo a necessidade constante de identificação dessas situações buscando intervenções pontuais para a manutenção da satisfação do trabalhador quanto ao clima organizacional nas instituições de ensino superior públicas.

CONTRIBUIÇÃO DOS AUTORES

Anny Francielle Teixeira Silva – Conceituação, metodologia, investigação, redação da versão original e aprovação da versão final.

Renata Alessandra Evangelista – Conceituação, metodologia, orientação, redação e aprovação da versão final.

Alexandre de Assis Bueno – Conceituação, metodologia e aprovação da versão final.

REFERÊNCIAS

Boran Toker, (2011), "Job satisfaction of academic staff: an empirical study on Turkey", Quality Assurance in Education, Vol. 19 Iss 2 pp. 156 – 169 Permanent link to this document: <http://dx.doi.org/10.1108/09684881111125050>.

Botelho, L. L. R., Cunha, C. C. de A., & Macedo, M. (2011). O MÉTODO DA REVISÃO INTEGRATIVA NOS ESTUDOS ORGANIZACIONAIS. *Gestão E Sociedade*, 5(11), 121–136. <https://doi.org/10.21171/ges.v5i11.1220>.

Burns KEA, Pattani R, Lorens E, Straus SE, Hawker GA (2021) The impact of organizational culture on professional fulfillment and burnout in an academic department of medicine. *PLoS ONE* 16(6): e0252778. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0252778>

Cotocel CC, Iovan RE, Gogănașu AM, Nechita F, Decă SȘ, Cotoi BV, Popa Nistorescu T. Gestão de carreira e integração pessoal na cultura organizacional na educação médica - estudo de caso Universidade de Medicina e Farmácia de Craiova, Romênia. *Rom J Morphol Embril*. 2019;60(3):1053-1058. 31912123.

Dalanhol, N. dos S., Freitas, C. P. P. de, Machado, W. de L., Hutz, C. S., & Vazquez, A. C. S. (2017). Engajamento no trabalho, saúde mental e personalidade em oficiais de justiça. *Psico*, 48(2), 109-119. <https://doi.org/10.15448/1980-8623.2017.2.25885>

Girod SC, Fassiotto M, Menorca R, Etzkowitz H, Wren SM. Reasons for faculty departure center: a survey and comparison across faculty lines. *BMC Med Educ*. 2017 Jan 10;17(1):8. doi: 10.1186/s12909-016-0830-y. PMID: 28073345; PMCID: PMC5223325.

Grangeiro, Rebeca & Aguiar, Carolina & Ferreira, Fernanda & Feitosa, Jaqueline. (2019). Um estudo sobre a percepção do clima organizacional entre os servidores da UFCA. *Gestão & Planejamento*. 20. 458-474. 10.21714/2178-8030gep.v20.5761.

Li, Jun-Jie, (2018) A study on university teachers' job stress-from the aspect of job involvement, *Journal of Interdisciplinary Mathematics*, 21:2, 341-349, DOI:10.1080/09720502.2017.1420564

Lotfi, Mohammad Hosein, Pour, Mohammad Shirazi, The Relationship between Organizational Justice and Job Satisfaction among the Employees of Tehran Payame Noor University, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Volume 93, 2013, Pages 2073-2079, ISSN 1877-0428, <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.10.168>.

Malički, M., Katavić, V., Marković, D. *et al.* Percepções do Clima Ético e Pressões de Pesquisa em Diferentes Faculdades de uma Universidade: Estudo Transversal na Universidade de Split, Croácia. *Sci Eng Ethics* 25, 231-245 (2019). <https://doi.org/10.1007/s11948-017-9987-y>

Melo, N.A. Pedraza. Satisfação no trabalho e comprometimento organizacional do capital humano no desempenho em instituições de ensino superior. *RIDE Revista Ibero-Americana de Pesquisa e Desenvolvimento Educacional*, 10 (20). <https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.595>

MENDES, Karina Dal Sasso; SILVEIRA, Renata Cristina de Campos Pereira and GALVAO, Cristina Maria. Revisão integrativa: método de pesquisa para a incorporação de evidências na saúde e na enfermagem. *Texto contexto - enferm.* [online]. 2008, vol.17, n.4, pp.758-764. ISSN 0104-0707. <https://doi.org/10.1590/S0104-07072008000400018>.

Moher D, Liberati A, Tetzlaff J, Altman DG, The PRISMA Group. Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses: The PRISMA Statement. Disponível em: www.prisma-statement.org. Traduzido por: Taís Freire Galvão e Thais de Souza Andrade Pansani; retro-traduzido por: David Harrad. <https://doi.org/10.5123/S1679-49742015000200017>

Murdoch-Kinch, C., Duff, R., Ramaswamy, V., Ester, T., Sponseller, S. and Seeley, J. (2017), Climate Study of the Learning Environment for Faculty, Staff, and Students at a U.S. Dental School: Foundation for Culture Change. *Journal of Dental Education*, 81: 1153-1163. <https://doi.org/10.21815/JDE.017.073>

Pololi, Linda H. MD; Krupat, Edward PhD; Civian, Janet T. EdD; Ash, Arlene S. PhD; Brennan, Robert T. EdD Por que um quarto da faculdade está considerando deixar a medicina acadêmica? Um estudo de suas percepções sobre cultura institucional e intenções de sair em 26 escolas médicas representativas dos EUA, *Medicina Acadêmica*: Julho 2012 - Volume 87 - Edição 7 - p 859-869 doi: 10.1097/ACM.0b013e3182582b18.

Schneider, Benjamin; Ehrhart, Mark G.; Macey, William H.. Organizational climate and culture. *Jornal Article. Annual review of psychology*. Vol. 64:361-388 (Volume publication date January 2013). <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143809>.

Wingard D, Trejo J, Gudea M, Goodman S, Reznik V. Faculty Equity, Diversity, Culture and Climate Change in Academic Medicine: A Longitudinal Study. *J Natl Med Assoc*. 2019 Feb;111(1):46-53. doi: 10.1016/j.jnma.2018.05.004. Epub 2018 Jun 18. PMID: 30129483.