

## **Cultura organizacional na enfermagem: um estudo bibliométrico**

**ADRIELI CARLA PRIGOL**

UNIVERSIDADE DE PASSO FUNDO (UPF)

**ANELISE REBELATO MOZZATO**

UNIVERSIDADE DE PASSO FUNDO (UPF)

**CASSIANA MARIS LIMA CRUZ**

UNIVERSIDADE DE PASSO FUNDO (UPF)

# CULTURA ORGANIZACIONAL NA ENFERMAGEM: UM ESTUDO BIBLIOMÉTRICO (2014-2024)

## 1 INTRODUÇÃO

As instituições de saúde são espaços complexos e dinâmicos, marcados por intensas interações humanas, sobrecarga assistencial, exigências gerenciais e constantes mudanças tecnológicas. Nesse cenário, a cultura organizacional emerge como um elemento estruturante das relações de trabalho, influenciando diretamente os comportamentos, valores, práticas e a forma como os profissionais se posicionam frente aos desafios cotidianos. Na enfermagem, grupo que constitui a maior força de trabalho em serviços hospitalares, a cultura institucional impacta profundamente na qualidade do cuidado, na segurança do paciente e na permanência dos profissionais nas instituições (DiCuccio, 2015; Martins, Pereira & Rodrigues, 2023;).

Apesar do reconhecimento de que a cultura organizacional exerce papel decisivo nos resultados em saúde, ainda se observam lacunas no entendimento de como essa temática tem sido abordada pela produção científica, especialmente no campo da enfermagem. As práticas institucionais frequentemente se mantêm enraizadas em modelos hierárquicos e conservadores, dificultando a inovação, o empoderamento da equipe e a adoção de abordagens colaborativas e transformadoras (Cho & Kim, 2020; Santos et al., 2019). Além disso, crises recentes, como a pandemia de COVID-19, evidenciaram a necessidade urgente de culturas organizacionais resilientes, éticas e adaptativas (Fassarella, 2021), apontando para a importância de reavaliar as bases que sustentam as práticas e os valores nos ambientes de cuidado.

Nesse contexto, torna-se essencial investigar de que forma a cultura organizacional tem sido explorada no âmbito da enfermagem hospitalar: quais os enfoques predominantes, os autores e periódicos de maior impacto, as redes de colaboração formadas e as tendências temáticas que emergem na última década. A carência de estudos que sistematizem esse panorama dificulta o avanço teórico e empírico da área, bem como a formulação de políticas organizacionais alinhadas às evidências.

Diante disso, surge a seguinte problemática: Como a produção científica internacional tem abordado a cultura organizacional nos serviços de enfermagem hospitalares entre os anos de 2014 e 2024? Com base nessa questão, o presente estudo tem como objetivo analisar a produção científica internacional sobre a cultura organizacional nos serviços de enfermagem hospitalares, identificando os principais periódicos, autores, temas abordados, redes de colaboração e tendências emergentes no período de 2014 a 2024.

A relevância deste estudo reside na possibilidade de oferecer um mapeamento da literatura internacional sobre o tema em questão, contribuindo para a construção de um referencial que subsidie a gestão da enfermagem, a qualificação das práticas institucionais e a produção de novas evidências sobre cultura organizacional no contexto hospitalar.

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A cultura organizacional constitui-se como um sistema de significados compartilhados entre os membros de uma organização, influenciando o comportamento, as atitudes e as decisões dos profissionais. Segundo Freitas (1991), a maneira como os indivíduos agem no ambiente de trabalho é fortemente determinada por esse conjunto de valores, crenças e práticas. No contexto hospitalar, essa cultura exerce papel decisivo tanto na qualidade da assistência quanto na segurança do paciente.

Alcadipani e Crubellate (2003) destacam que a cultura organizacional pode ser uma barreira ou facilitadora da mudança, uma vez que os projetos de gestão ou assistência só obtêm êxito quando estão alinhados aos significados simbólicos aceitos pelo coletivo institucional.

Assim, compreender os elementos que constituem a cultura de uma organização é fundamental para promover intervenções eficazes nos serviços de saúde.

A enfermagem, como categoria profissional predominante nas instituições hospitalares, está profundamente inserida nesses processos culturais. Conforme apontam Rodrigues, Pereira e Martins (2023), os enfermeiros participam ativamente da construção e transformação da cultura organizacional, desempenhando papel estratégico na mediação entre as diretrizes institucionais e a prática assistencial. Essa atuação envolve tanto a incorporação de tecnologias e protocolos quanto a criação de vínculos interpessoais e a gestão de conflitos.

Apesar dos avanços tecnológicos e da profissionalização das equipes de saúde, Caldana e Gabriel (2017) observam que ainda existem fragilidades no que se refere às relações de trabalho e à consolidação de uma cultura voltada para a qualidade e a segurança. Em muitos contextos, predominam estruturas hierárquicas rígidas e uma gestão verticalizada, que limitam a participação dos profissionais de enfermagem nos processos decisórios.

Nesse sentido, Fleury e Fischer (1996) compreendem a cultura organizacional como um fenômeno simbólico e político, estruturado por meio de rituais, discursos e práticas institucionais que conferem identidade à organização. Esses elementos, além de orientar o comportamento, também expressam as relações de poder, influenciando a autonomia, o empoderamento e a coesão das equipes.

A cultura organizacional é também plural e dinâmica. Segundo Omil (2021), uma organização não possui uma cultura única, mas sim múltiplas subculturas, formadas pela interação entre diferentes grupos profissionais. Na enfermagem, essa diversidade é potencializada pelas experiências individuais, pela formação acadêmica, pelo tempo de serviço e pelas relações estabelecidas com outros setores da instituição.

Entretanto, essa pluralidade nem sempre é reconhecida no cotidiano hospitalar. Santos et al. (2019) apontam que muitos enfermeiros tendem a se adaptar de forma passiva às normas institucionais, por receio de punições ou demissões. Esse processo de acomodação, embora favoreça a estabilidade, pode inibir a inovação, o pensamento crítico e o protagonismo profissional, elementos fundamentais para a transformação da cultura organizacional em prol de uma assistência mais qualificada.

Portanto, investigar a cultura organizacional nos serviços de enfermagem implica compreender não apenas os discursos institucionais, mas também as práticas cotidianas, as redes de relações, os mecanismos de poder e os sentidos atribuídos pelos profissionais ao seu trabalho. Como observa Park e Lee (2011), o empoderamento é uma variável-chave nesse processo, funcionando como mediador entre a cultura e a permanência dos enfermeiros nas instituições.

Diante disso, estudos que busquem mapear e analisar a produção científica sobre o tema tornam-se essenciais para identificar tendências, lacunas e perspectivas de avanço. A análise bibliométrica, nesse contexto, emerge como uma metodologia eficaz para sistematizar o conhecimento acumulado e orientar novas investigações, contribuindo para a consolidação de uma cultura organizacional mais ética, participativa e centrada na qualidade do cuidado.

### 3 METODOLOGIA

Foi realizado uma pesquisa bibliométrica, a qual foi originalmente conceitualizada por Alana Pritchard, em 1969. Como afirma o autor, a análise bibliométrica evoluiu para uma técnica de investigação amplamente utilizada devido ao crescente volume de publicações, e também à disponibilidade de softwares analíticos.

Para a busca dos dados foram utilizados os termos "*organizational culture*" AND "*nursing*" AND "*hospital*", em duas bases de dados internacionais: *Web Of Science* e *Scopus*. Seguiu-se os seguintes critérios de limitação de resultados: artigos empíricos ou artigos de

revisão, escritos em português, inglês e espanhol e publicados entre os anos 2014 e 2024. Foram excluídos da análise livros, cartas ao editor, artigos editoriais, teses e análises de artigos. Assim, obteve-se um total de 1665 artigos científicos. As etapas da revisão bibliométrica podem ser visualizadas na Tabela 1.

**Tabela 1**

*Seleção dos estudos*

<b>Identificação</b>	Nº de estudos identificados nas bases de dados Scopus n = 1148 Web of Science n = 507
	Nº de estudos duplicados após união das bases de dados n = 207
	Nº de estudos após a exclusão dos duplicados nas bases de dados n = 1448
<b>Eligibilidade</b>	Artigos avaliados para elegibilidade n = 1448
	Artigos excluídos após análise pelo <i>Bibliometrix</i> n = 16
<b>Inclusão</b>	Estudos incluídos n = 1432

Fonte: as autoras (2025)

Para a construção desta bibliometria foram seguidas as etapas propostas por Vasconcelos (2014), conforme exposto no Quadro 1.

**Quadro 1**

*Etapas para a realização da revisão bibliométrica*

<b>Etapas</b>	<b>Fracionamento das Etapas</b>	<b>Descrição</b>
1. Definição da questão do estudo, objetivo e métodos	Problema de pesquisa	Quais são as principais tendências e contribuições da produção científica sobre cultura organizacional na enfermagem hospitalar entre 2014 e 2024?
	Objetivo	Analisar a produção científica sobre a cultura organizacional nos serviços de enfermagem hospitalares, publicada entre os anos de 2014 e 2024.
	Método	Análise bibliométrica

2. Bases de dados escolhidas para a coleta.	Bases de dados internacionais	<i>Web of Science</i> e <i>Scopus</i> .
3. Escolha do software para coletar os dados e da ferramenta para tratá-los e organizá-los	Softwares para coleta dos dados	Para a coleta dos artigos em bases internacionais foi utilizado o software R.
	Ferramentas para organização dos dados	A disposição das informações foi feita por meio de figuras gerados a partir das fontes de dados.
4. Coleta de dados	Técnicas de coleta de dados	<b>Descritores aplicados nas buscas:</b> “ <i>organizational culture</i> ”, “ <i>nursing</i> ”, “ <i>hospital</i> ”. <b>Crêterios de inclusão:</b> Artigos empíricos ou artigos de revisão indexados às bases de dados selecionadas, publicados entre 2014 e 2024, nas línguas inglês, português e espanhol. <b>Crêterios de exclusão:</b> Outras modalidades de publica�o científica como estudos de caso, ensaios, artigos de opinião, de atualiza�o, de reflexão e de comunica�o breve, além dos anais de congressos, resenhas, editoriais, cartas ao editor, disserta�es e teses.
5. Tratamento dos dados	Técnicas de análise de dados	Estatística descritiva simples, por meio da apresenta�o de gráficos, tabelas e figuras.

Fonte: Adaptado de Vanconcelos (2014).

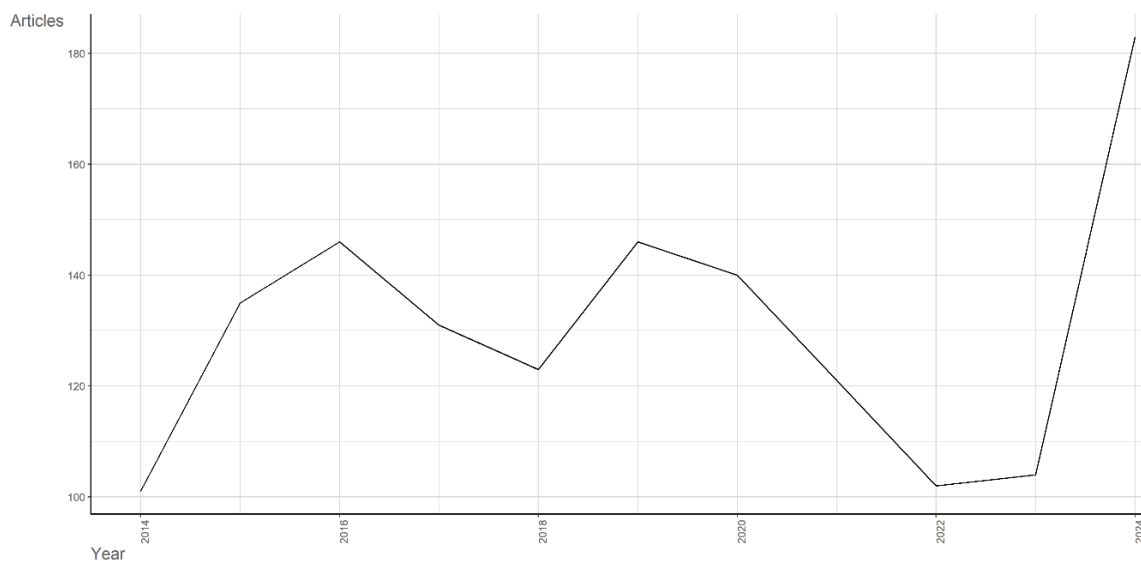
O aplicativo Biblioshiny foi utilizado para fornecer as imagens gráficas por meio do ambiente RStudio e do R 4.3.3. Os dados foram organizados e analisados mediante o Bibliometrix, após, demonstrados por meio de análise descritiva, com apoio de tabelas, gráficos e figuras, os quais são expostos na sequência.

#### 4 APRESENTA O E ANÁLISE DOS RESULTADOS

O estudo realizado no período de 2014 a 2024 evidenciou que foram publicados os 1432 artigos científicos em 443 periódicos, relacionados ao tema cultura organizacional na enfermagem. Como mostra a Figura 1, o número de publica es referentes à temática apresentou taxa de crescimento anual de 6,12%.

## Figura 1

### *Análise da produção científica anual*



Foram listados 5236 autores nos 1932 artigos, e entre eles 109 eram artigos de autoria única. Em média, cada artigo teve 4,39 co-autores. Este aumento gradual indica uma valorização crescente do tema no campo da saúde, refletindo sua importância estratégica para a melhoria da qualidade assistencial, da segurança do paciente e do bem-estar dos profissionais de enfermagem. Esse crescimento pode ser compreendido como um reflexo das transformações nos sistemas de saúde e das exigências contemporâneas por ambientes organizacionais mais humanizados, colaborativos e orientados à inovação. Segundo Rodrigues, Pereira e Martins (2023), a cultura organizacional tem se tornado um foco central nos estudos em enfermagem por estar diretamente relacionada à efetividade da gestão, à adesão às práticas seguras e à implementação de mudanças institucionais.

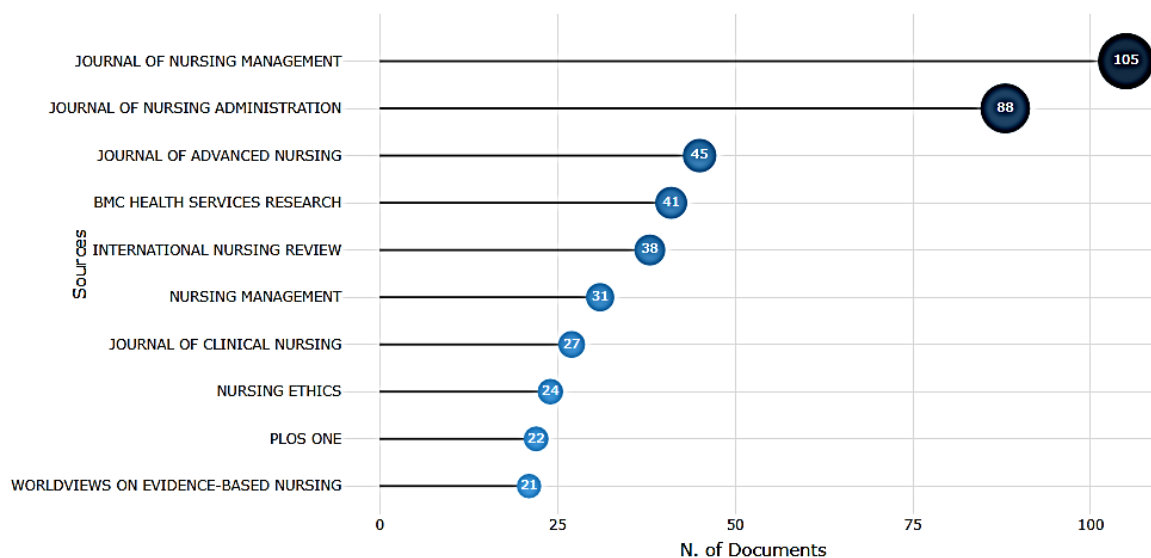
Além disso, o aumento da produção científica coincide com eventos globais que impactaram a dinâmica organizacional dos serviços de saúde, especialmente a pandemia de COVID-19, que acentuou a necessidade de fortalecer a cultura de segurança, o suporte emocional às equipes e a liderança transformacional. Fassarella (2021) destaca que, durante a pandemia, a cultura organizacional mostrou-se decisiva para a resiliência institucional, sendo determinante na capacidade de resposta das equipes de enfermagem diante de crises.

O crescimento das publicações também revela que a cultura organizacional deixou de ser um conceito abstrato ou meramente simbólico, passando a ser entendida como uma variável crítica para os resultados organizacionais e clínicos. Conforme afirma DiCuccio (2015), a relação entre cultura institucional e segurança do paciente é direta, sendo a cultura um preditor dos desfechos assistenciais. Outro aspecto é que esse crescimento aponta para uma maior maturidade científica na área, com ampliação dos enfoques teóricos e metodológicos. O uso crescente de abordagens quantitativas, análises bibliométricas e estudos transversais indica uma consolidação da área como campo de investigação autônomo e relevante para a tomada de decisões em gestão de enfermagem (Pritchard, 1969).

Portanto, a Figura 1 não apenas ilustra a evolução quantitativa das publicações, mas também reflete a ascensão da cultura organizacional como uma temática prioritária na agenda da enfermagem contemporânea, que demanda ambientes de trabalho mais saudáveis, éticos, participativos e voltados à aprendizagem contínua. Por sua vez, a Figura 2 demonstra as principais fontes de publicação dos artigos.

**Figura 2**

*Fontes de circulação mais relevantes*



Com relação às fontes de circulação mais relevantes observou-se que a *Journal of Nursing Management* (n = 105) e *Journal of Nursing Administration* (n = 88) foram os periódicos que mais publicaram sobre o assunto. As classificações das revistas científicas citadas através da Plataforma Qualis, classificam-se como A1, sendo a classificação mais alta que uma revista pode ter, evidenciando a qualidade e credibilidade das publicações, exceto para os periódicos *BMC Health Services Research* e *International Journal Of Environmental Research And Public Health* que possuem Qualis A2.

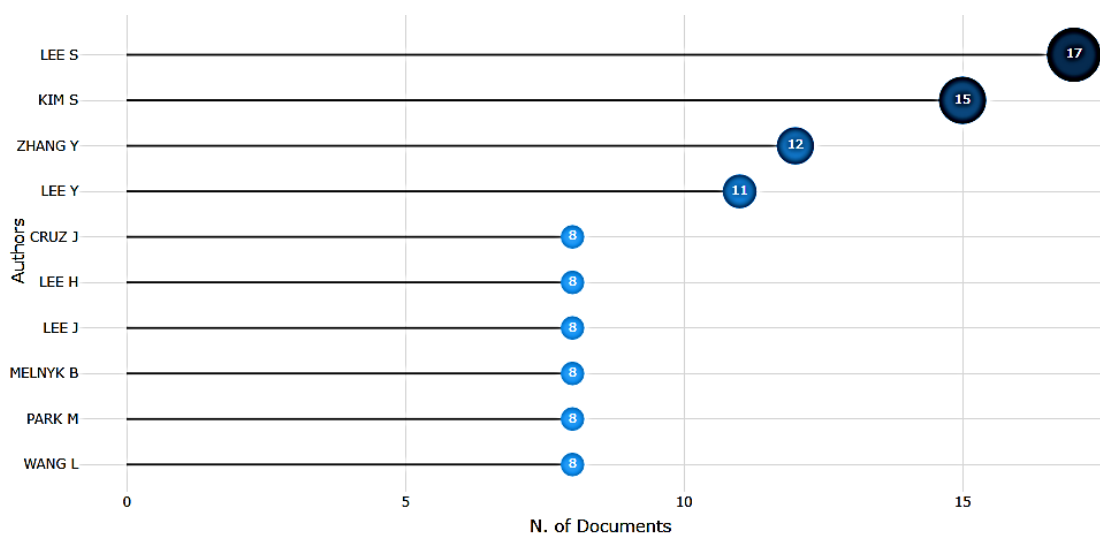
A predominância dos periódicos *Journal of Nursing Management* e *Journal of Nursing Administration* na produção científica sobre cultura organizacional em enfermagem evidencia a centralidade da temática na área da gestão em saúde. Essas revistas, ambas classificadas como Qualis A1, são reconhecidas por seu rigor metodológico e relevância prática. Segundo Rodrigues, Pereira e Martins (2023), o fortalecimento da cultura organizacional exige gestores com competências específicas para liderar processos de mudança, o que justifica o interesse concentrado em periódicos especializados na interface entre gestão e prática assistencial.

Além disso, essa concentração editorial está alinhada com os apontamentos de Fleury e Fischer (1996), ao destacar que a cultura organizacional se constitui a partir de símbolos, normas e valores compartilhados que moldam as práticas profissionais. Assim, a seleção de periódicos voltados à administração reforça a importância da cultura institucional como um fator estratégico para os serviços de enfermagem.

A Figura 3 destaca os autores mais relevantes e a quantidade de artigos publicados no período.

**Figura 3**

*Autores com maior número de publicações no período*



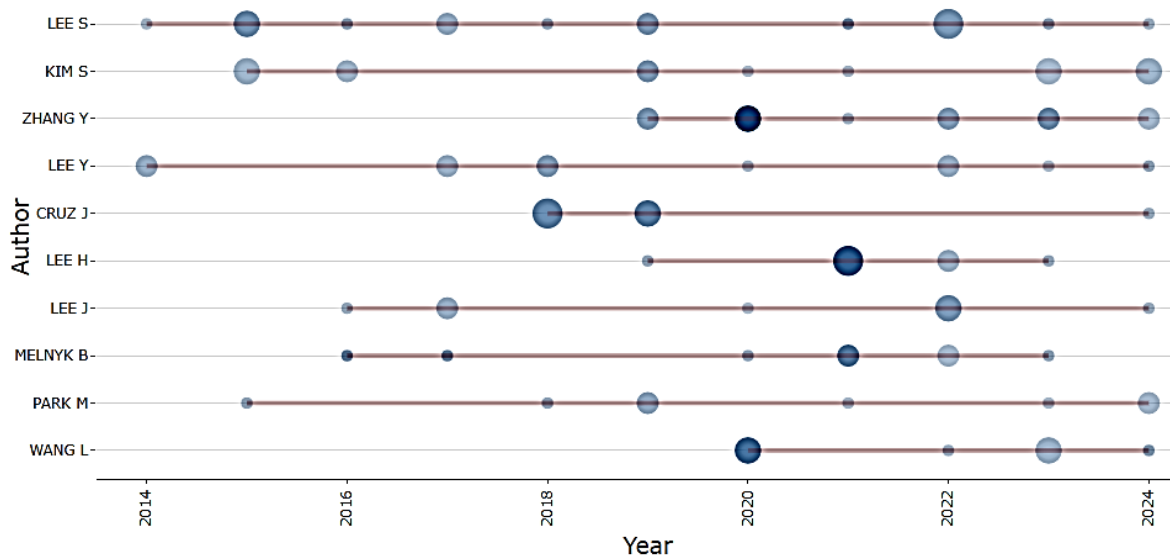
A autora Soon Neum Lee, a autora Soon Neum Lee do College of Nursing na Yonsei University em Seul na Coreia tem apresentado destaque nas publicações da área. Ainda, Su Jung Kim do Dongsan Medical da Center da Division of Nursing, Keimyung University em Daegu na Coreia ocupa o segundo lugar no ranking de publicações relacionadas ao tema, enquanto que Zhang está na terceira posição entre os que mais publicam.

A visibilidade de autores como Soon Neum Lee e Su Jung Kim revela o protagonismo de centros de pesquisa asiáticos no avanço da produção sobre cultura organizacional em enfermagem. Tal evidência reflete o movimento internacional de qualificação dos sistemas de saúde orientais, que têm investido na reestruturação de modelos organizacionais, conforme destaca Cho e Kim (2020). Esses autores identificaram uma forte presença de culturas organizacionais hierárquicas nos hospitais coreanos, as quais, embora disciplinadoras, não atendem com eficácia às exigências contemporâneas de flexibilidade, inovação e protagonismo profissional. Além disso, o papel central desses autores confirma o que Pritchard (1969) denominou de núcleos de influência na ciência, onde a frequência de publicações e colaborações tende a consolidar linhas de pesquisa, marcos teóricos e metodologias específicas que orientam novos estudos na área.

A Figura 4 apresenta o número de artigos publicados por autor e permite identificar a frequência de publicações dos principais autores por ano, bem como quais as suas principais publicações, em qual periódico foram publicadas, ano de publicação e quantidade de citações. O tamanho do ponto representa o número de artigos e a intensidade da cor representa o número total de citações por ano.

#### Figura 4

*Produção dos autores ao longo do tempo*



Com base na Figura 4, evidenciou-se que a autora Soon Neum Lee, foi a que apresentou maior número de publicações no ano de 2022 (n=4), enquanto que o autor mais citado foi Yu Zhang, da School of Nursing da Yangzhou University em Yangzhou na China com 34 citações no ano de 2020.

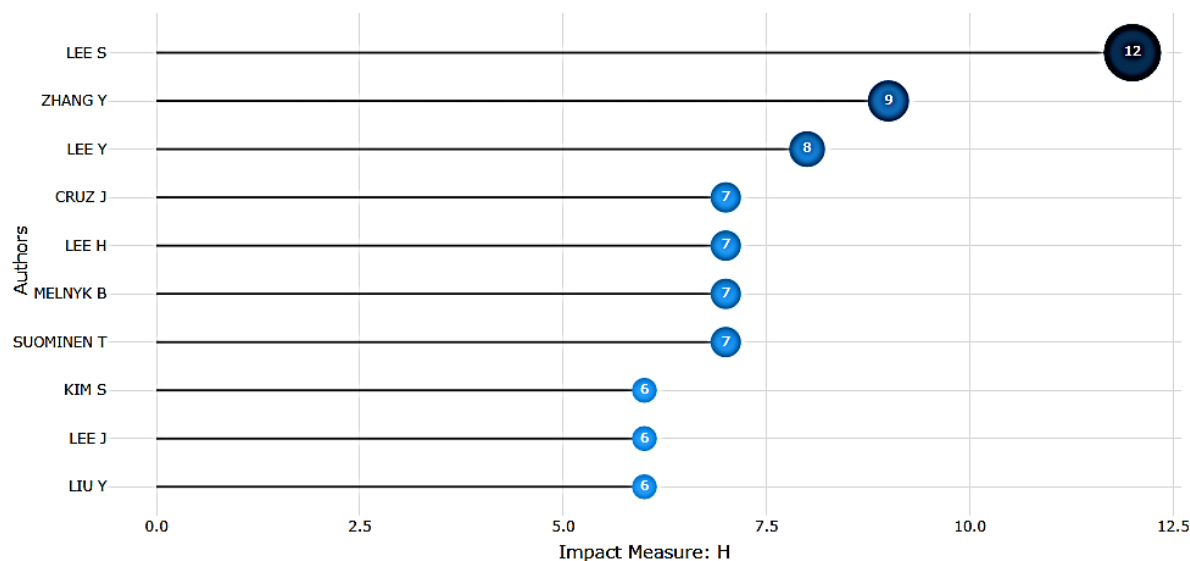
A análise temporal da produção revela crescimento contínuo da literatura sobre o tema, especialmente a partir de 2020, ano marcado pelo impacto global da pandemia de COVID-19. Este aumento pode ser interpretado como resposta às novas demandas organizacionais, conforme discutido por Fassarella (2021), que destacou a necessidade de culturas institucionais adaptativas, capazes de responder com agilidade e coesão a crises sanitárias.

A expressiva produção de Soon Neum Lee em 2022 e o alto índice de citações de Yu Zhang em 2020 demonstram que os estudos que conectam cultura organizacional com segurança do paciente, empoderamento profissional e saúde mental ganham destaque pela sua aplicabilidade. Esses achados são compatíveis com os estudos de DiCuccio (2015), que evidenciam como a cultura voltada à segurança impacta diretamente nos desfechos assistenciais.

O índice H das fontes é demonstrado na Figura 4. O índice H indica o equilíbrio entre a produtividade relacionada a produção científica e o impacto de citação de publicações do pesquisador.

**Figura 5**

*Impacto local das fontes*



A autora Seung Eun Lee apresentou melhor índice H (12), seguido pelos autores Yu Zhang (9) e Yii-Ching Lee (8). O índice H elevado dos principais autores, como Seung Eun Lee (H=12), sinaliza que seus estudos não apenas possuem frequência de publicação, mas também relevância e impacto nas citações acadêmicas. Segundo Pritchard (1969), o índice H combina produtividade e influência, sendo especialmente importante para identificar autores formadores de opinião em uma determinada área.

Na enfermagem, isso significa que esses pesquisadores estão contribuindo para pautar diretrizes e políticas institucionais com base em evidências científicas. Goode et al. (2013) apontam que o fortalecimento da cultura organizacional depende da incorporação de práticas respaldadas por estudos consistentes e replicáveis, como os realizados por autores com alto índice H.

Os dez trabalhos mais citados estão descritos na Tabela 2. Destaca-se que a maior parte são artigos de revisão.

**Tabela 2**

*Artigos com maior número de citações*

<b>Autores</b>	<b>Ano</b>	<b>Título</b>	<b>Citações</b>
Nantsupawat, A. et al.	2017	Effects of nurse work environment on job dissatisfaction, burnout, intention to leave	265
Shelly-Anne Li, Lianne Jeffs; Melanie Barwick, Bonnie Stevens	2018	Organizational contextual features that influence the implementation of evidence-based practices across healthcare settings: a systematic integrative review	254
Kelly, L. A., Gee, P. M., & Butler, R. J.	2021	Impact of nurse burnout on organizational and position turnover	254
Liu, W. et al.	2018	Workplace violence, job satisfaction, burnout, perceived organisational support and their effects on turnover intention among Chinese nurses in tertiary hospitals: a cross-sectional study	234

DiCuccio, M. H.	2015	The Relationship Between Patient Safety Culture and Patient Outcomes: A Systematic Review	201
Ammouri, A. A. et al.	2014	Patient safety culture among nurses	171
Abou, H. E. A.	2015	Relationship between ethical work climate and nurses' perception of organizational support, commitment, job satisfaction and turnover intent	169
Ulrich, B. et al	2019	Critical Care Nurse Work Environments 2018: Findings and Implications	151
Gupta, B. E. V.; Agarwal, B. A. U. A.; Khatri, M. B. A. N.	2016	The relationships between perceived organizational support, affective commitment, psychological contract breach, organizational citizenship behaviour and work engagement	150
Karami, A., Farokhzadian, J., Foroughameri, G.	2017	Nurses' professional competency and organizational commitment: Is it important for human resource management?	147

Os resultados evidenciam que a cultura organizacional na enfermagem está fortemente relacionada à satisfação no trabalho, *burnout*, suporte organizacional, rotatividade de profissionais e segurança do paciente. O artigo de Nantsupawat et al. (2017) é o mais citado e reforça que ambientes de trabalho desestruturados contribuem para a insatisfação profissional, esgotamento e intenção de desligamento. Esses aspectos refletem diretamente em uma cultura organizacional fragilizada, onde o clima de trabalho torna-se insustentável e prejudicial tanto para os enfermeiros quanto para os pacientes.

Em consonância, o estudo de Kelly, Gee e Butler (2021) reforça essa relação, destacando que o burnout leva não apenas à rotatividade, mas também a perdas institucionais em termos de capital humano e qualidade da assistência. Ambos os estudos demonstram que a falta de suporte organizacional e o excesso de exigências institucionais alimentam um ciclo negativo de desmotivação e evasão. No mesmo sentido, Liu et al. (2018) chamam atenção para a violência no ambiente de trabalho como um fator crítico que impacta a satisfação no trabalho e o suporte percebido, elevando os níveis de burnout. Tais achados corroboram com os de Abou (2015), ao evidenciar que um clima ético institucional positivo fortalece o compromisso organizacional e reduz as intenções de desligamento. Esses dados sugerem que a cultura organizacional deve ser concebida também como um instrumento de proteção emocional e ética no cuidado em saúde.

A relação entre cultura organizacional e segurança do paciente é destacada por DiCuccio (2015) e Ammouri et al. (2014). Ambos demonstram que a percepção de uma cultura voltada à segurança está associada à redução de eventos adversos e melhora dos resultados clínicos. Portanto, promover uma cultura de segurança robusta requer não apenas protocolos, mas também valores institucionais alinhados ao cuidado humanizado e ao empoderamento dos profissionais.

Os estudos de Li et al. (2018) e Ulrich et al. (2019) reforçam a importância do contexto organizacional para a implementação de práticas baseadas em evidências. Fatores como liderança, colaboração interdisciplinar, comunicação eficaz e reconhecimento profissional emergem como elementos centrais para o sucesso das práticas. Esses achados se articulam com Schlickmann, Lanzoni e Erdmann (2022), que apontam a comunicação empática como facilitadora de boas práticas assistenciais.

Gupta et al. (2016) e Karami et al. (2017) introduzem um olhar sobre os vínculos subjetivos dos profissionais com a instituição, enfatizando a importância do engajamento, do contrato psicológico e da competência profissional para o fortalecimento da cultura



subjetiva. A presença da palavra “female” destaca a predominância de mulheres na profissão e sugere a necessidade de considerar as questões de gênero na formulação de estratégias organizacionais, como defendem Santos et al. (2019).

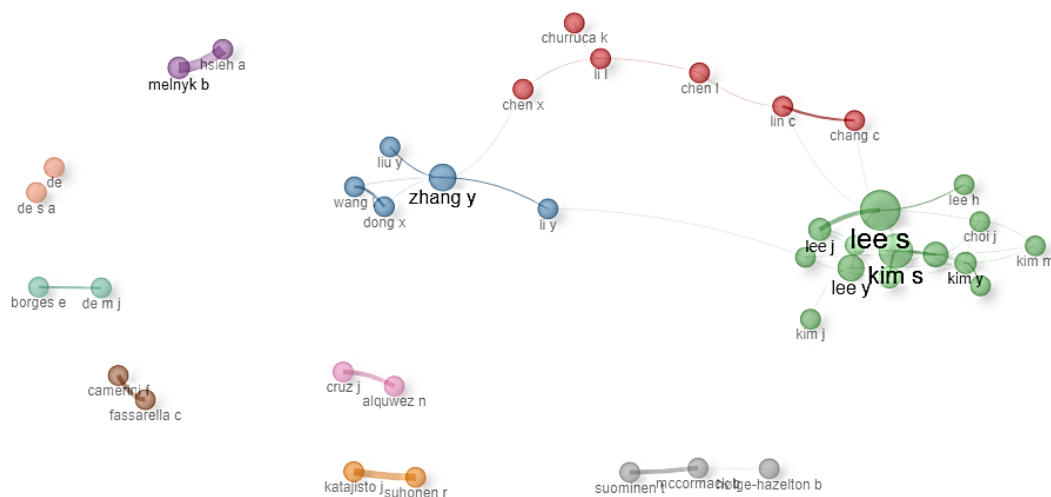
O cluster azul demonstrou que as atitudes dos profissionais de saúde e a satisfação no trabalho tem apresentado relevância nas pesquisas. Os conceitos “nursing team”, “organizational culture” e “work environment” são recorrentes e se articulam com a proposta de Kirwan, Matthews e Scott (2013), para quem o ambiente de trabalho é um determinante direto da segurança do paciente e da qualidade do cuidado. A interconexão dos termos também reforça a ideia de que a cultura organizacional opera como uma rede simbólica e concreta, influenciando as práticas cotidianas da equipe. Além disso, a análise sugere que o bem-estar, a satisfação no trabalho e o empoderamento são aspectos interligados à cultura e configuram temas prioritários na agenda científica contemporânea, como já destacado por Bamford, Wong e Laschinger (2013).

A adaptação dos enfermeiros à cultura organizacional é facilitada pela falta de exercício da autonomia. Isso pode ser resultado de uma identidade singular pouco consolidada, bem como pelo medo de demissão. Esses fatores podem levar a uma submissão passiva às normas e práticas estabelecidas (Santos et al., 2019). De acordo com os autores, o medo de demissão e a utilização de punições podem criar um ambiente de trabalho onde os enfermeiros se sentem intimidados a seguir as normas estabelecidas, mesmo que essas não sejam as mais eficazes ou justas.

A Figura 7 ilustra os principais tópicos pesquisados com relação a cultura organizacional na enfermagem.

### Figura 7

Rede de colaboração dos autores



A rede de coautoria revela a presença de agrupamentos regionais com forte coesão interna, mas com pouca interação entre si. Autores como Lee S., Kim S., Zhang Y. e Chang C. lideram núcleos de produção densos, mas a fragmentação entre clusters evidencia a limitação da colaboração científica global, conforme também observado por Tang et al. (2013), em sua revisão sobre a cooperação entre médicos e enfermeiros.

Essa fragmentação representa um obstáculo ao avanço do conhecimento aplicado, pois dificulta a consolidação de modelos interculturais de cultura organizacional. Segundo Ventura-Silva et al. (2021), a colaboração interinstitucional e interdisciplinar é essencial para o

desenvolvimento de práticas organizacionais inovadoras e sensíveis às singularidades de diferentes realidades assistenciais. A ausência de interconectividade entre os grupos também reforça a necessidade de redes de pesquisa mais amplas, com projetos multicêntricos e internacionais, que permitam comparações e adaptações de boas práticas organizacionais em diferentes sistemas de saúde.

Diante disso, a implementação de mudanças em organizações de saúde requer abordagem sistemática e integrada, sendo fundamental considerar as condições facilitadoras e dificultadoras como um todo, numa perspectiva sistêmica. Para isso, o desenvolvimento de competências de liderança, a promoção de intervenções formativas e a adoção de abordagens multimétodos são essenciais para capacitar as equipes de enfermagem e melhorar a cultura organizacional. O suporte organizacional e a promoção de uma cultura de envolvimento e empoderamento, alinhados com uma liderança transformacional, são catalisadores para futuros esforços e melhorias contínuas (Rodrigues, Pereira e Martins, 2023).

## 5 CONCLUSÃO

As conclusões deste estudo bibliométrico evidenciam que a cultura organizacional tem se consolidado como um campo estratégico de investigação no contexto da enfermagem hospitalar, especialmente no período entre 2014 e 2024. Ao mapear os principais autores, periódicos, redes de colaboração e temas emergentes, a pesquisa oferece importantes contribuições para o avanço do conhecimento teórico, a prática profissional e a transformação social nas organizações de saúde, servindo como base para futuras pesquisas, inclusive auxiliando na identificação de lacunas de pesquisa.

Do ponto de vista teórico, este estudo contribui ao sistematizar a literatura internacional sobre cultura organizacional na enfermagem, revelando seu caráter multidimensional e sua relação com aspectos centrais do ambiente de trabalho, como empoderamento, suporte organizacional, burnout e segurança do paciente. Ao apontar lacunas como a escassez de estudos longitudinais, interculturais e focados na influência das tecnologias digitais, a pesquisa oferece direcionamentos concretos para futuras investigações, ampliando as possibilidades analíticas em torno do fenômeno cultural nas instituições de saúde.

No campo prático, os resultados da análise bibliométrica subsidiam gestores, líderes e profissionais de enfermagem ao identificarem os fatores organizacionais que mais impactam a permanência, o desempenho e o bem-estar das equipes. A visibilidade dos periódicos e autores mais influentes orienta a busca por evidências científicas atualizadas, enquanto os temas mais recorrentes como ambiente organizacional, clima ético e práticas colaborativas fornecem elementos para o planejamento de ações de gestão mais participativas e inovadoras. Além disso, a identificação da fragmentação entre grupos de pesquisa reforça a necessidade de fomentar redes de cooperação científica que promovam a integração entre instituições e países, potencializando a produção de conhecimento compartilhado.

No âmbito social, a pesquisa sugere a importância da cultura organizacional como determinante do bem-estar dos profissionais e da qualidade da assistência prestada à população. Ao destacar a enfermagem como agente ativo na construção e transformação dos valores institucionais, o estudo valoriza seu protagonismo na criação de ambientes éticos, humanizados e seguros. Em especial no cenário pós-pandêmico, os achados deste trabalho reforçam a urgência de repensar modelos organizacionais rígidos, incentivando práticas baseadas na escuta, na autonomia e na corresponsabilidade. Com isso, contribui-se para a construção de instituições mais justas, resilientes e preparadas para enfrentar os desafios complexos do cuidado em saúde.

Assim, este estudo não apenas amplia a compreensão sobre a cultura organizacional no âmbito da enfermagem, como também fornece fundamentos relevantes para o desenvolvimento

de políticas institucionais, práticas gerenciais e pesquisas futuras comprometidas com a excelência assistencial e o fortalecimento das equipes de saúde.

## 6 REFERÊNCIAS

Abou, H. E. A. (2015). Relationship between ethical work climate and nurses' perception of organizational support, commitment, job satisfaction and turnover intent. *Nursing Ethics*, 22(6), 645–659.

Alcadipani, R., & Crubellate, J. M. (2003). Cultura organizacional: generalizações improváveis e conceituações imprecisas. *Revista De Administração De Empresas*, 43(2), 64–77.

Ammouri, A. A., Tailakh, A. K., Muliira, J. K., Geethakrishnan, R., & Al Kindi, S. N. (2014). Patient safety culture among nurses. *International Nursing Review*, 61(1), 102–110.

Bamford, M., Wong, C. A., & Laschinger, H. (2013). The influence of authentic leadership and areas of worklife on work engagement of registered nurses. *Journal of nursing management*, 21(3), 529-540.

Caldana, G., & Gabriel, C. S. (2017). Evaluation of the hospital accreditation program: face and content validation. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 70, 47-53.

Cho, H. H., & Kim, E. Y. (2020). Effect of nursing organizational culture, organizational health, and job crafting on intent to stay among registered nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 172-180.

DiCuccio, M. H. (2015). The relationship between patient safety culture and patient outcomes: a systematic review. *Journal of patient safety*, 11(3), 135-142.

Fassarella, C. S. (2021). Cultura organizacional de segurança na pandemia pela COVID-19. *Revista de Enfermagem Referência*, (5).

Fleury, M. T. L., & Fischer, R. M. (1996). *Cultura e poder nas organizações*.

Freitas, M. E. de (1991). Cultura organizacional grandes temas em debate. *Revista De Administração De Empresas*, 31(3), 73–82.

Goode, C. J., Lynn, M. R., McElroy, D., Bednash, G. D., & Murray, B. (2013). Lessons learned from 10 years of research on a post-baccalaureate nurse residency program. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 43(2), 73-79.

Gupta, V., Agarwal, U. A., & Khatri, N. (2016). The relationships between perceived organizational support, affective commitment, psychological contract breach, organizational citizenship behaviour and work engagement. *Journal of Advanced Nursing*, 72(11), 2806–2817.

Karami, A., Farokhzadian, J., & Foroughameri, G. (2017). Nurses' professional competency and organizational commitment: Is it important for human resource management? *Nursing Research and Practice*, 2017, Article 4317015.

- Kelly, L. A., Gee, P. M., & Butler, R. J. (2021). Impact of nurse burnout on organizational and position turnover. *Nursing outlook*, 69(1), 96-102.
- Kirwan, M., Matthews, A., & Scott, P. A. (2013). The impact of the work environment of nurses on patient safety outcomes: a multi-level modelling approach. *International Journal Of Nursing Studies*, 50(2), 253-263.
- Li, S. A., Jeffs, L., Barwick, M., & Stevens, B. (2018). Organizational contextual features that influence the implementation of evidence-based practices across healthcare settings: A systematic integrative review. *Systematic Reviews*, 7, Article 72.
- Liu, W. et al. (2018). Workplace violence, job satisfaction, burnout, perceived organisational support and their effects on turnover intention among Chinese nurses in tertiary hospitals: a cross-sectional study. *BMJ open*, 8(6), e019525.
- Nantsupawat, A., Kunaviktikul, W., Nantsupawat, R., Wichaikhum, O. A., Thienthong, H., & Poghosyan, L. (2017). Effects of nurse work environment on job dissatisfaction, burnout, intention to leave. *International nursing review*, 64(1), 91-98.
- Omil, C. P. S. (2021). *Clima e cultura organizacional: Estudo com enfermeiros em contexto hospitalar (Doctoral dissertation)*.
- Park, J. S., & Lee, M. S. (2011). The effect nursing organizational culture on job satisfaction and turnover intention in general hospital: The mediating effect of empowerment. *The Korean Journal of Health Service Management*, 5(3), 1-11.
- Pritchard, A. (1969). Statistical bibliography or bibliometrics? *Journal of Documentation*, 25(4), 348-349.
- Rodrigues, F. M. A., Pereira, R. P. G., & Martins, M. M. (2023). Cultura organizacional para a mudança num contexto hospitalar: uma perspectiva de enfermagem. *Acta Paulista de Enfermagem*, 36, eAPE00551.
- Santos, C. P. dos, Gomes, G. C., Filho, W. D. L., Guedes, A. da C., Oliveira, A. M. N. de, & Strefling, I. S. da S. (2019). Nexos e reflexos da adaptação do enfermeiro à cultura organizacional. *Revista De Enfermagem Da UFSM*, 9, e21.
- Schlickmann, M. H. S., Lanzoni, G. M. D. M., & Erdmann, A. L. (2022). Cultura organizacional e características do planejamento em centros de saúde. *Journal of Nursing UFPE/Revista de Enfermagem UFPE*, 16(1).
- Tang, C. J., Chan, S. W., Zhou, W. T., & Liaw, S. Y. (2013). Collaboration between hospital physicians and nurses: an integrated literature review. *International Nursing Review*, 60(3), 291-302.
- Ulrich, B., Barden, C., Cassidy, L., & Varn-Davis, N. (2019). Critical Care Nurse Work Environments 2018: Findings and Implications. *Critical Care Nurse*, 39(2), 67–84.

Vasconcelos, Y. L. (2014). Estudos Bibliométricos: procedimentos metodológicos e contribuições. *Revista de Ciências Jurídicas e Empresariais*, 15(2). <https://doi.org/10.17921/2448-2129.2014v15n2p%25p>

Ventura-Silva, J. M. A., Ribeiro, O. M. P. L., Cardoso, M. F. P. T., Monteiro, M. A. J., Castro, S. F. M., & Esteves, N. E. C. (2021). A cultura organizacional em tempos de pandemia pela COVID-19: repercussões nos enfermeiros especialistas e gestores. *Rev Enferm UFPI*, e882-e882.