

Título: A relação entre clima e cultura organizacional na clínica odontológica São Pedro, em Fortaleza-Ceará

Autor(es) ABIGAIL REBOUÇA MONTEIRO; AUGUSTO CÉZAR DE AQUINO CABRAL; VIVIANNE PEREIRA SALAS ROLDAN

E-mail para contato: vivianne.roldan@estacio.br

IES: UFC

Palavra(s) Chave(s): Clima organizacional, Cultura organizacional, Prestação de Serviços em Saúde

RESUMO

Em estudo internacional recente, Schneider, Ehrhart, e Macey (2013) fizeram uma revisão da teoria, pesquisa e prática do clima e cultura organizacional, propondo uma integração do pensamento dessas duas perspectivas. Nessa proposta, sugerem que as pesquisas futuras sobre clima foquem a sua relação com os valores organizacionais que direcionam seus membros, como dimensão da cultura organizacional. O objetivo geral da pesquisa foi analisar a relação entre clima organizacional e cultura organizacional na Clínica São Pedro, em Fortaleza-Ceará. Como objetivos específicos, pretendeu-se: 1) Analisar as principais características da cultura organizacional, identificando a tipologia de cultura predominante na organização; 2) Identificar a percepção dos funcionários quanto ao clima organizacional; 3) Verificar a relação existente entre as dimensões de cultura organizacional e clima organizacional. Vieira e Fischer (2004), por meio de estudo bibliométrico em artigos de revistas e congressos acadêmicos nacionais com classificação A na Qualis, destacam que a produção científica no Brasil sobre cultura organizacional tem sido mais crescente do que as pesquisas sobre o clima, e que são restritos os estudos que buscam analisar a relação entre as dimensões desses dois construtos. Trata-se de um estudo de abordagem predominantemente quantitativa. Participaram da pesquisa a totalidade de colaboradores da empresa, abrangendo 30 pesquisados que responderam a questionários de diagnóstico de clima e cultura organizacional, sendo eles a Escala de Clima organizacional de Martins et al.(2004), e o modelo de valores competitivos de Quinn e Cameron (2006) . Os resultados desta pesquisa permitiram constatar que quanto aos valores de cultura organizacional, predomina na Clínica São Pedro a cultura hierárquica, onde é dado ênfase ao cuidado com as normas e procedimentos, e ao papel de coordenação e monitoramento das lideranças, e a cultura inovadora, onde as lideranças além de monitorar o alcance das metas estipuladas, buscam criar condições favoráveis à criatividade e inovação. Com relação às dimensões do clima organizacional da Clínica São Pedro, constatou-se que as dimensões mais favoráveis ao clima na empresa foram a coesão entre os colegas, o conforto físico e o apoio da chefia e da organização. Para responder o terceiro objetivo da pesquisa, foi aplicada a análise de correlação de Pearson entre as dimensões clima e cultura organizacional, sendo testadas 6 hipóteses possíveis. A primeira hipótese do estudo foi confirmada, sendo constatada uma correlação positiva entre a dimensão de clima “Apoio da chefia e da organização” e as dimensões clã, inovadora e hierárquica de cultura organizacional. Também, a terceira hipótese foi confirmada parcialmente, indicando que existe uma relação positiva entre a dimensão de clima “conforto físico”, e a dimensão cultura inovadora. Foi encontrada ainda correlação moderada positiva entre a dimensão de clima “Recompensas” e a dimensão de cultura inovadora, e correlação fraca positiva entre a dimensão de clima “Conforto físico” e a dimensão de cultura clã. Como contribuição ao corpo de estudos sobre a relação entre a cultura e clima organizacional, a presente pesquisa sugere que, na prestação de serviços à saúde, o valor relacionado ao cuidado com os pacientes, na atenção aos procedimentos e normas médicos, é mais fortemente compartilhado entre os membros da equipe, do que os valores relativos à preocupação com lucratividade e concorrência. Neste estudo esse valor de cuidado apresentou uma maior relação com a geração de um clima organizacional positivo, juntamente com os valores de incentivo ao bom relacionamento interpessoal. Fatores positivos relativos ao conforto físico e recompensas podem contribuir para estimular o espírito empreendedor dos atores, garantindo a manutenção da criatividade e inovação.