

CARACTERÍSTICAS DO AMBIENTE QUE FAVORECEM A PRÁTICA PROFISSIONAL DO ENFERMEIRO

CHARACTERISTICS OF THE ENVIRONMENT THAT FOSTER THE PROFESSIONAL PRACTICE OF THE NURSE

Rebelo AF*, Gasparino RC**

RESUMO: Objetivo: avaliar a presença das características do ambiente de trabalho que favorecem a prática profissional do enfermeiro e a relação das subescalas do instrumento com a satisfação profissional e percepção da qualidade do cuidado. **Método:** estudo quantitativo, realizado com 43 enfermeiros que responderam ao instrumento *Nursing Work Index – Revised – Versão Brasileira*. **Resultados:** as médias das subescalas foram: 16,8 para autonomia; 21,3 para controle; 8,9 para relações entre médicos e enfermeiros e 28,1 para suporte organizacional. A maioria estava satisfeita com o seu emprego atual (65,1%) e avaliou como boa a qualidade da assistência prestada ao paciente (72,1%). **Conclusão:** os achados corroboram com os da literatura em que ambientes com características favoráveis à prática profissional do enfermeiro, ou seja, autonomia, controle sobre o ambiente e boas relações entre médicos e enfermeiros, possuem profissionais mais satisfeitos com o seu trabalho e que avaliam melhor a qualidade da assistência prestada ao paciente.

Descritores: Ambiente de trabalho; Satisfação no emprego; Enfermeiras.

ABSTRACT: Purpose: to evaluate the existence of specific characteristics in the work environment that boost the professional practice of the nurse, and the relationship of the subscales of the instrument with the professional satisfaction and the perception about the care quality. **Method:** quantitative search, accomplished with 43 nurses that answered the instrument called *Nursing Work Index – Revised – Brazilian Version*. **Results:** the average of the subscales was: 16.8 for autonomy; 21.3 for control; 8.9 for relations among physicians and nurses and 28.1 for organizational support. Most was satisfied regarding their work (65,1%) and evaluated the assistance rendered to the patients as good quality (72.1%). **Conclusion:** the results corroborated those ones as released by the literature by which environments with favorable characteristics for the professional practice of the nurse or, that is to day, that having autonomy, control over the environment and sound relations among physicians and nurses, have professionals who are more satisfied regarding their work and who better appraise the quality of the assistance rendered to the patients.

Descriptors: Working Environment; Job Satisfaction; Nurses.

* Andressa Fonseca Rebelo – Enfermeira do Hospital Paulo Sacramento (HPS). Ex-aluna do Curso de Graduação em Enfermagem da Faculdade de Medicina de Jundiaí (FMJ). E-mail: andressa_fonseca@hotmail.com

** Renata Cristina Gasparino - Doutoranda em Enfermagem pela Faculdade de Enfermagem da Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP). Docente da FMJ. Coordenadora de Enfermagem do Hospital Universitário da FMJ. E-mail: regasparino@yahoo.com.br

INTRODUÇÃO

Estima-se que um em cada dez pacientes seja vítima de erro durante a assistência hospitalar e talvez por isso, no ano de 2010, o Conselho Regional de Enfermagem promoveu uma campanha com o intuito de estimular e desenvolver uma cultura de segurança do paciente, dentro das instituições. Percebe-se, pelo aumento do número de hospitais acreditados nos últimos anos, que essa cultura vem gradualmente se desenvolvendo no Brasil.

Pesquisas demonstram que o ambiente de trabalho do enfermeiro interfere na segurança do paciente. Ambientes de trabalho que não favorecem a prática profissional do enfermeiro possuem maiores taxas de mortalidade^{1,2}.

As características do ambiente de trabalho que favorecem a prática profissional do enfermeiro são a autonomia, o controle sobre o ambiente de trabalho e a relação positiva entre médicos e enfermeiros³.

A autonomia e o controle sobre o ambiente de trabalho são conceituados como a independência do enfermeiro para tomar as decisões clínicas relacionadas ao processo de enfermagem⁴. A relação positiva entre médicos e enfermeiros é estabelecida quando se obtém respeito mútuo para se alcançar um objetivo comum no que se refere ao cuidado ao paciente³.

O ambiente de trabalho além de influenciar os resultados com os pacientes influencia também os resultados com os enfermeiros (taxas de acidentes², satisfação profissional⁵, exaustão emocional⁶) e os resultados da instituição (absenteísmo e rotatividade da equipe⁷).

A enfermagem, devido a sua natureza, é considerada uma profissão estressante devido a sua falta de *status*⁸, falta de autonomia^{8,9}, sobrecarga de trabalho e baixos salários⁸⁻¹⁰. Esses fatores também podem interferir no ambiente de trabalho aumentando ainda mais o estresse, a insatisfação profissional e a exaustão emocional^{8,10}.

Hospitais que possuem um dimensionamento do quadro de enfermeiros compatível com a demanda reconhecem que este profissional é indispensável para se alcançar um cuidado com qualidade; entretanto, a contratação de um maior contingente desses profissionais é contrária à realidade econômica da maioria das instituições. Como alternativa a esse quadro, os hospitais devem capacitar seus enfermeiros de modo a garantir que os mesmos possuam autonomia e controle sobre o ambiente onde desenvolvem a sua prática profissional,

podendo dessa forma, desenvolver melhores relações com médicos e garantir uma assistência com mais qualidade.

Portanto, o objetivo dessa pesquisa foi avaliar o ambiente de trabalho do enfermeiro e a sua relação com a satisfação profissional e a percepção da qualidade da assistência de enfermagem prestada ao paciente.

MÉTODO

O estudo de caráter exploratório e descritivo foi desenvolvido em um hospital privado do interior do estado de São Paulo classificado como um hospital de médio porte que realiza procedimentos de alta complexidade, como cirurgias cardíacas e neurológicas.

A amostra foi composta por 43 enfermeiros que atenderam aos seguintes critérios de inclusão: prestar assistência direta aos pacientes, possuir um período de experiência na unidade igual ou superior a três meses, aceitar participar da pesquisa e assinar o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

Para a coleta de dados, os enfermeiros receberam uma ficha de caracterização sociodemográfica e profissional e o *Nursing Work Index – Revised (NWI – R) – Versão Brasileira*^{11,12}. A ficha de caracterização sociodemográfica e profissional abordou características pessoais e profissionais dos enfermeiros. Nesta ficha foram inseridas duas perguntas relacionadas à satisfação profissional e à percepção do enfermeiro frente à qualidade do cuidado prestado ao paciente. As duas questões foram avaliadas por uma escala *Likert*, com quatro pontos, onde quanto maior a pontuação maior a satisfação profissional e melhora percepção da qualidade da assistência de enfermagem prestada aos pacientes.

O NWI – R – Versão Brasileira foi adaptado e validado para a cultura brasileira e tem por objetivo mensurar a presença de determinadas características do ambiente de trabalho, que favorecem a prática profissional do enfermeiro, por meio de 15 itens divididos conceitualmente em quatro subescalas: autonomia, controle sobre o ambiente de trabalho, relações entre médicos e enfermeiros e suporte organizacional^{11,12}.

A subescala autonomia é composta por cinco itens (1, 2, 3, 4 e 6), a subescala controle é composta por sete itens (8, 9, 10, 11, 12, 13 e 14), a subescala relações entre médicos e enfermeiros é composta por três itens (05, 07 e 15) e a subescala suporte organizacional é composta por dez itens, derivados das três subescalas anteriormente citadas (2, 3, 4, 5, 8, 9, 10, 11, 14 e 15)^{11,12}.

A escala de medida utilizada é a do tipo *Likert* que varia entre um e quatro pontos. O participante é solicitado a responder se concorda ou não com a afirmativa “esse fator está presente no meu trabalho diário” com as opções: discordo totalmente (um ponto); discordo parcialmente (dois pontos); concordo parcialmente (três pontos); concordo totalmente (quatro pontos); ou seja, quanto maior a pontuação, maior a presença de atributos favoráveis à prática profissional do enfermeiro.

Os escores para as subescalas podem ser obtidos de duas formas: a) média dos escores das respostas dos sujeitos, para cada subescala, podendo variar entre um e quatro pontos e b) soma dos escores das respostas dos sujeitos para cada subescala, podendo variar entre cinco e 20 pontos para a subescala autonomia; entre sete e 28 pontos para a subescala controle sobre o ambiente; entre três e 12 pontos para a subescala relações entre médicos e enfermeiros e entre dez e 40 pontos para a subescala suporte organizacional.

A confiabilidade do NWI – R – Versão Brasileira foi confirmada por meio da homogeneidade, verificada por satisfatórios valores de consistência interna para o total de itens ($\alpha = 0,84$) e para as subescalas autonomia ($\alpha = 0,63$); controle sobre o ambiente de trabalho ($\alpha = 0,75$); relação entre médicos e enfermeiros ($\alpha = 0,75$) e suporte organizacional para o cuidado ($\alpha = 0,75$)¹².

A coleta de dados foi realizada entre os meses de junho e setembro de 2010. Para a coleta, os sujeitos foram abordados de forma individual, em suas unidades de trabalho, receberam explicações sobre os objetivos da pesquisa e aqueles que concordaram, assinaram o TCLE e receberam a ficha de caracterização e o instrumento.

A pesquisa obteve parecer favorável do Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdade de Medicina de Jundiaí, protocolo nº 05/2010 e aprovação da diretoria da instituição onde o estudo foi realizado.

Os dados foram tabulados no programa Excel - Windows/XP e analisados por um estatístico por meio do programa “*Statistical Analysis System*” (SAS – “*System for Windows*”), versão 9.1.

Para descrever o perfil da amostra, segundo as diversas variáveis em estudo, foram utilizadas análise descritiva das variáveis categóricas e medidas de posição das variáveis contínuas.

A associação entre os valores dos domínios e as características avaliadas na ficha de caracterização foi realizada através do teste de *Mann-Whitney* ou de *Kruskal-Wallis*. As correlações dos domínios e das variáveis

de natureza intervalar foram avaliadas pelo Coeficiente de Correlação *Spearman*.

Os escores para as subescalas foram obtidos por meio da soma dos escores das respostas dos sujeitos para cada subescala. A confiabilidade do total de itens e das subescalas do instrumento foi verificada por meio da consistência interna com o cálculo do coeficiente alfa de *Cronbach*, no qual se considerou como limite inferior aceitável o valor de 0,50¹². Para os testes estatísticos foi considerado o nível de significância de 5%, isto é, p-valor <0,05.

RESULTADOS

A amostra foi composta por 43 enfermeiros, com idade média de 28,3 anos (dp $\pm 5,3$), sendo que a maioria era do sexo feminino (79,1%), solteira (65,1%), com título de especialização (55,8%) e não possuía outro vínculo empregatício (72,1%).

A maioria dos participantes trabalhava no período da manhã (37,2%), em unidade de terapia intensiva (34,9%) seguida por clínica médica e cirúrgica (32,6%), bloco cirúrgico (18,6%) e unidades de emergência (14%).

O tempo médio de experiência como enfermeiro foi de 3,9 anos (dp $\pm 4,35$); tempo médio de trabalho na unidade de 2,5 anos (dp $\pm 3,98$) e, na instituição, de 2,8 anos (dp $\pm 3,60$). A maioria estava satisfeita com seu emprego atual (65,1%) e avaliou como boa a qualidade da assistência de enfermagem prestada ao paciente (72,1%).

Foram encontradas diferenças estatisticamente significantes na associação entre a subescala autonomia e satisfação profissional (p=0,01) e na correlação negativa entre escore total do instrumento e o número médio de pacientes sob responsabilidade do enfermeiro (r = - 0,32; p=0,04).

As somas das respostas dos sujeitos, para cada subescala, estão representadas na tabela 1.

Tabela 1 – Média e desvio-padrão das subescalas do *Nursing Work Index - Revised* - Versão Brasileira. Jundiaí – 2010.

Variável	Média	DP*
Autonomia	16,8	1,9
Controle sobre o ambiente de trabalho	21,3	3,1
Relações entre médicos e enfermeiros	8,9	1,6
Suporte organizacional	28,1	2,9

*DP: desvio padrão

A consistência interna, verificada pelo cálculo do coeficiente alfa de *Cronbach*, foi de 0,5 para a subescala autonomia; 0,7 para a subescala controle sobre o ambiente de trabalho; 0,8 para a subescala relação entre médicos e enfermeiros e 0,6 para a subescala suporte organizacional.

DISCUSSÃO

A maioria das amostras deste estudo foi composta por pessoas do sexo feminino assim como em outros estudos nacionais e internacionais, pois a enfermagem, historicamente, é uma profissão predominantemente feminina^{7,12}.

A média de idade encontrada nesta pesquisa, bem como o tempo médio de experiência como enfermeiro, de trabalho na unidade e na instituição foram inferiores aos encontrados em outros estudos nacional e internacional, revelando que os sujeitos da pesquisa eram jovens e com pouco tempo de experiência na profissão¹²⁻¹³.

Em relação à formação profissional também foram encontradas semelhanças com outros estudos onde a maioria dos enfermeiros possuía título de especialista^{14,15}. Essa busca pelo aperfeiçoamento, até entre enfermeiros com pouco tempo de experiência, pode ser explicada pelo aumento de 218% no número de cursos de graduação em enfermagem, no Brasil, no período de 2000 a 2006, fato que aumenta consideravelmente a competitividade pelo mercado de trabalho¹⁶.

A maioria das amostras referiu não possuir outro vínculo, resultado também obtido em outros estudos já realizados no Brasil^{12,15}. Isso pode estar relacionado com a alta satisfação no emprego atual e com o fato da maioria ainda ser solteira.

Em relação ao setor de trabalho, a maioria estava lotada em unidades de terapia intensiva, o que pode ser justificado pela existência de legislações que estabelecem critérios mais rígidos de dimensionamento de pessoal para essas unidades.

No que se refere à relação entre autonomia e satisfação profissional, os resultados encontrados assemelharam-se aos da literatura quando se analisa que enfermeiros com mais autonomia sentem-se mais satisfeitos com o seu trabalho¹², pois conseguem tomar decisões no que se refere aos cuidados com o paciente.

Ao se correlacionar o ambiente de trabalho com o número médio de pacientes sob responsabilidade do enfermeiro, percebe-se que quanto maior a relação de pacientes por enfermeiro pior é a avaliação do ambiente

de trabalho. Há evidências de que quanto maior a relação de pacientes por enfermeiro, maior a taxa de mortalidade, insatisfação profissional e exaustão emocional¹⁷.

A média das respostas dos sujeitos nas subescalas autonomia, controle sobre o ambiente de trabalho, relações entre médicos e enfermeiros e suporte organizacional revelou que os enfermeiros desse estudo possuem um melhor ambiente de trabalho para desenvolver a sua prática profissional do que outro estudo nacional¹².

O número de sujeitos satisfeitos ou muito satisfeitos com o seu trabalho e que avaliam como boa ou muito boa a assistência de enfermagem prestada ao paciente foi superior ao de outro estudo nacional¹². Ao se analisar o ambiente de trabalho com as variáveis satisfação e percepção da qualidade do cuidado, os resultados encontrados nessa pesquisa corroboram com os dados da literatura internacional onde ambientes que favorecem a prática profissional do enfermeiro possuem melhores resultados para os pacientes e para os profissionais^{6,7}.

CONCLUSÃO

Quanto melhor o ambiente de trabalho para o enfermeiro exercer a sua prática profissional, maior é a sua satisfação profissional e melhor é a percepção da qualidade da assistência de enfermagem prestada ao paciente.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A escassez de estudos, no Brasil, abordando o impacto das características do ambiente de trabalho do enfermeiro nos resultados com os profissionais, pacientes e instituições dificultam as comparações com os estudos nacionais. Com a adaptação e validação do *Nursing Work Index – Revised* para a cultura brasileira, novas pesquisas nacionais poderão ser desenvolvidas com o intuito de checar suas propriedades psicométricas, avaliar o ambiente de trabalho do enfermeiro e sua relação com os resultados encontrados nas instituições.

Referências

1. Aiken LH, Smith HL, Lake ET. Lower medicare mortality among a set of hospitals known for good nursing care. *Med Care*. 1994; 32(8): 771-87.
2. Clarke SP, Aiken LH. More nursing, fewer deaths. *Qual Saf Health Care*. 2006; 15: 2-3.
3. Aiken LH, Patrician PA. Measuring organizational traits of hospitals: the revise nursing work index. *Nurs Res*. 2000; 49(3):146-53.

4. Kutney-Lee A, Mchugh MD, Sloane DM, Cimiotti JP, Flynn L, Neff DF, et al. Nursing: a key to patient satisfaction. *Health Affairs*. 2009; 28(4):669-77.
5. Leiter MP, Laschinger HKS. Relationships of work and practice environment to professional burnout. *Nurs Res*. 2006; 55(2): 137-46.
6. Aiken LH, Havens DS, Sloane DM. The magnet nursing services recognition program: a comparison of two groups of magnet hospitals. *Am J Nurs*. 2000; 100(3): 26-35.
7. Stone PW, Larson EL, Mooney-Kane C, Smolowitz J, Lin SX, Dick AW. Organizational climate and intensive care unit nurses' intention to leave. *Crit Care Med*. 2006; 34(7): 1907-12.
8. Stacciarini JMR, Tróccoli BT. Occupational stress and constructive thinking: health and job satisfaction. *J Adv Nurs*. 2004; 46(5): 480-7.
9. Lautert L. O desgaste profissional do enfermeiro. [Tese de Doutorado]. Salamanca: Universidad Pontificia Salamanca; 1995.
10. Murofuse NT, Abranches SS, Napoleão AA. Reflexões sobre estresse e burnout e a relação com a enfermagem. *Rev Latino-am Enfermagem*. 2005; 13(2): 255-61.
11. Gasparino RC, Guirardello EB. Tradução e adaptação para a cultura brasileira do "Nursing Work Index – Revised". *Acta Paul Enferm*. 2009; 22(3):281-7.
12. Gasparino RC, Guirardello EB, Aiken LH. Validation of the Brazilian version of the Nursing Work Index – Revised (B-NWI-R). *J Clin Nurs*. 2011; 20(23-24):3494-501.
13. Bowling A. Measuring disease: a review of disease - specific quality of life measuring scales. 2ª ed. Philadelphia: Open University Press; 2001.
14. Lucero RJ, Lake ET, Aiken LH. Variations in nursing care quality across hospitals. *J Adv Nurs*. 2009; 65(11):2299–310.
15. Lino MM. Qualidade de vida e satisfação profissional de enfermeiras de unidade de terapia intensiva [Tese de Doutorado]. São Paulo: Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo; 2004.
16. Brito AMR, Brito MJM, Silva PAB. Perfil sociodemográfico de discentes de enfermagem de instituições de ensino superior de Belo Horizonte. *Esc Anna Nery. Rev Enferm*. 2009; 13(2):328-33.
17. Aiken LH, Clarke SP, Sloane DM, Sochalski J, Silber JH. Hospital nurse staffing and patient mortality, nurse burnout, and job dissatisfaction. *JAMA Dermatol*. 2002; 288(16): 1987-93.