Ambiente de trabalho um perfil do clima organizacional em serviços de urgência e unidades de cuidados intensivos

Autores

José Eduardo Lima Martins*, Maria João Filomena Santos Pinto Monteiro**, Maria da Conceição Alves Rainho***, Isabel Mª Ant.Rodrigues Costa Barroso****, Paulo Joaquim Pina Queirós*****

Apresentadores

José Eduardo Lima Martins*

IntroduÃ§Ã£o: O clima organizacional dos ambientes de trabalho é um conceito relativamente novo para a administração gestão em enfermagem. Poucos estudos se têm centrado sobre o clima dos ambientes de trabalho em enfermagem. O que define o clima social dos ambientes de trabalho são as percepções partilhadas entre membros da organização. Cada um dos profissionais dá sentido ao contexto no qual trabalha. Estudos enfatizam a importância das percepções favoráveis do ambiente de trabalho, pois implicam níveis de satisfação mais elevados.

Objectivos: Descrever o relacionamento, desenvolvimento pessoal e sistemas de manutenção e mudança percepcionados por enfermeiros que desempenhavam funções em serviços de urgência e cuidados intensivos, aplicando a Work Environment Scale; analisar a relação entre o nível de desenvolvimento pessoal e sistemas de manutenção e mudança percepcionados pelos enfermeiros.

Metodologia: Os investigadores de enfermagem têm utilizado a Work Environment Scale (WES) como o principal instrumento para avaliar o clima organizacional de ambientes de trabalho de enfermagem. As 10 subescalas WES avaliam três dimensões: relacionamento, desenvolvimento pessoal e sistemas de manutenção e mudança. Os valores podem variar entre 0 e 90, quanto mais elevados forem, mais positiva é a percepção do clima organizacional dos ambientes de trabalho. De acordo com a metodologia definida pelos autores da WES, usámos a média ponderada dos valores padronizados na análise estatística, para as três dimensões.

Resultados: Participaram no estudo 105 enfermeiros que desempenhavam funções em serviços de urgência e cuidados intensivos, observou-se uma predominância do sexo feminino (73,8%), a média de idades era de 36,31 anos. A maioria detinha o grau de licenciatura. A média de anos na profissão era de 13,5 anos e 93,2% referiu ter horário por turnos. As médias e o desvio padrão para as três dimensões: no desenvolvimento pessoal foi de 45,0 (d.p.=3,6); nos sistemas de manutenção e mudança de 49,2 (d.p.=4,2) e no relacionamento de 45,5 (d.p.=4,5). Através do coeficiente de correlação de Pearson, verificou-se uma correlação positiva, estatisticamente significativa, entre as três dimensões. Os resultados mostraram que os sistemas de manutenção e mudança eram um predictor significativo do desenvolvimento pessoal (Beta =0,32; p< 0,01), explicando 85% da variância, na amostra em estudo.

ConclusÃµes: A WES foi um instrumento adequado para avaliar o clima organizacional nos contextos clínicos estudados, analisando em que medida os sistemas de manutenção e mudança influenciavam o desenvolvimento pessoal; a percepção positiva dos enfermeiros no que concerne à dimensão sistemas (inovação, clareza, controlo e conforto físico) explicou de forma evidente os valores de desenvolvimento pessoal. Os resultados apontam para o reforço de intervenção nos referidos sistemas, o que poderá favorecer um ambiente de trabalho mais saudável de forma a obter mais eficiência. Os resultados proporcionaram informação que servirá de comparação para futuros estudos.

Palavras Chave: Clima Organizacional dos Ambientes de Trabalho, Relacionamento, Desenvolvimento Pessoal, Sistemas de Manutenção, Mudança, Enfermeiros.

* Centro Hospitalar de Trás-os-Montes e Alto Douro, Emergência e Cuidados Intensivos e Intermédios
** Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro - Escola Superior de Enfermagem de Vila Real
*** Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro, Departamento de Enfermagem [crainho@utad.pt]
**** Escola Superior de Enfermagem de Vila Real /UTAD, Enfermagem de Saúde Mental e Comunitária
***** Escola Superior de Enfermagem de Coimbra, Enfermagem Fundamental [pauloqueiros@esenfc.pt]