

## Ambiente das práticas de enfermagem e satisfação profissional em unidades críticas

*Nursing practice environment and work satisfaction in critical units*  
*El ambiente de la práctica de enfermería y la satisfacción profesional en unidades críticas*

Elaine Machado de Oliveira<sup>I</sup>, Ricardo Luis Barbosa<sup>II</sup>, Rafaela Andolhe<sup>III</sup>,  
Flavia Regina Cocuzza das Eiras<sup>IV</sup>, Katia Grillo Padilha<sup>I</sup>

<sup>I</sup> Universidade de São Paulo, Escola de Enfermagem,  
Programa de Pós-Graduação em Enfermagem na Saúde do Adulto. São Paulo-SP, Brasil.

<sup>II</sup> Universidade Federal de Uberlândia, Instituto de Geografia,  
Curso de Engenharia de Agrimensura e Cartográfica. Uberlândia-MG, Brasil.

<sup>III</sup> Universidade Federal de Santa Maria, Departamento de Enfermagem. Santa Maria-RS, Brasil.

<sup>IV</sup> Universidade de São Paulo, Faculdade de Medicina, Hospital das Clínicas. São Paulo-SP, Brasil.

### Como citar este artigo:

Oliveira EM, Barbosa RL, Andolhe R, Eiras FRC, Padilha KG. Nursing practice environment and work satisfaction in critical units. Rev Bras Enferm [Internet]. 2017;70(1):73-80. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/0034-7167-2016-0211>

Submissão: 18-05-2016

Aprovação: 01-09-2016

### RESUMO

**Objetivo:** analisar a associação entre ambiente das práticas de enfermagem e satisfação profissional em Unidades de Terapia Intensiva (UTI). **Método:** estudo transversal, realizado em 8 UTIs adulto de um hospital público universitário, no período entre 2012 e 2015. Para investigar o ambiente das práticas de enfermagem e satisfação profissional, foram aplicados, respectivamente, os instrumentos Nursing Work Index-Revised (NWI-R), nas versões resumidas, e Índice de Satisfação Profissional (ISP). **Resultados:** participaram do estudo 100 (34,84%) enfermeiros e 187 (65,15%) técnicos/auxiliares de enfermagem. O ambiente foi favorável para autonomia e relações e apresentou fragilidade para controle das práticas e suporte organizacional. O escore ISP indicou baixa satisfação profissional. As variáveis “ambiente das práticas”, “tempo de trabalho em UTI” e “disposição para o trabalho” foram associadas à satisfação profissional. **Conclusão:** investir no ambiente das práticas, nos fatores que promovem a disposição e o tempo de experiência na UTI aumenta a satisfação profissional de enfermagem.

**Descritores:** Enfermagem; Unidades de Terapia Intensiva; Local de Trabalho; Ambiente de Instituições de Saúde; Satisfação no Emprego.

### ABSTRACT

**Objective:** to analyze the association between the environment of nursing practices and work satisfaction in Intensive Care Units (ICU). **Method:** a cross-sectional study was performed in eight adult ICUs of a public university hospital between 2012 and 2015. The Nursing Work Index-Revised (NWI-R), in their short forms, and the Index of Work Satisfaction (IWS) were applied to investigate the environment of nursing practices and work satisfaction, respectively. **Results:** a total of 100 (34.84%) nurses and 187 (65.15%) nursing assistants/technicians participated in this study. The environment was favorable for autonomy and relationships and it showed vulnerability for control of practices and organizational support. The IWS score indicated low work satisfaction. “Environment of practices”, “length of work in the ICU” and “willingness to work” were associated with work satisfaction. **Conclusion:** to invest in the environment of practices, in factors that promote willingness to work and length of experience in the ICU increases nursing work satisfaction.

**Descriptors:** Nursing; Intensive Care Units; Workplace; Environment of Health Institutions; Work Satisfaction.

### RESUMEN

**Objetivo:** analizar la asociación entre el ambiente de la práctica de enfermería y la satisfacción profesional en Unidades de Cuidados Intensivos (UCI). **Método:** estudio transversal realizado en ocho unidades de cuidados intensivos de adultos de un hospital universitario público entre 2012 y 2015. Para investigar el ambiente de la práctica de enfermería y la satisfacción profesional, se aplicaron

respectivamente a los instrumentos Nursing Work Index-Revised (NWI-R) en la versión resumida, y el Índice de Satisfacción Profesional (ISP). **Resultados:** en el estudio, participaron 100 enfermeros (34.84%) y 187 asistentes/técnicos de enfermería (65.15%). El ambiente era favorable a la autonomía y las relaciones y mostró debilidad por las prácticas de control y apoyo organizativo. La puntuación ISP ha indicado baja satisfacción profesional. Las variables “ambiente de las prácticas”, “tiempo de trabajo en la UCI” y “disposición para el trabajo” se asociaron con la satisfacción profesional. **Conclusión:** al invertir en el ambiente de la práctica, en los factores que promueven la disposición y la duración de la experiencia en la UCI, se aumenta la satisfacción profesional de la enfermería.

**Descriptores:** Enfermería; Unidades de Cuidados Intensivos; Lugar de trabajo; Ambiente de las Instituciones de Salud; Satisfacción en el Empleo.

AUTOR CORRESPONDENTE

Elaine Machado de Oliveira

E-mail: elainemachado@usp.br

## INTRODUÇÃO

Os aspectos do ambiente das práticas de enfermagem começaram a ser estudados no início da década de 1980, pela Academia Americana de Enfermagem, que investigou o elevado índice de atração e retenção de profissionais de enfermagem em alguns hospitais dos Estados Unidos, enquanto a realidade, na maioria das instituições, era marcada pela rotatividade de enfermeiros<sup>(1)</sup>.

Esses hospitais foram chamados *Magnet*, porque, ao estimular o desenvolvimento de fatores favoráveis ao ambiente das práticas, como a participação do enfermeiro nas tomadas de decisões, o desenvolvimento da autonomia sobre as práticas de cuidado, a colaboração entre os profissionais, equipe qualificada e flexibilidade nos horários, atraíram profissionais, que permaneciam nas instituições e apresentavam satisfação profissional<sup>(2)</sup>.

Esse fenômeno pode ser justificado pela interação entre fatores comuns do ambiente das práticas de enfermagem e da satisfação profissional, como comunicação, relações, gerenciamento participativo e suporte organizacional, o que, além de interferir no desempenho dos profissionais de enfermagem e nos resultados do cuidado ao paciente, também interfere na satisfação profissional<sup>(1-2)</sup>.

Portanto, a investigação desses fatores é fundamental tanto para as melhores práticas de enfermagem e, conseqüentemente, melhora da assistência ao paciente quanto para a satisfação dos profissionais de enfermagem.

No entanto, a realidade mostra que a prática diária nas UTIs representa um desafio pelas muitas dificuldades relacionadas às complexidades específicas do ambiente, que envolvem aspectos da inadequação dos profissionais de enfermagem diante da elevada carga de trabalho, dificuldade de organização dos trabalhos, falta de preparo e autonomia para as tomadas de decisões, que podem impactar mais fortemente a satisfação profissional e a segurança do paciente<sup>(3)</sup>.

Reitera essas afirmações, estudo desenvolvido na China que investigou a associação entre os recursos da enfermagem e do ambiente e os resultados dos pacientes, inclusive em UTI, constatando que 61% dos enfermeiros descreveram o ambiente das práticas como frágil, e, como consequência, 36% deles apresentaram baixa satisfação profissional e referiram falha na segurança do paciente. O estudo justificou a fragilidade do ambiente das práticas de enfermagem pelo aumento da carga de trabalho e adição de pacientes para cada enfermeiro, evidenciando aumento em 1,04 vezes nas chances do profissional apresentar *burnout*<sup>(1)</sup>.

Tais resultados justificam o estudo pela importância de investigar no cenário nacional a intrincada relação entre o ambiente das práticas de enfermagem e a satisfação profissional, a fim de agregar conhecimento aos já existentes sobre o tema, bem como confrontá-los com os resultados encontrados em outros países.

## OBJETIVO

Analisar a associação entre o ambiente das práticas de enfermagem e a satisfação profissional na UTI.

## MÉTODO

### Aspectos éticos

O estudo foi aprovado pela Comissão de Ética para análise de Projetos de Pesquisa (CAPPesq) da instituição. Após esclarecer os objetivos, garantia de anonimato e os benefícios do estudo, em observância à legislação sobre pesquisa envolvendo seres humanos, o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) foi aplicado em duas vias, uma delas entregue ao pesquisador.

### Desenho, local do estudo e período

Estudo com delineamento transversal, analítico, de abordagem quantitativa, originado de um Projeto Universal e tese de doutorado<sup>(4)</sup>, conduzido junto à equipe de enfermagem de 8 UTIs de um hospital público universitário, com capacidade para cerca de 900 leitos, sendo que 100 deles eram distribuídos entre as Unidades de Terapia Intensiva das seguintes especialidades: Pronto Socorro de Emergências Clínicas, Pronto Socorro de Emergências Cirúrgicas, Clínica Médica/Pneumologia, Moléstias Infecciosas, Cirúrgica Geral, Neurologia, Nefrologia e Queimados.

O estudo foi desenvolvido no período entre 2012 e 2015.

### Amostra do estudo, critérios de inclusão e exclusão

Os profissionais das UTIs compõem uma equipe multiprofissional formada por médicos, equipe de enfermagem, nutricionistas, psicólogos, fonoaudiólogos, assistentes sociais e fisioterapeutas. Neste estudo, participaram somente os trabalhadores da equipe de enfermagem.

A amostra de profissionais de enfermagem, não probabilística, foi composta por todos os enfermeiros e técnicos/auxiliares de enfermagem que prestavam o cuidado nas 8 UTIs no período do estudo. Todos os profissionais de enfermagem que aceitaram participar do estudo foram incluídos,

independentemente do tempo de trabalho na unidade. Todos aqueles que se encontravam afastados do trabalho por qualquer motivo foram excluídos do estudo.

### Protocolo do estudo

Os dados foram coletados pelos pesquisadores em local reservado da própria unidade por meio da aplicação de diferentes instrumentos aos profissionais de enfermagem que aceitaram participar do estudo. Após esclarecimentos gerais sobre o preenchimento, foram aplicados quatro instrumentos de pesquisa, apresentados a seguir:

- Características biossociais e de trabalho da equipe de enfermagem: instrumento composto por questões relacionadas ao gênero, idade, estado civil, filhos, curso de graduação, tempo de trabalho em UTI da instituição, satisfação em trabalhar na UTI, adequação dos recursos humanos e materiais/tecnológicos na unidade.
- Nursing Work Index – Revised versão brasileira (B-NWI-R): instrumento criado por Aiken e Patrician (2000)<sup>(5)</sup>, traduzido e validado para a cultura brasileira por Gasparino (2009)<sup>(6)</sup> para aplicação a enfermeiros.
- Nursing Work Index-Revised para técnicos/auxiliares de enfermagem (NWI-R): instrumento que é a versão brasileira resumida do Nursing Work Index – Revised<sup>(6)</sup>, adaptado por Panunto (2013)<sup>(3)</sup> para aplicação a técnicos/auxiliares de enfermagem.

Os dois instrumentos, aplicados na versão resumida, têm por objetivo avaliar a presença de determinadas características do ambiente das práticas de enfermagem<sup>(3,5-6)</sup> por meio de quatro domínios, sendo “autonomia com 5 itens”, “relação entre médicos e enfermeiros com 3 itens”, “controle sobre o ambiente com 7 itens” e “suporte organizacional com 10 itens”. O domínio “suporte organizacional” resulta do agrupamento de 10 dos 15 itens do instrumento para gerar o quarto domínio de avaliação do suporte organizacional.

A escala de medida do tipo Likert apresenta pontuação que varia entre um e quatro pontos com as opções: concordo totalmente (1), concordo parcialmente (2), discordo parcialmente (3) e discordo totalmente (4). A análise dos escores da média geral e média das respostas para cada domínio na amostra indicam que quanto menor a pontuação, maior a presença de atributos favoráveis ao ambiente das práticas de enfermagem<sup>(3)</sup>. Os dados dos dois instrumentos foram analisados conjuntamente por conterem as mesmas informações, e optou-se por utilizar como sigla única o NWI-R.

- Índice de Satisfação Profissional (ISP): instrumento desenvolvido por Stamps (1997)<sup>(7)</sup>, traduzido e validado para a cultura brasileira por Lino (1999)<sup>(8)</sup>, apresenta seis domínios para a análise da satisfação profissional, quais sejam: autonomia, interação, *status* profissional, requisitos do trabalho, normas organizacionais e remuneração. Neste estudo, o domínio “interação” foi aplicado na sua totalidade, incluindo interação médico–enfermeiro e enfermeiro–enfermeiro. O instrumento apresenta duas partes que se completam: Comparação Pareada (Parte A), com 15

comparações pareadas entre os domínios, corresponde à importância atribuída pela equipe de enfermagem a cada domínio; e a Escala de Atitudes (Parte B), com 44 itens, avalia a satisfação real dos profissionais de enfermagem<sup>(8)</sup>. A escala de medida utilizada é do tipo Likert, cuja pontuação varia entre um e sete pontos com as opções: concorda inteiramente (1), concorda (2), concorda moderadamente (3), neutro (4), discorda moderadamente (5), discorda (6) e discorda inteiramente (7). Os valores dos escores da Comparação Pareada devem apresentar três décimos para a ponderação do escore ISP.

A multiplicação entre as duas partes do instrumento (A e B) possibilita identificar os escores ponderados. O escore ISP ponderado representa a satisfação profissional e corresponde à média dos escores dos domínios ponderados. A análise dos escores ponderados pode ser realizada por meio dos intervalos de percentil, em que os escores abaixo do percentil 25% são considerados muito baixo para a satisfação profissional; abaixo do percentil 50%, baixo; acima do percentil 50%, moderado; e acima do percentil 75%, elevado para a satisfação profissional<sup>(7)</sup>.

### Análise dos resultados e estatística

Os dados foram digitados em Excel e, após conferência, importados e processados com o Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), versão 18.0. Estatísticas descritivas foram realizadas para as variáveis qualitativas por meio de frequências absolutas e relativas. Para as variáveis quantitativas contínuas e discretas foram calculadas a média, desvio-padrão, mediana, mínimo e máximo.

A correlação entre os domínios NWI-R e ISP foi realizada com o teste de Pearson; a comparação entre as médias para as variáveis biossociais e de trabalho foi realizada com o teste t-Student; e a associação entre as variáveis biossociais e de trabalho da equipe de enfermagem, NWI-R e ISP, foi realizada por meio de regressão linear múltipla com estratégia *backward* para seleção das variáveis.

A normalidade das variáveis foi verificada pelo teste Kolmogorov-Smirnov para as correlações e comparações entre as médias. Para as variáveis que não apresentaram normalidade, foram aplicados os testes Spearman e Mann-Whitney.

A consistência interna dos instrumentos foi analisada por meio do coeficiente Alpha de Cronbach, que indica o quanto os itens estão mensurando a mesma característica em cada domínio. Essa medida é considerada consistente quando o resultado é superior a 0,6<sup>(9)</sup>.

Todos os testes foram realizados considerando nível de significância 5%.

## RESULTADOS

A categoria profissionais de enfermagem das UTIs da instituição era composta de 344 profissionais, sendo 120 enfermeiros e 224 técnicos/auxiliares de enfermagem. No entanto, participaram do estudo 287 (83,43%) profissionais; dentre eles, 100 enfermeiros (34,84%) e 187 (65,15%) técnicos/auxiliares de enfermagem, distribuídos nas diferentes unidades.

A amostra foi predominantemente feminina (83,97%), com média de idade 38,79 anos e 8,21 anos de experiência na UTI da instituição. A proporção foi semelhante entre os grupos com companheiro (50,53%) e sem companheiro (49,47%), e a maioria dos profissionais tinha filhos (63,07%). Em relação à formação, 52,96% dos profissionais não tinham curso de graduação. Para a maioria dos profissionais da equipe de enfermagem (58,16%), os recursos materiais da unidade não eram suficientes, tampouco os recursos humanos (78,36%). Apesar desses resultados, 53,38% referiram disposição para o trabalho e 90,08% satisfação profissional.

Antecedendo a análise dos resultados do ambiente e da satisfação profissional, é importante mencionar que a consistência interna do instrumento NWI-R, nesse estudo, foi 0,83, semelhante ao encontrado por pesquisa que traduziu e validou o instrumento para a cultura brasileira (0,84)<sup>(6)</sup>. Em relação ao ISP, a consistência interna correspondeu a 0,74, mesmo resultado encontrado pelo estudo que traduziu e validou a escala para cultura brasileira<sup>(8)</sup>. Esses resultados mostram que os instrumentos eram consistentes para avaliar o ambiente das práticas de enfermagem nas UTIs e a satisfação profissional para os profissionais deste estudo<sup>(9)</sup>.

Para a avaliação do ambiente das práticas de enfermagem, a amostra foi composta de 282 (98,25%) profissionais, que responderam completamente o instrumento NWI-R. Os resultados podem ser observados na Tabela 1.

O escore da média total da amostra, para o ambiente das práticas de enfermagem, foi 2,40. O ambiente apresentou-se mais favorável aos domínios “relações entre médicos e enfermeiros” (2,29) e “autonomia” (2,31), com escores abaixo da média da amostra, e menos favorável aos domínios “suporte organizacional” (2,37) e “controle sobre o ambiente” (2,52), com escores muito próximos ou acima da média da amostra.

A satisfação profissional foi avaliada por 272 (94,77%) profissionais de enfermagem que responderam completamente as duas partes do instrumento, requisito recomendado pela autora<sup>(7)</sup>. A Comparação Pareada (Parte A), que avalia a importância atribuída a cada domínio, mostrou, em ordem decrescente, a “remuneração” como o domínio mais importante para a satisfação profissional da equipe de enfermagem, seguida da “interação, autonomia, requisitos do trabalho, normas organizacionais e status profissional”. A Escala de Atitudes (Parte B), que mede a satisfação profissional real, com escores não ponderados, mostrou em ordem decrescente os seguintes domínios: status profissional, interação, autonomia, requisitos do trabalho, normas organizacionais e remuneração. Os resultados ponderados entre as duas partes do instrumento, que representa a satisfação profissional ponderada por domínio, também identificaram a mesma ordem de classificação dos domínios. O cálculo do ISP, obtido pela soma de todos os domínios ponderados e a divisão por 6 (número de domínios), representou o escore da satisfação profissional da equipe de enfermagem, conforme dados da Tabela 2.

**Tabela 1** – Medidas descritivas do NWI-R por domínio e escore total, São Paulo, São Paulo, Brasil, 2012

Instrumento NWI-R	Média	Desvio-padrão	Mediana	Mínimo	Máximo	n
Autonomia	2,31	0,59	2,40	1,00	4,00	282
Relações entre médicos e enfermeiros	2,29	0,66	2,33	1,00	4,00	282
Controle sobre o ambiente	2,52	0,60	2,57	1,00	4,00	282
Suporte organizacional	2,37	0,50	2,40	1,10	4,00	282
Total	2,40	0,51	2,36	1,07	3,80	282

Nota: NWI-R = Nursing Work Index-Revised

**Tabela 2** – Distribuição das médias não ponderadas e ponderadas por domínio do Índice de Satisfação Profissional, São Paulo, São Paulo, Brasil, 2012

Domínio	Comparações pareadas (Parte A)	Escore médio não ponderado do domínio da escala	Escore ponderado do domínio
Remuneração	3,562	2,15	7,67
Autonomia	3,070	3,90	11,99
Requisitos do trabalho	3,017	3,39	10,24
Status profissional	2,662	5,16	13,75
Normas organizacionais	2,910	2,98	8,68
Interação	3,377	3,96	13,39
		Escore médio da escala 3,66 (1 a 7)	ISP 10,95 (5,98 a 17,91)

Nota: ISP = Índice de Satisfação Profissional

O Índice de Satisfação Profissional da equipe de enfermagem neste estudo correspondeu a 10,95 pontos, com variação entre 5,98 e 17,91 pontos, obtidos pela média da amostra. Todos os Escores dos Domínios Ponderados e o ISP ponderado apresentaram valores de média nos limites do percentil 50%, indicando baixa satisfação profissional da equipe de enfermagem nessa amostra.

Os resultados dos testes de correlação entre os domínios do NWI-R e o ISP podem ser observados na Tabela 3.

**Tabela 3** – Correlação entre os domínios do NWI-R e o Índice de Satisfação Profissional da equipe de enfermagem, São Paulo, Brasil, 2012

Domínios NWI-R	ISP r (p)
Suporte organizacional	-0,48 <sup>B</sup> (0,00)
Autonomia	-0,40 <sup>+</sup> (0,00)
Controle sobre o ambiente	-0,44 <sup>B</sup> (0,00)
Relações entre médicos e enfermeiros	-0,42 <sup>B</sup> (0,00)
Total	-0,50 <sup>B</sup> (0,00)

Nota: ISP = Índice de Satisfação Profissional; <sup>B</sup>Teste de correlação de Pearson; <sup>+</sup>Teste de correlação de Spearman; NWI-R = Nursing Work Index-Revised

Considerando que médias baixas do NWI-R significam avaliações favoráveis para o ambiente das práticas de enfermagem e que médias mais elevadas do ISP indicam maior satisfação profissional, os resultados negativos das correlações entre os domínios do NWI-R e o escore total do ISP, observados na Tabela 3, indicam que tanto o aumento do escore dos domínios como do total NWI-R diminuíram o escore ISP; ou seja, o aumento do escore NWI-R, que indica ambiente não favorável às práticas de enfermagem, diminui a satisfação profissional.

As comparações entre as médias do NWI-R e ISP em relação às características dos profissionais de enfermagem e do trabalho encontram-se na Tabela 4.

**Tabela 4** – Comparação das médias do NWI-R e Índice de Satisfação Profissional, segundo as variáveis biosociais e do trabalho da equipe de enfermagem, São Paulo, Brasil, 2012

Variáveis	NWI-R		ISP	
	Média (dp)	Valor de p	Média (dp)	Valor de p
Gênero				
Masculino	2,36 (0,47)	0,57 <sup>β</sup>	11,35 (1,55)	0,11 <sup>β</sup>
Feminino	2,41 (0,52)		10,88 (1,86)	
Total	2,40 (0,51)		10,95 (1,82)	
Estado civil				
Com companheiro	2,34 (0,51)	0,04 <sup>β</sup>	10,92 (1,94)	0,81 <sup>β</sup>
Sem companheiro	2,46 (0,51)		10,97 (1,71)	
Total	2,40 (0,51)		10,94 (1,82)	
Filhos				
Não	2,36 (0,46)	0,29 <sup>β</sup>	10,99 (1,72)	0,79 <sup>β</sup>
Sim	2,43 (0,54)		10,93 (1,88)	
Total	2,40 (0,51)		10,95 (1,82)	
Graduação				
Não	2,44 (0,52)	0,24 <sup>β</sup>	10,88 (1,73)	0,50 <sup>β</sup>
Sim	2,37 (0,50)		11,03 (1,92)	
Total	2,40 (0,51)		10,95 (1,82)	
Recursos materiais e tecnológicos suficientes				
Não	2,51 (0,49)	0,00 <sup>β</sup>	10,56 (1,80)	0,00 <sup>+</sup>
Sim	2,24 (0,49)		11,50 (1,58)	
Total	2,40 (0,51)		10,95 (1,77)	
Recursos humanos de enfermagem suficiente				
Não	2,47 (0,48)	0,00 <sup>β</sup>	10,70 (1,69)	0,00 <sup>β</sup>
Sim	2,13 (0,53)		11,76 (1,82)	
Total	2,40 (0,51)		10,94 (1,77)	
Sente-se satisfeito por em trabalhar em UTI				
Não	2,60 (0,53)	0,03 <sup>β</sup>	10,56 (2,07)	0,22 <sup>β</sup>
Sim	2,35 (0,51)		11,01 (1,79)	
Total	2,40 (0,51)		10,96 (1,82)	
Sente-se disposto para o trabalho				
Não	2,52 (0,53)	0,00 <sup>β</sup>	10,36 (1,80)	0,00 <sup>β</sup>
Sim	2,29 (0,48)		11,52 (1,68)	
Total	2,40 (0,51)		10,96 (1,83)	

Nota: ISP = Índice de Satisfação Profissional; <sup>β</sup>Teste t-Student <sup>+</sup>Teste Mann Whitney; DP = Desvio-Padrão; NWI-R = Nursing Work Index-Revised

Os dados da Tabela 4 mostram que, referente ao NWI-R, os profissionais com companheiro (p = 0,04) que consideraram os recursos materiais/tecnológicos e humanos das unidades suficientes (p = 0,00) estavam satisfeitos em trabalhar na UTI (p = 0,03) e aqueles que se sentiam dispostos para o trabalho (p=0,00) também avaliaram o ambiente das práticas de enfermagem mais favoravelmente.

Ao avaliar o ISP, os resultados mostraram diferença entre os grupos em relação às variáveis recursos materiais/tecnológicos e humanos suficientes e disposição para o trabalho. Os profissionais que apontaram recursos materiais/tecnológicos e humanos suficientes (p = 0,00) e (p = 0,00), respectivamente, e aqueles que referiram disposição para o trabalho (p = 0,00) apresentaram maior satisfação profissional.

O estudo também apresenta análise de associação do ambiente das práticas, por meio do NWI-R, variáveis do trabalho e da equipe de enfermagem com satisfação profissional, por meio do ISP. Os resultados são mostrados na Tabela 5.

**Tabela 5** – Modelo de regressão linear múltipla da associação dos fatores da equipe de enfermagem e ambiente das práticas de enfermagem com Índice de Satisfação Profissional, São Paulo, Brasil, 2012

ISP	Coefficiente B	IC 95%	Valor de p*
Tempo de trabalho em UTI da instituição	0,03	0,00 0,06	0,04
NWI-R	-1,67	-2,02 -1,32	0,00
Sente-se disposto para o trabalho	0,78	0,41 1,14	0,00

Nota: ISP = Índice de Satisfação Profissional; \*Modelo regressão linear múltipla; UTI = Unidade de Terapia Intensiva; NWI-R = Nursing Work Index-Revised

O modelo de regressão linear múltipla indicou que o aumento de cada ano no tempo de trabalho na UTI e o aumento de cada ponto na disposição para o trabalho aumentou o escore ISP em 0,03 pontos (p = 0,04) e 0,78 pontos (p = 0,00), respectivamente. A associação entre NWI-R e ISP apresentou coeficiente beta negativo (-1,67) (p = 0,00), indicando que cada ponto acrescido no escore NWI-R, tornando-o menos favorável, diminuiu o ISP em 1,67 pontos, ou seja, o ambiente não favorável às práticas de enfermagem diminuiu a satisfação profissional.

## DISCUSSÃO

A associação entre o ambiente das práticas de enfermagem e satisfação profissional vem sendo investigada nos últimos anos, mostrando que as características do ambiente influenciam nos resultados da satisfação profissional e práticas do cuidado de enfermagem na UTI<sup>(1-6,10)</sup>.

Os resultados do estudo mostram, em relação à equipe de enfermagem, predominância feminina (83,97%), como é característico da profissão, o que foi observado também em

outros estudos<sup>(2,6,10-12)</sup>. A maioria dos profissionais tinha filho (63,07%). A proporção semelhante entre as categorias com companheiro (50,53%) e sem companheiro (49,47%) também foi encontrada em outros estudos na literatura, 51,60%<sup>(13)</sup>, 48,20%<sup>(6)</sup>. Neste estudo, os profissionais com companheiro apresentaram percepção mais favorável sobre o ambiente das práticas, indicando que um companheiro pode oferecer suporte social e familiar para a estrutura psíquica e emocional do profissional no seu ambiente de práticas, resultado também descrito na literatura<sup>(13)</sup>.

No que confere à formação profissional, a maioria não possuía graduação (52,83%), compondo o nível técnico de enfermagem. Apesar da variável formação profissional não ter apresentado diferença entre os grupos de nível técnico e superior com o NWI-R nem com o ISP neste estudo, outros estudos identificaram associação entre satisfação profissional, nível de formação e ambiente das práticas<sup>(2,10,14-15)</sup>.

Estudo nacional realizado em diversas unidades de hospital universitário, que também incluiu UTI, para investigar a satisfação profissional, apontou a satisfação associada ao nível técnico de formação e local de trabalho. Profissionais de nível técnico atuantes em UTI apresentaram maior satisfação profissional justificada pelo gerenciamento das atividades de enfermagem na UTI, com distribuição semelhante das atividades entre profissionais de nível técnico e superior, que promoveu maior satisfação no grupo técnico devido a percepção de igualdade desse grupo em relação aos profissionais de nível superior. Essa dinâmica de trabalho também promoveu o não atendimento das expectativas dos profissionais de nível superior e a baixa satisfação profissional nesse grupo<sup>(10)</sup>.

Dessa forma, o desenvolvimento do nível de formação profissional, que permite aos profissionais alcançarem posições hierárquicas mais elevadas, promove a satisfação profissional por meio do favorecimento da autonomia e capacitação do profissional para tomadas de decisões, principalmente quando refletem melhores resultados alcançados e segurança do paciente<sup>(2,14-15)</sup>.

Para as variáveis “recursos materiais/tecnológicos” e “recursos humanos”, a proporção de profissionais para cada variável, 41,84% e 21,64%, respectivamente, que consideraram esses recursos suficientes, avaliou o ambiente mais favoravelmente e apresentaram maior satisfação profissional.

Esses resultados podem indicar uma adaptação ao ambiente de trabalho na UTI por profissionais que desenvolvem habilidades para construir o melhor ambiente das práticas e alcançar satisfação com recursos disponíveis para o cuidado<sup>(13)</sup>. A própria característica dos profissionais, com média de idade de 40 anos e tempo de atuação em UTI por volta de oito anos, portanto mais experientes, pode explicar um melhor desempenho na organização e gerenciamento dos recursos da UTI, e consequentemente, melhor percepção do ambiente e maior satisfação profissional<sup>(6,13-14)</sup>.

Apesar das fragilidades dos recursos materiais/tecnológicos e humanos identificados pela maioria dos profissionais de enfermagem e da baixa satisfação profissional identificada com a medida do escore ISP, tem-se que 90,08% dos profissionais de enfermagem referiram satisfação em trabalhar na UTI e também avaliaram o ambiente favoravelmente. Tais resultados

sugerem que profissionais mais satisfeitos também percebem o ambiente das práticas favoravelmente<sup>(1-2)</sup>.

No entanto, a diferença encontrada neste estudo entre a avaliação subjetiva e a objetiva da equipe de enfermagem sobre a satisfação profissional confirma que a aplicação de um instrumento de medida permite, como era esperado, acessar mais seguramente quais fatores necessitam de intervenção para alcançar a satisfação profissional.

Em relação à disposição para o trabalho, os profissionais mais dispostos perceberam o ambiente das práticas de enfermagem como mais favorável e apresentaram maior satisfação profissional. Isso pode ser justificado pelas características da amostra, que possui suporte social e familiar e experiência de trabalho em UTI, aspectos fundamentais que favorecem a disposição para o trabalho, e consequentemente, a percepção favorável ao ambiente das práticas e satisfação profissional<sup>(1,3,5-6,10)</sup>.

Os resultados do ambiente das práticas de enfermagem foram mais favoráveis aos domínios “relações entre médicos/enfermeiros” e “autonomia” e foram frágeis para “suporte organizacional” e “controle sobre o ambiente”, na percepção dos profissionais, semelhante a outros estudos da literatura<sup>(3,6)</sup>. Esses resultados podem ser justificados pela própria característica da instituição de ensino, com equipe multiprofissional nas UTIs desenvolvendo as habilidades do trabalho colaborativo e promovendo o ambiente favorável à autonomia e às relações.

Ao contrário dos domínios “autonomia” e “relações”, do ponto de vista dos profissionais de enfermagem do estudo, o ambiente apresentou fragilidade nos domínios estruturais “controle” e “suporte”, podendo estar refletindo as dificuldades da equipe de enfermagem em contar com suporte das suas chefias para desenvolver o gerenciamento complexo dos diferentes processos que ocorrem na UTI.

O suporte organizacional e o controle das práticas são fatores do ambiente que envolvem a organização do trabalho e as ferramentas para o alcance de melhores resultados dos pacientes. Portanto, essas características são fundamentais para a satisfação profissional, pois, ao desenvolver o gerenciamento para as boas práticas do cuidado<sup>(10)</sup>, os melhores resultados alcançados para a qualidade do cuidado e segurança do paciente<sup>(16)</sup> também promovem a satisfação profissional.

Dessa forma, o ambiente complexo da UTI, caracterizado pela alta tecnologia para o cuidado do paciente grave e que exige da equipe elevada capacidade de organização e competência clínica para o atendimento das diversas demandas da unidade e do paciente, mostra a necessidade do desenvolvimento do suporte organizacional e controle para favorecer o ambiente e a satisfação. Essas características do ambiente favorável podem ser construídas por meio da gerência participativa que insere a equipe de enfermagem no contexto da UTI e a capacita para a participação nas tomadas de decisões<sup>(11)</sup>.

Na análise da satisfação profissional, considerando a importância atribuída e a escala de atitudes, o domínio “remuneração” foi considerado o de maior importância e mais baixa satisfação real, ao passo que o domínio “status profissional” apresentou menor importância e mais elevada satisfação real. Esse resultado indica que, apesar da estabilidade dos profissionais de uma instituição pública e da baixa remuneração representar

um fator relevante para os profissionais do estudo, esse domínio não determina a decisão do profissional pela permanência na profissão ou no emprego. Portanto, mesmo que seja importante para o profissional, não determina sua satisfação no trabalho. Esse é um resultado relevante para os gerentes de enfermagem, que devem considerar diferentes estratégias, além da remuneração, para favorecer a satisfação profissional<sup>(11)</sup> e com isso manter mais estável seu quadro de pessoal.

O *status* profissional, embora não tenha sido considerado importante pelos profissionais de enfermagem, foi encontrado como variável que favorece a satisfação profissional. O *status* mostrou que, apesar de não exercer influência direta na dinâmica do trabalho, representa o nível de influência e respeito conquistado pelo indivíduo como resultado do seu trabalho e tempo de experiência. Dessa forma, a posição hierárquica social e o cargo de trabalho, reputação, prestígio, benefícios e o reconhecimento da equipe como consequência do seu trabalho também conferem satisfação profissional<sup>(10,17)</sup>.

Contudo, para a discussão da satisfação profissional, é importante analisar o escore ISP ponderado, que inclui a importância atribuída pelos profissionais de enfermagem aos domínios e à satisfação real atual. O escore ISP ponderado encontrado neste estudo (10,95 pontos) apresenta-se no segundo quartil e próximo ao percentil 50%, indicando baixa satisfação profissional. Outros estudos brasileiros, realizados em UTI e unidades de urgência e emergência, encontraram ISP ainda mais baixo — 9,6<sup>(8)</sup> 8,29<sup>(18)</sup>, respectivamente — mostrando também baixa satisfação profissional nas amostras investigadas.

É possível inferir que a baixa satisfação profissional neste estudo pode ser justificada pela fragilidade dos domínios estruturais “suporte organizacional” e “controle sobre o ambiente”, pois a associação identificada pelo modelo de regressão linear múltipla entre o ambiente das práticas de enfermagem e satisfação profissional indica que a fragilidade dos domínios influencia nos resultados da associação e pode ter induzido a baixa satisfação profissional.

O modelo de regressão linear múltipla permitiu constatar também que a disposição para o trabalho e o tempo de trabalho em UTI são fatores que promoveram a satisfação profissional na equipe de enfermagem deste estudo. Os resultados mostraram que o aumento do escore NWI-R, que indica ambiente não favorável, diminui o escore ISP. Além disso, aumentar o tempo de experiência e a disposição para o trabalho, aumenta também o escore ISP e a satisfação profissional. Portanto, o ambiente favorável às práticas de enfermagem, o tempo de experiência em UTI e a disposição para o trabalho promoveram a satisfação profissional nesse grupo.

Estudo realizado em UTI de hospitais israelenses que analisou a associação entre ambiente das práticas e satisfação profissional, tempo de experiência e intenção de deixar o emprego, apresenta achados semelhantes. O estudo encontrou correlação estatisticamente significativa entre o ambiente favorável e satisfação profissional e negativa entre o ambiente favorável e intenção de deixar o emprego, indicando que o ambiente favorável promove a permanência do profissional na UTI e a satisfação profissional<sup>(12)</sup>.

Em relação ao tempo de experiência, o estudo israelense não encontrou associação dessa variável com o ambiente e justifica esse resultado pela equivalência salarial entre as

instituições no país, que favorece o baixo *turnover*. Entretanto, dessa forma, conseqüentemente, a permanência do profissional na instituição também favorece o tempo de experiência, bem como a satisfação profissional<sup>(12)</sup>.

Outros estudos da literatura também mostram a relação do ambiente das práticas com a satisfação profissional e identificaram que o ambiente favorável às práticas de enfermagem melhorou a qualidade do cuidado, diminuiu o *turnover* e favoreceu o tempo de experiência, impactando a satisfação profissional<sup>(1,5-6,10,12)</sup>.

### Contribuições para a área da enfermagem e saúde

Este estudo apresenta resultados importantes dos fatores do ambiente das práticas de enfermagem na UTI associados à satisfação profissional. Os gerentes de enfermagem devem considerar aspectos fundamentais como o investimento no gerenciamento de materiais, tecnologia e recursos humanos, autonomia para participar das decisões, que favorecem o tempo de experiência e a disposição para o trabalho, bem como a satisfação profissional. Acredita-se ainda que estes resultados contribuirão para pesquisas futuras que poderão investigar diferentes fatores como estratégia de fortalecimento das características de suporte e controle do ambiente das práticas de enfermagem para investir em melhores resultados dos pacientes e satisfação profissional.

### Limitações do estudo

Em que se considere a importância dos resultados obtidos, apesar da inclusão de 8 UTIs nesta amostra, o estudo apresenta a limitação de ter sido realizado somente em uma instituição. Além disso, o estudo utilizou amostragem não probabilística, o que não permite a generalização dos seus achados.

### CONCLUSÃO

Este estudo apresenta importantes resultados de associação entre o ambiente das práticas de enfermagem na UTI e satisfação profissional, respondendo ao objetivo da investigação e contribuindo com o avanço na pesquisa e na prática clínica em unidades críticas.

Os resultados apontam que o ambiente favorável às práticas de enfermagem, a disposição para o trabalho e o tempo de trabalho na UTI são aspectos que promovem a satisfação profissional. Portanto, investir em fatores que promovem o ambiente, considerando aspectos relacionais e de autonomia, e principalmente os aspectos estruturais de participação da enfermagem no controle das práticas, tomadas de decisões, gerenciamento e suporte organizacional para o trabalho, bem como o tempo de trabalho na UTI e disposição para o trabalho, promove a satisfação profissional.

### FOMENTO

Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES – bolsa de doutorado). Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq – Projeto Universal Protocolo 477860/2010-9). Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (FAPESP – Protocolos 11/51874-5 e 13/22671-4).

## REFERÊNCIAS

1. You LM, Aiken LH, Sloane DM, Liu K, He GP, Hu Y, et al. Hospital nursing, care quality, and patient satisfaction: Cross-sectional surveys of nurses and patients in hospitals in China and Europe. *Int J Nurs Stud* [Internet]. 2013[cited 2016 May 02];50(2):154-61. Available from: [http://www.journalofnursingstudies.com/article/S0020-7489\(12\)00156-3/abstract](http://www.journalofnursingstudies.com/article/S0020-7489(12)00156-3/abstract)
2. McHugh MD, Kelly LA, Smith HL, Wu ES, Vanak JM, Aiken LH. Lower mortality in magnet hospitals. *Med Care* [Internet]. 2013[cited 2016 May 02];51(5):382-8. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3568449/pdf/nihms-412598.pdf>
3. Panunto MR, Guirardello EB. Professional nursing practice: environment and emotional exhaustion among intensive care nurses. *Rev Latino-Am Enfermagem* [Internet]. 2013[cited 2016 May 02];21(3):765-72. Available from: <http://www.scielo.br/pdf/rlae/v21n3/0104-1169-rlae-21-03-0765.pdf>
4. Padilha KG, Barbosa RL, Oliveira EM, Andolhe R, Ducci AJ, Secoli SR. Segurança do paciente em Unidades de Terapia Intensiva: desenvolvimento de um projeto de pesquisa. *Rev Esc Enferm USP* [Internet]. 2015[cited 2016 Apr 16];49(Esp):157-63. Available from: <http://www.scielo.br/pdf/reeusp/v49nspe/1980-220X-reeusp-49-spe-0157.pdf>
5. Aiken LH, Patrician PA. Measuring organizational Traits of Hospitals: the Revised Nursing Work Index. *Nurs Res*. 2000;49(3):146-53.
6. Gasparino RC, Guirardello EB, Aiken LH. Validation of the Brazilian version of the Nursing Work Index-Revised (B-NWI-R). *J Clin Nurs* [Internet]. 2011[cited 2016 Apr 16];20(23-24):3494-501. Available from: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1365-2702.2011.03776.x/epdf>
7. Stamps PL. *Nurses and work satisfaction: an index for measurement*. 2ª ed. Chicago, Health Administration Press; 1997a.
8. Lino MM. Satisfação profissional entre enfermeiras de UTI adaptação transcultural do Index of Work Satisfaction (IWS). [dissertação]. São Paulo: Escola de Enfermagem da USP; 1999.
9. Hair JF, Tatham RL, Anderson RE, Black W. *Análise multivariada de dados*. 5ª ed. Porto Alegre (RS): Bookman; 2005. 593p.
10. Bacha AM, Grassiotto OR, Gonçalves SP, Higa R, Fonsechi-Carvasan GA, Machado HC, Cacique DB. Job satisfaction of nursing staff in a university hospital. *Rev Bras Enferm* [Internet]. 2015[cited 2016 May 02];68(6):819-26. Available from: [http://www.scielo.br/pdf/reben/v68n6/en\\_0034-7167-reben-68-06-1130.pdf](http://www.scielo.br/pdf/reben/v68n6/en_0034-7167-reben-68-06-1130.pdf)
11. Aiken LH, Sloane DM, Bruyneel L, Van den Heede K, Griffiths P, Busse R, et al. Nurse staffing and education and hospital mortality in nine European countries: a retrospective observational study. *Lancet* [Internet]. 2014[cited 2016 Apr 16];383(9931):1824-30. Available from: [http://www.thelancet.com/pdfs/journals/lancet/PIIS0140-6736\(13\)62631-8.pdf](http://www.thelancet.com/pdfs/journals/lancet/PIIS0140-6736(13)62631-8.pdf)
12. Ganz FD, Toren O. Israeli nurse practice environment characteristics, retention, and job satisfaction. *Isr J Health Policy Res*. 2014;3(7):1-8. Available from: <https://ijhpr.biomedcentral.com/articles/10.1186/2045-4015-3-7>
13. Li J, Lambert VA. Workplace stressors, coping, demographics and job satisfaction in Chinese intensive care nurses. *Nurs Crit Care*. 2008[cited 2016 Apr 16];13(1):12-24. Available from: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1478-5153.2007.00252.x/abstract>
14. Basuni EM, Bayoumi MM. Improvement critical care patient safety: using nursing staff development strategies, at Saudi Arabia. *Glob J Health Sci*[Internet]. 2015[cited 2016 Apr 16];7(2):335-43. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4796447/>.
15. Ramoo V, Abdullah KL, Piaw CY. The relationship between job satisfaction and intention to leave current employment among registered nurses in a teaching hospital. *J Clin Nurs* [Internet]. 2013[cited 2016 Apr 16];22(21-22):3141-52. Available from: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/jocn.12260/epdf>
16. Oliveira RM, Leitão IMTA, Silva LMS, Figueiredo SV, Sampaio RL, Gondim MM. Strategies for promoting patient safety: from the identification of the risks to the evidence-based practices. *Esc Anna Nery Rev Enferm* [Internet]. 2014[cited 2016 May 02];18(1):122-9. Available from: <http://www.scielo.br/pdf/ean/v18n1/1414-8145-ean-18-01-0122.pdf>
17. Siqueira VTA, Kurcgant P. Job Satisfaction: a quality indicator in nursing human resource management. *Rev Esc Enferm USP* [Internet]. 2012[cited 2016 May 02];46(1):146-52. Available from: [http://www.scielo.br/pdf/reeusp/v46n1/en\\_v46n1a21.pdf](http://www.scielo.br/pdf/reeusp/v46n1/en_v46n1a21.pdf)
18. Pinto IC, Panobianco CSMM, Zacharias FCM, Bulgarelli AF, Carneiro TSG, Gomide MFS, et al. Analysis of job satisfaction of the nursing staff of a primary health care unit. *Rev Gaúcha Enferm* [Internet]. 2014[cited 2016 May 02];35(4):20-7. Available from: <http://www.scielo.br/pdf/rngen/v35n4/1983-1447-rngen-35-04-00020.pdf>