

Área temática: Gestão de pessoas

Título do trabalho: Condições de trabalho e satisfação profissional de enfermeiras (os) de Unidades de Terapia Intensiva (UTI)

AUTORES

DANIELA CAMARINHA

universidade mackenzie
danielacamarinha@uol.com.br

SERGIO ALEXANDRE SIMOES

Universidade Nove de Julho
sergio.a.simoess@uol.com.br

AMANDO GANEM MONTE ALTO

Universidade Nove de Julho
amandoganem@hotmail.com

JOSÉ MAURO DA COSTA HERNANDEZ

Universidade Nove de Julho
jmhernandez@uninove.br

Resumo: Este estudo tem como objetivo investigar a influência das condições de trabalho na percepção de satisfação profissional de enfermeiras (os) da Unidade de Terapia Intensiva (UTI) e examinar suas relações. A amostra consistiu de 172 enfermeiras (os) de hospitais privados e filantrópicos da cidade de São Paulo que foram pesquisadas (os) entre Maio de Junho de 2008.

Foi utilizado um questionário auto-aplicado para coletar dados sócio-demográficos, percepções e estados em relação à vida e ao trabalho. O nível de satisfação profissional em relação a seis componentes de trabalho (autonomia, status profissional, remuneração, interação, requisitos do trabalho e normas organizacionais) foi medido através do Índice de Satisfação Profissional (ISP). Os dados foram analisados através de métodos estatísticos tais como: análise de conteúdo, aplicação do Coeficiente de Correlação de *Pearson*, análise do *Alfa de Conbrach*, análise de variância, análise de agrupamentos e análise de componentes principais (Índice ISP).

Os resultados mostram que o componente mais importante das condições de trabalho para as enfermeiras (os) de UTI é a autonomia. Os estudos também sugerem que o componente com maior correlação com satisfação profissional é o status profissional.

Três palavras-chave: enfermeiras (os), satisfação profissional, automia.

Introdução

Este artigo teve como objetivo investigar as condições de trabalho que geram maior satisfação profissional às enfermeiras (os) das Unidades de Terapia Intensiva (UTIs).

Partindo de uma tese de doutorado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em enfermagem na Saúde do Adulto, do Departamento de Enfermagem Médico-Cirúrgica da Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo realizada por Lino M. M. no ano de 2004, a amostra deste estudo consistiu de duzentos e setenta e dois questionários auto-aplicáveis a enfermeiras (os) de UTIs de um hospital privado e um hospital filantrópico do Município de São Paulo. Destas, 60% foram enfermeiras (os) entre 25 e 35 anos de idade e entre 5 e 10 anos de formação e trabalho no estabelecimento em questão.

É justamente com foco no cuidar deste profissional que cuida de outras pessoas que o estudo foi desenvolvido. Compreender as condições de trabalho que geram maior satisfação profissional faz-se fundamental para manter o bem estar físico, mental e profissional dessas pessoas. Autonomia quanto grau de independência, iniciativa e liberdade nas atividades diárias de trabalho; interação quanto oportunidades de contato social e profissional durante o horário de trabalho; status profissional; requisitos do trabalho em relação a tarefas ou atividades que devem ser executadas como parte regular do dia-a-dia; normas organizacionais e remuneração são condições de trabalho que as enfermeiras (os) reconheceram que propiciam satisfação profissional.

Segundo Lino (2004), “as Unidades de Terapia Intensiva (UTIs) são ambientes nos quais se desenvolve a assistência à pacientes acometidos por insuficiências orgânicas graves, sob potencial de desenvolvê-las ou sob condições críticas de desequilíbrios de saúde”.

Nestes ambientes, os processos assistenciais são centrados nos recursos humanos, já que envolve atividades críticas. Requer do profissional, urgência e criatividade na seleção de prioridades, tomada de decisões e resolução de problemas, não permitindo margens de erros. Por isso, a capacitação deste profissional pressupõe sólida formação profissional, abrangendo uma visão integrada e o equilíbrio entre desempenho técnico, a ética e vida pessoal. Sem contar a responsabilidade pelo trabalho executado pela equipe de técnicos e auxiliares de enfermagem e o gerenciamento da unidade.

Além disso, as UTIs representam no negócio hospitalar uma importante parcela geradora de receitas (ANAH – Associação Nacional dos Hospitais Privados do Brasil). Apenas no Município de São Paulo existem 4.912 leitos de UTIs, sendo que 780 são provenientes do SUS – Serviço Único de Saúde e 4.132 do serviço privado segundo a Secretaria de Atenção a Saúde – CNES. Na realidade 15% do total de leitos são provenientes de Unidades de Terapia Intensiva.

Partindo da premissa que existe uma correção entre condições de trabalho e satisfação profissional, o objetivo deste presente artigo é:

- o Identificar o nível de satisfação percebida e o grau de importância atribuída pelas enfermeiras (os) da UTI aos componentes de satisfação profissional: autonomia, interação, status profissional, requisitos de trabalho, normais organizacionais e remuneração.
- o Analisar as relações entre os componentes das condições de trabalho e o grau de importância atribuído a ela pelas enfermeiras (os).

Revisão Bibliográfica

O modelo de gestão de pessoas sofreu nos últimos cem anos profundas modificações, consequência de inúmeras novas abordagens e teorias desenvolvidas por pesquisadores e teóricos da administração. A premissa de que oferecer boas condições de trabalho e consequentemente aumentar a satisfação dos colaboradores, visando obter aumento de produtividade e competitividade tem se consolidado com esses estudos.

No início da chamada “Administração Científica”, Taylor, principal representante desta escola, criou a Administração científica, cuja ênfase era no estudo de movimentos, com o objetivo de se estabelecer as melhores práticas para aumento de produtividade. Os princípios básicos deste pensamento alicerçados em 5 pilares: planejamento, organização, comando, coordenação e controle (Morgan, 1986). Interessante notar que conceitos militares consolidados no livro *On War* de von Clausewitz foram utilizados largamente, tais como: unidade de comando, linhas de autoridade, divisão de trabalho em tarefas especializadas, dentre outros (Mintzberg, 2000). Tais conceitos foram usados na escola da Administração clássica cuja ênfase era à busca de maior produtividade. Tais teóricos deram pouca atenção aos aspectos humanos da organização de tal sorte que Morgan (1986), um estudioso de tipos de organizações criou a metáfora “máquina” para designar este período.

Após a administração clássica e a administração científica, alguns pensadores começaram a dar mais atenção à gestão de pessoas como condição para aumentar a satisfação profissional. Chester Barnard redefiniu as funções do executivo, onde este último deveria ser um facilitador de comunicação (Maximiliano 2000).

O estágio evolutivo à administração científica tinha um enfoque mais comportamental e tinha dois objetivos básicos: compreender o sistema social da organização e compreender as pessoas como indivíduos e as características que tornam cada uma diferente das demais, e consequentemente como isto impacta no desempenho.

Dentre os principais pensadores destacamos Elton Mayo, com sua experiência em Hawthorne, buscando identificar os efeitos da lealdade ao grupo, o papel do esforço coletivo e algumas questões envolvendo autoridade.

Motivação e Liderança foram temas muito pesquisados e qualquer sistema de gestão de pessoas eficiente não pode deixar de levar em consideração alguns preceitos destes estudos.

Maslow e sua famosa pirâmide de necessidades, enfatizando as várias fases de motivação de um profissional, desde as de segurança até o mais alto nível de motivação como a auto-estima, por exemplo, contribuíram significativamente para a consolidação de importantes conceitos (Maximiliano, 2000) .

A escola behaviorista, com os conceitos de reforço positivo e negativo; Herzberg e seus dois fatores de motivação, os higiênicos e os motivacionais também contribuíram para uma melhor leitura dos aspectos motivacionais do indivíduo.

A importância da gestão de pessoas como fator de obtenção de vantagens competitivas e aumento da rentabilidade das empresas é destacada por dois autores modernos: Porter (1985) e Kaplan e Norton (1996). Porter, em seu clássico livro *Vantagem Competitiva*, enfatiza que uma empresa pode obter vantagens competitivas se trabalhar toda sua cadeia de valor, buscando obter em cada elo supremacia em relação a seus concorrentes. Para Porter, a cadeia de valor deve ser analisada nas diferentes atividades internas da organização e suas interações, uma vez que uma empresa executa no projeto, produção,

marketing, entrega e suporte do produto. Kaplan e Norton criaram em seu Balanced scorecard uma importante perspectiva que trata de pessoas, chamada de aprendizado e crescimento.

Esta primeira parte da revisão bibliográfica tem como objetivo mostrar que os estudos acadêmicos têm enfatizado a importância da gestão das pessoas como um dos pilares para melhoria de produtividade, satisfação profissional e obtenção de vantagens competitivas.

No universo hospitalar, a questão de gestão de pessoas tem uma importância mais acentuada considerando que cerca de 60% dos custos de um hospital são os custos de pessoal e custos com honorários médicos (Projeto SINHA -ANAHF -2007).

E considerando que na maioria dos principais hospitais do Brasil existe a prática de receber médicos visitantes para efetuarem cirurgias em suas respectivas instalações, o papel das enfermeiras (os) é crítica, tendo em vista que elas terão como responsabilidade fazer com os protocolos clínicos de atendimentos (diretrizes que determinam como o tratamento de determinada enfermidades) deverão serem conduzidos.

Portanto os processos assistenciais na área de saúde são focados nos recursos humanos. São processos que requerem de seus profissionais sentidos de urgência e criatividade para a seleção de prioridades, visando a melhor tomada de decisão.

No que tange aos processos assistenciais da UTI (Unidade de Terapia Intensiva), pela característica de atendimento aos casos mais críticos do Hospital, os profissionais se sentem mais inseguros, estressados e angustiados por sentirem-se responsáveis, gerando elevados níveis de exigências em relação a suas próprias atitudes e comportamento (Padilha, 1994, Shimizu, 1996 apud Lino 2004).

O presente estudo tem como objetivo entender o quanto às condições de trabalho interferem na satisfação profissional das enfermeiras (os) da UTI. O principal enfoque é a investigação do (des) equilíbrio entre as condições de trabalho e a satisfação profissional dos profissionais que atuam nesta área. A escassez de pesquisas na área temática, que explorem as relações entre condições de trabalho e satisfação profissional de profissionais que atuam em UTI's justifica, também, a realização deste estudo.

As seguintes hipóteses serão testadas com amostra de enfermeiras (os) de dois hospitais, sendo um filantrópico e outro privado:

- o as condições de trabalho interferem na percepção de satisfação profissional das enfermeiras (os) da UTI (Unidade de Terapia Intensiva);
- o o pessoal de enfermagem prefere o componente autonomia em relação aos demais componentes de condições de trabalho (remuneração, status profissional, normas organizacionais, requisitos do trabalho e interação).

O índice de satisfação profissional (ISP) será medido pela escala criada por Stamps adaptada por Lino (2004), composta por 44 questões referente os 6 componentes acima que medirá a percepção dos respondentes em relação as condições de trabalho que compõem a escala.

3. Método

Amostra

O estudo foi conduzido nas unidades de terapia intensiva (UTI) pertencentes a um hospital privado e um hospital público atendido pelo sistema de parceria com um hospital filantrópico, denominado de OSS (Organização de Sistema da Saúde). Os dois hospitais estão localizados no Município de São Paulo. O hospital privado pertence a ANAHP (Associação Nacional dos Hospitais Privados). É um hospital de grande porte, prestam atendimento geral, clínico e cirúrgico e a clientela é composta por convênios e seguradoras médicas, com pequena participação de particulares.

O projeto de pesquisa foi previamente aprovado pelas coordenações de enfermagem dos hospitais.

A amostra analisada foi constituída de 172 enfermeiras (os). As pesquisas foram distribuídas para as coordenações de enfermagem, que se incumbiram de distribuí-las para as (os) enfermeiras (os). Os pesquisadores buscaram os questionários respondidos 15 dias após a entrega dos questionários.

Escala

Para a coleta de dados foram utilizados 3 instrumentos, a saber: Índice de Satisfação Profissional e Percepções acerca da Vida e trabalho, Caracterização da enfermeira.

O índice de satisfação profissional (ISP) foi utilizado para avaliar o nível de satisfação das enfermeiras (os) em relação a seis componentes profissionais - autonomia, interação, status profissional, requisitos do trabalho, normais organizacionais e remuneração – e identificar a importância relativa que elas atribuíam a esses componentes. O ISP é uma escala criada por Stamps (1997) e adaptado para a língua portuguesa e para a cultura de enfermeiras (os) brasileiras (os) por Lino (2004). É um instrumento composto por duas partes, que utiliza o método de medidas de atitudes, relacionando a medida da situação atual de trabalho com a medida de expectativas em relação ao trabalho (Lino 2004). A primeira parte consiste no método de comparações pareadas, baseada na técnica de julgamentos comparativos de Allen L. Edwards (1957). Contém uma lista de 15 pares que combinam os seus componentes de satisfação profissional entre si. A enfermeira deveria escolher de cada par, qual dos dois componentes ela considerava mais importante, em termos de influência sobre a sua satisfação. A segunda parte consiste de uma escala de atitudes, do tipo Likert de 7 pontos, que varia entre discorda inteiramente (1) e concorda inteiramente (7). Composta por 44 enunciados abrangendo os 6 componentes de satisfação profissional visando avaliar o quanto às enfermeiras (os) encontravam-se satisfeitas (os) em relação aos componentes. Todos os itens foram dispostos aleatoriamente no instrumento e 22 itens dos 44 enunciados são sentenciados positivamente e os outros 22 são sentenciados negativamente. A direção da escala é positiva, isto é, ela mede o nível de satisfação ao invés do nível de insatisfação (Lino 2004).

O instrumento Percepções acerca da vida e trabalho foi destinado a explorar percepções e estados de vida pessoal e profissional das enfermeiras (os), identificando o nível de satisfação profissional.

O instrumento Caracterização da (o) enfermeira (o) analisou quatro aspectos: sexo (masculino / feminino), idade, tempo de formação, tempo de trabalho em hospitais e clínicas.

Tratamento de dados

Os dados obtidos por meio dos questionários foram organizados, categorizados, codificados e digitados em planilha eletrônica Microsoft Excel sob a forma de banco de dados e, posteriormente tratados através do SPSS.

Avaliação da Confiabilidade

Na maioria dos contextos, confiabilidade sugere a noção de consistência e está relacionada com a estimativa do grau em que uma mensuração é livre de erro aleatório ou instável.

A análise da consistência interna é uma abordagem da avaliação da confiabilidade e refere-se à homogeneidade dos itens de uma escala. Se os itens de uma escala têm um forte relacionamento com a variável latente, eles também têm um forte relacionamento entre si. Logo, uma escala é internamente consistente se os itens são altamente inter-relacionados.

Altas correlações sugerem que os itens medem a mesma coisa.

Para a avaliação da consistência interna foi utilizado o Coeficiente Alfa de Cronbach. O Coeficiente Alfa de Cronbach é um índice de estimativa de homogeneidade (consistência interna) que utiliza todas as informações sobre a variância e covariância dos itens através da concentração de fatores-comuns (Cronbach, 1951 apud Lino). Essas propriedades tornam esse coeficiente adequado para avaliar a confiabilidade de instrumentos de múltiplos itens. Tem uma variação entre 0,00 a 1,00 indicando baixa (ou nula) e alta correlação entre os itens (variáveis) respectivamente.

Análise das relações

Posto que o objetivo do presente estudo é explorar as relações entre condições de trabalho e satisfação profissional, as associações entre os fenômenos foram verificadas através do Coeficiente de Correlação de Pearson, que é o método mais utilizado para avaliar relações entre duas variáveis, medidas em escalas ordinais

Análise dos agrupamentos

A análise dos agrupamentos é uma estratégia multivariada cujo principal objetivo é agrupar objetos (neste caso enfermeiras/os) baseando-se nas características que eles possuem e classificando-os, de modo que cada agrupamento possui objetos com características muito similares, em relação a critérios pré-determinados (Hair et al, 1995 apud Lino).

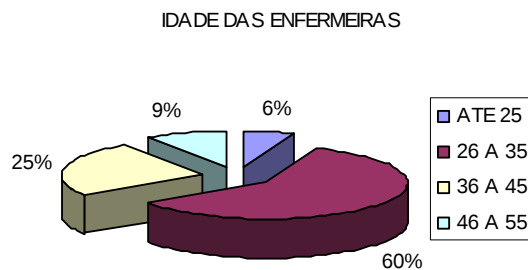
Resultados

Caracterização das Enfermeiras (os) (Parte Inicial do Questionário)

As tabelas a seguir apresentam os dados demográficos de caracterização das enfermeiras (os), e respectiva amostra.

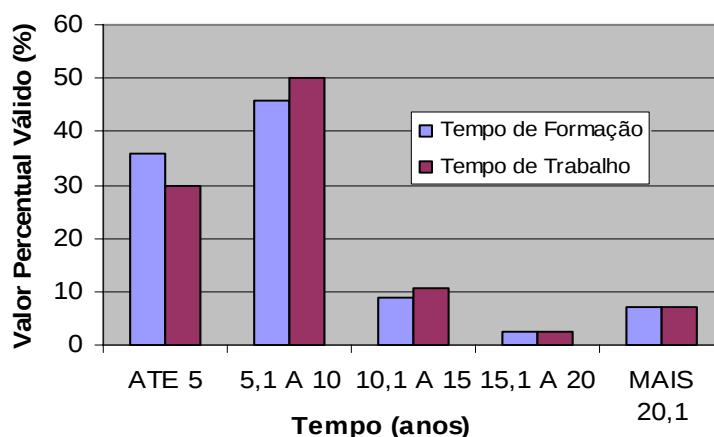
A Tabela 1 apresenta a distribuição de idade das Enfermeiras (os), sendo que 60% possuem idade entre 26 e 35 anos.

Tabela 1 – Idade das Enfermeiras (os)



A Tabela 2 apresenta a distribuição das Enfermeiras (os) em relação ao tempo de formação acadêmica e ao tempo de trabalho na profissão.

Tabela 2- Tempo de formação e trabalho das Enfermeiras (os)



A maior concentração de público analisado está entre 5 a 10 anos de formação e trabalho em hospitais (47% e 50% respectivamente).

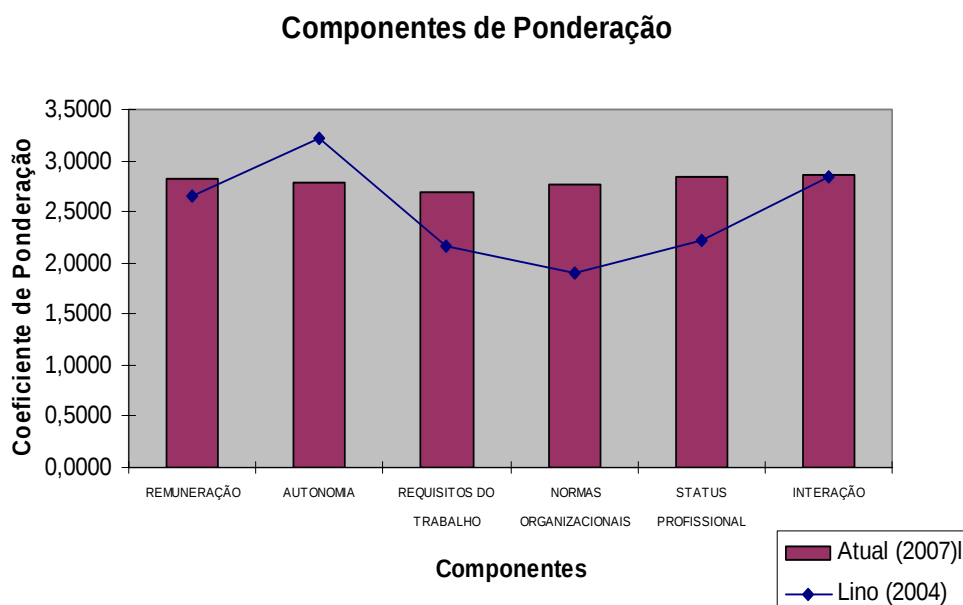
Análise da importância atribuída aos componentes de Satisfação Profissional

Componentes de Ponderação (Parte I do Questionário)

As matrizes utilizadas para o cálculo dos 6 (seis) Componentes de Ponderação de Satisfação Profissional estão apresentadas no ANEXO I.

Os resultados obtidos e apresentados na Tabela 3 abaixo estão parecidos com os apresentados por Lino (2004) na Tese apresentada ao Programa de pós-graduação em Enfermagem na saúde do adulto – Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo.

Tabela 3 – Componentes de Ponderação



Satisfação Profissional percebida (Parte II do Questionário)

Previamente à apresentação dos níveis de satisfação, houve a identificação de constructos relacionados com cada Componente de Ponderação de Satisfação Profissional, objetivando uma análise situacional de respostas das Enfermeiras (os).

Os constructos definidos foram: Remuneração, Autonomia, Requisitos do Trabalho, Normas Organizacionais, Status Profissional e Interação. Para cada constructo se verificou o Alpha de Crombach visando obter o maior índice possível. O quadro abaixo demonstra índice final considerando-se 168 respostas válidas:

Quadro 1 - Alpha de Crombach

Reliability Statistics

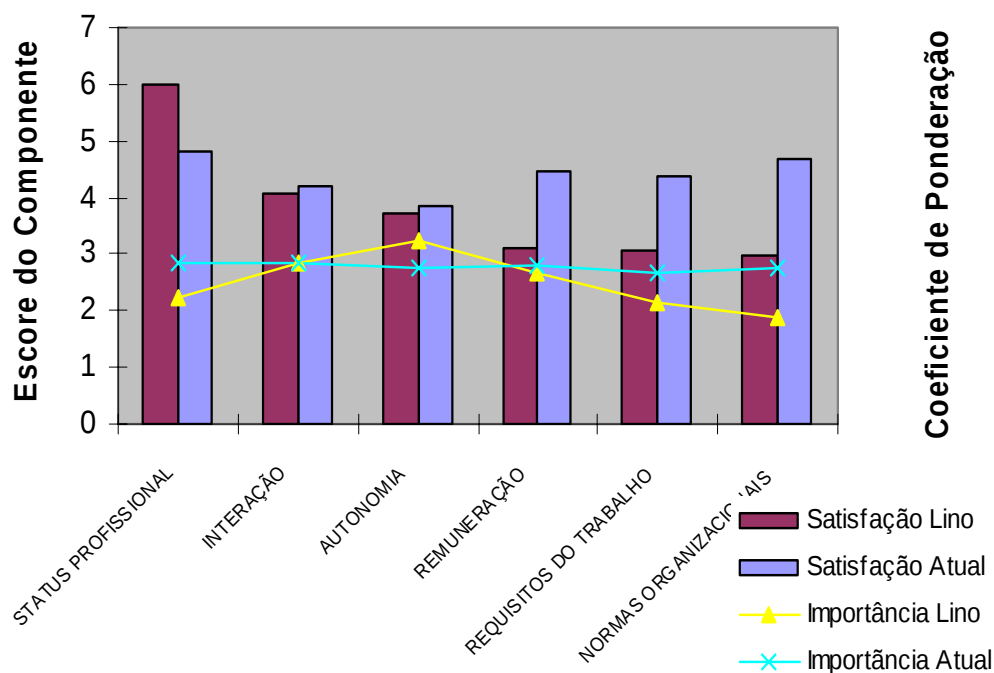
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,818	,806	44

Pela observação da distribuição das enfermeiras (os) segundo grau de concordância quanto aos constructos, destaca-se:

CONSTRUCTO	QUESTÃO	DESCRIÇÃO	RESULTADO Lino (2004) (%)	RESULTADO Atual (2008) (%)
AUTONOMIA	13	Enfermeiras (os) destacam que possuem participação suficiente no planejamento do atendimento ao paciente	75,26	87,12
INTERAÇÃO	35	Enfermeiras (os) gostariam que os médicos tivessem mais respeito	83,68	54,74
INTERAÇÃO	28	Enfermeiras (os) relatam que há distinção entre cargos, tempo de casa e experiência.	76,84	72,33
REMUNERAÇÃO	44	Enfermeiras (os) relatam a necessidade de um aumento salarial	79,74	76,61

Seguindo os procedimentos de exclusão de itens considerados inconsistentes na análise de confiabilidade, os resultados alcançados a partir da escala de atitudes do ISP (Índice de Satisfação Profissional) estão apresentados no quadro 2 a seguir:

Quadro 2 – Escores dos componentes ISP



Os resultados obtidos estão parecidos com os apresentados por Lino (2004) na Tese apresentada ao Programa de pós-graduação em Enfermagem na saúde do adulto – Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo.

Nível de Satisfação Profissional (Parte III do Questionário)

Para se obter o nível atual de satisfação profissional, que é uma medida ponderada entre o quanto de importância a Enfermeira atribui aos componentes (os 6 constructos) e o quanto ela percebeu-se satisfeita em relação a eles (questão 1 da Parte III), os seguintes passos foram seguidos:

Alpha de Crombach: Análise do nível de confiança adequado

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,871	,857	11

Análise Bivariada (*Pearson*): correlações são significantes

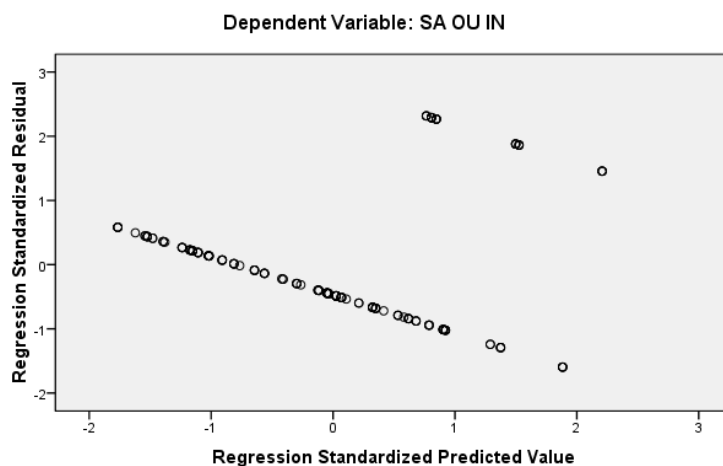
Correlations												
		SA OU IN	CO OU IN	TR OU TE	AD OU IN	EQ OU DE	FE OU IN	FA OU DI	RE OU DI	AN OU AG	RE OU FR	MS OU FE
SA OU IN	Pearson Correlation	1,000	,593**	,337**	,095	,095	,813**	,632**	,237**	,496**	,673**	,134*
	Sig. (1-tailed)		,000	,000	,107	,107	,000	,000	,001	,000	,000	,041
	N	172,000	172	172	172	172	172	172	172	172	172	170
CO OU IN	Pearson Correlation	,593**	1,000	,715**	,275**	,275**	,593**	,545**	,374**	,715**	,750**	-,062
	Sig. (1-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,210
	N	172	172,000	172	172	172	172	172	172	172	172	170
TR OU TE	Pearson Correlation	,337**	,715**	1,000	,408**	,601**	,496**	,437**	,300**	,595**	,617**	-,407**
	Sig. (1-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	172	172	172,000	172	172	172	172	172	172	172	170
AD OU IN	Pearson Correlation	,095	,275**	,408**	1,000	,724**	,095	,203**	,597**	,408**	,343**	-,172*
	Sig. (1-tailed)	,107	,000	,000		,000	,107	,004	,000	,000	,000	,012
	N	172	172	172	172,000	172	172	172	172	172	172	170
EQ OU DE	Pearson Correlation	,095	,275**	,601**	,724**	1,000	,095	,203**	,597**	,408**	,343**	-,448**
	Sig. (1-tailed)	,107	,000	,000	,000		,107	,004	,000	,000	,000	,000
	N	172	172	172	172	172,000	172	172	172	172	172	170
FE OU IN	Pearson Correlation	,813**	,593**	,496**	,095	,095	1,000	,632**	,040	,337**	,673**	,134*
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000	,107	,107		,000	,303	,000	,000	,041
	N	172	172	172	172	172	172,000	172	172	172	172	170
FA OU DI	Pearson Correlation	,632**	,545**	,437**	,203**	,203**	,632**	1,000	,531**	,569**	,712**	-,011
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000	,004	,004	,000		,000	,000	,000	,443
	N	172	172	172	172	172	172	172,000	172	172	172	170
RE OU DI	Pearson Correlation	,237**	,374**	,300**	,597**	,597**	,040	,531**	1,000	,467**	,390**	-,116
	Sig. (1-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000	,303	,000		,000	,000	,066
	N	172	172	172	172	172	172	172	172,000	172	172	170
AN OU AG	Pearson Correlation	,496**	,715**	,595**	,408**	,408**	,337**	,569**	,467**	1,000	,743**	-,214**
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,003
	N	172	172	172	172	172	172	172	172	172,000	172	170
RE OU FR	Pearson Correlation	,673**	,750**	,617**	,343**	,343**	,673**	,712**	,390**	,743**	1,000	-,161*
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,018
	N	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172,000	170
MS OU FE	Pearson Correlation	,134*	-,062	-,407**	-,172*	-,448**	,134*	-,011	-,116	-,214**	-,161*	1,000
	Sig. (1-tailed)	,041	,210	,000	,012	,000	,041	,443	,066	,003	,018	
	N	170	170	170	170	170	170	170	170	170	170	170,000

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Análise de Regressão Linear Simples: percepção visual de uma reta confirmada, o que aponta uma tendência de dependência entre as variáveis: (1) Constructo - Status Profissional e (2) Questão 1 Parte III - Satisfação Profissional.

Scatterplot



A análise de regressão linear está apresentada no ANEXO II.

Interpretação

A interpretação das análises permite-nos perceber que a condição de trabalho STATUS PROFISSIONAL traz mais SATISFAÇÃO profissional para as enfermeiras (os) que trabalham em Unidades de Tratamento Intensivo (UTI).

Destaca-se que esta interpretação está parecida com as apresentadas por Lino (2004) na Tese apresentada ao Programa de pós-graduação em Enfermagem na saúde do adulto – Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo.

Discussão

Este trabalho procurou analisar a influencia das condições de trabalho na percepção de satisfação profissional de enfermeiras (os) das unidades de terapia intensiva (UTI).

A pesquisa confirma a hipótese (testado em 2004 por Lino) que a autonomia é o componente mais importante das condições de trabalho elencadas.

No entanto, o componente que traz mais satisfação profissional é o status profissional.

A compreensão do tema não se esgota no presente artigo, indicando a necessidade de investigações futuras. Utilizar como amostra apenas instituições privadas, poderia fornecer outros subsídios importantes como um melhor entendimento do papel da cultura organizacional e do próprio ambiente competitivo e os investimentos na melhoria da gestão através de certificações específicas da área frente às condições de trabalho.

Comparar indicadores de qualidade de vida (escala de Ferrans & Powers) com a satisfação profissional poderá trazer insumos importantes para se entender melhor o complexo universo em que atuam as enfermeiras (os),

Conclusão

Considerando os objetivos propostos para este estudo abaixo:

- o Identificar o nível de satisfação percebida e o grau de importância atribuída pelas enfermeiras (os) da UTI aos componentes de satisfação profissional: autonomia, interação, status profissional, requisitos de trabalho, normais organizacionais e remuneração;
- o Analisar as relações entre os componentes das condições de trabalho e o grau de importância atribuído a eles pelas enfermeiras (os), concluímos:
- o A participação de enfermeiras (os) com idade entre 26 a 45 anos na UTI é de 85% e mais de 90% são do sexo feminino;
- o 65% da amostra analisada tem tempo de formação superior a 5 anos. 35% tem tempo de formação inferior a 5 anos o que parece demonstrar um processo de renovação do quadro de funcionários nos hospitais analisados;

- o Quanto ao nível de importância dada aos componentes das condições de trabalho, constatou-se que as enfermeiras (os) das UTIs estudadas consideram Autonomia como o componente mais importante.
- o O componente Status Profissional traz mais satisfação profissional para a amostra analisada. Este resultado também foi encontrado por Lino (2004). Isto é evidenciada pela análise de regressão linear, que aponta uma tendência de dependência entre o variável status profissional e satisfação profissional.

Anexos

ANEXO I - Componentes de Ponderação de Satisfação Profissional

MATRIZ DE FREQUÊNCIA ABSOLUTA						
MENOS IMPORTANTE	MAIS IMPORTANTE					
	REMUNERAÇÃO	AUTONOMIA	REQUISITOS DO TRABALHO	NORMAS ORGANIZACIONAIS	STATUS PROFISSIONAL	INTERAÇÃO
REMUNERAÇÃO		138	37	136	103	107
AUTONOMIA	65		29	69	99	68
REQUISITOS DO TRABALHO	135	34		99	97	140
NORMAS ORGANIZACIONAIS	36	107	73		117	129
STATUS PROFISSIONAL	134	77	38	55		83
INTERAÇÃO	69	103	43	69	89	

MATRIZ DE PROPORÇÃO						
MENOS IMPORTANTE	MAIS IMPORTANTE					
	REMUNERAÇÃO	AUTONOMIA	REQUISITOS DO TRABALHO	NORMAS ORGANIZACIONAIS	STATUS PROFISSIONAL	INTERAÇÃO
REMUNERAÇÃO		0,802	0,215	0,791	0,599	0,622
AUTONOMIA	0,378		0,169	0,401	0,576	0,395
REQUISITOS DO TRABALHO	0,785	0,198		0,576	0,564	0,814
NORMAS ORGANIZACIONAIS	0,209	0,622	0,424		0,680	0,750
STATUS PROFISSIONAL	0,779	0,448	0,221	0,320		0,483
INTERAÇÃO	0,401	0,599	0,250	0,401	0,517	

Z TABLE						
MENOS IMPORTANTE	MAIS IMPORTANTE					
	REMUNERAÇÃO	AUTONOMIA	REQUISITOS DO TRABALHO	NORMAS ORGANIZACIONAIS	STATUS PROFISSIONAL	INTERAÇÃO
REMUNERAÇÃO		0,2939	0,0987	0,2853	0,2257	0,2324
AUTONOMIA	0,1443		0,0675	0,1554	0,2157	0,1517
REQUISITOS DO TRABALHO	0,2823	0,0714		0,2157	0,2123	0,2910
NORMAS ORGANIZACIONAIS	0,0832	0,2324	0,1628		0,2517	0,2734
STATUS PROFISSIONAL	0,2823	0,1700	0,0871	0,1255		0,1844
INTERAÇÃO	0,1554	0,2257	0,1368	0,1554	0,1950	
SOMA	0,9475	0,6995	0,4542	0,6520	0,8747	0,9005
MÉDIA	0,3158	0,2798	0,1817	0,2608	0,3499	0,3602
FATOR DE CORREÇÃO	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5
COEFICIENTE DE PONDERAÇÃO	2,8158	2,7798	2,6817	2,7608	2,8499	2,8602
TESE MARGARETE LINO	2,661	3,222	2,16	1,899	2,222	2,835

Matriz de frequência absoluta: respostas obtidas por meio das comparações pareadas do ISP (Índice de Satisfação Profissional, Stamps 1997, Lino 2004) em uma amostra de 172 enfermeiras (os).

Matriz de proporção das respostas obtidas em uma amostra de 172 enfermeiras (os).

Matriz de valores-Z das respostas obtidas considerando o Coeficiente de Ponderação com fator de correção (+2,5) utilizado por Lino, 2004.

ANEXO II - Análise de regressão linear

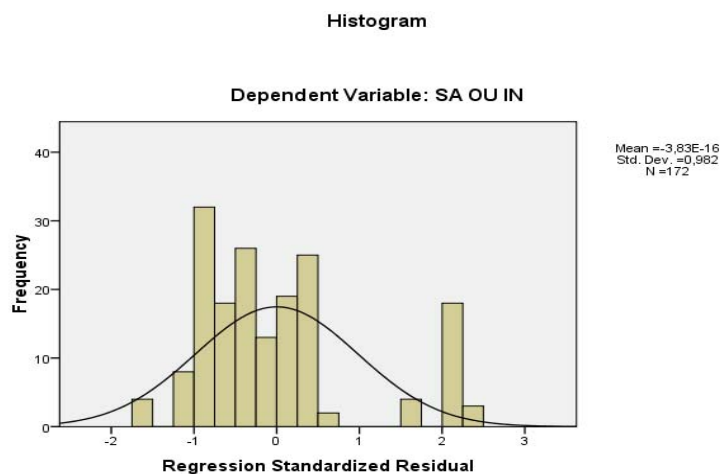
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,012 ^a	,000	-,006	,354
2	,406 ^b	,164	,155	,325
3	,424 ^c	,180	,165	,323
4	,437 ^d	,191	,172	,322
5	,449 ^e	,201	,177	,321
6	,496 ^f	,246	,219	,312
7	,520 ^g	,271	,239	,308

ANOVA

ANOVA ^h						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,003	1	,003	,023	,881 ^a
	Residual	21,363	170	,126		
	Total	21,366	171			
2	Regression	3,515	2	1,757	16,636	,000 ^b
	Residual	17,852	169	,106		
	Total	21,366	171			
3	Regression	3,836	3	1,279	12,256	,000 ^c
	Residual	17,530	168	,104		
	Total	21,366	171			
4	Regression	4,087	4	1,022	9,876	,000 ^d
	Residual	17,279	167	,103		
	Total	21,366	171			
5	Regression	4,301	5	,860	8,367	,000 ^e
	Residual	17,065	166	,103		
	Total	21,366	171			
6	Regression	5,256	6	,876	8,972	,000 ^f
	Residual	16,110	165	,098		
	Total	21,366	171			
7	Regression	5,782	7	,826	8,692	,000 ^g
	Residual	15,584	164	,095		
	Total	21,366	171			

*zresid Histogram



Bibliografia

LINO, Margarete Marques. Qualidade de vida e satisfação profissional de enfermeiras (os) de Unidades de Terapia Intensivas – Tese de Doutorado da Universidade de São Paulo – São Paulo – SP – 2004

Site: <http://cnes.datasul.gov.br>

ANAHP – Associação Nacional dos Hospital Privados do Brasil – SINHA – SISTEMA DE INFORMAÇÃO HOSPITALARES

Gareth, Morgan. Images of Organization. Berverly Hills, CA: Sage, 1986

PORTER, Michel - Vantagem Competitiva - Rio de Janeiro. Editora Campus, 1985.

MAXIMILIANO, Antonio César Amaru - Teoria Geral da Administração - São Paulo, Editora Atlas, 2000.

MINTZBERG, Henry ET all - Safaria da Estratégia - Porto Alegre, Editora Bookman, 2000

KAPLAN, Robert S.; NORTON, David P - A estratégia em ação – Balanced Scorecard - Rio de Janeiro, 1996