

Impacto de fatores organizacionais no bullying e engagement: estudo correlacional com enfermeiros dos Açores



TÉRCIO MAIO; Unidade de Saúde da Ilha de São Miguel, Açores; Enfermeiro; Mestre em Enfermagem Comunitária;
✉ csvfc.tercio@gmail.com

ELISABETE BORGES; ESEP - Escola Superior de Enfermagem do Porto/ CINTESIS - Center for Health Technology and Services Research; Porto; Professora Adjunta; Doutorada em Enfermagem;
✉ elisabete@esenf.pt

MARGARIDA ABREU; ESEP - Escola Superior de Enfermagem do Porto/ CINTESIS - Center for Health Technology and Services Research; Porto; Professora Coordenadora; Doutorada em Enfermagem;
✉ mabreu@esenf.pt

I. Introdução & Objetivos: O bullying tem sido reconhecido como uma problemática prevalente no sector da saúde (EuroFound, 2017). Os enfermeiros constituem uma classe profissional onde a ocorrência de bullying é representativa (Jurado, Pérez-Fuentes & Linares, 2016). O engagement, por outro lado, está relacionado com o bem-estar no trabalho, motivação e compromisso profissional (Brunetto et al., 2013). Tanto o bullying como o engagement podem ser influenciados por fatores organizacionais (Einarsen et al., 2011; Bakker, 2017). Pretendemos assim, analisar a variação do bullying e do engagement dos enfermeiros em função de variáveis organizacionais.

Metodologia: Trata-se de um estudo quantitativo, transversal e correlacional. A amostra de conveniência foi constituída por 173 enfermeiros a exercer funções nos cuidados de saúde primários. Verificou-se que 99,4% tinha vínculo definitivo, 65,3% turno de trabalho fixo e 79,2% consideraram o seu trabalho stressante. O tempo médio de experiência profissional foi de 16,1 anos (DP=7,7). Para a recolha de dados foi utilizado um questionário para avaliar os fatores organizacionais dos enfermeiros, o bullying, através do NAQ-R (Einarsen & Hoel, 2001;

Borges & Ferreira, 2015) e o engagement, através da UWES (Schaufeli & Bakker, 2003). Foi garantida em todo o processo a confidencialidade dos enfermeiros.

Resultados e Discussão:

Os resultados estatisticamente significativos indicaram que o bullying ocorreu com frequência mais elevada nos enfermeiros a realizar turnos de trabalho e que consideraram o seu trabalho stressante e relativamente ao engagement, nos enfermeiros com turno de trabalho fixo, com mais anos de experiência profissional (≥ 14 anos) e que não consideraram o seu trabalho stressante, em consonância com outros estudos (Jurado, Pérez-Fuentes & Linares, 2016; Marques et al., 2015).

Co. clusões: Os resultados parecem sugerir que os fatores organizacionais influenciam a ocorrência de bullying e os níveis de engagement. Por isso, é fundamental que existam esforços consertados para a simetria entre os contextos organizacionais e os enfermeiros. Adicionalmente, a investigação dos antecedentes organizacionais para o bullying e engagement e a consequente implementação de planos de ação, devem constituir prioridades inequívocas das organizações de saúde.



KEYWORDS:

Enfermeiros, Bullying, Engagement, Fatores Organizacionais