

“Este desequilíbrio entre a subtileza complicada dos problemas
e a das mentes será cada vez maior se não o solucionarmos,
e constitui a mais elementar tragédia da civilização”

(Ortega y Gasset, 1989)

AGRADECIMENTOS

É impreterível agradecer de forma pública a todos os que acompanharam a consecução deste trabalho de investigação.

Em primeiro lugar à Sr.^a Professora Teresa Potra, orientadora desta dissertação, pelo auxílio no desenvolvimento de conhecimentos e pelo interesse com que norteou este projeto. Agradeço a orientação, a partilha de suporte científico e as sugestões, assim como a disponibilidade demonstrada ao longo deste percurso.

A todos os que participaram neste trabalho de investigação tornando possível a sua realização, quer a Organização de Saúde que autorizou os questionários, quer os Enfermeiros que disponibilizaram o seu tempo preenchendo os questionários.

À família e amigos pelo apoio e incentivo.

A todos,

Muito Obrigada.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ACS – *Attitudinal Commitment Scale*

APEGL – Associação Portuguesa dos Enfermeiros Gestores e Liderança

CIE – Conselho Internacional de Enfermeiros

OCQ – *Organizational Commitment Questionnaire*

OE – Ordem dos Enfermeiros

SPSS – *Statistical Package for Social Sciences*

WES – *Work Environment Scale*

% – Percentagem

N – Frequência

RESUMO

As organizações de saúde primam cada vez mais pela necessidade de eficiência, produtividade e qualidade sendo, neste momento, um dos seus grandes desafios manter e promover comportamentos desejáveis dos colaboradores, apesar das alterações ocorridas nos ambientes organizacionais.

A preocupação com o ambiente organizacional em que trabalham os enfermeiros levou-nos ao presente estudo, dado ser aceite que o clima organizacional poderá contribuir de um modo significativo para a promoção do empenhamento organizacional e do empenhamento profissional (Santos, 2008)

Pretendeu-se com este estudo analisar a influência do clima organizacional no empenhamento organizacional e profissional dos enfermeiros de um Hospital Central da Região de Lisboa, tendo-se partido da seguinte questão de investigação: será que o clima organizacional influencia o empenhamento organizacional e profissional dos enfermeiros?

Realizou-se um estudo do tipo quantitativo, descritivo e correlacional, recorrendo-se a um questionário, constituído pela *Work Environment Scale*, *Organizational Commitment Questionnaire* e *Attitudinal Commitment Scale*.

A amostra é do tipo não probabilística de conveniência, constituída por 148 enfermeiros que exercem funções em oito serviços de medicina e sete serviços de especialidades médicas.

Através dos resultados deste estudo concluímos que globalmente os enfermeiros têm uma perceção do clima organizacional positiva e níveis de empenhamento organizacional e profissional moderados. Verificamos que o clima organizacional é capaz de influenciar positivamente o empenhamento, constituindo-se como um antecedente importante na promoção do mesmo. Os domínios empenhamento organizacional e profissional apresentam uma relação positiva entre si.

Os resultados evidenciam que poderão ser adotadas estratégias que melhorem a perceção do clima organizacional, principalmente em relação ao apoio do supervisor, pressão no trabalho e controlo.

Palavras-chave: Enfermagem, Gestão, Clima Organizacional, Empenhamento Organizacional, Empenhamento Profissional.

ABSTRACT

Health organizations excel increasingly by the need for efficiency, productivity and quality and, at this time, one of its major challenges to maintain and promote desirable behavior of employees, despite the changes in the organizational environments.

The concern with the organizational environment in which nurses work led us to this study, since it is accepted that organizational climate can contribute significantly to the promotion of organizational commitment and professional commitment (Santos, 2008)

The intention of this study was to analyze the influence of organizational climate on organizational commitment and professional nurses in a Hospital Central Region of Lisbon, having broken the following research question: does the organizational environment influences organizational commitment and professional nurses?

We conducted a study of quantitative, descriptive and correlational, making use of a questionnaire, consisting of the Work Environment Scale, Organizational Commitment Questionnaire and Attitudinal Commitment Scale.

The sample is non-probabilistic convenience consist of 148 nurses who work in eight-seven medical services services medical specialties.

Through the results of this study concluded that nurses generally have a positive perception of organizational climate and levels of organizational commitment and professional moderates. We found that organizational climate can influence positively the commitment, constituting itself as an important precedent in fostering it. Domains organizational and professional commitment have a positive relationship with each other.

The results show that strategies can be adopted to improve the perception of the organizational climate, especially in relation to supervisor support, work pressure and control.

Key words: Nursing, Management, Organizational Climate, Organizational Commitment, Professional Commitment

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	9
1. ENQUADRAMENTO TEÓRICO	13
1.1 Enfermagem: profissão e disciplina	13
1.1.1 A Enfermagem e a Gestão em Enfermagem	18
1.2 Clima Organizacional	21
1.3 Empenhamento Organizacional	27
1.4 Empenhamento Profissional	35
2. METODOLOGIA DO ESTUDO DE INVESTIGAÇÃO	38
2.1 Objetivos e Questões de Investigação	38
2.2 Tipo de Estudo	39
2.3 Contexto do Estudo e Sujeitos da Amostra	40
2.4 Instrumento de Colheita de Dados	46
2.5 Considerações Éticas e Procedimentos da Investigação	49
2.6 Tratamento dos Dados	50
3. APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	52
4. CONCLUSÃO, LIMITAÇÕES E SUGESTÕES	75

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

APÊNDICES

Apêndice I - Pedido de autorização para aplicação do instrumento de colheita de dados

Apêndice II - Autorização para aplicação do instrumento de colheita de dados

Apêndice III - Pedidos de autorização para utilização das escalas

Apêndice IV - Autorizações para utilização das escalas

Apêndice V - Instrumento de colheita de dados

Apêndice VI - Coeficientes de *Alpha* de *Cronbach* das escalas

Apêndice VII - Testes de normalidade das escalas

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1. Estatísticas relativas à percepção do Clima Organizacional	53
Quadro 2. Estatísticas relativas ao Empenhamento Organizacional	58
Quadro 3. Estatísticas relativas ao Empenhamento Profissional	60
Quadro 4. Correlação de <i>Spearman</i> entre a Idade e o Clima Organizacional	62
Quadro 5. Teste de <i>Mann-Whitney</i> entre o Género e o Clima Organizacional	62
Quadro 6. Teste de <i>Mann-Whitney</i> entre o Estado Civil e o Clima Organizacional	63
Quadro 7. Correlação de <i>Spearman</i> entre as Habilitações Académicas e o Clima Organizacional	63
Quadro 8. Teste de <i>Mann-Whitney</i> entre o Curso de Pós-Licenciatura de Especialização em Enfermagem e o Clima Organizacional	64
Quadro 9. Correlação de <i>Spearman</i> entre o Tempo de Exercício Profissional e o Clima Organizacional	64
Quadro 10. Correlação de <i>Spearman</i> entre o Tempo de Exercício Profissional no Serviço onde exerce funções e o Clima Organizacional	65
Quadro 11. Teste de <i>Kruskal-Wallis</i> entre a Categoria Profissional e o Clima Organizacional	65
Quadro 12. Teste de <i>Mann-Whitney</i> entre o Exercício Profissional noutras Instituições e o Clima Organizacional	66
Quadro 13. Correlação de <i>Spearman</i> entre o Clima Organizacional, O Empenhamento Organizacional e o Empenhamento Profissional	69

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Histograma da idade com curva de normalidade	42
Gráfico 2. Distribuição da amostra segundo o género	42
Gráfico 3. Distribuição da amostra segundo o estado civil	43
Gráfico 4. Distribuição da amostra segundo as habilitações académicas	43
Gráfico 5. Histograma do tempo de exercício profissional com curva de normalidade	44
Gráfico 6. Histograma do tempo de exercício profissional no serviço com curva de normalidade	44
Gráfico 7. Distribuição da amostra segundo o tipo de contrato	45
Gráfico 8. Distribuição da amostra segundo a categoria profissional	45
Gráfico 9. Distribuição da amostra segundo a prestação de serviços noutra instituição	45