

AMBIENTE DE PRÁTICA DE ENFERMAGEM E A SATISFAÇÃO DOS ENFERMEIROS EM CONTEXTO HOSPITALAR – UMA REVISÃO SCOPING

Nursing Practice Environment and Nurses' Satisfaction in a Hospital Context - A Scoping Review

JUN CHEN | Enfermeira, Mestre em Enfermagem, na área de especialização de Gestão em Enfermagem, Unidade de Investigação e Desenvolvimento em Enfermagem (UI&DE) da Escola Superior de Enfermagem de Lisboa, Portugal.

TERESA RAMALHAL | Professora Adjunta na Escola Superior de Enfermagem de Lisboa, Mestre em Psicologia Social e Organizacional. Área de Especialização em Cognição Social, Unidade de Investigação e Desenvolvimento em Enfermagem (UI&DE) da Escola Superior de Enfermagem de Lisboa, Portugal.

PEDRO BERNARDES LUCAS | Professor Adjunto na Escola Superior de Enfermagem de Lisboa, Doutor em Psicologia, na área de especialização de Psicologia Clínica e da Saúde, Unidade de Investigação e Desenvolvimento em Enfermagem (UI&DE) da Escola Superior de Enfermagem de Lisboa, Portugal [prlucas@esel.pt]

RESUMO: Problemática: A evidência documenta a relação entre o ambiente de prática de enfermagem, a satisfação dos enfermeiros, a satisfação dos utentes e a qualidade dos cuidados de enfermagem. O ambiente de prática de enfermagem, positivo, aumenta os níveis de satisfação no trabalho e a retenção de recursos humanos. Sendo que, os próprios enfermeiros desempenham um papel crucial na criação de ambientes positivos. **Objetivo:** Mapear e analisar a evidência científica sobre o ambiente da prática de enfermagem e a satisfação dos enfermeiros em contexto hospitalar. **Critérios de inclusão: Participantes:** Enfermeiros. **Conceito:** Ambiente de prática de enfermagem e satisfação profissional. **Contexto:** Hospitalar **Estratégia de pesquisa:** Revisão scoping onde se utilizou a metodologia proposta pelo *Joanna Briggs Institute*, seguindo as 3 etapas de pesquisa: 1) Uma pesquisa inicial na CINHAl e MEDLINE; 2) Uma pesquisa mais alargada, utilizando as mesmas palavras-chave e termos de pesquisa, nas restantes bases de dados da plataforma EBSCOHost; 3) Pesquisa nas referências bibliográficas dos artigos selecionados. Definiu-se o período temporal entre 2011 e 2016. **Apresentação dos resultados:** Os 12 estudos selecionados apresentam relação entre o ambiente de prática de enfermagem, a satisfação dos enfermeiros e dos utentes e a qualidade dos cuidados. Os fatores mais frequentes da insatisfação dos enfermeiros são: elevados níveis de burnout, insatisfação com o trabalho, salário e a intenção de sair. Um ambiente de prática de enfermagem, positivo, aumenta os níveis de satisfação e a intenção dos enfermeiros em permanecer nas instituições/organizações. **Discussão e Conclusão:** Os resultados demonstram que uma equipa de enfermagem estável está associada a perceções favoráveis dos fatores do ambiente de prática de enfermagem, carga de trabalho adequada, autonomia para tomar decisões e baixos níveis de burnout.

PALAVRAS-CHAVE: Ambiente de prática de enfermagem; Satisfação profissional; Revisão Scoping.

ABSTRACT: Background: The evidence documents demonstrate a relationship between the nursing practice environment, the nurse's satisfaction, the patient's satisfaction with nursing care quality. Positive nursing practice environment increases levels of job satisfaction and human resources retention. As such, nurses play a crucial role in creating better nursing practice environments. **Objective:** The aim of Scoping Review is to map out and analyze work environment and nurses' job satisfaction in hospitals. **Inclusion criteria Types of participants:** Registered and licensed practical nurses. **Concept:** Nursing practice environment and job satisfaction. **Context:** Hospitals. **Search strategy:** Using a version proposed by the Joanna Briggs

Institute, following 3 research steps: 1) An initial research in CINHAI and MEDLINE; 2) A broader search using the keywords and search terms in the databases of the EBSCOHost platform; 3) Search in the bibliographic references of the selected articles. The time period between 2011 and 2016 was defined. **Extraction of results:** Two reviewers extracted data independently. Any disagreements between the reviewers. Twelve studies were included corresponding the criteria's. **Presentation of results:** Twelve studies has documented the relationship among the nursing practice environment, nurse satisfaction, patient satisfaction and quality of care. The frequent reason for dissatisfaction of nurses is: high levels of burnout, job dissatisfaction, salary, and intention to leave. Research demonstrated the positive nursing practice environment increase levels of job satisfaction and staff retention of nurses. **Discussion and Conclusions:** Results showed a stable nurse workforce is associated with favorable perceptions of nursing practice environment factors, adequate workload, autonomy to make decisions and low levels of burnout.

KEYWORDS: Nursing Practice Environment; Job Satisfaction; Scoping Review.

INTRODUÇÃO

O contexto internacional de redução de custos na área de saúde origina políticas hospitalares potencialmente geradoras de repercussões negativas, nomeadamente na qualidade dos cuidados de enfermagem e na satisfação dos utentes e dos profissionais de saúde (Aiken, Clarke & Sloane, 2002; Tourangeau & Cranley, 2006).

Considerando que os enfermeiros representam cerca de 90% dos profissionais na prestação de cuidados de saúde, é importante que os gestores tenham em conta a contribuição dos mesmos para a qualidade e efetividade dos cuidados (Aiken *et al.*, 2002).

Com o objetivo de colmatar a falta de enfermeiros, os gestores de hospitais diminuem o número de enfermeiros efetivos justificando a necessidade de redução de custos, recrutando maioritariamente enfermeiros com contratos a termo certo, com salários mais baixos e com menos oportunidades de progressão na carreira (Hu, Shen & Jiang, 2010). A insuficiência do número de enfermeiros pode comprometer a segurança do utente (Aiken, Sloane, Bruyneel, Van den Heede, Griffiths, Busse & Sermeus, 2014) e pode afetar a qualidade dos cuidados prestados (Stalpers, Brouwer, Kaljouw, & Schuurmans, 2015), originando um elevado nível de *burnout* e insatisfação dos enfermeiros nos hospitais, afetando a qualidade dos cuidados de saúde (Liu, You, Chen, Hao, Zhu, Zhang & Aiken, 2012).

De acordo com Aiken *et al.* (2002) e o ICN (2007), adequados rácios enfermeiro/cliente, investimento na formação dos enfermeiros e maior envolvimento dos mesmos na tomada de decisão e nas políticas hospitalares, conduzem a melhores níveis de produtividade e de satisfação, favorecendo níveis satisfatórios dos *outcomes* das organizações e uma maior qualidade dos cuidados de enfermagem.

Lunenburg (2011) refere que a satisfação no trabalho é uma das áreas mais estudadas pelo facto de se associar a ideia de que trabalhadores satisfeitos contribuem para níveis mais elevados de produtividade, e níveis mais reduzidos de absentismo e de rotatividade verificando-se um elevado compromisso com as organizações.

A satisfação profissional dos enfermeiros nos hospitais tem sido associada com a eficácia no trabalho, a produtividade, o absentismo, o abandono do trabalho,

a rotatividade, a segurança do doente e com a qualidade dos cuidados (Gouzou, Karanikola, Lemonidou, Papathanassoglou & Giannakopoulou, 2015).

Desde os anos 80 que o ambiente da prática dos cuidados tem sido objeto de análise e tem vindo a ser referido como uma variável que influencia os resultados dos cuidados de enfermagem. A promoção de ambientes favoráveis pode ser fundamental para a otimização da qualidade dos cuidados (Lake, 2002). Esta autora define o ambiente da prática como um conjunto de características organizacionais que facilitam ou constroem a prática profissional de enfermagem (Lake, 2002).

QUESTÃO DE REVISÃO/OBJETIVOS

A questão de revisão delineada foi:

Quais os fatores do ambiente da prática de enfermagem que se relacionam com a satisfação dos enfermeiros, em contexto hospitalar?

O objetivo da revisão scoping foi definida como:

Mapear e analisar a evidência científica sobre o ambiente da prática de enfermagem e a satisfação dos enfermeiros em contexto hospitalar.

CRITÉRIOS DE INCLUSÃO

ESTRATÉGIA DE PESQUISA:

Considerou-se a seguinte estratégia de pesquisa:

- P (participantes): Enfermeiros
- C (conceito): Ambiente de prática de enfermagem e satisfação profissional
- C (contexto): Hospitalar

TIPO DE FONTE: Consideraram-se todos os estudos quantitativos, qualitativos e de revisão de literatura sob o tema.

De acordo com Peters, Godfrey, McInerney, Baldini, Khalil & Parker (2015) as três diferentes etapas de pesquisa da revisão scoping consistiram:

1ª etapa: foi desenvolvida na CINAHL e MEDLINE seguido de uma análise das palavras-chave contidas nos títulos e nos resumos.

2ª etapa: consistiu numa pesquisa mais alargada onde se utilizaram as mesmas palavras-chave e termos de pesquisa, nas restantes bases de dados da plataforma EBSCOHost.

3ª etapa: Identificaram-se novos estudos através da pesquisa nas referências bibliográficas de todos os artigos incluídos.

Definiu-se o período temporal entre 2011 e 2016. Considerou-se na pesquisa todos os estudos publicados em língua inglesa, portuguesa e chinesa.

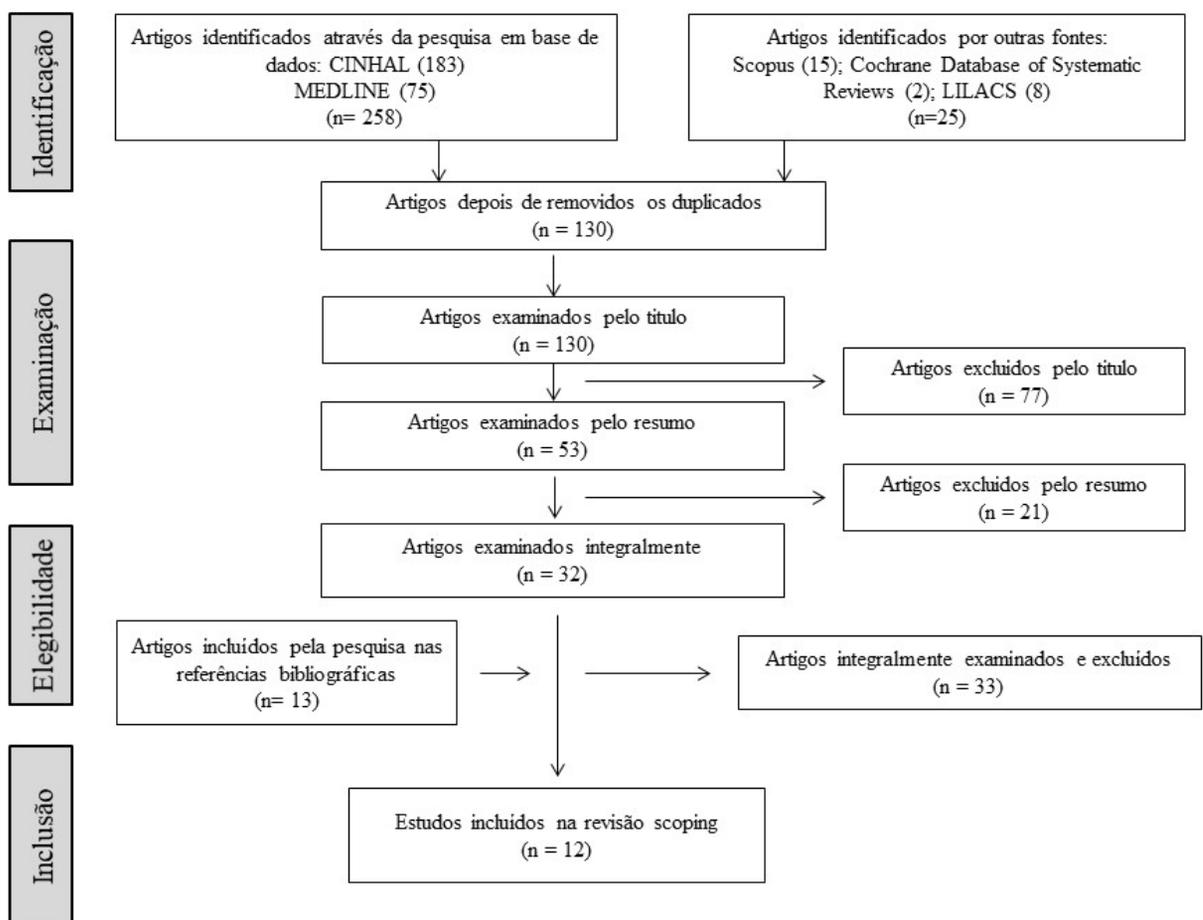
A pesquisa foi efetuada nas seguintes fontes: CINAHL; MEDLINE; Scopus, Cochrane Database of Systematic Reviews; LILACS; SciELO – Scientific Electronic Library Online; RCAAP – Repositórios Científicos de Acesso Aberto de Portugal.

As palavras-chave utilizadas inicialmente em inglês foram: *Job satisfaction AND nurses AND quality of care AND work environments AND hospital; Well-being at work OR Job Satisfaction AND (work environment OR Nursing Practice Environment OR nurse work environment) AND hospital AND quality of health care.*

Consideraram-se os termos de pesquisa no resumo. Os artigos completos foram considerados para os estudos que continham os critérios de inclusão desta revisão. Se existisse alguma dúvida na análise dos resumos, sobre a relevância desse estudo, obtínhamos o artigo na íntegra.

A Figura 1 especifica os resultados das etapas da análise, seguindo o modelo PRISMA *Flow Diagram* (Moher, Liberati & Altman, 2009).

FIGURA 1. DIAGRAMA DE PRISMA REFERENTE AO PROCESSO DE SELEÇÃO DOS ESTUDOS



EXTRAÇÃO DOS RESULTADOS

A análise e extração dos dados dos 12 artigos selecionados estão apresentadas no quadro 1.

QUADRO 1. SÍNTESE DOS DADOS DOS ARTIGOS CIENTÍFICOS

AUTOR	TOTAL DE PARTICIPANTES/ OBJECTIVOS/ CONTEXTO	RESULTADOS DO ESTUDO
1 COETZEE, S., KLOPPER, H., ELLIS, S. & AIKEN, L. (2013)	1187 enfermeiros do serviço de medicina e de cirurgia dos hospitais públicos e dos privados OBJETIVO: Analisar o ambiente de prática, os relatos das enfermeiras sobre a qualidade dos cuidados prestados e a segurança do utente na medicina e na cirurgia dos hospitais privados e públicos da África do Sul; determinar outcomes da relação entre as características modificáveis do hospital e na carga de trabalho das enfermeiras.	<ul style="list-style-type: none">• 54,4% (634/1166) dos enfermeiros pretendem deixar o seu hospital no próximo ano, devido à insatisfação no trabalho;• 52,3% (600/1148) dos enfermeiros tem a avaliação negativa sobre o seu ambiente de prática;• 45,8% (538/1174) dos enfermeiros relatam altos níveis de burnout;• Ambiente favorável à prática favorece a melhor qualidade de prática de enfermagem e melhores resultados de enfermagem.
2 AIKEN, L., SERMEUS, W., VAN DEN HEEDE, K., SLOANE, D., BUSSE, R., MCKEE, M., ... KUTNEY-LEE, A., (2012)	33,659 enfermeiros do contexto hospitalar OBJETIVO: Determinar se os hospitais de boa organização nos cuidados (como por exemplo melhorar a equipa de enfermagem e o ambientes de trabalho) afetam no cuidado prestado ao utente e na estabilidade do trabalho dos enfermeiros em países europeus.	<ul style="list-style-type: none">• 19 a 49% dos enfermeiros dos 12 países europeus pretendem deixar o seu trabalho;• Mais de um em cada cinco enfermeiros (11-56%) estavam insatisfeitos com o trabalho;• A insatisfação provém do salário, da oportunidade educacional, da oportunidade de progressão da carreira;• Enfermeiros relatam que os executivos/ administrativos não os preocupam, nem lhes dão reconhecimento pelo seu trabalho;• Enfermeiros relatam a falta de oportunidade na participação das decisões hospitalares;• 30 a 56% dos enfermeiros estão insatisfeitos com as oportunidades de progressão da carreira;• Se o ambiente do trabalho não melhorasse, é expectável a escassez dos enfermeiros nos tempos futuros.

AUTOR	TOTAL DE PARTICIPANTES/ OBJECTIVOS/ CONTEXTO	RESULTADOS DO ESTUDO
NANTSUPAWAT, A., SRISUPHAN, W., KUNAVIKTIKUL, W., WICHAIKHUM, O., AUNGSUROCH, Y. & AIKEN, L. (2011)	5,247 enfermeiros no contexto hospitalar público OBJETIVO: Determinar o impacto do ambiente de trabalho nos outcomes das enfermeiras, as quais se inclui a satisfação, o burnout, e na qualidade dos cuidados de enfermagem prestados.	<ul style="list-style-type: none"> • 41% dos enfermeiros demonstram alto nível de burnout no trabalho; • 28% dos enfermeiros estão insatisfeitos com o trabalho; • 27% dos enfermeiros consideram a má qualidade dos cuidados; • Por cada utente atribuído ao enfermeiro está associado a um aumento de 2% no nível de exaustão do enfermeiro; • Por cada utente atribuído ao enfermeiro está associado a um aumento de 4% no relato do enfermeiro sobre a má qualidade dos cuidados; • Enfermeiros que relataram ambientes de trabalho favoráveis têm menos de 30% de relatar má qualidade nos cuidados em comparação com os enfermeiros que relataram ambientes de trabalho desfavoráveis.
OUYANG, Y.Q., ZHOU, W.B. & QU, H. (2015)	726 enfermeiros OBJETIVO: Descrever a satisfação no trabalho, o empoderamento psicológico e o compromisso organizacional dos enfermeiros chineses; explorar o impacto do empoderamento psicológico e o compromisso organizacional sobre a satisfação do enfermeiro no trabalho.	<ul style="list-style-type: none"> • Enfermeiros com a idade inferior a 25 anos têm um nível de satisfação profissional maior do que aqueles acima de 25 anos de idade; • Enfermeiros solteiros têm nível de satisfação mais elevado do que aqueles que são casados; • Enfermeiros que trabalharam menos de cinco anos tinham um nível significativamente mais elevado de satisfação no trabalho do que aqueles que têm trabalhado para 6-9 anos e mais de 15 anos; • Aqueles que trabalharam mais de 15 anos têm um nível mais elevado de satisfação no trabalho do que aqueles que têm trabalhado por 6-9 anos; • A satisfação profissional correlaciona positivamente com o empoderamento psicológico e o compromisso organizacional; • o empoderamento psicológico, o compromisso organizacional e o estado civil do enfermeiro são fatores predominante na satisfação profissional.
CHEN, Y. M., & FANG, J. B. (2016)	112 enfermeiros do contexto hospitalar OBJETIVO: Explorar a correlação entre o ambiente de trabalho com as diferentes variáveis como o burnout, a satisfação no trabalho e a intensão de saída das enfermeiras na região ocidental da China Continental.	<ul style="list-style-type: none"> • 59% dos enfermeiros estão satisfeitos com o trabalho; • 58,4% dos enfermeiros experienciam exaustão emocional; • 45,2% experienciam despersonalização; • 3,8% tem a intenção de deixar o trabalho; • Enfermeiros sentem a falta de recurso de material e de humana e estão insatisfeitos com o salário e a hierarquia da profissão.

AUTOR	TOTAL DE PARTICIPANTES/ OBJECTIVOS/ CONTEXTO	RESULTADOS DO ESTUDO
LIU, K., YOU, L.M., CHEN, S.X., HAO, Y.T., ZHU, X.W., ZHANG, L.F. & AIKEN, L. (2012) 6	1104 enfermeiros do contexto hospitalar OBJETIVO: verificar a relação entre o ambiente hospitalar, a satisfação no trabalho e a intensão da saída com o burnout profissional dos enfermeiros da província Guangdong da China	<ul style="list-style-type: none"> • 37% dos enfermeiros tem experiência de alto nível de burnout; • 54% dos enfermeiros estão insatisfeitos com o trabalho; • A melhoria do ambiente de trabalho associa uma diminuição de 50% no nível de insatisfação do trabalho e uma diminuição de 33% no nível de burnout dos enfermeiros; • A melhoria do ambiente do trabalho é essencial para a resolução da escassez dos enfermeiros.
LINDQVIST, R., ALENIUS, L., GRIFFITHS, P., RUNESDOTTER, S. & TISHELMAN, C. (2015) 7	11000 enfermeiros no contexto hospitalar OBJETIVO: investigar a associação entre as características do hospital não suscetíveis a mudanças (ou seja, tamanho do hospital, estado da universidade e localização geográfica) com os resultados específicos de enfermagem auto-relatados pelos enfermeiros.	<ul style="list-style-type: none"> • Os fatores estruturais do hospital não têm uma ligação significava com a satisfação profissional dos enfermeiros.
BAI, J.B. (2015) 8	706 enfermeiros das unidades dos cuidados intensivos OBJETIVO: investigar o efeito mediador da satisfação profissional na relação entre o ambiente de trabalho saudável com a qualidade dos cuidados relatados pelos enfermeiros chineses nos cuidados intensivos.	<ul style="list-style-type: none"> • Ambiente de prática influencia significativamente na qualidade dos cuidados na unidade dos cuidados intensivos; • A satisfação no local de trabalho mostrou efeitos mediadores entre o ambiente de trabalho saudável e a qualidade de atendimento.
HINNO, S., PARTANEN, P. & VEHVILÄINEN-JULKUNEN, K. (2011) 9	334 enfermeiros. OBJETIVO: estudar a relação entre as características do ambiente hospitalar e a qualidade dos cuidados prestados de enfermagem; e, analisar os planos de carreira dos enfermeiros holandeses.	<ul style="list-style-type: none"> • 5 tipos de ambiente de trabalho são identificados: suporte para o desenvolvimento profissional; adequada dotação dos profissionais; competências dos enfermeiros; apoio do gestor; trabalho em equipa; • Quando as características do ambiente são positivas, os enfermeiros referem maior qualidade dos cuidados e menor intenção de abandono da organização.

AUTOR	TOTAL DE PARTICIPANTES/ OBJECTIVOS/ CONTEXTO	RESULTADOS DO ESTUDO
VAN BOGAERT, P., KOWALSKI, C., WEEKS, S., HEUSDEN, D. & CLARKE, S. (2013)	1201 enfermeiros OBJETIVO: Investigar o impacto dos fatores do ambiente de prática de enfermagem, as características do trabalho de enfermagem, os autorrelatos dos enfermeiros sobre burnout e a qualidade dos cuidados.	<ul style="list-style-type: none"> • 8,3% dos enfermeiros estão insatisfeitos com o seu trabalho; • 5,9% tem a intenção de deixar o trabalho dentro de um ano; • 10,9% tem a intenção de deixarem de ser enfermeiros; • 87,2% classificam a qualidade dos cuidados do seu serviço como bom ou excelente, no entanto, acerca de 40% dos enfermeiros referem que nos últimos anos, a qualidade dos cuidados tem vindo a degradar-se; • 34% dos enfermeiros apresentam altos níveis de exaustão emocional; • 18,7% tem níveis altos na despersonalização.
ZHANG, L.F., YOU, L.M., LIU, K., ZHENG, J., FANG, J.B., LU, M.M., ... BU, X.Q. (2014)	9,698 enfermeiros OBJETIVO: descrever o burnout da enfermeira, a satisfação no trabalho e a intenção de sair; explorar a relação entre o ambiente de trabalho com os resultados de enfermagem	<ul style="list-style-type: none"> • Enfermeiros relataram níveis moderados de exaustão emocional e despersonalização e altos níveis de redução da realização pessoal; • Quase um quinto dos enfermeiros relataram altos níveis de burnout; • 45% dos enfermeiros estavam insatisfeitos com seu trabalho atual, especialmente com os seus salários; • 5% dos enfermeiros relataram uma intenção de sair; • O alto nível de burnout e o baixo nível de satisfação no trabalho são os problemas proeminentes para os enfermeiros chineses.
HINNO, S., PARTANEN, P.& VEHVILÄINEN-JULKUNEN, K. (2012)	869 enfermeiros OBJETIVO: estudar a relação entre as características do ambiente hospitalar com os relatos de trabalho das enfermeiras, na Finlândia e na Holanda.	<ul style="list-style-type: none"> • Identificadas 3 características do ambiente do trabalho: adequação dos recursos, apoio e suporte do gestor e garantia da qualidade dos cuidados através de relações entre os profissionais; • A boa adequação dos recursos associa-se com maior satisfação profissional e baixo nível de intenção de deixar o trabalho.

APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

Diversos estudos demonstram a importância do ambiente da prática de enfermagem e do ambiente organizacional na satisfação profissional dos enfermeiros e como é importante para a retenção dos enfermeiros e para a garantia de melhores cuidados.

Os estudos que foram realizados em países como África Sul, Tailândia, China, Suécia, Holanda, Bélgica e Finlândia, demonstram que um ambiente positivo no local de trabalho favorece uma melhor qualidade da prática de enfermagem, com obtenção de melhores resultados. (Aiken, Sloane, Bruyneel, Heede & Sermeus, 2013; Coetzee, Klopper, Ellis & Aiken, 2013; Nantsupawat, Srisuphan, Kunaviktikul, Wichaikhum, Aunguroch & Aiken, 2011; You, Aiken, Sloane, Liu, He, Hu & Sermeus, 2013).

Enfermeiros que referiram trabalhar em ambientes favoráveis têm menos 30% de ocorrências de maus cuidados em comparação com os enfermeiros

que relataram ambientes de trabalho desfavoráveis (Nantsupawat et al., 2011), verificando-se assim, que um ambiente de trabalho favorável aumenta a segurança dos clientes (You, et al., 2013; Bai, 2015). Evidencia-se também, a relação entre um ambiente de trabalho positivo e a satisfação dos enfermeiros e a sua retenção nas organizações (Hinno, Partanen & Vehviläinen-Julkunen, 2011; Kutney-Lee, Wu, Sloane & Aiken, 2013; Lambrou, Merkouris, Middleton & Papastavrou, 2014). A uma boa adequação dos recursos materiais e humanos está associada uma maior satisfação profissional e a um baixo nível de intenção de abandono do local de trabalho (Hinno, Partanen & Vehviläinen-Julkunen, 2012). Conseqüentemente, quando o ambiente da prática de enfermagem não é favorável, verifica-se a insatisfação dos enfermeiros, situações de *burnout* e a intenção de abandono do local de trabalho (Aiken et al 2013; Trybou, Malfait, Gemmel & Clays, 2015; Van Bogaert, Kowalski, Weeks, Heusden & Clarke, 2013; Wang & Li, 2011; Wang & Liu, 2012; You et al., 2013).

No estudo realizado por McCarthy, Tyrrel e Lehane (2007) os autores mencionam que a satisfação profissional surge como um importante indicador da intenção de permanecer ou abandonar a organização, sendo que os enfermeiros com elevados níveis de satisfação apresentaram maior intenção de permanecer.

Estudos em países em desenvolvimento, como África do Sul, China e Tailândia apontam para elevados níveis de insatisfação laboral, que para além de terem uma avaliação negativa sobre o seu ambiente de prática de enfermagem, relatam experiências com elevados níveis de *burnout* (Coetzee et al, 2013; Nantsupawat et al., 2011; You et al., 2013).

Os altos níveis de *burnout* e os baixos níveis de satisfação laboral são os problemas mais relevantes para os enfermeiros chineses (Zhang, You, Liu, Zheng, Fang, Lu & Bu, 2014).

A satisfação profissional tem um efeito mediador entre o ambiente da prática de enfermagem e a qualidade dos cuidados prestados (Bai, 2015). A identificação dos fatores relacionados com a satisfação profissional pode ser um elemento importante para desenvolver estratégias de retenção dos profissionais nas organizações (Lu, While & Barriball, 2007).

O ambiente da prática de enfermagem é um importante fator para aumentar o nível de satisfação profissional. A melhoria do ambiente da prática de enfermagem está associada a uma diminuição em 50% no nível de insatisfação no trabalho e uma diminuição em 33% no nível de *burnout* dos enfermeiros (Liu et al., 2012). Um estudo realizado na China com 9688 enfermeiros e 5786 utentes em contexto hospitalar demonstra que os enfermeiros com melhores ambientes de prática de enfermagem apresentam uma menor possibilidade de experienciar alto nível de *burnout* e insatisfação no trabalho. E os respetivos clientes são mais propensos para recomendar o mesmo hospital para os amigos e familiares (You et al., 2013).

Um estudo realizado em 12 países europeus reforça a importância de um ambiente da prática de enfermagem hospitalar positivo na contribuição para uma melhor qualidade dos cuidados prestados aos utentes (Aiken et al. 2012).

A melhoria do ambiente da prática de enfermagem, traduz-se na retenção dos enfermeiros mais qualificados e é também um fator que beneficia os utentes na medida em que estes usufruem de mais cuidados de qualidade (Coetzee et al, 2013; Kutney-Lee et al, 2013).

Se o ambiente da prática de enfermagem não melhorar, é expectável que haja escassez de enfermeiros nos tempos futuros (Aiken et al, 2013).

Um estudo europeu identifica 5 dimensões do ambiente da prática de enfermagem positivo, nomeadamente: suporte para o desenvolvimento profissional; adequada dotação dos profissionais; competências dos enfermeiros; apoio da gestão; e trabalho em equipa (Hinno, Partanen & Vehviläinen-Julkunen, 2011). Quando as características do ambiente da prática de enfermagem são positivas, os enfermeiros referem maior qualidade dos cuidados e têm menor intenção de abandono do local de trabalho (Hinno, Partanen & Vehviläinen-Julkunen, 2011; 2012). Também se confirma que o envolvimento do enfermeiro nas decisões organizacionais, bem como a participação dos mesmos nas tomadas de decisão contribuem para melhores resultados (McHugh, Kutney-Lee, Cimiotti, Sloane & Aiken, 2011).

DISCUSSÃO E CONCLUSÃO

Os resultados desta revisão demonstram uma relação forte entre os fatores do ambiente da prática de enfermagem e a satisfação dos enfermeiros. Um ambiente da prática de enfermagem positivo contribui para a satisfação dos enfermeiros e para a retenção dos mesmos nas organizações, conseguindo assim, uma maior qualidade dos cuidados de enfermagem, redução de custos para a organização hospitalar, maiores resultados nos clientes e nas equipas de enfermeiros.

Os fatores do ambiente da prática de enfermagem influenciam a satisfação profissional dos enfermeiros em contexto hospitalar, relevando a importância do enfermeiro gestor na gestão de recursos humanos e que deve desenvolver estratégias eficazes que contribuam para a retenção de enfermeiros e para a melhoria da qualidade dos cuidados prestados.

É importante que o gestor tenha em conta a contribuição dos enfermeiros para a qualidade e efetividade dos cuidados (Aiken *et al.*, 2002). A compreensão das suas necessidades individuais como organizacionais são essenciais para garantir os melhores resultados quer para os enfermeiros quer para a própria organização.

Conclui-se que os resultados desta revisão são úteis para futuros trabalhos e para a prática clínica e para a prática da gestão em enfermagem. Identificámos que os enfermeiros gestores são o garante da qualidade dos cuidados que são prestados nos seus serviços, de forma a assegurar uma prática profissional baseada na evidência.

Este estudo procurou mobilizar literatura existente de estudos publicados em português, chinês e inglês e os selecionados foram em inglês e chinês. Desconhecemos outros artigos de revisão que tenham utilizado esta tríade linguística e cultural.

IMPLICAÇÕES DA PESQUISA

Recomendamos que nas pesquisas futuras sejam focados em estudos qualitativos de modo a explorar mais os outros possíveis fatores condicionantes ao ambiente da prática de enfermagem e a satisfação profissional, bem como a outras dimensões relevantes associadas entre si.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AIKEN, L. H., CLARKE, S. P., & SLOANE, D. M. (2002). Hospital Staffing, Organization, and Quality of Care: Cross-National Findings. *Nursing Outlook* (50), 187-94. DOI:10.1067/mno.2002.126696;
- AIKEN, L. H., SERMEUS, W., VAN DEN HEEDE, K., SLOANE, D., BUSSE, R., MCKEE, M., ... KUTNEY-LEE, A., (2012). Patient safety, satisfaction, and quality of hospital care: cross sectional surveys of nurses and patients in 12 countries in Europe and the United States. *British Medical Journal*, 33, 1-14. DOI: 10.1136/bmj.e1717;
- AIKEN, L., SLOANE, D., BRUYNEEL, L., HEEDE, K. & SERMEUS, W. (2013). Nurses' reports of working conditions and hospital quality of care in 12 countries in Europe. *International Journal of Nursing Studies*, 50, 143-153;
- AIKEN, L. H., SLOANE, D., BRUYNEEL, L., VAN DEN HEEDE, K., GRIFFITHS, P. BUSSE, R., ... SERMEUS, W. (2014). Nurse staffing and education and hospital mortality in nine European countries: a retrospective observational study. *Lancet*, 383, 1824–30;
- BAI, J. B. (2015). Does job satisfaction mediate the relationship between healthy work environment and care quality? *British Association of Critical Care Nurses*, 21(1), 18-27. DOI: 10.1111/nicc.12122;
- CHEN, Y. M., & FANG, J. B. (2016). Correlation between nursing work environment and nurse burnout, job satisfaction, and turnover intention in the western region of Mainland China. *The Journal of Nursing*, 63(1), 87–98. DOI:10.6224/JN.63.1.87;
- COETZEE, S., KLOPPER, H., ELLIS, S. & AIKEN, L. (2013). A tale of two systems—Nurses practice environment, well-being, perceived quality of care and patient safety in private and public hospitals in South Africa: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 50, 162–173. DOI: 10.1016/j.ijnurstu.2012.11.002;
- GOUZOU, M., KARANIKOLA, M., LEMONIDOU, C., PAPHATHANASSOGLU, E. & GIANNAKOPOULOU, M. (2015). Measuring professional satisfaction and nursing workload among nursing staff at a Greek Coronary Care Unit. *Revista da Escola de Enfermagem USP*. 49 (Esp): 15-21;
- HINNO, S., PARTANEN, P. & VEHVILÄINEN-JULKUNEN, K. (2011). Hospital nurses' work environment, quality of care provided and career plans. *International Nursing Review*, 58, 255–262. DOI: 10.1111/j.1466-7657.2010.00851.x;
- HINNO, S., PARTANEN, P. & VEHVILÄINEN-JULKUNEN, K. (2012). The professional nursing practice environment and nurse-reported job outcomes in two European countries: a survey of nurses in Finland and the Netherlands. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 26, 133–143. DOI: 10.1111/j.1471-6712.2011.00920.x; <http://data.stats.gov.cn/tablequery.htm?code=AD03>;
- HU, Y., SHEN, J. & JIANG, A. (2010). Nursing shortage in China: State, causes, and strategy. *Nursing Outlook*, 58 (3),122-128.
- INTERNATIONAL COUNCIL OF NURSES - ICN (2007). *Ambientes favoráveis à prática: condições de trabalho=cuidados de qualidade*. Genebra: International Council of Nurses; Ordem dos Enfermeiros.

- KUTNEY-LEE, A., WU, E., SLOANE, D. & AIKEN, L. (2013). Changes in hospital nurse work environments and nurse job outcomes: An analysis of panel data. *International Journal of Nursing Studies*, 50, 195–201. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2012.07.014>;
- LAKE, E. T. (2002). Development of the practice environment scale of the nursing work index. *Research in Nursing and Health*, 25(3), 176–188. <http://doi.org/10.1002/nur.10032> ;
- LAMBROU, P., MERKOURIS, A., MIDDLETON, N. & PAPASTAVROU, E. (2014). Nurses' perceptions of their professional practice environment in relation to job satisfaction: a review of quantitative studies. *Health Science Journal*, 8(3), 298–318;
- LINDQVIST, R., ALENIUS, L., GRIFFITHS, P., RUNESDOTTER, S. & TISHELMAN, C. (2015). Structural characteristics of hospitals and nurse-reported care quality, work environment, burnout and leaving intentions. *Journal of Nursing Management*, 23, 263–274. DOI: 10.1111/jonm.12123;
- LIU, K., YOU, L. M., CHEN, S. X., HAO, Y. T., ZHU, X. W., ZHANG, L. F. & AIKEN, L. (2012). The relationship between hospital work environment and nurse outcomes in Guangdong, China: a nurse questionnaire survey. *Journal of Clinical Nursing*, 21, 1476–1485. DOI: 10.1111/j.1365-2702.2011.03991.x;
- LU, H., WHILE, A. E. & BARRIBALL, K. L. (2007). A model of job satisfaction of nurses: a reflection of nurses' working lives in Mainland China. *Journal of Advanced Nursing*, 58, 468–479. DOI: 10.1111/j.1365-2648.2007.04233.x;
- LUNENBURG, F. (2011). Motivating by Enriching Jobs to Make Them More Interesting and Challenging. *International Journal of Management, Business, and Administration*, 15(1), 1-11. <http://www.nationalforum.com/Electronic%20Journal%20Volumes/Lunenburg,%20Fred%20C%20Motivating%20by%20Enriching%20Jobs%20IJMBA%20V15%20N1%202011.pdf>;
- MCCARTHY, G., TYRRELL, M. P. & LEHANE, E. (2007). Intention to 'leave' or 'stay' in nursing. *Journal of Nursing Management*, 15(3), 248-55. DOI: 10.1111/j.1365-2834.2007.00648.x;
- MCHUGH, M. D., KUTNEY-LEE, A., CIMIOTTI, J. P., SLOANE, D. M. & AIKEN, L. H. (2011). Nurses' widespread job dissatisfaction, burnout, and frustration with health benefits signal problems for patient care. *Health Affairs (Millwood)*, 30(2), 202-10. DOI: 10.1377/hlthaff.2010.0100;
- MOHER, D., LIBERATI, A., TETZLAFF, J., ALTMAN, D. G. (2009). The PRISMA Group (2009). Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses: The PRISMA Statement. *Annals of Internal Medicine*, 151: 264–269. DOI: 10.7326/0003-4819-151-4-200908180-00135;
- NANTSUPAWAT, A., SRISUPHAN, W., KUNAVIKTIKUL, W., WICHAIKHUM, O., AUNGSUROCH, Y. & AIKEN, L. (2011). Impact of Nurse Work Environment and Staffing on Hospital Nurse and Quality of Care in Thailand. *Journal of Nursing Scholarship*, 43(4), 426–433. DOI: 10.1111/j.1547-5069.2011.01419.x;
- OUYANG, Y. Q.; ZHOU, W. B. & QU, H. (2015). The impact of psychological empowerment and organisational commitment on Chinese nurses' job satisfaction. *Contemporary Nurse*, 1-12. DOI: 10.1080/10376178.2015.1010253;

- PETERS, M., GODFREY, C., MCINERNEY, P., BALDINI, C. S., KHALIL, H. & PARKER, D. (2015). *Methodology for JBI scoping reviews. The Joanna Briggs Institute Reviewers' Manual 2015*. Adelaide (Australia): The Joanna Briggs Institute, 1–24.
- STALPERS, D., BROUWER, B. M., KALJOUW, M. J. & SCHUURMANS, M. J. (2015). Associations between characteristics of the nurse work environment and five nurse-sensitive patient outcomes in hospitals: A systematic review of literature. *International Journal of Nursing Studies*, 52, 817–835;
- TOURANGEAU, A. E., MCGILLIS, H, L., DORAN, D. M. & PETCH, T. (2006). Measurement of nurse job satisfaction using the McCloskey/Mueller Satisfaction Scale. *Nursing Research*, 55(2), 128–136. <http://doi.org/10.1097/00006199-200603000-00008>;
- TRYBOU, J., MALFAIT, S., GEMMEL, P. & CLAYS, E. (2015). Nursing staff and their team: Impact on intention to leave. *International Nursing Review*, 62(4), 489–496. <http://doi.org/10.1111/inr.12216>;
- VAN BOGAERT, P., KOWALSKI, C., WEEKS, S., HEUSDEN, D. & CLARKE, S. (2013). The relationship between nurse practice environment, nurse work characteristics, burnout and job outcome and quality of nursing care: A cross-sectional survey. *International Journal of Nursing Studies*, 50, 1667–1677. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2013.05.010>;
- WANG, L. & LI, L. (2011). Nurses work environment status. *Chinese Nursing Management*, 11(3), 74-76. http://www.nursingmanagement.com.cn/ch/reader/create_pdf.aspx?file_no=20110325;
- WANG, S. S. & LIU, Y. H. (2012). Correlation and regression analysis on nurse's job burnout, self-efficacy and work environment. *Chinese Journal of Behavioral Medicine and Brain Science*, 21(6), 549-551. <http://old.xwyx.cn/pdfqw/201206/201206022.pdf>;
- YOU, L. M., AIKEN, L. H., SLOANE, D. M., LIU, K., HE, G., HU, Y. & SERMEUS, W. (2013). Hospital nursing, care quality, and patient satisfaction: Cross-sectional surveys of nurses and patients in hospitals in China and Europe. *International Journal of Nursing Studies*, 50(2), 154–161. <http://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2012.05.003>;
- ZHANG, L. F., YOU, L. M., LIU, K., ZHENG, J., FANG, J. B., LU, M. M. & BU, X. Q. (2014). The association of Chinese hospital work environment with nurse burnout, job satisfaction, and intention to leave. *Nursing Outlook*, 62, 128-137. <http://dx.doi.org/10.1016/j.outlook.2013.10.010> .

