

ANÁLISE DOS FATORES INTERVENIENTES NA SAÚDE ORGANIZACIONAL DE TRABALHADORES DE ENFERMAGEM EM HOSPITAL PÚBLICO

Recebido em: 04/07/2024

Aceito em: 01/04/2025

DOI: 10.25110/arqsaude.v29i1.2025-11417



Jéssica Freire Rangel ¹
Cynthia Lima Sampaio ²
Ana Barbosa Rodrigues ³
Jênifa Cavalcante dos Santos Santiago ⁴
Eveline Pinheiro Beserra ⁵
Joselany Áfio Caetano ⁶
Roberta Meneses Oliveira ⁷

RESUMO: Objetivo: analisar a percepção de saúde organizacional de trabalhadores de enfermagem e seus fatores intervenientes. Método: estudo transversal, desenvolvido em hospital de ensino com 189 trabalhadores de enfermagem. Aplicaram-se um questionário sociodemográfico/ ocupacional e a Escala de Percepção de Saúde Organizacional. Utilizou-se estatística descritiva e analítica, sendo calculadas medidas de tendência central e dispersão e aplicados testes de diferença entre médias. O estudo foi aprovado pelo comitê de ética em pesquisa com seres humanos. Resultados: os participantes não perceberam a existência de competição honesta das equipes ($2,96 \pm 1,08$), confiança interpessoal ($2,63 \pm 1,00$), sentimento de liberdade ($2,90 \pm 1,09$) e aceitação de críticas construtivas para o desempenho ($2,93 \pm 1,09$). Houve dúvidas quanto à flexibilidade das políticas na instituição ($2,99 \pm 1,06$) e ao seu modo de ajudar as pessoas a serem eficazes ($3,16 \pm 1,06$). Os homens apresentaram menor percepção de flexibilidade/adaptabilidade a mudanças; os mais jovens manifestaram melhor percepção de saúde organizacional e maior flexibilidade; e os servidores apresentaram menor percepção de saúde organizacional que os cooperados. Conclusão: verificou-se baixa percepção de saúde organizacional, sendo necessário investimento em políticas para fortalecimento da integração de pessoas e flexibilidade das lideranças.

PALAVRAS-CHAVE: Enfermagem; Unidades de Internação; Recursos Humanos de Enfermagem; Saúde do Trabalhador; Administração de Recursos humanos; Cultura Organizacional.

¹ Especialista em Gestão Pública e Auditoria. Universidade Estadual do Ceará.

E-mail: jessikfrangel@gmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0288-3129>

² Mestre em Enfermagem na Promoção da Saúde. Universidade Federal do Ceará.

E-mail: sampaio.cynthia@gmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0612-2781>

³ Graduação em Enfermagem. Universidade Federal do Ceará.

E-mail: aninhabarboarodrigues@gmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9670-3349>

⁴ Doutora em Cuidados Clínicos em Enfermagem e Saúde. Universidade Federal do Ceará.

E-mail: jenifacs@yahoo.com.br, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9815-8698>

⁵ Doutora em Enfermagem na Promoção da Saúde. Universidade Federal do Ceará.

E-mail: eve_pinheiro@yahoo.com.br, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0631-8461>

⁶ Doutora em Enfermagem na Promoção da Saúde. Universidade Federal do Ceará.

E-mail: joselany@ufc.br, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0807-056X>

⁷ Doutora em Cuidados Clínicos em Enfermagem e Saúde. Universidade Federal do Ceará.

E-mail: robertameneses@ufc.br, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5803-8605>

ANALYSIS OF FACTORS INFLUENCING THE ORGANIZATIONAL HEALTH OF NURSING WORKERS IN A PUBLIC HOSPITAL

ABSTRACT: Objective: To analyze nursing workers' perceptions of organizational health and its influencing factors. Method: A cross-sectional study conducted in a teaching hospital with 189 nursing workers. A sociodemographic/occupational questionnaire and the Organizational Health Perception Scale were administered. Descriptive and analytical statistics were employed, with measures of central tendency and dispersion calculated, and tests for differences between means applied. The study was approved by the human research ethics committee. Results: Participants did not perceive the presence of honest team competition (2.96 ± 1.08), interpersonal trust (2.63 ± 1.00), a sense of freedom (2.90 ± 1.09), or acceptance of constructive criticism for performance improvement (2.93 ± 1.09). There was uncertainty regarding the flexibility of the institution's policies (2.99 ± 1.06) and its effectiveness in helping individuals perform efficiently (3.16 ± 1.06). Men reported a lower perception of flexibility/adaptability to change; younger individuals demonstrated a more positive perception of organizational health and greater flexibility; and employees exhibited a lower perception of organizational health compared to cooperative members. Conclusion: The perception of organizational health was low, highlighting the need for investment in policies that promote team integration and leadership flexibility.

KEYWORDS: Nursing; Inpatient Units; Nursing Staff; Worker's Health; Personnel Management; Organizational Culture.

ANÁLISIS DE FACTORES QUE INTERVENEN EN LA SALUD ORGANIZATIVA DEL TRABAJADOR DE ENFERMERÍA EN HOSPITAL PÚBLICO

RESUMEN: Objetivo: analizar la percepción de salud organizacional de los trabajadores de enfermería y sus factores intervinientes. Método: estudio transversal, desarrollado en un hospital universitario con 189 trabajadores de enfermería. Se aplicó un cuestionario sociodemográfico/ocupacional y la Escala de Percepción de Salud Organizacional. Se utilizó estadística descriptiva y analítica, se calcularon medidas de tendencia central y de dispersión y se aplicaron pruebas de diferencia entre medias. El estudio fue aprobado por el comité de ética de la investigación en humanos. Resultados: los participantes no percibieron la existencia de competencia honesta en equipo ($2,96 \pm 1,08$), confianza interpersonal ($2,63 \pm 1,00$), sentimiento de libertad ($2,90 \pm 1,09$) y aceptación de críticas constructivas por el desempeño ($2,93 \pm 1,09$). Hubo dudas sobre la flexibilidad de las políticas de la institución ($2,99 \pm 1,06$) y su forma de ayudar a las personas a ser efectivas ($3,16 \pm 1,06$). Los hombres tuvieron una menor percepción de flexibilidad/adaptabilidad al cambio; los más jóvenes expresaron una mejor percepción de la salud organizacional y una mayor flexibilidad; y los empleados tenían una percepción más baja de la salud organizacional que los miembros de las cooperativas. Conclusión: hubo baja percepción de salud organizacional, requiriendo inversión en políticas para fortalecer la integración de las personas y la flexibilidad del liderazgo.

PALABRAS CLAVE: Enfermería; Unidades de Internación; Personal de Enfermería; Salud del Trabajador; Administración de Personal; Cultura Organizacional.

1. INTRODUÇÃO

A Saúde Organizacional é um constructo recém-introduzido em pesquisas que tem o trabalho no ambiente hospitalar como área de interesse. Abrange percepções dos funcionários sobre o apoio que recebem da alta administração, bem como dos supervisores e colegas de trabalho, para seu bem-estar físico e psicológico (Hadian *et al.*, 2023).

Estas percepções individuais do clima global de saúde organizacional têm sido relacionadas ao estresse, burnout, fadiga e satisfação no trabalho (Aust *et al.*, 2023; Baldonado-Mosteiro *et al.*, 2019; Sullivan *et al.*, 2022). No entanto, as variáveis envolvidas nessa percepção ainda não estão bem esclarecidas, sendo necessário compreender como elas influenciam os resultados individuais de saúde e bem-estar dos funcionários (Zaghini *et al.*, 2020), bem como a segurança do paciente.

Apesar da busca incessante pelo aprimoramento da prática diária e da qualidade da assistência, enfermeiros hospitalares têm vivenciado um adoecimento organizacional caracterizado por precarização do trabalho, conflitos interpessoais, baixa autonomia, ambiguidade de papéis, falta de estrutura e de suporte organizacional, restrições políticas à prática, más relações com os médicos, más relações com os administradores e a falta de compreensão dos outros sobre o seu papel (Kirk *et al.*, 2021; Moreno-Leal *et al.*, 2024; Schirle *et al.*, 2020).

O conflito de papéis é forte preditor do estresse e do bem-estar relacionado ao trabalho para enfermeiros em função gerencial, juntamente com as características do trabalho e da organização (Van *et al.*, 2017). Todavia, pouco se sabe sobre a saúde organizacional percebida por trabalhadores de enfermagem em função assistencial (Moreno-Leal *et al.*, 2024).

Baseado no exposto, objetiva-se examinar a percepção de saúde organizacional dos trabalhadores de enfermagem atuantes em unidades de internação hospitalar, bem como identificar e analisar os fatores intervenientes que influenciam essa percepção.

2. METODOLOGIA

Trata-se de estudo transversal desenvolvido em hospital público de ensino de Fortaleza/ CE - Brasil. A coleta dos dados foi realizada no período de julho a novembro de 2017 em todas as unidades de internação do referido hospital. A população consistia

de 403 trabalhadores de enfermagem, sendo necessária uma amostra de 197, considerando-se erro amostral de 5% e prevalência de 50%.

Foram incluídos na pesquisa os trabalhadores de enfermagem atuantes no hospital por no mínimo um ano e em função assistencial nas unidades de internação, excluídos aqueles que estavam de férias e/ou afastados no período da coleta dos dados. Para a coleta dos dados, foram aplicados dois instrumentos: um questionário sociodemográfico e profissional (sexo, estado civil, idade, tempo de formação, tempo de atividade no serviço, pós-graduação, quantidade de empregos, carga horária semanal de trabalho, setor de atuação e tipo de vínculo empregatício); e a Escala de Percepção de Saúde Organizacional – EPSaO.

A EPSaO é um instrumento construído e validado no Brasil com o propósito de verificar a percepção dos empregados a respeito da saúde da organização. É um questionário autoaplicável composto de 27 itens estruturados em escala Likert de cinco níveis: de discordo totalmente a concordo totalmente, que visam a medir dois fatores: 1. Integração de pessoas e equipes e 2. Flexibilidade e adaptabilidade a demandas externas.¹⁰

Os dados foram inseridos no programa de análise estatística Statical Package for the Social Science (SPSS) versão 23.0. As médias dos fatores da escala foram comparadas de acordo com as categorias das variáveis sociodemográficas e ocupacionais dos trabalhadores. Para tanto, adotaram-se os testes não paramétricos U de Mann Whitney (para variáveis com duas categorias) e Kruskal Wallis (para variáveis com mais de duas categorias), considerando significativo aqueles com p-valor <0,05. Para a média geral da escala utilizou-se os testes de Student para duas categorias e ANOVA para mais de duas categorias.

A interpretação dos resultados foi realizada segundo os desenvolvedores da escala, médias fatoriais entre 1 e 2,9 indicaram que o empregado não percebe a característica enunciada pelo fator; médias entre 4 e 5 indicaram que o empregado percebe a característica enunciada, enquanto médias entre 3 e 3,9 demonstraram uma dúvida do respondente quanto à presença daquela característica enunciada pelo fator (Singh *et al.*, 2018).

Este estudo seguiu todas as recomendações éticas com pesquisas com seres humanos e as boas práticas em pesquisa. Não houve qualquer conflito de interesse e o projeto de pesquisa foi aprovado sob protocolo CAAE: 52900016.5.0000.5040 do Comitê de Ética em Pesquisa da instituição.

3. RESULTADOS

A amostra foi estimada em 197 trabalhadores de enfermagem e participaram 189 (95,9%), 70 enfermeiros e 119 técnicos de enfermagem. Com relação às perdas, quatro tinham menos de 1 ano no serviço e quatro foram excluídos por responderem ao instrumento de forma incompleta.

Em relação às características sociodemográficas e laborais, a maioria era do sexo feminino (87,3%), com média de 37 anos de idade ($\pm 10,6$), solteira (66,1%), técnica de enfermagem (63,0%), trabalhando sob regime de cooperativa (81,5%), com tempo razoável de serviço ($7,6 \pm 7,7$ anos) e de formação na área ($10,6 \pm 8,6$ anos), com apenas um emprego (67,2%) e carga horária de trabalho exequível (média de $42 \pm 12,4$ horas semanais). Entre as enfermeiras, a maioria já havia concluído pós-graduação (81,4%).

A Tabela 1 reúne os dados relativos à percepção de saúde organizacional entre os investigados.

Tabela 1: Distribuição do número de participantes segundo grau de percepção de saúde organizacional em relação aos fatores da escala e sua média geral (n=189). Fortaleza, CE, Brasil, 2017

Fator	Não Percebe f (%)	Dúvida f (%)	Percebe f (%)
Fator 1. Integração de pessoas e equipes	65 (34,4)	105 (55,6)	19 (10,1)
Fator 2. Flexibilidade e adaptabilidade a demandas externas	56 (29,6)	92 (48,7)	41 (21,7)
Média geral da Escala	58 (30,7)	113 (59,8)	18 (9,5)

Fonte: Dados da pesquisa

Destaca-se o fato de que mais da metade dos participantes manifestaram dúvida na percepção do fator 1 e metade desconfia da presença do fator nas unidades investigadas.

A seguir, a Tabela 2 reúne as médias e desvios padrão atribuídos aos fatores e respectivos itens da Escala de Percepção de Saúde Organizacional.

Tabela 2: Distribuição das médias e desvios padrão atribuídos pelos participantes aos fatores e itens EPSaO. Fortaleza, CE, Brasil, 2017.

Fatores e itens	Média	DP*
Fator 1. Integração de pessoas e equipes	3,22	0,65
1. As pessoas conhecem os objetivos que a organização pretende alcançar.	3,15	1,11
2. As pessoas trabalham unidas para que a organização alcance seus objetivos.	3,24	1,08

3. Pode-se falar sobre os problemas percebidos diretamente com as pessoas envolvidas.	3,29	1,08
4. As pessoas têm acesso às informações necessárias para tomar decisões relativas ao trabalho.	3,43	1,08
5. As ações são planejadas em equipe.	3,24	1,07
6. Há cooperação entre as pessoas na execução dos trabalhos.	3,49	0,98
7. Procura-se a solução dos problemas de modo a que todas as pessoas envolvidas possam opinar.	3,12	1,17
8. As necessidades individuais são levadas em consideração quando é preciso diagnosticar problemas organizacionais.	3,20	1,06
9. A competição entre equipes é feita de maneira honesta.	2,96	1,08
10. As pessoas procuram, espontaneamente, ajudar seus colegas por meio de sugestões.	3,26	1,07
11. As pessoas procuram espontaneamente ajudar seus colegas por meio de ações concretas.	3,31	1,08
12. Quando há crises, as pessoas se reúnem para trabalhar cooperativamente para solucioná-los.	3,34	1,06
13. As pessoas têm respeito pelas outras.	3,26	1,08
14. As pessoas encaram seus trabalhos como algo importante.	3,63	0,89
15. As pessoas encaram seus trabalhos como algo prazeroso.	3,29	1,05
17. As pessoas confiam umas nas outras.	2,63	1,00
18. Há um sentimento geral de liberdade.	2,90	1,09
19. As pessoas sabem o que é importante para a organização.	3,51	1,00
20. As pessoas aceitam críticas construtivas aos seus desempenhos no trabalho.	2,93	1,09
21. As pessoas procuram ajudar seus colegas que tenham mau desempenho no trabalho.	3,31	1,02
Fator 2. Flexibilidade e adaptabilidade a demandas externas	3,29	0,80
16. Os chefes variam seus estilos de administração conforme às necessidades das diferentes situações de trabalho.	3,24	1,12
22. As políticas são flexíveis, podendo adaptar-se rapidamente às necessidades de mudança.	2,99	1,06
23. Os procedimentos são flexíveis, podendo adaptar-se rapidamente às necessidades de mudança.	3,17	1,09
24. As políticas são estabelecidas de modo a ajudar as pessoas a serem eficazes no trabalho.	3,16	1,06
25. Os procedimentos são estabelecidos de modo a ajudar as pessoas a serem eficazes no trabalho.	3,39	1,02
26. Procuram-se continuamente as inovações.	3,49	1,11
27. As pessoas preparam-se para o futuro, estando atentas aos novos métodos de trabalho.	3,60	1,07

*DP – desvio padrão.

Em relação ao fator 1, os participantes não perceberam as seguintes características da saúde organizacional: competição das equipes de trabalho de maneira honesta (item 9), confiança das pessoas umas nas outras (item 17), existência de sentimento geral de liberdade no trabalho (item 18) e aceitação de críticas construtivas para o desempenho do trabalho (item 20). Destaca-se o item 17 como o de menor média do estudo (2,62) (confiança).

Já no fator 2, destaca-se o item 22 como o único não percebido pelos participantes, o qual está relacionado à flexibilidade das políticas dentro da instituição e sua adaptação às necessidades de mudança.

Ademais, confirmou-se que nenhum dos itens da escala apresentou média equivalente à percepção da característica indicada em ambos os fatores dentro da organização. Mas pode-se destacar o item 14 (“as pessoas encaram seu trabalho como algo importante”), que obteve a maior média (3,63).

A Tabela 3 apresenta os resultados da comparação de médias e distribuição entre as categorias das variáveis sociodemográficas/ocupacionais e fatores da escala de percepção de saúde organizacional.

Tabela 3: Comparação de médias e distribuição entre as categorias das variáveis sociodemográficas/ocupacionais e os fatores da EPSaO. Fortaleza, CE, Brasil, 2017.

Variável	Integração de pessoas e equipes		Flexibilidade e adaptabilidade		Média geral da escala	
	Média	p-valor [†]	Média	p-valor [†]	Média	p-valor [‡]
Gênero						
Masculino	3,11	0,573	2,96	0,044	3,08	0,182
Feminino	3,24		3,34		3,27	
Categoria profissional						
Enfermeiro	3,33	0,191	3,28	0,604	3,32	0,232
Técnico	3,16		3,30		3,20	
Estado civil						
Com companheiro	3,15	0,184	3,18	0,144	3,16	0,193
Sem companheiro	3,26		3,35		3,29	
Faixa etária (anos)						
19 – 30	3,46	0,005	3,48	0,063	3,47	0,008
31 – 59	3,13		3,22		3,15	
≥60	3,13		2,81		3,05	
Tempo de formação (anos)						
≤ 3	3,40	0,193	3,58	0,018	3,45	0,050
4 – 10	3,23		3,29		3,24	
> 10	3,12		3,13		3,12	
Tempo de serviço (anos)						
≤ 3	3,27	0,402	3,44	0,080	3,32	0,420

4 – 10	3,17		3,19		3,18	
> 10	3,25		3,26		3,26	
Quantidade de empregos						
1	3,21		3,29		3,23	
2	3,24	0,661	3,27	0,635	3,25	0,598
3	3,60		3,67		3,62	
Carga horária						
≤ 30	3,25		3,28		3,26	
31 – 40	3,18	0,354	3,32	0,922	3,22	0,657
Vínculo						
Cooperado	3,27		3,35		3,29	
Servidor público	3,04	0,056	3,03	0,033	3,04	0,041

†p-valor – significância dos testes U de Mann Whitney para comparação de duas amostras e Kruskal Wallis para mais de duas amostras.

‡p-valor – significância dos testes t de Student para duas amostras e ANOVA para mais de duas amostras.

A análise da comparação das médias entre as variáveis do estudo mostrou que, em relação ao gênero, homens não perceberam o fator flexibilidade e adaptabilidade a demandas externas em seu ambiente de trabalho, enquanto as mulheres manifestaram dúvidas ($p=0,044$). Quanto à faixa etária, observou-se diferença estatística significativa das médias para o fator 1 ($p<0,01$) e para a escala de percepção de saúde organizacional ($p<0,01$), demonstrando ainda que os mais jovens têm mais percepção do constructo.

Constatou-se, ainda, que profissionais com maior tempo de formados apresentaram mais dúvidas nos dois fatores da saúde organizacional do que os recém-formados. Além disso, a noção de flexibilidade e adaptabilidade (fator 2) foi significativamente maior entre os trabalhadores mais jovens ($p=0,018$).

Quanto ao tipo de vínculo, confirmou-se que os servidores públicos apresentaram menor percepção de saúde organizacional que os cooperados em ambos os fatores da escala, havendo diferenças de médias estatisticamente significativas no fator II ($p=0,033$) e na média geral da escala ($p=0,041$).

4. DISCUSSÃO

A análise do perfil dos trabalhadores assemelha-se com a de outros estudos. Há prevalência da força de trabalho feminina, e médias de idade, tempo de formação na área e vínculos empregatícios aproximados (Einhardt *et al.*, 2022; Saldaña *et al.*, 2022; Silva *et al.*, 2023).

Destaca-se a manifestação de incertezas por parte dos participantes quanto à presença e efetividade da saúde organizacional nas unidades de internação, indicando possíveis lacunas na percepção desse conceito no ambiente de trabalho. Em relação ao

fator 1, as características menos percebidas merecem ser ressaltadas junto aos líderes na avaliação da saúde organizacional percebida pelo pessoal de enfermagem, destacando-se que é praticamente imperceptível a existência de competição honesta entre as equipes, a confiança entre as pessoas, o sentimento de liberdade no trabalho e a aceitação de críticas construtivas ao desempenho. O aspecto pior avaliado diz respeito à relação de confiança, o que denota um achado preocupante.

A confiança, assim como a comunicação, o vínculo, o respeito mútuo, o reconhecimento do trabalho do outro, o comprometimento afetivo e o apoio entre os profissionais de saúde são elementos constitutivos que qualificam o trabalho em equipe dentro de uma organização (Mondo *et al.*, 2023).

A satisfação no trabalho para a equipe de enfermagem é prevista pelo apoio do supervisor e dos colegas de trabalho (Khatatbeh *et al.*, 2022). Estudo realizado na Turquia detectou uma relação positiva estatisticamente significativa entre as médias da pontuação total da satisfação profissional dos enfermeiros e o apoio administrativo percebido ($r = 0,275$; $p = 0,001$; $p < 0,01$), o apoio percebido dos colegas de trabalho ($r = 0,250$; $p = 0,001$; $p < 0,01$) e níveis de suporte organizacional percebidos ($r = 0,262$; $p = 0,001$; $p < 0,01$) (Polat *et al.*, 2023).

O trabalho desempenha um papel fundamental na vida dos indivíduos e sua relação com a saúde dos trabalhadores nunca é neutra. Seus efeitos tendem a ser positivos e harmonizados quando há liberdade de criação e expressão e os trabalhadores têm um controle relativo sobre o processo de trabalho (De Almeida *et al.*, 2023). Este gera impacto tanto na saúde individual como na organizacional, implicando em aumento dos custos e em prejuízo à qualidade da assistência prestada.

Outro fator de saúde organizacional não percebido diz respeito às pessoas aceitarem críticas construtivas aos seus desempenhos no trabalho. Uma metanálise mostrou que os estilos de liderança influenciam significativamente o bem-estar relacionado com o trabalho dos enfermeiros, podendo interferir diretamente em sua saúde mental. No total, 14 dos estudos revistos centraram-se em 12 estilos de liderança com impactos positivos nos enfermeiros, sendo a liderança transformacional, que é um dos estilos relacionais, a mais citada. As organizações devem investir na educação dos líderes enfermeiros (Hult *et al.*, 2023).

Em relação ao fator 2, houve destaque para o item “as políticas são flexíveis, podendo adaptar-se rapidamente às necessidades de mudança”, pois os participantes não evidenciaram este aspecto em suas unidades.

Quando há flexibilização e a adaptabilidade nas políticas e ordens estabelecidas dentro da instituição, os profissionais trabalham mais tranquilos e mais abertos à opinião dos colegas de trabalho (Cassidy *et al.*, 2021).

Outra situação de flexibilidade e mudança é a presença de políticas públicas que estabeleçam protocolos de atenção à saúde de reconhecimento, avanço e atribuições específicas para o enfermeiro (Cassidy *et al.*, 2021) Políticas devem, ainda, ser passíveis a fatores localizados em torno de seus trabalhadores. Características como os horários de trabalho podem ser modificados, o fluxo de comunicação pode ser melhorado e o apoio social pode ser ampliado.

O fato de os homens terem menor percepção de flexibilidade e adaptabilidade do que as mulheres pode ser justificado pela sua representatividade na amostra, pois esta é predominantemente feminina.

Por outro lado, enfermeiros do sexo masculino apresentam menor percepção de saúde organizacional por terem maiores intenções de deixar a profissão quando apresentam experiências de trabalho mais longas, justificando a baixa flexibilidade e adaptabilidade a demandas externas.

Do mesmo modo, chamou a atenção o resultado relativo aos mais jovens e recém-formados, os quais tiveram melhor percepção de saúde organizacional como um todo, bem como maior flexibilidade e menos dúvidas nos dois fatores da escala.

Estudo com enfermeiros recém-formados concluiu que onde há pessoal mais satisfeito e organizações de cuidados de saúde com melhor funcionamento, os cuidados de saúde são melhores e mais seguros aos pacientes. O fato de os enfermeiros recém-formados se comunicarem dependia de seus níveis de autoconfiança, de se sentirem encorajados e bem-vindos para falar, de seu relacionamento com o alvo de voz e do conteúdo de sua mensagem de voz. Os enfermeiros gestores e colegas podem construir um ambiente que promova o comportamento comunicativo dos enfermeiros recém-formados (Kee *et al.*, 2022).

Tais características contribuem para uma transição na qualidade do trabalho, com mudanças na postura institucional, liberdade de atuação e apoio dos demais membros da equipe de enfermagem, gerando uma organização com atributos saudáveis.

Finalmente, no que diz respeito ao vínculo empregatício, os servidores tiveram menor percepção de saúde organizacional, refletindo na realidade já discutida. Este grupo é formado por profissionais com tempo de atuação no hospital superior a 12 anos, e a maioria já se encaminha para a aposentadoria. Desse modo, seus níveis de saúde individual podem estar influenciando na percepção de saúde organizacional, associada a baixa satisfação que permeia os trabalhadores de enfermagem no contexto atual.

Investir em planos de carreira para enfermeiros também é um movimento estratégico para as organizações de saúde, uma vez que está diretamente relacionado com a retenção de pessoal. Ao proporcionar oportunidades claras de crescimento e desenvolvimento, as organizações demonstram o seu compromisso em nutrir os talentos do seu pessoal de enfermagem (Nashwan *et al.*, 2023).

Já os enfermeiros cooperados estão inseridos no mercado de trabalho em um caráter precarizado do exercício profissional. Eles não apresentam vínculo empregatício com a instituição, recebendo remuneração compatível com as horas trabalhadas. Tais enfermeiros fazem seu salário de acordo com sua produção, necessitando exercer sua função mais ativamente e justificando a diferença de percepção acerca da saúde organizacional para com os servidores públicos (Pialarissi *et al.*, 2017).

O desenvolvimento e a promoção de percursos profissionais para os enfermeiros são vitais para o crescimento da profissão de enfermagem e para a estabilidade do sistema de saúde. Ao reconhecer e apoiar as aspirações profissionais dos enfermeiros, as organizações de saúde podem promover uma força de trabalho altamente qualificada, diversificada e motivada, melhor equipada para enfrentar os desafios complexos dos cuidados de saúde modernos (Kim *et al.*, 2022).

Diante do exposto, os profissionais de enfermagem devem empoderar-se da percepção de saúde organizacional para atingir melhores resultados em termos de integração das pessoas e equipes, além de maior flexibilidade e adaptabilidade às demandas externas, melhorando a autonomia do enfermeiro diante da assistência ao paciente.

5. CONCLUSÕES

A grande maioria dos participantes não percebe ou tem dúvida quanto aos fatores intervenientes na saúde organizacional em sua prática, principalmente no que diz respeito à honestidade na competição entre as equipes, ao sentimento de confiança entre os

profissionais, ao sentimento de liberdade no ambiente de trabalho e à flexibilidade de políticas às necessidades de mudanças.

Os trabalhadores mais jovens, com menor tempo de formação e sem vínculo empregatício apresentam maior percepção de saúde organizacional. A percepção de saúde organizacional ainda não está evidente no hospital estudado, exigindo mudanças voltadas para a melhoria dos processos de trabalho vigentes, superando condições automáticas e limitantes e buscando instituir os determinantes da saúde organizacional, como melhor integração entre as equipes e maior flexibilidade às demandas.

Diante disso, sugere-se a realização de novas pesquisas a fim de fortalecer a consciência e a prática de saúde organizacional dentro do contexto hospitalar.

REFERÊNCIAS

AUST, B.; MØLLER, J. L.; NORDENTOFT, M.; FRYDENDALL, K. B.; BENGTSEN, E.; JENSEN, A. B.; GARDE, A. H.; KOMPIER, M.; SEMMER, N.; RUGULIES, R.; JASPERS, S. Ø. How Effective Are Organizational-Level Interventions In Improving The Psychosocial Work Environment, Health, And Retention Of Workers? A Systematic Overview Of Systematic Reviews. **Scand J Work Environ Health**, P. 315-329, 2023.

BALDONEDO-MOSTEIRO, M.; ALMEIDA, M. C. D.S.; BAPTISTA, P. C. P.; SÁNCHEZ-ZABALLOS, M.; RODRIGUEZ-DIAZ, F. J.; MOSTEIRO-DIAZ, M. P. Burnout Syndrome In Brazilian And Spanish Nursing Workers. **Rev. Latino-Am. Enfermagem**. V. 27 N. E3192, 2019.

CASSIDY, C. E.; HARRISON, M. B.; GODFREY, C.; NINCIC, V.; KHAN, P. A.; OAKLEY, P.; ROSS-WHITE, A.; GRANTMYRE, H.; GRAHAM, I. D. Use And Effects Of Implementation Strategies For Practice Guidelines In Nursing: A Systematic Review. **Implement Sci.**, V. 16, N. 1, P. 102, 2021.

CASSIDY, C. E.; HARRISON, M. B.; GODFREY, C. *et al.* Use And Effects Of Implementation Strategies For Practice Guidelines In Nursing: A Systematic Review. **Implementation Sci.**, V. 16, P.102, 2021.

DE ALMEIDA DIAS, D.; MARCIANO, M.; PACHECO, T. F.; LEITE, T. C.; MORAES, C. L. K. Equipe De Enfermagem: Efeitos Da Dupla Jornada De Trabalho. **Revista Foco**, V. 16, N. 7, E2471, 2023.

EINHARDT, K. G.; BORDIGNON, S. S.; TOMASCHEWSKI-BARLEM, J. G.; CASTANHEIRA, J. S.; ROCHA, L. P.; CARVALHO, D. P.; Nursing Students: The Use of Digital Social Network to Profile Nurses. **Rev Bras Enferm.**, V. 75, N. 4:E20200865, 2022.

HADIAN, S. A.; YARMOHAMMADIAN, M. H.; SHAARBAFCHIZADEH, N. The Organizational Health Components For Small-Sized Health-Care Organizations: A Systematic Review. **J Educ Health Promot.**, V. 12, N. 37, 2023.

HULT, M.; TERKAMO-MOISIO, A.; KAAKINEN, P. *et al.* Relationships Between Nursing Leadership And Organizational, Staff And Patient Outcomes: A Systematic Review Of Reviews. **Nurs Open.**, V. 10, N. 9, P. 5920-5936, 2023

KEE, K.; DE JONG, D. Factors Influencing Newly Graduated Registered Nurses' Voice Behaviour: An Interview Study. **J Nurs Manag.**, V. 30, N. 7, P.3189-3199. 2022.

KIRK, K.; EDGLEY, A. Insights Into Nurses' Precarious Emotional Labour In The Emergency Department. **Emerg Nurse.**, V. 29, N. 1, P. 22-26, 2021.

KIM, S. Y.; CHO, M. K. The Effect Of Nurse Support Programs On Job Satisfaction And Organizational Behaviors Among Hospital Nurses: A Meta-Analysis. **Int J Environ Res Public Health.** V. 19, N. 24: 17061, 2022.

KHATATBEH, H.; PAKAI, A.; AL-DWAIKAT, T.; ONCHONGA, D.; AMER, F.; PRÉMUSZ, V.; OLÁH, A. Nurses' Burnout And Quality Of Life: A Systematic Review And Critical Analysis Of Measures Used. **Nurs Open.**, V. 9, N. 3, P:1564-1574, 2022.

MORENO-Leal, P.; LEAL-COSTA, C.; DÍAZ-AGEA, J. L.; CASTAÑO-MOLINA, M. D. L. Á.; CONESA-FERRER, M. B.; DE SOUZA-OLIVEIRA, A. C. Disruptive Behavior And Factors Associated With Patient Safety Climate: A Cross-Sectional Study Of Nurses' And Physicians' Perceptions. **Journal Of Nursing Management.**, V. N., 2024.

MONDO, M.; CICOTTO, G.; PILERI, J.; COIS, E.; DE SIMONE, S. Promote Well-Being And Innovation In Sustainable Organizations: The Role Of Job Crafting As Mediator. **Sustainability.**, V. 15, P. 8899, 2023.

NASHWAN, A. J. The Vital Role Of Career Pathways In Nursing: A Key To Growth And Retention. **Cureus.** V. 15, N.5, E38834, 2023.

PIALARISSI, R. Precarização Do Trabalho. **Rev Adm Saúde.** V. 17, N. 66, P. 1-12, 2017.

POLAT, Ş.; TERZI, B. Relationships Between Perceived Support Types And The Job Satisfaction Levels Of Nurses. **Perspectives In Psychiatric Care,** V. 57, N. 3. 2023.

SALDAÑA, D. M. A.; BELTRÁN, L. F. A.; COLMENARES, S. M. R. *et al.* Professional Profile And Work Conditions Of Nurses Working In Intensive Care Units: A Multicentre Study. **J Clin Nurs.**, V. 31, N. 11-12, P. 1697-1708, 2022.

SCHIRLE, L.; NORFUL, A. A.; RUDNER, N.; POGHOSYAN, L. Organizational Facilitators And Barriers To Optimal Aprn Practice: An Integrative Review. **Health Care Manage Rev.**, V. 45, N. 4, P. 311-320, 2020.

SINGH, A.; JHA, S. Scale Development Of Organizational Health Construct. **Global Business Review.**, V. 19, N. 2, P. 357-375, 2018.

SILVA, E. A. D.; DA CRUZ, A. C. A. Qualidade De Vida De Trabalhadoras Da Saúde No Contexto Da Pandemia De Covid-19. **Arquivos De Ciências Da Saúde Da Unipar**, [S. L.], v. 27, n. 5, p. 2527–2547, 2023.

SULLIVAN, V.; HUGHES, V.; WILSON, D. R. Nursing Burnout And Its Impact On Health. **Nurs Clin North Am.**, V. 57, N. 1, P. 153-169, 2022.

VAN BOGAert P.; PEREMANS, L.; VAN HEUSDEN, D. *et al.* Predictors Of Burnout, Work Engagement And Nurse Reported Job Outcomes And Quality Of Care: A Mixed Method Study. **Bmc Nurs**, V. 16, N. 5, 2017.

ZAGHINI, F.; VELLONE, E.; MAURICI, M.; SESTILI, C.; MANNOCCI, A.; ERCOLI, E.; MAGNAVITA, N.; LA TORRE, G.; ALVARO, R.; SILI, A. The Influence Of Work Context And Organizational Well-Being On Psychophysical Health Of Healthcare Providers. **Med Lav.**, V. 111, N.4, P. 306-320, 2020.

CONTRIBUIÇÃO DE AUTORIA

Jéssica Freire Rangel: Escrita do projeto, revisão de literatura, coleta e análise dos dados, redação do artigo, aprovação da versão final a ser publicada.

Cynthia Lima Sampaio: Redação do artigo, aprovação da versão final a ser publicada.

Ana Barbosa Rodrigues: Revisão de literatura, redação do artigo, aprovação da versão final a ser publicada.

Jênifa Cavalcante dos Santos Santiago: Análise dos dados e aprovação da versão final a ser publicada.

Eveline Pinheiro Beserra: Análise dos dados e aprovação da versão final a ser publicada.

Joselany Áfio Caetano: Redação do artigo, aprovação da versão final a ser publicada.

Roberta Meneses Oliveira: Concepção do projeto, análise dos dados, redação do artigo, aprovação da versão final a ser publicada.