

SENTIMENTO GRATIFICAÇÃO PROFISSIONAL (SGP) E COMPETÊNCIA EMOCIONAL (CE) DOS ENFERMEIROS NA ORGANIZAÇÃO (RNCC)

Tânia Santos Lopes¹, & Augusta Veiga Branco²

¹Unidade Cuidados Continuados De Longa Duração de Vimioso (RNCCI) - Portugal

²Instituto Politécnico de Bragança – Portugal

Resumo

Introdução: os conceitos de CE e sentimento de gratificação profissional têm vindo a ser apresentado com uma relação positiva entre si (Gregorio, 2008; Teixeira, 2005; Danna & Griffin, 1999;), bem como (Veiga-Branco, 2007, 2011), entre o perfil de CE e o contexto laboral. Objetivo: conhecer a perceção da relação entre Competência Emocional e o sentimento de gratificação profissional dos enfermeiros. Método: Estudo Exploratório, descritivo e correlacional numa amostra 154 enfermeiros, representativa da RNCCI portuguesa, 22,1% homens; 98 solteiros, 34 casados, 16 em união de facto e 6 divorciados; trabalhando maioritariamente (152) à cinco ou menos anos na RNCCI. Foi usada a “Escala Veiga de CE” baseado no modelo de Competência Emocional (Veiga Branco 2004, 2007), e a análise estatística dos dados foi feita recorrendo ao programa SPSS 19, para descrição de variáveis. Resultados: O Sentimento de Gratificação Profissional estabelece correlação positiva fraca não significativa com as seguintes capacidades: Gestão de Relacionamentos em Grupo (.203; $s=.012$; $p<0.05$), Empatia (.160; $s=.048$; $p<0.05$), e Competência Emocional (.129; $s=.112$; $p<0.05$). Não existe relação com a Gestão de Emoções (.024; $s=.765$; $p<0.05$), e Automotivação (.032; $s=.693$; $p<0.05$). A Autoconsciência estabelece com o Sentimento de Gratificação Profissional uma correlação negativa baixa não significante ($-.010$; $s=.907$; $p<0.05$), pelo que este contexto correlacional deve merecer futuras investigações na RNCCI.

Palavras-Chave: Competência Emocional; Enfermeiro; Rede Nacional Cuidados Continuados e Realização Profissional.

SENTIMENTO GRATIFICAÇÃO PROFISSIONAL (SGP) E COMPETÊNCIA EMOCIONAL (CE) DOS ENFERMEIROS NA ORGANIZAÇÃO (RNCC)

INTRODUÇÃO

A Satisfação no Trabalho (Costa &, Faria 2009) é relevante para o contexto organizacional, visto apresentar uma relação positiva com o desempenho profissional.

A insatisfação no trabalho é um fator de risco para síndrome de Burnout profissional, que pode levar ao absentismo e ineficiência no trabalho. As experiências vivenciadas pelo indivíduo no seu local de trabalho, sejam elas físicas, emocionais, mentais ou de natureza social, afetam a sua forma de estar e agir no posto de trabalho (Danna & Griffin, 1999). Foi encontrada uma correlação positiva entre Satisfação Profissional e as Capacidades de Lidar com Emoção e a Expressão Emocional que inserem o constructo de Inteligência Emocional (Costa &, Faria 2009).

Nas profissões onde as relações interpessoais assumem um papel primordial, torna-se crucial que os profissionais possuam conhecimentos e saberes nas áreas do relacionamento e da Competência Emocional, pois só assim poderão desempenhar as suas funções profissionais. (Gregório 2008). Na Profissão de Enfermagem torna-se pertinentes estudos no âmbito da Competência Emocional (Vilela 2006, Agostinho 2010) pelo facto dos enfermeiros prestarem cuidados a seres fragilizados física e emocionalmente, e em situação de dependência de terceiros para a satisfação das suas necessidades humanas básicas. Para serem eficazes e eficientes no exercício da sua profissão, os enfermeiros necessitam de um conjunto de competências e recursos humanos, que dizem respeito ao que atualmente se considera Competência Emocional, nomeadamente Automotivação, Gestão de Emoções e Empatia. É necessário que os profissionais conheçam as suas emoções, as consigam gerir de forma eficiente, que as reconheçam nos outros, para poderem auxiliar os utentes a quem prestam cuidados, no seu processo de gestão de emoções enquanto percorrem o árduo caminho para a sua recuperação física e emocional.

Como fio condutor foi estabelecido como objetivo conhecer a relação entre Competência Emocional e o Sentimento de Gratificação Profissional, sendo a Competência Emocional (Goleman 2003, 2005; Saarni 2002; Bisquerra 2003; Veiga Branco 2004, 2007) aqui assumida como a capacidade de identificar os nossos sentimentos e os dos outros, de nos motivarmos e gerirmos os as emoções em nos e nos

relacionamentos com os outros. Esta competência determina o nosso potencial para aprender aptidões práticas e esse potencial é traduzido nas capacidades profissionais de cada indivíduo (Goleman, 2003). Veiga Branco (2007,2011) defende que Competência Emocional é descrita por comportamentos e atitudes, dividindo-os em cinco habilidades, tal como Goleman (2003,2005): Autoconsciência, Gestão de emoções, Automotivação, Empatia e Gestão de relacionamento em Grupo. A autoconsciência, é a forma como reconhecemos as nossas próprias emoções, enquanto estas estão a acontecer. Para Goleman(2003) esta traduz o conhecimento de si mesmo, resultando da auto-análise de si, da sua vida, de como nos comportamos e de como nos desejamos comportar .A capacidade de gerir as suas próprias emoções diz respeito à forma como conseguimos gerir as emoções que podemos enfrentar. A Automotivação (Goleman,2003;Veiga Branco 2007,2011) é entendida como a forma de nos mantermos otimistas em relação aos problemas ou situações desagradáveis. A Empatia é fundamental para o sucesso nas relações interpessoais, sendo a capacidade para entender as emoções dos outros, de acordo com as suas respostas emocionais (Goleman, 2003;Veiga Branco 2007,2011). Gerir os relacionamentos em grupos, é uma aptidão social que consiste em saber fazer bem a leitura das situações de um grupo (social, familiar, profissional), de forma a ter a capacidade para gerir as relações no seio de um grupo – formal ou informal. É relacionar com harmonia as suas competências para persuadir, liderar, negociar, trabalhar em equipa e resolver conflitos de forma eficiente (Goleman,2003;Veiga Branco 2007,2011).

METODOLOGIA

A abordagem da investigação é do tipo quantitativo, descritivo transversal e correlacional, e exploratório pelo facto de não existirem estudos publicados sobre inteligência emocional e competências emocionais em enfermeiros no contexto da Rede Nacional De Cuidados Continuados.

Amostra

Dos 154 enfermeiros que a constituem, 22,1% são do género masculino, 98 são solteiros versus 34 casados, 16 em união de facto e 6 divorciados, trabalhando maioritariamente (152) à cinco ou menos anos na RNCCI, como descrito na tabela que se segue.

Tabela 1: Análise Descritiva da Amostra dos 154 Enfermeiros na RNCC

Variável		N	%
Género	Feminino	120	77.9
	Masculino	34	22.1
Estado Civil	Solteiro	98	63.6
	Casado	34	22.1
	Uniao de facto	16	10.4
	Divorciado	6	3.9
Anos de trabalho na RNCC	0-5 anos	152	98.7
	>15 anos	2	1.3

Instrumento de Recolha de dados

A “Escala Veiga de CE” (EVCE) (Veiga Branco 2004, 2007) é um questionário constituído por duas partes. A primeira para caracterização da amostra em estudo que foi adaptada a características específicas da população alvo. A segunda inclui a “Escala Veiga de CE” qual os itens representam as variáveis comportamentais e atitudinais de cada uma das cinco habilidades (Autoconsciência – 20 itens; Capacidade da Gestão de Emoções – 19 itens; Capacidade da Automotivação – 21 itens; Capacidade da Empatia – 12 itens; Capacidade da Gestão de Relacionamentos em Grupos – 14 itens) da Competência Emocional, correspondendo a cada um deles uma tipo Likert, de 1 a 7, sendo que 1-“nunca”, 2- “raramente”, 3-“frequente”, 4-“por norma”, 5-“frequentemente”, 6-“muito frequente” e 7-“sempre”.

Tratamento Estatístico

Para análise dos resultados recorreu-se a um estudo estatístico descritivo e correlacional. Utilizaram-se os seguintes testes: frequências absolutas e relativas na análise descritiva, e o teste correlacional Ró de Pearson para o estudo correlacional entre as capacidades da Competência Emocional e o Sentimento de Gratificação Profissional da amostra, utilizando o programa SPSS19 (Statistical Package for Social Sciences).

RESULTADOS

Após análise dos dados conclui-se que a variável independente Sentimento Gratificação Profissional estabelece uma correlação positiva fraca não significativa com a Gestão de Relacionamentos em Grupo (.203; s=.012; p<0.05), Empatia (.160; s=.048; p<0.05), e Competência Emocional (.129; s=.112; p<0.05). Por outro lado não existe relação com as habilidades Gestão de Emoções (.024; s=.765; p<0.05), e Automotivação (.032; s=.693; p<0.05). A Autoconsciência estabelece com o Sentimento de Gratificação Profissional uma correlação negativa baixa não significante (-.010; s=.907; p<0.05).

Tabela 2: Correlação de Ró Pearson entre as habilidades da Competência Emocional e o Sentimento de Gratificação Profissional

Variáveis		SGP	AC	GE	AM	E	GRG	CE
Sentimento Gratificação Profissional	Pearson Correlation	1	-,010	,024	,032	,160*	,203*	,129
	Sig(2-tailed)		,907	,765	,693	,048	,012	,112
(SGP)	N	154	154	154	154	154	154	154

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

SGP- Sentimento de Gratificação Profissional, **AC-** Autoconsciência, **GE-** Gestão de Emoções, **AM-** Automotivação, **E-** Empatia, **GRG-** Gestão de Relacionamento em Grupo, **CE-** Competência Emocional

CONCLUSÕES

Dá-se por cumprido o objetivo proposto: “Conhecer a percepção da relação entre Competência Emocional e o Sentimento de Gratificação Profissional dos enfermeiros da RNCCI”. Torna-se pertinente estudar a correlação negativa encontrada entre Autoconsciência e o Sentimento de Gratificação Profissional por forma a contribuir para o incremento da qualidade profissional dos enfermeiros da RNCCI. Propõem-se para isso o investimento na Educação Emocional (Bisquerra,2003) visto ser um complemento indispensável ao desenvolvimento cognitivo, propondo o desenvolvimento das competências e conhecimentos sobre as emoções como meio de capacitar o individuo a enfrentar os desafios que lhe surgem no seu quotidiano.

Referências Bibliográficas

- Geng, L.; Li,S.;&Zhou,W.(2011). “The relationships among emotional exhaustion, emotional intelligence, and occupational identity of social workers in China.(Survey)”. *Social Behavior and Personality: an international journal*, April, 2011, Vol. 39 (3), p.309(11) (Periódico revisto por pares) .Cengage Learning, Inc.
- Bulmer Smith,K.;Profetto-McGrath,J.;Cummings,G.(2009).“Emotional intelligence and nursing: An integrative literature review” *International Journal of Nursing Studies*, 2009, Vol.46 (12), pp.1624-1636 [Periódico revisto por pares] .SciVerse ScienceDirect Journals
- Danna, K.; Griffin, W.(1999). “Health and well-being in the workplace: a review and synthesis of the literature.(Yearly Review of Management)” *Journal of Management*, May-June, 1999, Vol.25(3), p.357(2) [Periódico revisto por pares].Cengage Learning, Inc.
- Gregorio, A. (2008).“Competencia Emocional e Satisfação Profissional dos enfermeiros”- Dissertação para grau de mestre em Psicologia; Especialização em Psicologia Saude. Faro 2008
- Costa,M. & Faria, L (2009). “ Inteligencia Emocional e Satisfação Profissional de Enfermeiros e Voluntarios”.Actas do X Congresso Internacional Galego-Português de Psicopedagogia. Braga: Universidade do Minho
- Teixeira,A.L.M. (2005). “ A Satisfação Profissional e a Inteligencia Emocional”. Revista Sinais Vitais,n 59, Março, 52-54
- Bisquerra, R. y Perez, N. (2007). “Las Competencias Emocionales”.Educacion XXI
- Bisquerra, R. (2003). “Educacion emocional y competencias básicas para la vida”.Educativa,Vol 21
- Agostinho, L. M. (2010); *Competência Emocional em Enfermeiros*. Coimbra: Formasau.
- Veiga Branco, A. (2004a); *Competência Emocional*. Coimbra: Quarteto Editora.
- Veiga Branco, A. (2005); *Competência Emocional em Professores: Um estudo em Discursos do Campo Educativo*. Tese de candidatura ao grau de Doutor em Ciências da Educação apresentada à Universidade do Porto.
- Damáσιο, A. R. (2001); *O Erro de Descartes – Emoção, razão e cérebro humano*. (15ª ed.), Mem Martins: Publicações Europa – América.
- Goleman, D. (2010); *Inteligência Emocional*. (15ª ed.), Lisboa: Círculo de Leitores.
- Saarni, C. (2002); Competência emocional: uma perspectiva evolutiva. in Baron. R., Parker, J. D. A., *Manual de Inteligência Emocional-Teoria e aplicações em casa, na escola e no trabalho*. Porto alegre: Artmed.
- Tuckman, B. W. (2000); *Manual de Investigação em Educação*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Vilela, A.C.L. (2006). *Capacidades da Inteligência Emocional em enfermeiros: Validação de um Instrumento de medida*.Aveiro:A.C.L. Vilela. Dissertação de candidatura ao grau de Mestre em Gestão Publica apresentada à universidade de Aveiro

- MENDONÇA, S. S. (2009). *Competências Profissionais dos Enfermeiros: a excelência do cuidar*. 1 edição. Editorial Novembro.
- REDE NACIONAL CUIDADOS CONTINUADOS INTEGRADOS. Site oficial consultado a 2 de Fevereiro de 2011
- ADAM, E. (1994). *Ser Enfermeira*. Instituto Piaget: Lisboa.
- BAR-ON, R., PARKER, J. D. A. (2002). *Manual de Inteligência Emocional – Teoria e aplicação em casa, na escola e no trabalho*. Artmed: Porto Alegre (Brasil).
- DIOGO, P. M. J. (2006). *A vida emocional do Enfermeiro: Uma perspectiva emotivovivencial da prática de cuidados*. Formasau: Coimbra.
- GOLEMAN, D. (2003). *Inteligência Emocional*. Temas e debates: Lisboa.
- GOLEMAN, D. (2005). *Trabalhar com Inteligência Emocional (3ª edição)*. Temas e debates: Lisboa.
- GOLEMAN, D., BOYATZIS, R., MCKEE, A. (2003). *Os Novos Líderes – A Inteligência Emocional nas Organizações (2ª edição)*. Gradiva: Lisboa.
- MAYER, J., SALOVEY, P., CARUSO, D. (2002b). *Selecionando uma Medida para a Inteligência Emocional – Em Defesa das Escalas de Aptidão*. In BAR-ON, R.; PESTANA, M. H.; GAGEIRO, J. N. (2000). *Análise de dados para Ciências Sociais – A complementaridade do SPSS (2ª edição)*. Edições Sílabo