



UNIVERSIDADE D  
COIMBRA

Dulce Maria Gomes de Almeida

**SATISFAÇÃO PROFISSIONAL E ENGAGEMENT:  
PERCEÇÃO DOS ENFERMEIROS**

**Dissertação no âmbito do Mestrado em Gestão e Economia da Saúde, orientada pela  
Professora Doutora Maria Manuela Frederico Ferreira e apresentada à Faculdade de  
Economia da Universidade de Coimbra**

Outubro de 2020



**FEUC** FACULDADE DE ECONOMIA  
UNIVERSIDADE DE COIMBRA

Dulce Maria Gomes de Almeida

# **SATISFAÇÃO PROFISSIONAL E ENGAGEMENT: PERCEÇÃO DOS ENFERMEIROS**

*Dissertação de Mestrado em Gestão e Economia da Saúde,  
orientada pela Professora Doutora Maria Manuela Frederico e  
apresentado à Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra para obtenção do grau de  
mestre*

Outubro de 2020

## AGRADECIMENTOS

*A todas as pessoas envolvidas, e que sem elas não conseguiria ter percorrido este longo caminho.*

*À minha família.*

*À Professora Doutora Maria Manuela Frederico, pelo seu incentivo, orientação, transmissão de conhecimentos e disponibilidade.*

*A todos os enfermeiros que participaram no estudo, sem os quais não seria possível a realização do mesmo.*

## RESUMO

O conhecimento da satisfação profissional dos enfermeiros pode contribuir para a implementação de políticas de melhoria nas organizações e consequentemente para a segurança e qualidade dos cuidados. A avaliação da satisfação profissional é fundamental para a melhoria da qualidade de vida dos enfermeiros e determinante na avaliação da qualidade das organizações. O *engagement* no trabalho tem benefícios a nível individual e organizacional, estando intimamente ligado ao desenvolvimento da organização, estimulando os resultados individuais e organizacionais.

O estudo apresentado enquadra-se na metodologia de carácter quantitativo, descritivo-correlacional e transversal. A amostra é probabilística e o universo deste estudo incluiu todos os enfermeiros portugueses no exercício ativo da profissão e inscritos na Ordem dos Enfermeiros (OE). Tivemos como objetivos avaliar os níveis de *engagement* e de satisfação profissional dos enfermeiros e analisar como se relacionam em função das características sociodemográficas e profissionais. Para este efeito utilizou-se a Escala de Avaliação da Satisfação no Trabalho para Enfermeiros (EAST-Enf) e a *Work Engagement Scale* (UWES). Participaram 820 enfermeiros que responderam ao questionário on-line divulgado pela Ordem dos Enfermeiros (OE).

Os resultados evidenciaram que os enfermeiros, de uma forma geral, têm baixa satisfação profissional ao contrário do *engagement* no trabalho, que ficou evidenciado de forma razoável. Verificámos que os enfermeiros mais velhos e com mais experiência profissional, evidenciaram maior satisfação e *engagement*. Os que exerciam a sua atividade em instituições hospitalares, que trabalhavam por turnos e que pertenciam à categoria de enfermeiro, foram os que apresentaram menor satisfação e *engagement*.

O contexto de trabalho foi a dimensão que mais contribuiu para os valores mais elevados de satisfação e a dedicação foi a que mais contribuiu para os valores mais elevados de *engagement*, sendo a correlação entre estas dimensões a mais elevada.

Embora exista uma correlação fraca entre as duas variáveis, os valores de correlação são em grande parte muito significativos, pelo que podemos concluir que os enfermeiros profissionalmente mais satisfeitos tendem a evidenciar maior *engagement* com o trabalho.

Os diferentes resultados de satisfação profissional e *engagement* no trabalho, constatados na relação com as diversas variáveis sociodemográficas e profissionais, podem estar relacionados com condições organizacionais, pelo que os gestores das organizações de saúde devem ter em conta políticas que contribuam para aumentar a satisfação profissional e o *engagement* dos enfermeiros.

**Palavras-Chave:** satisfação profissional; *engagement* no trabalho; enfermeiro

## **ABSTRACT**

Awareness of nursing staff professional satisfaction may contribute to the implementation of betterment policies in organizations and thus to the safety and quality of care. The evaluation of professional satisfaction is fundamental for the improvement of nursing staff's quality of life as well as being a determinant factor in the evaluation of the quality of organizations. Professional engagement has benefits on an individual as well as organizational level, being closely tied with the organization's own development, promoting individual and collective results.

The presented study fits within a quantitative, descriptive-correlational and transversal methodology. The sample is random and the universe for this study includes all active Portuguese nurses, affiliated with the Portuguese Order of Nurses.

Our purpose was to evaluate the level of engagement and professional satisfaction of nursing staff as well as their relationship with sociodemographic and professional traits. With this in mind we applied the Scale for Evaluation of Work Satisfaction for Nurses (EAST-Enf) (Ferreira e Loureiro, 2011) and the Work Engagement Scale (Schaufeli et Bakker, 2003), adapted for the Portuguese population by Marques-Pinto and Picado (2011). In this study took part 820 nurses who answered the online questionnaire divulged by the Portuguese Order of Nurses.

The results have shown that nurses have, in general, low professional satisfaction in spite of reasonable engagement. Older, more experienced nurses have shown significantly higher satisfaction and engagement, while the ones working in hospital environments, working shifts or belonging to a less differentiated tier (nurse category) have shown the lowest results in these parameters.

Context of work was the main contributing dimension for the higher values of satisfaction, whereas dedication contributed to the highest values of engagement, being the correlation between these dimensions the strongest.

While there's a weak correlation between both variables, the values of correlation are for the greater part very significant, for that we can conclude that more professionally satisfied nurses tend to show higher engagement.

The diverging results in professional satisfaction and engagement, taking into account sociodemographic and professional variables, may be related with organizational conditions, as to why the management of health organizations should take into account policies that contribute to the increase of professional satisfaction and nursing staff engagement.

**Keywords:** professional satisfaction, engagement work, nurses

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

**ACES** - Agrupamentos de Centros de Saúde

**DGS** – Direção Geral de Saúde

**EAST - Enf-** Escala de avaliação da Satisfação no Trabalho para Enfermeiros

**NJD-R** - *Nursing Job Demands and Resources Model*

**OE** - Ordem dos Enfermeiros

**PNS** – Plano Nacional de Saúde

**SPSS** - *Statistical Package for the Social Science*

**UCC** - Unidade de cuidados na comunidade

**UCCI** - Unidade de cuidados continuados integrados

**UCSP** – Unidade de Cuidados de Saúde Personalizados

**UICISA: E**: Unidade de Investigação em Ciências da Saúde: Enfermagem

**USF** – Unidade de Saúde Familiar

**USP** - Unidade de saúde pública

**UWES** - *Utrecht Work Engagement Scale*

## LISTA DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> - Os fatores de insatisfação e de satisfação e suas implicações	<b>9</b>
<b>Figura 2</b> - Modelo NJD-R	<b>22</b>
<b>Figura 3</b> : Esquematização do modelo de análise.	<b>28</b>
<b>Figura 4</b> : Estudos sobre <i>engagement</i> no trabalho com enfermeiros portugueses	<b>56</b>

## LISTA DE QUADROS

<b>Quadro 1</b> - Fatores higiênicos e fatores motivacionais	<b>8</b>
<b>Quadro 2</b> - Variáveis Centrais	<b>29</b>
<b>Quadro 3</b> - Variáveis de secundárias e sua operacionalização	<b>30</b>
<b>Quadro 4</b> - Dimensões e itens da escala EAST-Enf	<b>35</b>
<b>Quadro 5</b> - Dimensões e itens da escala UWES	<b>36</b>
<b>Quadro 6</b> - Comparação das dimensões “Contexto de trabalho” (EAST- Enf) e “Dedicação” (UWES)	<b>58</b>



## LISTA DE TABELAS

<b>Tabela 1</b> - Consistência interna das escalas e dimensões	<b>38</b>
<b>Tabela 2</b> - Características demográficas e profissionais da amostra	<b>42</b>
<b>Tabela 3</b> - Medidas descritivas observadas para os itens da EAST-Enf	<b>43</b>
<b>Tabela 4</b> - Medidas descritivas observadas para as dimensões e global da EAST-Enf	<b>44</b>
<b>Tabela 5</b> - Medidas descritivas observadas para os itens da WES	<b>45</b>
<b>Tabela 6</b> - Medidas descritivas observadas para as dimensões e global da UWES	<b>46</b>
<b>Tabela 7</b> - Correlação entre as dimensões e global das escalas EAST-Enf e UWES	<b>47</b>
<b>Tabela 8</b> - Correlação entre as dimensões e global das escalas (EAST-Enf e UWES), a idade e a experiência profissional	<b>48</b>
<b>Tabela 9</b> - Comparação das dimensões e global das escalas (EAST-Enf e UWES) em função do gênero	<b>49</b>
<b>Tabela 10</b> - Comparação das dimensões e global das escalas (EAST-Enf e UWES) em função do contexto familiar	<b>50</b>
<b>Tabela 11</b> - Comparação das dimensões e global das escalas (EAST-Enf e UWES) em função do tipo de horário	<b>51</b>
<b>Tabela 12</b> - Comparação das dimensões e global das escalas (EAST-Enf e UWES) em função do tipo de instituição	<b>52</b>
<b>Tabela 13</b> - Comparação das dimensões e global das escalas (EAST-Enf e UWES) em função da categoria profissional	<b>53</b>

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b>	<b>1</b>
<b>PARTE I – ENQUADRAMENTO TEÓRICO</b>	<b>3</b>
<b>1. SATISFAÇÃO PROFISSIONAL</b>	<b>5</b>
1.1. DETERMINANTES DA SATISFAÇÃO PROFISSIONAL	11
1.2. SATISFAÇÃO PROFISSIONAL DOS ENFERMEIROS	12
<b>1.2.1. Enquadramento legal e profissional</b>	<b>15</b>
<b>2. ENGAGEMENT</b>	<b>17</b>
2.1. DETERMINANTES DO ENGAGEMENT	19
2.2. ENGAGEMENT NO TRABALHO DOS ENFERMEIROS	21
<b>PARTE II- ESTUDO EMPÍRICO</b>	<b>25</b>
<b>3. METODOLOGIA</b>	<b>27</b>
3.1. TIPO DE ESTUDO	27
3.2. FINALIDADE E OBJETIVOS	27
3.3. VARIÁVEIS	29
3.4. HIPÓTESES DE INVESTIGAÇÃO	31
3.5. PARTICIPANTES	33
3.6. INSTRUMENTO DA COLHEITA DE DADOS	34
<b>3.6.1. Consistência Interna das Escalas</b>	<b>37</b>
3.7. PROCEDIMENTOS PARA A REALIZAÇÃO DO ESTUDO	38
<b>3.7.1. Procedimento estatístico</b>	<b>39</b>
<b>4. ANÁLISE E APRESENTAÇÃO DOS DADOS E RESULTADOS</b>	<b>41</b>
4.1. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DESCRITIVA	41

<b>4.2. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE INFERENCIAL</b>	<b>46</b>
<b>5. DISCUSSÃO DE RESULTADOS</b>	<b>55</b>
<b>CONCLUSÕES</b>	<b>65</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>69</b>
<b>APÊNDICES</b>	
<b>APÊNDICE I: Pedido e autorização de utilização das escalas</b>	
<b>APÊNDICE II: Parecer da Comissão de Ética da UICISA: E</b>	
<b>APÊNDICE III: Pedido e autorização de divulgação do estudo</b>	
<b>APÊNDICE IV: Instrumento de colheita de dados</b>	

## 1. INTRODUÇÃO

A avaliação da satisfação profissional dos trabalhadores nas organizações de saúde, nomeadamente dos enfermeiros, apresenta-se como um dado relevante para a gestão de recursos humanos. Tem enquadramento legal na lei de Bases da Saúde (Lei nº 48/90, de 24 de Agosto), onde se destaca o facto de que a satisfação profissional é (ou deve ser) um dos critérios de avaliação periódica do Serviço Nacional de Saúde, a par da satisfação dos utentes, da qualidade dos cuidados e da eficiente utilização dos recursos numa ótica de custo-benefício (Graça, 1999). Também o Plano Nacional de Saúde 2012-2016, nas suas orientações, prevê que a nível organizacional, se deve monitorizar a satisfação dos profissionais (Direção Geral da Saúde, 2015).

A satisfação profissional constitui uma dimensão do comportamento organizacional que tendo vindo a ser largamente estudada, com vista a identificar o que mais a influencia, por um lado e, por outro, as suas consequências. É um conhecimento relevante para as organizações de saúde, nomeadamente, no que se refere à sua influência nas diversas variáveis organizacionais. Vários estudos referem a sua influência em variáveis importantes na gestão de recursos humanos, tais como: o compromisso organizacional, o desempenho profissional, a intenção de sair (do atual emprego ou da profissão), a rotatividade, o stress, o *burnout*, o conflito trabalho-família, e a qualidade dos cuidados (Potra e Silva, 2016).

De acordo com Teixeira (2005), uma pessoa satisfeita é mais produtiva, sendo este raciocínio também aplicável às organizações de saúde, já que tanto beneficiamos profissionais como os utentes/doentes, quando o clima organizacional é de satisfação e envolvimento na prestação de cuidados de qualidade.

Conhecer a situação de *engagement* dos enfermeiros e as questões que estimulam ou dificultam sua manifestação são essenciais para estabelecer medidas que contribuam para o seu desenvolvimento. Melhorar e implementar o *engagement* no trabalho previne o risco do stress no trabalho e *burnout*, o que se repercute na prestação de cuidados de melhor qualidade (Sanclemente-Vinue, et al. 2019).

Para Silva (2017), o *engagement* e o grau de satisfação profissional dos enfermeiros, desempenham um papel fundamental na prestação de cuidados de saúde de qualidade.

Por ser um conceito relativamente recente, existe um debate sobre se o *engagement* é diferente de outros conceitos positivos que medem a relação do empregado com seu trabalho (Christian et al., 2011). Com relação à satisfação profissional, Bakker (2011) defende que são conceitos diferentes, que o *engagement* combina um alto nível de prazer no trabalho (dedicação) com uma alta ativação (vigor, absorção), enquanto a satisfação profissional seria uma forma mais passiva de bem-estar.

O tema a tratar nesta dissertação de Mestrado em Gestão e Economia da Saúde, tem sido estudado em Portugal e no panorama internacional, no entanto tem sido realizado em contextos específicos. O interesse pelo tema abordado surgiu pela partilha de outras perspetivas com colegas de outros serviços e de outras instituições, pelo que optámos em realizar um estudo a nível nacional, com enfermeiros a exercer a sua atividade profissional nas diversas organizações de saúde.

Este trabalho é pertinente no sentido em que o conhecimento da satisfação profissional dos enfermeiros, pode contribuir para a implementação de políticas de melhoria nas organizações e para a segurança e qualidade dos cuidados. A avaliação da satisfação profissional é fundamental para a melhoria da qualidade de vida dos enfermeiros e determinante na avaliação da qualidade das organizações. O *engagement* no trabalho tem benefícios a nível individual e organizacional, estando intimamente ligado ao desenvolvimento da organização, estimulando os resultados individuais e organizacionais.

Com o nosso estudo pretendemos avaliar a satisfação profissional e o *engagement* dos enfermeiros, analisar a relação entre estas duas variáveis centrais e analisar como variam em função das características sociodemográficas e profissionais. A orientação do estudo partiu da questão: *Será que os níveis de satisfação profissional e de engagement, dos enfermeiros portugueses, variam em função das suas características sociodemográficas e profissionais e esses níveis se relacionam entre si?*

Trata-se de um estudo de carácter quantitativo, descritivo-correlacional e transversal. A amostra é probabilística e o universo deste estudo incluiu todos os enfermeiros portugueses no exercício ativo da profissão e inscritos na Ordem dos Enfermeiros (OE). O

questionário de natureza online foi divulgado pela Ordem dos Enfermeiros (OE), através das suas *newsletters*, onde 820 enfermeiros acederam ao link e participaram no estudo.

No instrumento de colheita de dados foi utilizada a Escala de Avaliação da Satisfação no Trabalho para Enfermeiros (EAST-Enf) (Ferreira e Loureiro, 2011) e a *WorkEngagementScale* (UWES) (Schaufeli e Bakker, 2003), adaptada para a população portuguesa por Marques-Pinto e Picado (2011). As variáveis centrais foram a satisfação profissional e o *engagement* no trabalho e as variáveis secundárias as sociodemográficas e profissionais.

A primeira parte do estudo é dedicada ao enquadramento teórico, onde são abordados os conceitos da satisfação profissional e *engagement*.

A segunda parte do trabalho diz respeito ao processo de investigação empírica realizada, incluindo: a metodologia, a apresentação e análise dos resultados, a discussão metodológica e as conclusões.

Finalizamos o trabalho com a apresentação das referências bibliográficas assim como os apêndices, que incluem as autorizações necessárias à realização do estudo e o instrumento de colheita de dados utilizado na investigação.

(esta página foi deixada em branco propositadamente)

## **PARTE I – ENQUADRAMENTO TEÓRICO**



(esta página foi deixada em branco propositadamente)

## 1. SATISFAÇÃO PROFISSIONAL

O trabalho é um elemento fulcral na vida de todo o indivíduo, estando a valorização pessoal intimamente relacionada com a realização profissional. Assim, é necessário que não vejamos o homem apenas num prisma de utilidade económica, devendo colocar-se à sua disposição os meios necessários à satisfação das suas necessidades, não só como pessoa, mas também como trabalhador (Ferreira e Loureiro, 2012).

Manter ótimos níveis de satisfação profissional, tem sido preocupação constante das empresas e motivo de pesquisas de ciências como a Administração e Psicologia. Levando em consideração o tempo que o trabalhador passa a realizar as suas funções, tendo inclusive, a sua vida regulada e organizada de acordo com o seu emprego, manter-se satisfeito com o que faz ganha cada vez mais importância (Rueda et al., 2012).

O tema satisfação profissional é atemporal e cada vez mais se torna importante a sua compreensão, para a uma boa gestão organizacional. Tem despertado o interesse dos pesquisadores desde o início do séc. XX com a revolução industrial do pós-guerra, com o intuito de aumentar a produtividade dos trabalhadores (Balieiro e Borges, 2015). Na última década, inúmeros estudos teóricos e empíricos tiveram a satisfação profissional como o seu principal pano de fundo, sendo esta considerada como uma condição imprescindível para a melhoria do funcionamento das organizações (Dinis e Fronteira, 2015). No entanto este é um objeto de estudo que tem uma variedade de indicadores específicos, o que dificulta a organização dos dados. Como se trata de um tema muito pessoal, a satisfação do trabalho é compreendida de formas diferentes por cada trabalhador, o que teoricamente não permite uma definição exata (Balieiro e Borges, 2015).

Na pesquisa bibliográfica efetuada, para além de diferentes definições, encontramos também diferentes designações: satisfação no trabalho, satisfação laboral e satisfação profissional. Embora na sua conceptualização possam não ter exatamente o mesmo significado, optamos por uniformizar e utilizámos satisfação profissional, por ter um significado mais abrangente.

A satisfação profissional é definida por Devi e Nagini (2013) como a experiência de um sentimento agradável por parte do colaborador, resultante da sincronização entre o que ele espera e aquilo que, efetivamente, deriva do seu trabalho. Os mesmos autores defendem ainda que este estado de emoção positiva ou prazerosa, resulta da satisfação derivada de diferentes aspetos e fatores do trabalho, como o salário, as condições de trabalho, o reconhecimento e as relações interpessoais.

Este conceito é também definido como um conjunto de respostas psicológicas multidimensionais, no que diz respeito ao posto de trabalho de cada colaborador, sendo que essas respostas podem apresentar componentes cognitivas ou avaliativas e afetivas ou emocionais (Judge et al., 2009). Tendo em conta estas componentes representadas pela satisfação, daquilo que cada colaborador sente relativamente à sua organização, estes constroem conceitos e sentimentos sobre a mesma, a partir de tudo o que experienciam, observam e partilham no seu trabalho (Gabriunas, 2010).

A satisfação profissional não depende só da natureza do trabalho, mas também das expectativas individuais dos trabalhadores sobre as condições de trabalho (Lu et al., 2005). É comum para os pesquisadores separar elementos intrínsecos de elementos extrínsecos, ao nível da satisfação profissional, onde remuneração e promoções são considerados extrínsecos e colegas, supervisão e o trabalho em si, são considerados fatores intrínsecos (Santos, 2011), mas nem sempre este construto teve uma visão tão abrangente.

Através da sua experiência e conhecimentos científicos, adquiridos como operário e engenheiro, Taylor em finais do século XIX e início século XX, apercebeu-se de um conjunto de contradições e de efeitos negativos no funcionamento interno das organizações. Estudou e aplicou métodos científicos e racionais em relação à organização do trabalho, de modo que, o funcionamento interno das empresas evoluísse no sentido da harmonia, da cooperação, do desenvolvimento e da eficiência máxima (Tavares, 2008). Preconizou a divisão dos lucros entre patrões e trabalhadores com o objetivo de elevar, de forma generalizada e automática, a satisfação profissional. Considerou que a única motivação do assalariado era o dinheiro, e que um ligeiro aumento de salário seria suficiente para que os trabalhadores aceitassem modificar a sua forma de trabalhar e resultasse em ganhos de produtividade (Del Cura e Rodrigues, 1999).

A satisfação, em contexto de trabalho, começou a suscitar o interesse dos investigadores quando o modelo de organização científica do trabalho, concebido por Taylor, foi posto em causa pelos modelos humanistas que se seguiram (Quintela e Santos, 1996). Foi durante a II Guerra Mundial, com o surgimento do movimento das Relações Humanas, que a preocupação dos estudiosos, relativamente à satisfação profissional, foi a de melhorar os aspetos morais do empregado, através da redefinição do próprio trabalho (Cura e Rodrigues, 1999, cit. por Maia, 2012).

Passou-se assim de uma satisfação dependente da quantidade de dinheiro ganho, para a valorização do fator humano, em que se necessita também de reconhecimento, de ser respeitado e do sentimento de pertença a um grupo. Deste modo, a satisfação profissional é sentida quando o indivíduo se identifica com os propósitos da organização e, por conseguinte, aumenta a produtividade (Quintela e Santos, 1996).

A satisfação profissional, para vários autores, tem também relação direta com a motivação do trabalhador durante as suas atividades diárias, pois, um empregado que não vai trabalhar motivado e/ou satisfeito tende a não desempenhar as suas funções como deveria (Rueda et al, 2012). A revisão bibliográfica mostra uma associação, e até mesmo alguma indiferenciação, entre as teorias da satisfação e da motivação, entre estas optámos por abordar a Teoria dos dois fatores, também chamada de teoria da higiene-motivação, por chamar a atenção para os fatores intrínsecos do trabalho.

A Teoria dos Dois Fatores foi formulada e desenvolvida por Frederick Herzberg, em 1968, que procurou estudar o comportamento e a motivação dos colaboradores dentro das organizações, entrevistando funcionários de uma empresa, com o objetivo de identificar os fatores que os faziam sentir-se bem ou mal no ambiente de trabalho. Herzberg conclui que existem diferentes fatores que podem provocar ou impedir a satisfação, pelo que o oposto da satisfação profissional não é a insatisfação profissional, mas a ausência de satisfação profissional (Tavares, 2008). Estes fatores foram denominados por Herzberg como fatores motivadores e fatores higiénicos (Quadro 1).

Quadro 1 - Fatores higiênicos e fatores motivacionais

Fatores higiênicos (Insatisfação)	Fatores motivacionais (Satisfação)
Contexto do cargo (como a pessoa se sente em relação à empresa)	Contexto do cargo (como a pessoa se sente em relação ao cargo)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Condições de trabalho</li> <li>• Salários e prêmios de produção</li> <li>• Benefícios e serviços sociais</li> <li>• Políticas de organização</li> <li>• Relações com a chefia e colegas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• O trabalho em si mesmo</li> <li>• Realização pessoal</li> <li>• Reconhecimento do seu trabalho</li> <li>• Progresso profissional</li> <li>• Responsabilidade</li> </ul>

Fonte: Chiavenato. (1999) *Administração nos Novos Tempos*. 2 ed. Rio de Janeiro: Campus.

### Fatores motivadores

O autor verificou que os fatores que afetam a atitude perante o trabalho, são diferentes quando as pessoas dizem sentir-se bem, tendo concluído que o que gera satisfação e motivação para o trabalho são os fatores intrínsecos, como a realização pessoal, o reconhecimento, o trabalho em si, a responsabilidade, a progressão e o crescimento pessoal (aumento do nível de conhecimentos, criatividade, tomada de decisões, etc.). Estes fatores estão relacionados com o conteúdo e natureza da função que a pessoa executa, estando sob o seu controlo, pois estão relacionados com tarefas que o mesmo desempenha. Até então, o facto de as tarefas serem organizadas e pensadas de modo a serem realizadas com o maior grau de eficiência e com o mínimo desperdício, eliminando o desafio e a criatividade individual, levava a que as pessoas que as realizavam se sentissem desmotivadas e insatisfeitas (Camara e tal., 2013).

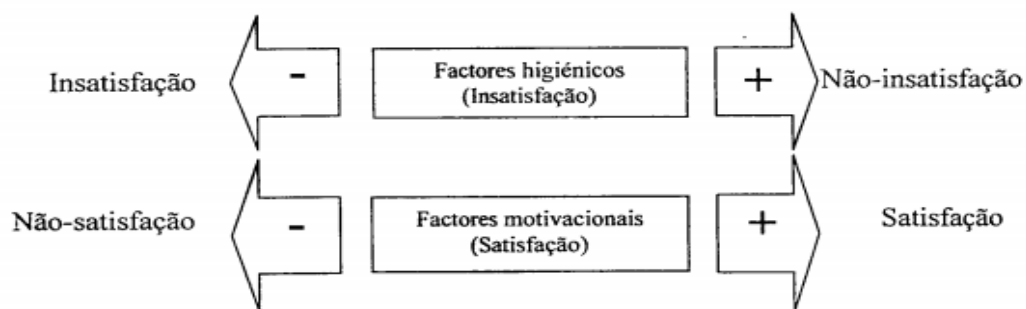
### Fatores higiênicos

Por sua vez os fatores que podem gerar insatisfação quando não estão presentes, mas que não criam motivação para o trabalho, foram chamados de fatores higiênicos, ou fatores de contexto. Os principais fatores higiênicos identificados por Herzberg foram: salário, políticas e procedimentos das empresas, estilo de supervisão, relações interpessoais, condições de trabalho, benefícios sociais, condições físicas e ambientais de trabalho. São

fatores que se situam no ambiente externo, em redor do indivíduo, estando fora do seu controlo. Referem-se às condições dentro das quais as pessoas realizam o seu trabalho (Camara e tal., 2013).

Herzberg observou que a presença de fatores higiênicos percecionados negativamente geravam sentimentos ou perceções de injustiça, e quando percecionados positivamente, mais do que gerar satisfação, impediam apenas que os trabalhadores manifestassem insatisfação (Gomes e Borba, 2011). O autor defende que o oposto da satisfação não é a insatisfação, pois retirar as características insatisfatórias de um trabalho não faz com que ele se tome obrigatoriamente satisfatório. Para Herzberg o oposto de "Satisfação", é "Não-satisfação" e o oposto de "Insatisfação" é "Não-insatisfação" (Robbins, 1998). Podemos assim concluir, que os fatores que proporcionam a satisfação profissional são distintos daqueles que levam à insatisfação (figura 1). Eliminar fatores de insatisfação não vai necessariamente motivar o trabalhador no seu trabalho, pelo que, os gestores que extinguem fatores de insatisfação almejando satisfazer os trabalhadores tendem a não conseguir bons resultados (Araújo e Filho, 2018).

Figura 1- Fatores de insatisfação e de satisfação e suas implicações.



Fonte: Chiavenato. (1999) *Administração nos Novos Tempos*. 2 ed. Rio de Janeiro: Campus.

A pesquisa de Herzberg foi muito útil por ter o mérito de chamar a atenção para os fatores intrínsecos do trabalho, para o que implicava o trabalho propriamente dito e para o seu significado. Os efeitos da satisfação profissional refletem-se sobre a produtividade, desempenho, absentismo, rotatividade, saúde e bem-estar, satisfação na vida e satisfação dos clientes. Por estas razões as preocupações por parte das organizações de saúde têm aumentado, pois poderá estar em risco a qualidade da assistência ao cliente (Ramos, 2016).

A satisfação profissional é um fenómeno complexo, de difícil definição, por se tratar de um estado subjetivo e também pela diversidade de seus aspetos, o que dificulta a sua conceptualização, podendo variar entre os indivíduos ou mesmo na própria pessoa, de acordo com diferentes circunstâncias e ao longo do tempo (Azevedo, 2012). Os motivos que podem gerar satisfação em uma determinada cultura, não são necessariamente os mesmos que geram satisfação em outras culturas. As pessoas apresentam sentimentos diferentes em relação ao trabalho e isso envolve valores básicos que variam de local (Spector, 2003). Na maioria dos casos, a satisfação profissional, diz respeito a fatores como ambiente organizacional, convivência com os superiores, submissão às regras da empresa, políticas organizacionais, alcance de metas de desempenho, salário, relacionamento com os colegas, condições de trabalho, entre outros. No entanto, um trabalhador pode estar satisfeito em relação ao conjunto de elementos que julgar mais importante na organização e não valorizar aquele ou aqueles com os quais está insatisfeito, ou pode estar incomodado apenas com um, estando assim insatisfeito com o seu trabalho, se o julgar mais importante que os outros (Robbins, 2011).

Verificamos que a satisfação profissional tem sido conceituada de diferentes maneiras, dependendo do referencial teórico no qual se fundamenta. As definições mais frequentes referem-se à satisfação profissional como sinónimo de motivação, como atitude ou como estado emocional positivo, havendo ainda quem considere satisfação como o extremo oposto da insatisfação profissional, e os que consideram satisfação e insatisfação como fenómenos distintos (Sartoreto e Kurcgant, 2017).

Podemos dizer que existem múltiplas definições de satisfação, sendo a conceção de Locke uma das mais conhecidas, entendida como um estado emocional positivo ou de prazer, que resulta da avaliação do trabalho ou das experiências proporcionadas pelo trabalho, ou seja, uma resposta afetiva ao trabalho (Cunha et al, 2007).

Esta é uma temática complexa, que tem sido estudada recorrendo a diversas abordagens, tendo sido debatidas diversas teorias e definições. No entanto, todos os autores consentem que a satisfação profissional é muito importante para o desenvolvimento das organizações, bem como para a evolução profissional e pessoal dos trabalhadores (Freitas, 2019).

## 1.1. DETERMINANTES DA SATISFAÇÃO PROFISSIONAL

Avaliar a satisfação profissional tem sido uma das principais tarefas realizadas pelos psicólogos organizacionais, para implementar nas empresas as medidas necessárias para melhorar o nível de satisfação. Os estudos desenvolvidos revelam que os trabalhadores satisfeitos com o trabalho estão mais predispostos a colaborar, eficientemente, nas estratégias organizacionais. Têm sido também estudadas exaustivamente as causas e consequências da satisfação profissional.

Para Freitas (2019), o bom relacionamento entre o líder e o liderado e o bom relacionamento com os colegas de trabalho são fatores que proporcionam experiências de trabalho mais gratificantes e que aumentam a satisfação profissional. Também o envolvimento dos trabalhadores, nos processos de tomada de decisões, faz com que se sintam mais honrados pela confiança depositada e que se identifiquem com as práticas, políticas e procedimentos das quais a sua empresa se mune. Avaliam as experiências no trabalho de forma positiva e sentem-se mais satisfeitos no trabalho.

Para Marqueze e Moreno (2005), alguns fatores podem atuar tanto como determinantes como consequências da satisfação, como por exemplo o relacionamento com os colegas de trabalho. Em determinada situação, se este aspeto estiver negativo, ele pode gerar insatisfação profissional. Por outro lado, a insatisfação profissional pode gerar problemas de relacionamento no ambiente de trabalho.

O absentismo é visto como um conseqüente da satisfação em contexto de trabalho, para que os níveis de absentismo sejam mais baixos, a satisfação dos colaboradores deverá ser mais elevada, pois quanto mais estes se sentem satisfeitos, mais ligados estão ao seu trabalho (Diestel et al, 2014).

No caso dos empregados se sentirem pouco satisfeitos no seu contexto laboral, estes apresentam também uma menor ligação à sua empresa e maior vontade de sair da mesma, pelo que o nível de compromisso organizacional tem uma relação direta com o nível de satisfação profissional (Igbaria e Guimarães, 1993).

Assim como os fatores determinantes, as consequências da satisfação profissional também são individuais e variadas, abrangendo os planos pessoais e profissionais, sendo unânime a constatação de que os fatores psicossociais do trabalho interferem nos processos saúde-



doença (Marqueze e Moreno, 2005). As autoras defendem mesmo que devem ser adotadas medidas de promoção à saúde, visando minimizar as dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores quanto ao bem-estar orgânico e social, pelo que a satisfação profissional deve ser considerada como um determinante de saúde.

No estudo desenvolvido por Raposo (2015), os resultados revelaram uma relação positiva das práticas organizacionais de desenvolvimento de competências sobre a satisfação profissional, nomeadamente a formação e o suporte inter-relacional.

As organizações devem perceber que existem muitos fatores que dão satisfação aos seus trabalhadores e que existem muitas vantagens organizacionais em manter os seus trabalhadores satisfeitos. Quando uma organização consegue que os trabalhadores encarem o trabalho de maneira satisfatória, esta experiência positiva influencia não só a vida pessoal, tornando-a mais feliz e satisfatória, como também a vida profissional. Ao desenvolverem laços efetivos com a organização, ficam mais propensos a ter comportamentos que atendam às necessidades de seus clientes, a identificarem-se e a serem leais a ela. Assim, trabalham para responder aos objetivos propostos, de maneira a que o relacionamento entre ambas não acabe, têm orgulho em pertencer à organização, a defendê-la, e a envolver-se em iniciativas pessoais e proactivas para resolver os problemas encontrados, ajudando a organização a prosperar (Freitas, 2019).

## 1.2. SATISFAÇÃO PROFISSIONAL DOS ENFERMEIROS

Em Portugal, a investigação referente a satisfação profissional dos profissionais da saúde tem-se intensificado nos últimos anos. Para Santos e seus colaboradores (2007), a satisfação profissional nos serviços de saúde é considerada um elemento estrutural, associada ao desempenho da missão da instituição, nomeadamente na qualidade dos cuidados e respetivos resultados.

Na área da saúde o baixo nível de satisfação profissional pode afetar a atitude do trabalhador em relação à vida, à família e a si mesmo, como também o desenvolvimento do próprio trabalho, refletindo-se diretamente na assistência prestada. Pode provocar absentéismo, prejuízo na qualidade das atividades, maior número de acidentes de

trabalho, desinteresse no desenvolvimento profissional e apatia (Merqueze e Moreno, 2005).

A eficácia no trabalho, a produtividade, o absentismo, o abandono do trabalho, a rotatividade, a segurança do doente e qualidade dos cuidados, nos diferentes contextos de prestação de cuidados, são dimensões consideradas importantes no desempenho das organizações de saúde (Gouzou et al., 2015).

A satisfação profissional dos enfermeiros é condicionada por uma multiplicidade de fatores, por um lado os fatores intrínsecos ao indivíduo e por outro a influência da organização, bem como do contexto social e político da atualidade (Valente, 2013, citado por Ferreira et al., 2017).

Na revisão de vários estudos, sobre satisfação profissional dos enfermeiros, para os enfermeiros participantes e autores, satisfação profissional é sentir-se bem com o que se faz, trabalhar feliz, realizado, fazer aquilo que gosta, ter as suas necessidades atendidas e ter as suas expectativas no trabalho contempladas. A satisfação ocorre quando os seus desejos profissionais vão ao encontro das metas e filosofia da instituição, quando atinge um resultado esperado ou quando o fato desejado não é descartado (Sartoreto e Kurcgant, 2017).

A satisfação profissional dos enfermeiros, está relacionada com a forma como estes se sentem no que respeita à sua vida laboral. A ausência de adequação entre o trabalho que lhes é exigido e aquele que conseguem realizar, em tempo razoável, põe em causa a saúde dos enfermeiros e dos próprios doentes. As pressões de tempo, interrupções, exigências contraditórias, défices de aptidões e de conhecimentos, recursos insuficientes ou indisponíveis, são agravados pelas cargas laborais excessivas., A ausência de remuneração adequada é ainda uma das razões fundamentais para a migração dos enfermeiros em muitas partes do mundo (Baumann, 2007).

A satisfação profissional dos enfermeiros é avaliada segundo uma multiplicidade de dimensões condicionantes do seu desenvolvimento, por um lado os fatores intrínsecos ao indivíduo e por outro a influência da organização, assim como do contexto social e político da atualidade (Valente, 2013). Sendo influenciada principalmente, por: escassa autonomia dos profissionais; indefinição das tarefas; elevada pressão a que estão submetidos;

sobrecarga de trabalho; falta de apoio do supervisor; poucas expectativas de carreira e desenvolvimento profissional; deficiente reconhecimento pessoal e profissional e a ausência da melhoria dos cuidados de saúde prestados (Ferreira e Sousa, 2006).

No estudo de Satisfação Profissional dos Enfermeiros: Uma Revisão Scoping, realizado por Potra e Silva (2016), conclui-se que independentemente, do contexto de prestação de cuidados, o ambiente de trabalho tem uma influência preponderante na satisfação profissional. Este por sua vez, tem influência em outras dimensões importantes do comportamento organizacional, tais como: o compromisso organizacional, o desempenho profissional, a intenção de sair (do atual emprego ou da profissão), a rotatividade, o stress, o *burnout*, o conflito trabalho-família, e a qualidade dos cuidados. Os fatores do ambiente de trabalho, percebidos pelos enfermeiros como maior relação com a satisfação profissional, são o suporte estrutural e as práticas de gestão.

As fontes de satisfação profissional são, para os enfermeiros: as condições de trabalho; a interação; a relação com os utentes, com os colegas de profissão, com os gestores e a relação com o próprio trabalho; a carga de trabalho; os colegas de trabalho; o horário e os turnos; o desafio que o trabalho representa, as rotinas, os requisitos para realização de tarefas e exigências psicológicas do trabalho; a remuneração; o crescimento pessoal e a promoção; o treino profissional; a oportunidade de progredir na carreira; a promoção no trabalho e a realização pessoal; as recompensas psicológicas; o controlo e a responsabilidade; a autonomia e a participação no processo de decisão; a segurança no trabalho; o estilo de liderança e as políticas organizacionais (Hong et al., 2011).

O conhecimento do nível de satisfação profissional dos enfermeiros, permite aos gestores desenvolverem estratégias para a manter ou promover, sendo que esta pode variar da satisfação extrema à insatisfação extrema. A detenção deste conhecimento permite gerir outras dimensões com impacto direto no desempenho da organização (George e Jones, 1999 citados por Cunha et al., 2007).

Os fatores do ambiente de trabalho percebidos com maior relação com a satisfação profissional, são o suporte estrutural e as práticas de gestão. Os enfermeiros gestores têm um papel muito importante no estabelecimento de estratégias que possam melhorar o ambiente de trabalho, e induzir a satisfação profissional (Potra e Silva, 2016).

Estudos que analisaram a satisfação profissional dos enfermeiros, consideraram que esta é geradora de: prazer e motivação no trabalho; maior empenho do profissional em prestar uma assistência qualificada; fonte de saúde e de melhores condições e qualidade de vida; maior envolvimento, compromisso e comprometimento com a organização e profissão; melhor desempenho e produtividade do trabalhador e bons comportamentos profissionais e até sociais, interferindo positivamente na sua saúde. Pode mesmo ter impacto na evolução do paciente, no menor nível de intenção de deixar o trabalho e menor rotatividade dos profissionais (Sartoreto e Kurcgant, 2017)

Ao nível dos cuidados prestados aos utentes, a satisfação dos profissionais de saúde, designadamente de Enfermeiros, constitui um indicador da qualidade (Gonçalves, 1998). Deste modo, os estudos da satisfação profissional permitem clarificar os seus determinantes, proporcionando o desenvolvimento e a criação de organizações e ambientes que conduzam à satisfação profissional. Os profissionais satisfeitos e motivados têm, à partida, uma sensação de bem-estar e conseqüentemente, uma melhor qualidade de vida, produzindo assim melhores resultados no seu trabalho. Dentro desta perspectiva, compreende-se que os fatores positivos e negativos tenham uma grande influência na qualidade dos cuidados de saúde/enfermagem (Campos, 2005).

A satisfação profissional é uma condição indispensável para a melhoria do funcionamento das organizações, os gestores têm um papel determinante, através da promoção de estratégias que levam ao aumento da satisfação laboral, com vista a obterem resultados ao nível da criatividade, empenho e produtividade (Castro et al., 2011). Os gestores em enfermagem têm um papel muito importante no estabelecimento de estratégias que possam melhorar o ambiente de trabalho, e induzir a satisfação profissional. Estes devem privilegiar o conhecimento da satisfação profissional dos seus enfermeiros, considerando as especificidades de cada contexto de prestação de cuidados, contribuindo para a retenção de enfermeiros e a melhoria dos cuidados (Potra e Silva, 2016).

### **1.2.1. Enquadramento legal e profissional**

A satisfação dos profissionais de saúde é, de acordo com a Lei de Bases da Saúde, um dos quatro critérios de avaliação periódica do Serviço Nacional de Saúde, a par da satisfação dos utentes, da qualidade dos cuidados e da eficiente utilização dos recursos numa ótica de custo-benefício. Lei que consagra em termos jurídicos-normativos o conceito de

avaliação da satisfação profissional no âmbito do sistema de gestão do SNS (Lei n.º 48/90 de 24 de Agosto).

No entanto, segundo Graça (1999), foi necessário esperar quase uma década para que, em 1999, com o *MoniQuor – Monitorização da Qualidade Organizacional dos Centros de Saúde*, se venha finalmente integrar na nova cultura gestionária da saúde o conceito de *satisfação do cliente* (interno e externo).

Em 2002 é aprovada nova lei com alterações à anterior, a avaliação da satisfação dos profissionais, é cada vez mais, um imperativo para qualquer organização de saúde, sendo um elemento fundamental para avaliar a qualidade das instituições, o desempenho dos seus profissionais e, consecutivamente, a satisfação dos utentes (Lei n.º 27/2002, de 8 de Novembro).

Nesta linha de pensamento, já o Plano Nacional da Saúde (PNS) 2004-2010, expressava como estratégia, a avaliação do grau de satisfação dos profissionais de saúde (DGS, 2004). Também o PNS 2012-2016, num dos seus eixos estratégicos, o eixo da Qualidade em Saúde, prevê que a nível organizacional se deve monitorizar a satisfação dos profissionais e estabelecer políticas de qualidade que visem assegurar a qualidade dos cuidados aos cidadãos. Estabelece ainda que o Sistema de Saúde seja reforçado através de regulação, estratégias e instrumentos transversais que aumentam a capacidade, a autonomia e o *empowerment* de instituições, de profissionais de saúde e cidadãos. Instituições e profissionais têm retorno do desempenho, de forma a incentivar o desenvolvimento de determinadas áreas como a satisfação profissional (PNS, 2012).

A Ordem dos Enfermeiros (OE), assim como outros organismos, definiu como eixo prioritário de investigação a realização de estudos que abordem estratégias inovadoras de gestão/liderança e organização do trabalho, favorecedoras de contextos de trabalho que promovam e facilitem a qualidade dos cuidados” (OE, 2006).

O Conselho Internacional de Enfermeiros (2007) emitiu um parecer relativo às áreas prioritárias de investigação em enfermagem, onde consta no domínio das respostas dos serviços de prestação de cuidados, a necessidade prioritária da investigação da satisfação dos enfermeiros com o trabalho.

## **2.ENGAGEMENT**

Os estudos empíricos do *engagement* no trabalho são recentes e o primeiro autor que o conceituou academicamente foi Willian A. Kahn, em 1990, no artigo intitulado *Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work* (Machado et al., 2012). Kahn descreve que empregados engajados são aqueles que estão física, cognitiva e emocionalmente conectados com os seus papéis no trabalho (Shuck e Wollard, 2010).

O *engagement* surge inicialmente para caracterizar um estado oposto do conceito de *burnout*, distúrbio psíquico caracterizado por um estado de tensão emocional e stress crónico, provocado por condições de trabalho físicas, emocionais e psicológicas desgastantes. No entanto, no mesmo contexto, embora muitos profissionais sofram de *burnout*, também continuamos a encontrar profissionais satisfeitos com a sua profissão, motivados, entusiasmados e empenhados em melhorar a sua atividade (Schaufeli e Salanova, 2007). Por esta razão deixou-se um pouco o estudo das disfunções para se começar a dar mais valor à psicologia positiva dentro do trabalho e, conseqüentemente, ao *engagement* (Pocinho e Perestrelo, 2011).

A tradução de *engagement* para outras línguas é complicada, uma vez que até o momento não se encontrou um termo que abrange a natureza do conceito sem cair em repetições, simplismos ou erros. Assim foi adotada a terminologia inglesa *engagement*, com a tradução do termo *work* para trabalho (Salanova e Schaufeli, 2009)

As pessoas que têm *engagement* no trabalho são comprometidas e estão muito envolvidas emocionalmente com a instituição. Não significa que não tenham vida social, significa apenas que o tempo em que estão a trabalhar é aproveitado ao máximo. Concentram-se nas oportunidades que permitem criar benefícios para a empresa (Bakker e Demerouti, 2008). Estes colaboradores não se queixam nem falam mal da instituição com outros elementos da equipa, muito pelo contrário, mostram-se orgulhosos de ter esse vínculo e falam disso no seu círculo mais próximo. Expressam sentimentos positivos pela empresa, e não de maneira forçada, mas porque realmente se sentem bem no seu cargo e com os colegas de trabalho (Bakker e Schaufeli, 2008).

O *engagement* tem sido caracterizado como um estado cognitivo-afetivo positivo, persistente, relacionado com o trabalho. É formado por um componente comportamental-energético (*vigor*), um componente emocional (*dedicação*) e um componente cognitivo (*absorção*). Estes componentes são para vários autores as três dimensões do *engagement* (Schaufeli e Bakker, 2004).

O **vigor** é caracterizado por altos níveis de energia e resiliência mental durante o trabalho, vontade de investir esforço no trabalho e persistência mesmo diante de dificuldades (Schaufeli et al., 2002).

A **dedicação** refere-se ao indivíduo estar fortemente envolvido no seu trabalho e caracteriza-se por um sentido de relevância, entusiasmo, inspiração, orgulho e desafio face ao trabalho (Schaufeli, et al., 2002; Santos 2011).

A **absorção** corresponde a um estado em que a pessoa se concentra totalmente, perdendo a noção do tempo e se deixa levar, feliz, no seu envolvimento com o trabalho, do qual a pessoa tem dificuldade em se desapegar (Schaufeli, et al., 2002).

Como já foi referido, inicialmente *engagement* foi concetualizado como o oposto de *burnout*, em 1997, Maslach e Leiter defenderam a ideia de que o *engagement* e o *burnout* eram fenómenos opostos, mas de um contínuo, em que de um lado estava o vigor (elevada energia) e a dedicação (elevada identificação) e do outro lado, por oposição direta, estavam a exaustão e a despersonalização, duas dimensões do *burnout*. No entanto um trabalhador, não estando afetado pelo *burnout*, não significa que esteja numa situação de *engagement* no seu trabalho. Assim, na opinião de Pocinho e Perestrelo (2011) é necessário que estes dois estados sejam avaliados de forma independente, de forma a conseguir arranjar estratégias adequadas a cada situação.

Estudos mais recentes, têm mostrado que efetivamente estes conceitos se situam em duas dimensões distintas, com determinantes distintos. Os sintomas de *burnout* parecem decorrer da sobrecarga de exigências profissionais, que caracterizam as profissões de elevado stress, enquanto o *engagement* está mais dependente dos recursos do trabalho (Chambel, 2012).

O *engagement* tem um amplo alcance de implicações quanto ao desempenho dos colaboradores e aos resultados da empresa. Neste sentido, um ambiente de trabalho

envolvente, se controlado com sucesso, pode criar reforços ao nível do compromisso que os empregados têm perante a sua organização, inspirando-os e conduzindo-os a melhorar os seus próprios resultados, assim como os da organização em si (Hicks e tal.,2014).

Profissionais com *engagement* são agentes ativos que podem ajudar a desenvolver novos aspetos que se provejam úteis para a organização (Santos, 2011). Os níveis de *engagement* que os colaboradores apresentam têm uma extrema relevância no contexto laboral e estão diretamente associados às práticas desenvolvidas dentro das empresas (Chaudhary et al., 2012). Outros autores referem também a dependência de recursos pessoais do trabalhador como o otimismo e competência emocional (Garrosa et al., 2011).

São várias as definições de *engagement* no trabalho que podem ser encontradas na literatura. Em comum, existe a ideia de que o *engagement* é uma condição desejável que favorece o desempenho individual e organizacional (Oliveira e Rocha, 2017).

## 2.1. DETERMINANTES DO ENGAGEMENT

São vários os estudos que referem os antecedentes do *engagement*: as características do trabalho, o tipo de liderança aplicado em contexto laboral e as características de personalidade dos colaboradores (Christian et al., 2011); antecedente específico como a justiça organizacional (Rasheed et al., 2013); a perceção do suporte organizacional, assim como as práticas de desenvolvimento de competências, sobretudo ao nível da formação (Trincherro et al., 2013).

Para Abraham (2002), a satisfação profissional é conhecida como uma variável antecedente ao *engagement*, sendo que os colaboradores que se sentem mais comprometidos com a sua profissão apresentam também um desempenho excepcionalmente melhor que os restantes colegas de trabalho.

Para Bakker e Demerouti (2007), o estado positivo que o trabalhador sente em relação ao seu trabalho pode estar diretamente relacionado com alguns fatores, nomeadamente com os recursos laborais. Segundo os autores, entende-se por recursos laborais os aspetos que são capazes de reduzir as exigências do trabalho e conseqüentemente, os seus custos físicos e psicológicos. Estes permitem aos trabalhadores atingirem os seus objetivos, crescerem e desenvolverem-se individualmente dentro da organização. Ainda segundo os



mesmos autores os recursos cruciais na maioria das profissões são a autonomia, o apoio social dos colegas, o *coaching* da supervisão, o feedback sobre o desempenho e as oportunidades de desenvolvimento profissional. Estes recursos demonstram um potencial motivacional pois dão a oportunidade de desenvolvimento pessoal e profissional, de aprendizagem e crescimento e de alcance dos objetivos de trabalho. Assim, os autores defendem que a presença de recursos laborais levam ao *engagement*, enquanto a sua ausência pode levar a uma atitude de desprezo.

Para Saks (2006), os funcionários estão envolvidos com seu trabalho se estiverem psicologicamente disponíveis e considerarem o seu trabalho como significativo e seguro, o que pode ser alcançado quando as pessoas recebem recursos de apoio da sua organização. Estes podem ser socio-emocionais, como recompensa do trabalho e também recursos que reduzirão as exigências no trabalho (Schaufeli e Bakker, 2004). Quando as necessidades socio-emocionais dos funcionários são cumpridos pela organização, estes estão dispostos a ir mais além para atingir os objetivos organizacionais. Como consequência, os funcionários terão uma atitude positiva em relação à organização e um estado de espírito positivo e gratificante relacionado ao trabalho, que leva à motivação para atingir as metas (Cropanzano e Mitchell, 2005).

A promoção do *engagement* no trabalho, os seus antecedentes e as suas consequências podem ser explicados através do *Job Demands and Resources Model* (Bakker e Demerouti, 2007). Este modelo explica que as características do trabalho podem ser classificadas em exigências (*job demands*) ou recursos (*job resources*) de trabalho. As exigências de trabalho (como a pressão elevada no trabalho ou interações emocionalmente exigentes com os clientes/utentes) são definidas como os aspetos físicos, psicológicos e sociais do trabalho que requerem esforço e custo físico ou psicológico dos trabalhadores. Os recursos de trabalho (como o suporte social dos colegas e supervisores, valorização e feedback do trabalho, autonomia no trabalho) são os aspetos físicos, psicológicos, sociais e organizacionais do trabalho que permitem atingir objetivos, reduzir as exigências e por consequência, os custos fisiológicos e psicológicos, estimulando o desenvolvimento pessoal e a aprendizagem (Borges et al., 2017).

Este modelo propõe, que os ambientes de trabalho impulsionam dois processos psicológicos independentes: um processo de compromisso/redução da saúde e um

processo motivacional. O compromisso da saúde decorre na presença de exigências de trabalho consistentemente altas, o que pode requerer recursos energéticos dos trabalhadores, levando-os à fadiga e a problemas de saúde. Contudo, nesta teoria, os recursos de trabalho adquirem o seu potencial motivacional quando os trabalhadores são confrontados com exigências de emprego altamente desafiadoras (Wingerden et al., 2016).

O *engagement* deve abranger um comprometimento e alinhamento através de um propósito, visão e interesses comuns. Para obter um verdadeiro *engagement*, os empregadores e os funcionários necessitam de criar em conjunto uma relação positiva, confiante, cívica, de respeito e mutuamente benéfica. De tal forma que todas as partes, legitimamente acreditem que existe um potencial para a equidade, justiça, oportunidade e crescimento significativo dentro do sistema, existindo seis áreas potenciais para proporcionar o *engagement*: a carga de trabalho, controle, recompensa, comunidade, justiça e valores (Bakker et al., 2011).

Profissionais com elevados níveis de *engagement* conseguem lidar satisfatoriamente com elevadas exigências de trabalho ou exigências bloqueadoras do crescimento e do desenvolvimento profissional (Bakker, 2017).

## 2.2. ENGAGEMENT NO TRABALHO EM ENFERMEIROS

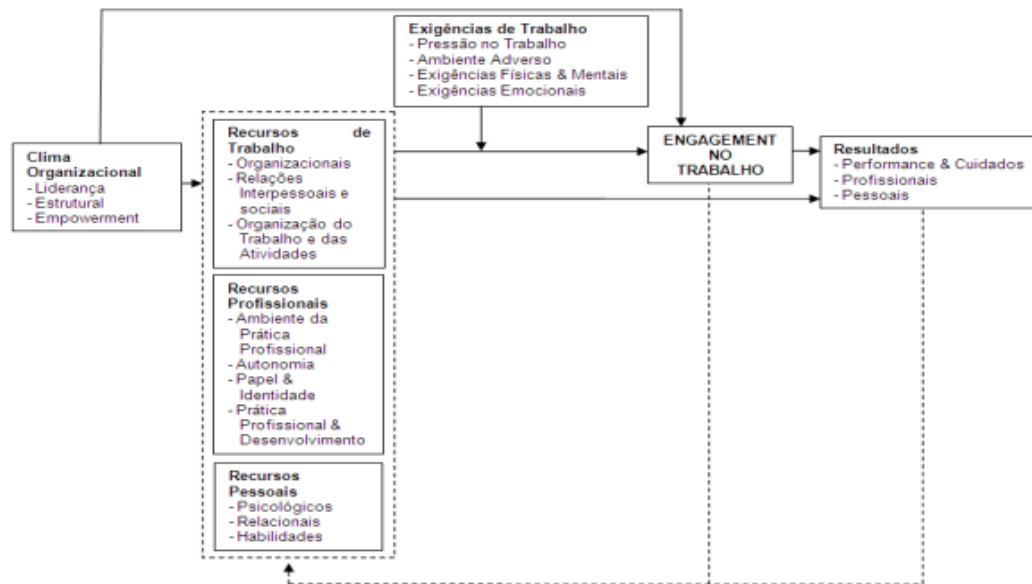
Os recursos do trabalho e organizacionais como a autonomia, o feedback sobre o desempenho, o suporte social e o padrão de relações de troca enfermeiro/hospital são fatores que determinam o *engagement* no trabalho dos enfermeiros (Chambel, 2012). Bons níveis de *engagement* dos enfermeiros são essenciais para assegurar a manutenção de dotações seguras de enfermagem e assim, mais abrangentemente, promover sistemas de saúde sustentáveis (D'Emiljo e Preez, 2017).

Na enfermagem o *engagement* depende do ambiente de trabalho, da aprendizagem ao longo da carreira profissional (e.g., desenvolvimento da introspeção, sensibilidade, reflexão e da relação positiva trabalho/família) bem como de características pessoais como o otimismo e a percepção de auto-eficácia.

O *Nursing Job Demands and Resources Model* (NJD-R) é o modelo adaptado por Keyko e colaboradores (2016), para a explicação do *engagement* nos enfermeiros (figura 2). O NJD-

R revela que existe um elevado leque de antecedentes do *engagement* e a múltiplos níveis (individual, operacional e organizacional). Para além dos recursos de trabalho, profissionais e pessoais, o clima organizacional na enfermagem exerce uma forte influência no *engagement* dos enfermeiros, contribuindo também para o aumento de resultados positivos pessoais e da performance, reduzindo os resultados negativos tanto para os enfermeiros como para organizações de saúde (Keyko et al., 2016).

Figura 2: Modelo NJD-R



Legenda: a linha sólida significa que as evidências da revisão de literatura suportam as relações. As linhas a tracejado indicam que não existe, até ao momento, evidência científica em enfermagem que suporte as relações (Keyko et al., 2016, p.155).

Fonte: Keyko, et al,(2016) "Work engagement in professional nursing practice: A systematic review". *International journal of nursing studies*.61, 142 – 164.p.155

Alguns estudos têm relacionado os recursos e as exigências de trabalho em enfermeiros, que influenciam positiva ou negativamente o *engagement*. Por exemplo, no estudo realizado por D’Emiljo e Preez (2017) foram identificados recursos de trabalho deficitários como a remuneração, o nível de participação e de autonomia, as possibilidades de progressão na carreira, a variedade nas atividades no trabalho e as oportunidades de aprendizagem, que no seu conjunto são importantes antecedentes do *engagement*. Além disso, as principais exigências de trabalho potencialmente bloqueadoras foram a carga de trabalho, a carga mental e emocional, as ambiguidades do trabalho e a incerteza quanto ao futuro.

No campo da enfermagem, o *engagement* requer confiança e autonomia profissional. Perante altos níveis de *engagement*, a iniciativa pessoal é contagiosa, o ganho financeiro

das organizações aumenta significativamente e até mesmo a mortalidade hospitalar diminui (Bargagliotti, 2012). O *Engagement* afeta o desempenho do enfermeiro, resultando em atendimento centrado no paciente, eficácia e qualidade do atendimento (Gómez-Salgado et al, 2019). Bons níveis de *engagement* dos enfermeiros são essenciais para assegurar a manutenção de dotações seguras de enfermagem e mais abrangentemente, promover sistemas de saúde sustentáveis (D’Emiljo & Preez, 2017, citado por Borges et al, 2017).

O *engagement* dos funcionários, nomeadamente dos enfermeiros, é um dos fatores mais efetivos para a permanência nas organizações. Portanto, de acordo com uma visão atual sobre organizações saudáveis e positivas, a gestão dos recursos humanos deve promover o *engagement*, para garantir produtividade para a organização e bem-estar para os seus funcionários, contribuindo assim para reter talentos. Quando a organização fornece aos trabalhadores recursos no trabalho, espera-se destes um maior envolvimento, por sua vez, trabalhadores engajados terão menor intenção de deixar a organização (Marques-Pinto et al, 2018). Este é um conceito muito importante, pois trabalhadores com níveis elevados de *engagement* são pessoas mais satisfeitas com o seu trabalho, sentem-se mais comprometidas e leais para com a organização, havendo menos probabilidades de a deixar por outra (Salanova e Schaufeli, 2004). São ainda pessoas que estão mais motivadas a aprender e a aceitar novos desafios, podendo assim, ir mais além do que aquilo que lhes é pedido. Tudo isto se vai refletir de forma positiva, tanto na vida pessoal do trabalhador, contribuindo para a sua saúde e bem-estar geral, como na organização, pois trabalhadores com elevados níveis de *engagement* contribuem para o desenvolvimento da organização, estimulando os resultados organizacionais positivos. Assim, a promoção do *engagement* no trabalho irá beneficiar não somente os indivíduos, mas também as organizações, pois irá gerar vantagem competitiva (Salanova e Schaufeli, 2009).

De acordo com Salanova e Schaufeli (2009), algumas das estratégias possíveis para melhorar o *engagement* no trabalho ao nível organizacional são: socialização e avaliação dos colaboradores; seleção de pessoal; contrato psicológico; auditorias; oficinas; incremento de recursos laborais; procedimentos do trabalho; modificações laborais; liderança, liderança situacional (transformacional); gestão da diversidade; relações interpessoais.



## **PARTE II- ESTUDO EMPÍRICO**

(esta página foi deixada em branco propositadamente)

### 3. METODOLOGIA

#### 3.1. TIPO DE ESTUDO

Este estudo, tendo em conta a natureza da investigação, desenvolveu-se segundo um desenho descritivo- correlacional, pois pretende-se descrever os níveis de satisfação profissional e de *engagement* de uma determinada população (enfermeiros) e estabelecer relações de associação entre as variáveis.

No que concerne à durabilidade do estudo, trata-se de um estudo transversal, pelo facto da causa e o efeito estarem a ocorrer simultaneamente, embora a causa possa existir só no momento atual, ou existir desde algum tempo no passado, ou ser uma característica do indivíduo (Campana et al., 2001).

A pesquisa é de natureza quantitativa, pois trata-se de um processo sistemático de recolha de dados observáveis e mensuráveis. Emprega dados numéricos para adquirir informações, descrever e testar relações entre as variáveis em estudo e baseia-se na observação de fenómenos objetivos, com vista a universalizar os resultados obtidos a partir de uma amostra. Tem também como finalidade contribuir para o desenvolvimento e validação dos conhecimentos (Fortin, 2009).

#### 3.2 FINALIDADE E OBJETIVOS

A satisfação profissional traduz uma resposta emocional e afetiva gratificante. É um construto relativo e relacional que depende de variáveis individuais e contextuais, que pode assim ser determinado por vários fatores. O conhecimento da satisfação profissional dos enfermeiros pode contribuir, para a implementação de políticas de melhoria nas organizações e para a melhoria dos cuidados.

O *engagement* no trabalho tem benefícios a nível individual e organizacional, estando intimamente ligado ao desenvolvimento da organização, estimulando os resultados individuais e organizacionais.

A revisão literária patente no quadro teórico deste estudo complementa a pertinência e atualidade dos estudos que abordam a satisfação profissional e o *engagement* no trabalho



dos enfermeiros. Neste sentido, o desenvolvimento do processo de investigação orientar-se-á no sentido de responder à questão de investigação:

*Será que os níveis de satisfação profissional e de engagement, dos enfermeiros portugueses, variam em função das suas características sociodemográficas e profissionais e esses níveis se relacionam entre si?*

Uma vez que tanto a satisfação profissional como o *engagement* são construtos com diferentes dimensões, iremos considerar essas características nas análises a realizar.

Em função do exposto traçamos os seguintes objetivos de investigação:

**Objetivo geral:**

Conhecer o *engagement* e a satisfação profissional dos enfermeiros.

**Objetivo específicos:**

Objetivo 1 – Analisar como variam os níveis de *engagement* e de satisfação profissional, em função das características sociodemográficas e profissionais.

Objetivo 2 - Analisar a relação entre satisfação profissional e *engagement*

Tendo por base os objetivos definidos construiu-se o seguinte modelo de análise (figura3):

Figura 3: Esquemática do modelo de análise



O modelo de análise visa perceber se existe relação entre cada uma das dimensões do *engagement* (vigor, dedicação e absorção) e as dimensões da satisfação profissional (satisfação no relacionamento com o chefe, satisfação com benefícios e recompensas, satisfação com promoção, satisfação com o contexto de trabalho e satisfação com a comunicação). Visa também perceber a relação do conjunto de todas as dimensões de *engagement* com o conjunto de todas as dimensões da satisfação profissional.

Adicionalmente pretende-se verificar os níveis de satisfação profissional e de *engagement* dos enfermeiros e se têm diferenças significativas para as variáveis sociodemográficas (idade contexto familiar e género), assim como para as variáveis profissionais (experiência profissional, categoria, tipo de instituição e o facto de exercer ou não em Portugal).

### 3.3. VARIÁVEIS

A variável central é aquela que o investigador pretende compreender, explicar ou prever, é influenciada pela variável independente e altera-se consoante as mudanças por ela originadas, sendo fundamental em qualquer estudo. As variáveis secundárias são características pré-existentes dos participantes num estudo (Fortin, 2009).

Relativamente ao estudo em desenvolvimento, as variáveis centrais são a satisfação profissional e o *engagement*, definidas no quadro 2.

Quadro 2 - Variáveis Centrais

Variável Central	Definição	Operacionalização
<b>Satisfação profissional</b>	Pode ser definida como o grau em que o indivíduo avalia positivamente as suas experiências no trabalho (Yang, 2016).	Escala de Avaliação da Satisfação no Trabalho para Enfermeiros (EAST-Enf), de Ferreira e Loureiro (2012)
<b>Engagement</b>	Pode ser considerado um estado cognitivo-afetivo positivo, persistente, relacionado com o trabalho e que se caracteriza por vigor, dedicação e absorção (Marques-Pinto et al., 2015)	<i>Utrecht Work Engagement Scale (UWES)</i> , de Schaufeli e Bakker (2003), adaptado para a população portuguesa por Marques-Pinto e Picado (2011).

As variáveis secundárias são as sociodemográficas e profissionais, operacionalizadas no quadro 3.

Quadro 3 - Variáveis secundárias e sua operacionalização

Variáveis secundárias	Operacionalização
<p><b>Idade</b></p> <p>Período de tempo compreendido entre o nascimento e o momento de preenchimento do questionário</p>	Medido em anos
<p><b>Género</b></p> <p>Características que identificam e diferenciam homem e mulher</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Feminino</li> <li>2. Masculino</li> </ol>
<p><b>Contexto familiar</b></p> <p>Caracterização de família, diferenciar família unitária ou não</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Vive sozinho</li> <li>2. Vive acompanhado</li> </ol>
<p><b>Experiencia profissional</b></p> <p>Número de anos de exercício da atividade profissional até ao preenchimento do questionário</p>	Medido em anos
<p><b>Localização Geográfica onde trabalha</b></p> <p>Lugar onde se encontra a trabalhar, diferenciar se trabalha em território nacional ou não.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Em Portugal</li> <li>2. Fora de Portugal</li> </ol>
<p><b>Tipologia de Organização</b></p> <p>Instituição onde presta cuidados de saúde</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hospital</li> <li>2. ACES</li> <li>3. USP</li> <li>4. Centro de Saúde</li> <li>5. UISF</li> <li>6. UCSP</li> <li>7. UCC</li> <li>8. UCCI</li> <li>9. Outro</li> </ol>
<p><b>Horário</b></p> <p>Período durante o qual presta serviço</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fixo</li> <li>2. Por turnos</li> </ol>
<p><b>Categoria Profissional</b></p> <p>Grupo onde se enquadra dentro da carreira de Enfermagem</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Enfermeiro</li> <li>2. Enfermeiro Especialista</li> <li>3. Enfermeiro Gestor ou em funções de gestão</li> </ol>

### 3.4. HIPÓTESES DE INVESTIGAÇÃO

Com base nos objetivos e no modelo de análise, construiu-se um conjunto de hipóteses. Dado as dimensões de cada uma das variáveis centrais (satisfação profissional e *engagement*) e as variáveis secundárias (sociodemográficas e profissionais), essas hipóteses são decompostas, considerando-se assim hipóteses e sub-hipóteses.

**H 1 - Quanto mais elevada a satisfação profissional, mais elevado o *engagement* dos enfermeiros.**

H1A - Quanto mais elevada a satisfação no relacionamento com o chefe maior é o vigor.

H1B - Quanto mais elevada a satisfação com benefícios e recompensas maior é o nível de vigor.

H1C - Quanto mais elevado o nível de satisfação com a promoção maior é o nível de vigor.

H1D - Quanto mais elevada a satisfação com o contexto de trabalho maior é o vigor.

H1E - Quanto mais elevada a satisfação com a comunicação maior é o vigor.

H1F - Quanto mais elevada a satisfação no relacionamento com a equipa maior é o vigor.

H1G - Quanto mais elevada a satisfação no relacionamento com o chefe maior é a dedicação.

H1H - Quanto mais elevada a satisfação com benefícios e recompensas maior é a dedicação.

H1I - Quanto mais elevada a satisfação com a promoção maior é a dedicação.

H1J - Quanto mais elevada a satisfação com o contexto de trabalho maior é a dedicação.

H1K - Quanto mais elevada a satisfação com a comunicação maior é a dedicação.

H1L - Quanto mais elevada a satisfação no relacionamento com a equipa maior é a dedicação.

H1M - Quanto mais elevada a satisfação no relacionamento com o chefe maior é a absorção.

H1N - Quanto mais elevada a satisfação com benefícios e recompensas maior é a absorção.

H1O - Quanto mais elevada a satisfação com promoção maior é a absorção.

H1P - Quanto mais elevada a satisfação com o contexto de trabalho maior é a absorção.

H1Q - Quanto mais elevada a satisfação com a comunicação maior é a absorção.

H1R - Quanto mais elevada a satisfação no relacionamento com a equipa maior é a absorção.

**H 2 - A satisfação profissional e o *engagement* dos enfermeiros, são diferentes em função das variáveis sociodemográficas (género, idade e contexto familiar).**

H2A - A satisfação no género feminino é superior ao do género masculino.

H2B - A satisfação é maior nos enfermeiros mais velhos.

H2C - A satisfação é maior nos enfermeiros que vivem sozinhos.

H2D – O *engagement* no género feminino é maior do que no género masculino.

H2E – O *engagement* é maior nos enfermeiros mais velhos.

H2F – O *engagement* é maior nos enfermeiros que vivem sozinhos.

**H 3 - A satisfação profissional e o *engagement* dos enfermeiros são diferentes em função das variáveis profissionais (tipo de instituição, categoria profissional, horário de trabalho, tempo de exercício profissional).**

H3A - A satisfação é menor nos enfermeiros que exercem a sua atividade em instituições hospitalares.

H3B - A satisfação é menor para a categoria enfermeiro.

H3C - A satisfação é menor nos enfermeiros que trabalham por turnos.

H3D - A satisfação é maior nos enfermeiros com mais tempo de exercício profissional.

H3A - O *engagement* é menor nos enfermeiros que exercem a sua atividade em instituições hospitalares.

H3B - O *engagement* é menor para a categoria enfermeiro.

H3C - O *engagement* é menor nos enfermeiros que trabalham por turnos.

H3B - O *engagement* é maior nos enfermeiros com mais tempo de exercício profissional.

### 3.5. PARTICIPANTES

A população, considerada como o conjunto de sujeitos que partilham ou apresentam características comuns, foi constituída pelos enfermeiros inscritos na Ordem dos Enfermeiros (OE) e em exercício ativo da profissão. A amostra, composta por 820 enfermeiros, pode ser considerada uma amostra probabilística, pois estes enfermeiros tiveram uma chance igual ou superior a zero para serem selecionados.

Dos 820 participantes, 730 são do sexo feminino, o que vai de encontro aos dados do anuário estatístico de 2019 da OE, em que, dos 75928 enfermeiros membros efetivos e ativos, 62438 são mulheres. Está também de acordo com os resultados encontrados na literatura, que regista o predomínio do género feminino, pelo que se pode referir que a enfermagem continua a ser uma profissão maioritariamente feminina.

Participaram enfermeiros com idades compreendidas entre os 22 e os 64 anos, encontrando-se percentagens mais elevadas de respostas no intervalo dos 32 aos 38 anos inclusive. Este dado está também de acordo com os dados encontrados no anuário estatístico da OE, onde na distribuição por grupo etário, os grupos com maior número são: 31-35 e 36-40 anos.

Dos 820 enfermeiros, 32,7 % são especialistas e 8,2% são gestores ou estão em funções de gestão.

Em relação ao tipo de instituição, 71% da amostra desempenha funções em unidades de saúde hospitalares e 16,7% em cuidados de saúde primários.

### 3.6. INSTRUMENTO DE COLHEITA DE DADOS

O instrumento da recolha de dados foi constituído por um questionário de caracterização sóciodemográfica e profissional, pela EAST-Enf, de Ferreira e Loureiro (2012) e pelo UWES, de Schaufeli e Bakker (2003), adaptado para a população portuguesa por Marques-Pinto e Picado (2011).

#### **Questionário de Caracterização Socio-demográfico e Profissional**

Para a caracterização sócio-demográfica e profissional dos enfermeiros, foram seleccionadas as variáveis: idade, género, contexto familiar, tipo de instituição, categoria profissional, horário de trabalho, tempo de exercício profissional.

#### **Escala de avaliação da Satisfação no Trabalho para Enfermeiros**

A EAST-Enf é constituída por 25 itens, 11 apresentados negativamente e os restantes 15 afirmativamente. É uma escala apresentada sob a forma de auto-relato numa estrutura de Likert de 1 (não concordo) a 5 (concordo inteiramente) pontos. Contempla seis dimensões (quadro 4): Satisfação no Relacionamento com o Chefe, Satisfação com Benefícios e Recompensas, Satisfação com as Promoções, Satisfação com Contexto de Trabalho, Satisfação com a Comunicação, Satisfação no Relacionamento com a Equipa. É uma escala de fácil e rápida aplicação e de acordo com Ferreira e Loureiro (2012) é sensível à categoria profissional e tempo de serviço dos enfermeiros, pelo que pode ser utilizada como medida para avaliação da satisfação profissional dos enfermeiros.

Quadro 4- Dimensões e itens da escala EAST-ENF

DIMENSÕES	ITENS
Satisfação no Relacionamento com o Chefe	<p>Gosto do meu chefe</p> <p>O meu chefe é bastante competente a fazer o seu trabalho</p> <p>O meu chefe mostra pouco interesse nos sentimentos dos seus subordinados (invertido)</p> <p>O meu chefe é injusto comigo (invertido)</p>
Satisfação com Benefícios e Recompensas	<p>Os aumentos salariais são poucos e distantes (invertido)</p> <p>Nesta organização há benefícios que não temos e devíamos ter (invertido)</p> <p>Sinto que os meus esforços não são recompensados como deveriam ser (invertido)</p> <p>Tenho muito que fazer no meu trabalho (invertido)</p> <p>Sinto várias vezes que não sei o que se passa nesta Organização (invertido)</p>
Satisfação com as Promoções	<p>Sinto-me satisfeito com as possibilidades de promoção que me são dadas</p> <p>Aqueles que realizam um bom trabalho têm possibilidade de serem promovidos</p> <p>Nesta organização o pacote de benefícios que nós temos é equitativo</p> <p>As pessoas conseguem progredir mais aqui do que noutros locais</p> <p>Julgo que me é paga uma quantia justa pelo trabalho que faço</p> <p>Quando faço um bom trabalho sou reconhecido por isso</p> <p>A comunicação parece boa dentro desta organização</p>
Satisfação com Contexto de Trabalho	<p>O meu trabalho é agradável</p> <p>Gosto de fazer o que faço no meu trabalho</p> <p>Tenho um sentimento de orgulho em fazer o meu trabalho</p>
Satisfação com a Comunicação	<p>Muitas das regras e procedimentos criam dificuldades na realização do meu trabalho (invertido)</p> <p>Não sinto que o trabalho que faço seja apreciado (invertido)</p> <p>Os objetivos desta organização não são claros para mim (invertido)</p> <p>Nesta organização os acordos de trabalho não são totalmente explicados (invertido)</p>
Satisfação no Relacionamento com a Equipa	<p>Gosto das pessoas com quem trabalho</p> <p>Gosto dos meus colegas de trabalho</p>



### **Utrecht Work Engagement Scale**

No presente estudo utilizamos a UWES de Schaufeli & Bakker (2003), traduzida e adaptada para português por Marques-Pinto e Picado (2011). A UWES apresenta 17 itens que se encontram divididos em três dimensões (quadro 5): 6 itens de vigor (1,4,8,12,15 e 17), 5 de dedicação (2,5,7,10 e 13) e 6 de absorção (3,6,9,11,14 e 16). A resposta a cada item varia entre 0 (“nenhuma vez”) e 6 (“todos os dias”). O vigor caracteriza-se por altos níveis de energia e resiliência mental enquanto trabalha, vontade de investir no trabalho e persistência em situações de dificuldade. A dedicação refere-se ao indivíduo estar fortemente envolvido no seu trabalho e experimentar um senso de significância, entusiasmo, inspiração, orgulho e desafio. A absorção caracteriza-se com o estar completamente concentrado e envolvido no seu trabalho, sendo que o tempo passa rapidamente e o indivíduo possui dificuldade em desapegar-se do seu trabalho. Valores mais elevados na escala total e nas dimensões revelam um nível mais elevado de *engagement*.

Quadro 5- Dimensões e itens da escala UWES

<b>DIMENSÕES</b>	<b>ITENS</b>
Vigor	No meu trabalho sinto-me cheia(o) de energia No meu trabalho sinto-me com força e energia Quando me levanto de manhã apetece-me ir trabalhar Sou capaz de ficar a trabalhar por períodos de tempo muito longos Sou uma pessoa com muita resistência mental no meu trabalho No meu trabalho sou sempre perseverante (não desisto), mesmo quando as coisas não estão a correr bem
Dedicação	Acho que o meu trabalho tem muito significado e utilidade Estou entusiasmada(o) com o meu trabalho O meu trabalho inspira-me Estou orgulhosa(o) do que faço neste trabalho O meu trabalho é desafiante para mim
Absorção	O tempo passa a voar quando estou a trabalhar Quando estou a trabalhar esqueço tudo o que se passa à minha roda Sinto-me feliz quando estou a trabalhar intensamente Estou imersa(o) no meu trabalho “Deixo-me ir” quando estou a trabalhar É-me difícil desligar-me do meu trabalho

### 3.6.1. Consistência Interna das Escalas

Através do estudo da consistência interna dos itens que constituem uma escala ou as suas dimensões/dimensões procura-se “medir” o grau de homogeneidade desses mesmos itens e, deste modo, avaliar uma das propriedades psicométricas.

Para o estudo da consistência interna das escalas e respetivas dimensões utilizadas no presente estudo utilizámos o coeficiente *alpha* de *Cronbach*. Este coeficiente pode apresentar valores compreendidos entre 0 e 1, sendo que a maioria dos autores refere que são aceitáveis resultados iguais ou superiores a 0.70. Existem, ainda, alguns autores que referem ser admissíveis valores iguais ou superiores a 0.60 quando o número de itens que constituem a escala ou subescala é reduzido (Maroco e Garcia-Marques, 2006).

Os resultados que constituem a tabela 1 permitem-nos verificar que para o global da escala EAST-Enf foi obtido o valor 0.81 e que para as suas dimensões observámos valores compreendidos entre 0.72, na satisfação com a comunicação, e 0.94, na satisfação no relacionamento com a equipa.

Para o global da escala UWES, observámos o valor de *alpha* de *Cronbach* 0.95 e nas suas dimensões os valores situaram-se entre 0.85 e 0.92, respetivamente, nas dimensões da absorção e da dedicação.

Em ambas as escalas e nas suas dimensões encontrámos valores, na maioria dos casos, superiores aos referidos pelos autores (Ferreira e Loureiro, 2012; Marques-Pinto e Picado, 2011). O mesmo foi observado em relação a outros estudos com enfermeiros: “Satisfação profissional dos enfermeiros em unidades hospitalares do norte de Portugal” (Ferreira et al., 2017) e “*Burnout e engagement* em profissionais de saúde do interior norte de Portugal” (Silva et al., 2015). Estes factos permitem-nos afirmar que as escalas/dimensões evidenciaram boa consistência interna, pelo que podemos assumir que existem evidências de que mantiveram, ou mesmo melhoraram, as respetivas propriedades psicométricas.

Tabela 1 : Consistência interna das escalas e dimensões

Escala/Subescala		$\alpha$ (Estudo)	$\alpha$ (Autores)	$\alpha$ (Outros estudos)
EAST-Enf	Satisfação no relacionamento com o chefe	0.80	0.80 <sup>(1)</sup>	0.82 <sup>(3)</sup>
	Satisfação com benefícios e recompensas	0.79	0.73 <sup>(1)</sup>	0.49 <sup>(3)</sup>
	Satisfação com as promoções	0.82	0.72 <sup>(1)</sup>	0.68 <sup>(3)</sup>
	Satisfação com o contexto de trabalho	0.86	0.68 <sup>(1)</sup>	0.59 <sup>(3)</sup>
	Satisfação com a comunicação	0.72	0.55 <sup>(1)</sup>	0.62 <sup>(3)</sup>
	Satisfação no relacionamento com a equipa	0.94	0.70 <sup>(1)</sup>	0.85 <sup>(3)</sup>
	Satisfação no trabalho dos enfermeiros (Global)	0.81	---	---
UWES	Engagement (Vigor)	0.86	0.67 <sup>(2)</sup>	0.79 <sup>(4)</sup>
	Engagement (Dedicação)	0.92	0.66 <sup>(2)</sup>	0.88 <sup>(4)</sup>
	Engagement (Absorção)	0.85	0.56 <sup>(2)</sup>	0.77 <sup>(4)</sup>
	Engagement (Global)	0.95	---	---

### 3.7. PROCEDIMENTOS PARA A REALIZAÇÃO DO ESTUDO

Para a realização do estudo foram executados os seguintes procedimentos:

- ✓ Elaboração de um projeto de investigação e apresentação do mesmo ao orientador e coordenador do mestrado, a fim de obter orientação, supervisão e monitorização do estudo a elaborar;
- ✓ Solicitação aos autores das escalas, para estas serem utilizadas no estudo a realizar, por via de pedido formal;
- ✓ Solicitação de um parecer ético, tendo sido escolhida a Comissão de Ética da Unidade de Investigação em Ciências da Saúde: Enfermagem (UICISA: E) da Escola Superior de Enfermagem de Coimbra. O pedido fez-se acompanhar do projeto de investigação, do instrumento da recolha de dados e do formulário da escola onde constam os objetivos da dissertação;
- ✓ Solicitação de pedido de colaboração para a investigação, dirigido à Comissão de Investigação e Desenvolvimento da Ordem dos Enfermeiros, tendo por base o Parecer n.º 51/2013 do Conselho de Enfermagem. O pedido fez-se acompanhar do

(1) Ferreira e Loureiro, 2012

(2) Marques- Pinto e Picado, 2011

(3) Ferreira, et al., 2017

(4) Silva et al., 2015

projeto de investigação, de declaração de compromisso de honra, do parecer da comissão de ética da UICISA-E e de declaração do coordenador do Mestrado.

A recolha de dados foi realizada através de um formulário eletrónico, modelo Google Forms®. Este foi o método escolhido pois, tal como refere Fortin (2009), a metodologia on-line permite obter dados de forma rápida e pouco dispendiosa. Pode ainda ser aplicado a um vasto número de pessoas, tendo também como vantagens a uniformidade da apresentação e das diretivas, o que contribui para a fidelidade do instrumento e o anonimato das respostas.

O estudo foi divulgado gentilmente pela Ordem dos Enfermeiros através das suas newsletters. A partir destas existia uma ligação que permitia o preenchimento do formulário. O tempo médio de preenchimento era de 10 minutos e só poderia ser respondido uma única vez. No final do preenchimento, as respostas ficavam automaticamente guardadas numa base de dados criada pelo próprio formulário e protegida por uma palavra passe que apenas o investigador principal tinha acesso. A duração da divulgação do estudo por parte da OE foi de aproximadamente 3 semanas (10 de agosto a 31 de agosto de 2020), durante o qual o questionário esteve em consulta pública. Findado este período, o questionário foi encerrado para respostas.

A existência de uma nota introdutória no questionário permitiu explicar o carácter e os objetivos do estudo de investigação. Foi garantido o direito ao anonimato e à confidencialidade dos dados. Os dados recolhidos foram tratados, analisados e divulgados de acordo com as regras da investigação científica e do regulamento geral de proteção de dados.

### **3.7.1. Procedimento estatístico**

Para sistematizar e realçar a informação obtida com a aplicação do questionário elaborado utilizámos técnicas de estatística descritiva. Os dados foram tratados informaticamente recorrendo ao *software* de tratamento estatístico *Statistical Package for the Social Science* (SPSS), na versão 25, e ao programa *Microsoft Excel*.

As técnicas estatísticas aplicadas foram:

- ✓ Frequências: absolutas e relativas;
- ✓ Medidas de Tendência Central: média aritmética, média ordinal e mediana;
- ✓ Medidas de dispersão ou variabilidade: desvio padrão, valor mínimo e valor máximo;
- ✓ Coeficiente de correlação de *Spearman*;
- ✓ Testes de hipóteses: teste da significância do coeficiente de correlação de *Spearman*, teste de *Mann-Whitney*, teste *Kruskal-Wallis* e teste *Kolmogorov-Smirnov* (teste de normalidade).

Na escolha das técnicas estatísticas, nomeadamente dos testes de hipóteses, tivemos em consideração a natureza e as características das variáveis envolvidas e as indicações apresentadas por Maroco e Garcia- Marques (2006).

Em todos os testes fixámos o valor 0.05 como limite de significância, ou seja, rejeitamos a hipótese nula quando a probabilidade do erro tipo I era inferior ao valor atrás mencionado, ou seja, quando  $p < 0.05$ .

#### **4. ANÁLISE E APRESENTAÇÃO DOS DADOS E RESULTADOS**

Neste capítulo do estudo procedemos à análise e apresentação dos dados resultantes da aplicação do instrumento de colheita que aplicámos e dos resultados das técnicas estatísticas aplicadas. Iniciamos com a análise e apresentação descritiva e, posteriormente, fazemos a análise e apresentação inferencial.

##### **4.1. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DESCRITIVA**

Observando a tabela 2 podemos verificar que os 820 enfermeiros que constituem a amostra do nosso estudo apresentam idades compreendidas entre 22 e 64 anos, sendo a idade média 39.67 anos, com desvio padrão 9.87 anos. Verificamos, ainda, que 39.5% têm entre 30 e 40 anos, seguidos de 26.5% cujas idades se situam entre 40 e 50 anos. Metade dos inquiridos tem, pelo menos, 38 anos e a distribuição de frequências afastou-se significativamente de uma distribuição normal ou gaussiana.

A maioria dos profissionais é do sexo feminino (89.0%) e, também a maioria, afirma que vive acompanhado (90.2%).

Em termos de experiência profissional, constata-se que os enfermeiros referem tempos entre 0 e 43 anos, sendo o valor médio 16.47 anos, com desvio padrão 9.85 anos. Com tempos de experiência entre 10 e 20 anos observámos 37.9% dos profissionais, seguidos de 24.9% que referem tempos entre 20 e 30 anos e de 24.6% que têm até 10 anos de experiência. Metade dos elementos da amostra indica tempos de experiência profissional igual ou inferior a 15 anos.

Verificamos, também, que uma larga maioria dos enfermeiros (97.8%) trabalha em Portugal e que 71% o fazem em hospitais. Ainda a maioria afirma que trabalha em horário por turnos (32.8%).

A categoria profissional mais representada na amostra é a de enfermeiro, com 59.1% dos casos, seguida de enfermeiro especialista (32.7%).

Tabela 2 - Características demográficas e profissionais da amostra

Variáveis	n	%
<b>Grupo etário (anos)</b>		
<30	127	15.5
[30 – 40[	324	39.5
[40 – 50[	217	26.5
[50 – 60[	134	16.3
≥ 60	18	2.2
= 39.67 Md = 38.00 s = 9.87 $x_{\min} = 22$ $x_{\max} = 64$ p < 0.001		
<b>Género</b>		
Feminino	730	89.0
Masculino	90	11.0
<b>Contexto familiar</b>		
Vive sozinho	80	9.8
Vive acompanhado	740	90.2
<b>Experiência profissional (anos)</b>		
<10	202	24.6
[10 – 20[	311	37.9
[20 – 30[	204	24.9
[30 – 40[	97	11.8
≥ 40	6	0.8
= 16.47 Md = 15.00 s = 9.85 $x_{\min} = 0$ $x_{\max} = 43$ p < 0.001		
<b>País em que trabalha</b>		
Portugal	802	97.8
Fora de Portugal	18	2.2
<b>Instituição de saúde onde trabalha</b>		
Hospital	582	71.0
ACES	17	2.1
USP	8	1.0
Centro de Saúde	15	1.8
USF	45	5.5
UCSP	31	3.8
UCC	34	4.1
UCCI	20	2.4
Outra	68	8.3
<b>Horário</b>		
Fixo	305	37.2
Por turnos	515	62.8
<b>Categoria profissional</b>		
Enfermeiro	485	59.1
Enfermeiro Especialista	268	32.7
Enfermeiro Gestor ou em funções de gestão	67	8.2

Na tabela 3 podemos observar as medidas descritivas obtidas para os itens que constituem a escala EAST-Enf. Verifica-se que os enfermeiros manifestam estar mais satisfeitos com os aspetos referentes aos itens «Tenho um sentimento de orgulho em fazer o meu trabalho», «Gosto de fazer o que faço no meu trabalho», «Gosto dos meus colegas de trabalho», «Gosto das pessoas com quem trabalho», «Gosto do meu chefe», «O meu trabalho é agradável» e «O meu chefe é injusto comigo», sendo este último um item invertido. Por

outro lado, os profissionais inquiridos manifestam menor satisfação nos itens «Os aumentos salariais são poucos e distantes» (item invertido), «Tenho muito que fazer no meu trabalho» (item invertido), «Julgo que me é paga uma quantia justa pelo trabalho que faço», «Sinto-me satisfeito com as possibilidades de promoção que me são dadas», «Sinto que os meus esforços não são recompensados como deveriam ser» (item invertido), «As pessoas conseguem progredir mais aqui do que noutros locais» e «Aqueles que realizam um bom trabalho tem possibilidade de serem promovidos».

Tabela 3 - Medidas descritivas observadas para os itens da EAST-Enf

Item	$\bar{x}$	Md	s	X <sub>min</sub>	X <sub>máx</sub>
Gosto do meu chefe	3.65	4.00	1.21	1	5
O meu chefe é bastante competente a fazer o seu trabalho	3.34	4.00	1.27	1	5
O meu chefe mostra pouco interesse nos sentimentos dos seus subordinados *	3.06	3.00	1.37	1	5
O meu chefe é injusto comigo *	3.52	4.00	1.24	1	5
Os aumentos salariais são poucos e distantes *	1.41	1.00	0.95	1	5
Nesta organização há benefícios que não temos e devíamos ter *	2.05	1.00	1.35	1	5
Sinto que os meus esforços não são recompensados como deveriam ser *	1.72	1.00	1.01	1	5
Tenho muito que fazer no meu trabalho *	1.58	1.00	0.78	1	5
Sinto várias vezes que não sei o que se passa nesta organização *	2.16	2.00	1.07	1	5
Sinto-me satisfeito com as possibilidades de promoção que me são dadas	1.71	1.00	1.04	1	5
Aqueles que realizam um bom trabalho têm possibilidade de serem promovidos	1.85	1.00	1.09	1	5
Nesta organização o pacote de benefícios que nos temos é equitativo	1.95	2.00	1.08	1	5
As pessoas conseguem progredir mais aqui do que noutros locais	1.74	1.00	1.11	1	5
Julgo que me é paga uma quantia justa pelo trabalho que faço	1.58	1.00	1.02	1	5
Quando faço um bom trabalho sou reconhecido por isso	2.15	2.00	1.14	1	5
A comunicação parece boa dentro desta organização	2.33	2.00	1.08	1	5
O meu trabalho é agradável	3.55	4.00	1.00	1	5
Gosto de fazer o que faço no meu trabalho	4.05	4.00	0.98	1	5
Tenho um sentimento de orgulho em fazer o meu trabalho	4.17	4.00	0.95	1	5
Muitas das regras e procedimentos criam dificuldades na realização do meu trabalho *	2.74	3.00	1.11	1	5
Não sinto que o trabalho que faço seja apreciado *	2.75	3.00	1.19	1	5
Os objetivos desta organização não são claros para mim *	2.95	3.00	1.15	1	5
Nesta organização os acordos de trabalho não são totalmente explicados *	3.10	3.00	1.17	1	5
Gosto das pessoas com quem trabalho	3.89	4.00	0.90	1	5
Gosto dos meus colegas de trabalho	3.99	4.00	0.90	1	5



Os resultados observados para as dimensões e global da EAST-Enf. Estão apresentados na tabela 4. Atendo ao facto de a metodologia de avaliação definida pelos autores (suma da pontuação dos itens) não permitir uma análise comparativa entre as várias dimensões, optámos por comparar os valores médios observados com o valor central de cada uma das dimensões (produto do número de itens pelo valor 3). Assim, verificamos que as dimensões em que o valor médio se situa acima do valor central são: a «Satisfação com o contexto de trabalho» (mais 2.77 pontos), «Satisfação no relacionamento com a equipa» (mais 1.88 pontos) e «Satisfação no relacionamento com o chefe» (mais 1.58 pontos). Nas restantes, os valores médios situam-se abaixo dos valores centrais sendo as diferenças de menos 7.70 pontos, menos 6.08 pontos e menos 0.47 pontos, para as dimensões «Satisfação com as promoções», «Satisfação com benefícios e recompensas» e «Satisfação com a comunicação», respetivamente. Em termos globais, o valor médio situa-se 8.02 pontos abaixo do valor central da escala. Atendendo a estes resultados, julgamos poder afirmar que os enfermeiros estão medianamente satisfeitos com o contexto de trabalho, com o relacionamento com a equipa e com o relacionamento com o chefe. Estão menos satisfeitos com as promoções, com os benefícios e recompensas e com a comunicação. Globalmente, julgamos haver evidências de que os enfermeiros evidenciam estar insatisfeitos.

A escala e todas as suas dimensões apresentam distribuições de frequências que se afastam significativamente de uma curva normal.

Tabela 4 - Medidas descritivas observadas para as dimensões e global da EAST-Enf

Escala / Subescala	$\bar{x}$	Md	s	$x_{\min}$	$x_{\max}$	p
Satisfação no relacionamento com o chefe	13.58	14.00	4.04	4	20	<0.001
Satisfação com benefícios e recompensas	8.92	8.00	3.50	5	25	<0.001
Satisfação com as promoções	13.30	12.00	5.26	7	35	<0.001
Satisfação com o contexto de trabalho	11.77	12.00	2.58	3	15	<0.001
Satisfação com a comunicação	11.53	11.00	3.15	4	20	<0.001
Satisfação no relacionamento com a equipa	7.88	8.00	1.76	2	10	<0.001
Satisfação no trabalho dos enfermeiros (Global)	66.98	67.00	12.59	28	120	0.009

Os resultados das medidas descritivas observadas para os itens da escala UWES estão apresentados na tabela 5. A análise destes resultados permite-nos verificar que os enfermeiros que constituem a amostra em estudo revelam maior *engagement* com o trabalho nos aspetos inerentes aos itens «Acho que o meu trabalho tem muito significado e utilidade», «No meu trabalho sou sempre perseverante (não desisto), mesmo quando as coisas não estão a correr bem», «O tempo passa a voar quando estou a trabalhar», «Estou orgulhosa(o) do que faço neste trabalho» e «Sou uma pessoa com muita resistência mental no meu trabalho». Em sentido oposto, ou seja, os aspetos em que os enfermeiros evidenciam menor *engagement* com o trabalho são os relativos aos itens «Quando me levanto de manhã apetece-me ir trabalhar», «Sinto-me feliz quando estou a trabalhar intensamente», «É-me difícil desligar-me do meu trabalho», «Sou capaz de ficar a trabalhar por períodos de tempo muito longos» e «Deixo-me ir» quando estou a trabalhar».

Tabela 5 - Medidas descritivas observadas para os itens da UWES

Item	$\bar{x}$	Md	s	$x_{\min}$	$x_{\max}$
No meu trabalho sinto-me cheia(o) de energia	4.08	5.00	1.49	0	6
Acho que o meu trabalho tem muito significado e utilidade	5.03	6.00	1.38	0	6
O tempo passa a voar quando estou a trabalhar	4.52	5.00	1.49	0	6
No meu trabalho sinto-me com força e energia	4.11	5.00	1.47	0	6
Estou entusiasmada(o) com o meu trabalho	3.97	5.00	1.60	0	6
Quando estou a trabalhar esqueço tudo o que se passa à minha roda	3.86	4.00	1.72	0	6
O meu trabalho inspira-me	3.93	5.00	1.70	0	6
Quando me levanto de manhã apetece-me ir trabalhar	3.35	4.00	1.85	0	6
Sinto-me feliz quando estou a trabalhar intensamente	3.57	4.00	1.78	0	6
Estou orgulhosa(o) do que faço neste trabalho	4.40	5.00	1.60	0	6
Estou imersa(o) no meu trabalho	3.98	4.00	1.64	0	6
Sou capaz de ficar a trabalhar por períodos de tempo muito longos	3.69	4.00	1.82	0	6
O meu trabalho é desafiante para mim	4.05	5.00	1.77	0	6
“Deixo-me ir” quando estou a trabalhar	3.81	4.00	1.73	0	6
Sou uma pessoa com muita resistência mental no meu trabalho	4.14	5.00	1.61	0	6
É-me difícil desligar-me do meu trabalho	3.63	4.00	1.89	0	6
No meu trabalho sou sempre perseverante (não desisto), mesmo quando as coisas não estão a correr bem	4.53	5.00	1.48	0	6

Relativamente às dimensões da UWES, verificamos (tabela 6) que os enfermeiros evidenciam maior *engagement* em termos de dedicação ao trabalho e menor *engagement* ao nível da absorção.

Tendo presente que cada dimensão e a escala global foram avaliadas num intervalo que poderia variar entre 0 (zero) e 6 pontos e que o valor central é 3 pontos, os resultados obtidos permitem-nos afirmar que os enfermeiros demonstram um razoável *engagement* com o trabalho.

Tabela 6 - Medidas descritivas observadas para as dimensões e global da UWES

Escala / Subescala	$\bar{x}$	Md	s	X <sub>min</sub>	X <sub>máx</sub>	p
<i>Engagement</i> (Vigor)	4.04	4.40	1.27	0	6	<0.001
<i>Engagement</i> (Dedicação)	4.27	4.80	1.40	0	6	<0.001
<i>Engagement</i> (Absorção)	3.89	4.47	1.29	0	6	<0.001
<i>Engagement</i> (Global)	4.04	4.41	1.25	0	6	<0.001

#### 4.2 . APRESENTAÇÃO E ANÁLISE INFERENCIAL

Com o propósito de testar a hipótese «**Quanto mais elevado o nível de satisfação profissional dos enfermeiros, mais elevado o nível de *engagement* no trabalho**» e respetivas sub-hipóteses procedemos ao estudo da correlação entre os valores observados para as dimensões e o global das duas escalas (EAST-Enf e UWES). Para tal aplicámos o coeficiente de correlação de *Spearman* e o respetivo teste de significância, tendo obtido os resultados que constituem a tabela 7. Apesar dos valores do coeficiente de correlação serem relativamente baixos, facto que indicia a existência de correlação fraca entre as duas variáveis, todos são positivos e a grande maioria estatisticamente significativos ( $p < 0.05$ ), muito significativos ( $p < 0.01$ ) ou mesmo altamente significativos ( $p < 0.001$ ). Podemos, assim, concluir que existem evidências de que as duas variáveis estão relacionadas, ou seja, que as evidências corroboram a hipótese e que os enfermeiros profissionalmente mais satisfeitos tendem a evidenciar um maior *engagement* com o trabalho.

Tabela 7 - Correlação entre as dimensões e global das escalas EAST-Enf e UWES

EAST-Enf	UWES	Engagement (Vigor)		Engagement (Dedicação)		Engagement (Absorção)		Engagement (Global)	
		$r_s$	<b>p</b>	$r_s$	<b>p</b>	$r_s$	<b>p</b>	$r_s$	<b>p</b>
Satisfação no relacionamento com o chefe		+0.15	<0.001	+0.19	<0.001	+0.14	<0.001	+0.17	<0.001
Satisfação com benefícios e recompensas		+0.11	0.001	+0.09	0.006	+0.03	0.184	+0.08	0.010
Satisfação com as promoções		+0.26	<0.001	+0.23	<0.001	+0.23	<0.001	+0.26	<0.001
Satisfação com o contexto de trabalho		+0.51	<0.001	+0.57	<0.001	+0.47	<0.001	+0.54	<0.001
Satisfação com a comunicação		+0.21	<0.001	+0.19	<0.001	+0.15	<0.001	+0.19	<0.001
Satisfação no relacionamento com a equipa		+0.29	<0.001	+0.31	<0.001	+0.23	<0.001	+0.29	<0.001
Satisfação no trabalho dos enfermeiros (Global)		+0.36	<0.001	+0.37	<0.001	+0.29	<0.001	+0.36	<0.001

Os testes da segunda e terceira hipóteses, concretamente, «**A satisfação profissional e o *engagement* no trabalho, dos enfermeiros, apresentam diferenças em função das variáveis sociodemográficas (idade, género e contexto familiar)**» e «**A satisfação profissional e o *engagement* no trabalho, dos enfermeiros, apresentam diferenças em função das variáveis profissionais (tempo de exercício profissional, horário de trabalho, tipo de instituição, categoria profissional)**» foram realizados através de estudos de correlação e de diferenciação. Utilizámos o coeficiente de correlação de *Spearman* e o seu teste de significância, o teste U de *Mann-Whitney* e o teste de *Kruskal-Wallis*.

Testámos as sub-hipóteses referentes à idade e experiência profissional, tendo utilizado os mesmos testes optámos pela apresentação conjunta na tabela 8. Os resultados permitem-nos verificar que a satisfação profissional apenas está estatisticamente relacionada com a idade e com o tempo de exercício profissional, em termos da dimensão referente ao contexto de trabalho, sendo as correlações positivas. Este facto permite-nos afirmar que os dados confirmam parcialmente as sub-hipóteses e que os enfermeiros mais velhos e com maior experiência profissional tendem a revelar maior satisfação com o contexto de trabalho. Quanto ao *engagement*, as sub-hipóteses relacionadas com a idade e a

experiencia profissional são integralmente corroboradas pelos dados, pois todas as correlações são estatisticamente significativas. Sendo estas correlações positivas, podemos afirmar que os enfermeiros mais velhos e com mais tempo de exercício profissional, tendem a revelar maior satisfação profissional e maior *engagement* no trabalho.

Tabela 8 - Correlação das dimensões e global das escalas (EAST-Enf e UWES), a idade e a experiência profissional

Variáveis		Idade		Experiência profissional	
		<i>r<sub>s</sub></i>	<i>p</i>	<i>r<sub>s</sub></i>	<i>p</i>
EAST-Enf	Satisfação no relacionamento com o chefe	-0.03	0.178	-0.03	0.351
	Satisfação com benefícios e recompensas	-0.01	0.420	-0.02	0.291
	Satisfação com as promoções	+0.01	0.401	+0.01	0.447
	Satisfação com o contexto de trabalho	+0.10	<b>0.002</b>	+0.10	<b>0.003</b>
	Satisfação com a comunicação	-0.04	0.112	-0.03	0.186
	Satisfação no relacionamento com a equipa	+0.01	0.495	-0.01	0.378
	Satisfação no trabalho dos enfermeiros (Global)	+0.01	0.499	-0.01	0.421
UWES	<i>Engagement</i> (Vigor)	+0.14	<b>&lt;0.001</b>	+0.13	<b>&lt;0.001</b>
	<i>Engagement</i> (Dedicação)	+0.10	<b>0.003</b>	+0.08	<b>0.011</b>
	<i>Engagement</i> (Absorção)	+0.16	<b>&lt;0.001</b>	+0.13	<b>&lt;0.001</b>
	<i>Engagement</i> (Global)	+0.15	<b>&lt;0.001</b>	+0.12	<b>&lt;0.001</b>

Ao testarmos as sub-hipóteses da satisfação profissional e referentes ao género, constatamos pela análise dos resultados que constituem a tabela 9, que apenas se observa diferença estatisticamente significativa em termos de satisfação com o contexto de trabalho e na satisfação com a comunicação. Comparando os valores das medidas de tendência central (média ordinal e média) constata-se que os enfermeiros do género feminino tendem a evidenciar maior satisfação com o contexto de trabalho e com a comunicação, que os do género masculino. Concluiu-se que os dados corroboram parcialmente a sub-hipótese formulada «A satisfação profissional no género feminino é maior do que no género masculino».

Tabela 9 - Comparação das dimensões e global das escalas (EAST-Enf e UWES) em função do género

Variáveis		n	$\bar{X}_{ord}$	$\bar{X}$	Md	z	P
EAST-Enf	Satisfação no relacionamento com o chefe	730	411.64	13.60	14.00	-0.395	0.346
	Feminino	90	401.23	13.39	13.50		
	Masculino						
	Satisfação com benefícios e recompensas	730	410.31	8.91	8.00	-0.65	0.474
	Feminino	90	412.02	9.06	8.00		
	Masculino						
	Satisfação com as promoções	730	408.79	13.25	12.00	-0.591	0.278
	Feminino	90	424.38	13.71	13.00		
	Masculino						
	Satisfação com o contexto de trabalho	730	416.27	11.84	12.00	-2.013	<b>0.022</b>
Feminino	90	363.67	11.23	12.00			
Masculino							
Satisfação com a comunicação	730	415.62	11.58	12.00	-1.773	<b>0.038</b>	
Feminino	90	368.94	11.11	11.00			
Masculino							
Satisfação no relacionamento com a equipa	730	411.00	7.89	8.00	-0.182	0.428	
Feminino	90	406.45	7.86	8.00			
Masculino							
Satisfação no trabalho dos enfermeiros (Global)	730	411.77	67.05	67.00	-0.438	0.331	
Feminino	90	400.19	66.36	65.00			
Masculino							
UWES	Engagement (Vigor)	730	408.84	3.08	3.40	-0.572	0.284
	Feminino	90	423.96	3.08	3.50		
	Masculino						
	Engagement (Dedicação)	730	413.21	3.33	3.80	-0.936	0.174
	Feminino	90	388.49	3.10	3.50		
	Masculino						
	Engagement (Absorção)	730	412.63	2.97	3.17	-0.735	0.231
	Feminino	90	393.19	2.81	3.17		
Masculino							
Engagement (Global)	730	411.50	3.10	3.41	-0.345	0.365	
Feminino	90	402.38	2.98	3.29			
Masculino							

Os resultados apresentados na tabela 10 referem-se ao teste das sub-hipóteses que relacionam a satisfação profissional e o *engagement* no trabalho, com o contexto familiar. Estes resultados revelam que nenhuma das diferenças observadas pode ser considerada estatisticamente significativa. Este facto permite-nos afirmar que não existem evidências estatísticas que confirmem as sub-hipóteses formuladas, ou seja, os dados não nos permitem concluir que a satisfação profissional dos enfermeiros e o *engagement* com o trabalho, evidenciadas pelos enfermeiros que vivem sozinhos, sejam diferentes das evidenciadas por aqueles que vivem acompanhados.

Tabela 10 - Comparação das dimensões e global das escalas (EAST-Enf e UWES) em função do contexto familiar

Variáveis		n	$\bar{X}_{ord}$	$\bar{X}$	Md	z	P
EAST-Enf	Satisfação no relacionamento com o chefe	80	398.40	13.40	14.00	-0.482	0.314
	Vive sozinho	740	411.81	13.60	14.00		
	Vive acompanhado						
	Satisfação com benefícios e recompensas	80	416.30	8.74	8.50	-0.232	0.408
	Vive sozinho	740	409.87	8.94	8.00		
	Vive acompanhado						
	Satisfação com as promoções	80	399.31	12.96	12.00	-0.446	0.328
	Vive sozinho	740	411.71	13.33	12.00		
	Vive acompanhado						
	Satisfação com o contexto de trabalho	80	416.42	11.81	12.00	-0.238	0.406
Vive sozinho	740	409.86	11.76	12.00			
Vive acompanhado							
Satisfação com a comunicação	80	393.47	11.28	11.00	-0.680	0.248	
Vive sozinho	740	412.34	11.56	11.50			
Vive acompanhado							
Satisfação no relacionamento com a equipa	80	440.03	8.13	8.00	-1.241	0.108	
Vive sozinho	740	407.31	7.86	8.00			
Vive acompanhado							
Satisfação no trabalho dos enfermeiros (Global)	80	408.54	66.31	67.00	-0.078	0.469	
Vive sozinho	740	410.71	67.05	67.00			
Vive acompanhado							
UWES	Engagement (Vigor)	80	403.19	3.07	3.40	-0.291	0.386
	Vive sozinho	740	411.29	3.08	3.40		
	Vive acompanhado						
	Engagement (Dedicação)	80	408.69	3.35	3.70	-0.072	0.471
	Vive sozinho	740	410.70	3.30	3.80		
	Vive acompanhado						
	Engagement (Absorção)	80	398.98	2.94	3.17	-0.458	0.324
	Vive sozinho	740	411.75	2.96	3.17		
Vive acompanhado							
Engagement (Global)	80	402.78	3.10	3.41	-0.307	0.380	
Vive sozinho	740	411.34	3.08	3.41			
Vive acompanhado							

Verificamos, pelos resultados que constituem a tabela 11, do teste às sub-hipóteses relacionadas com o horário, que existem diferenças significativas nas dimensões referentes à satisfação com benefícios e recompensas, à satisfação com as promoções e à satisfação com a comunicação e no global da satisfação no trabalho. Verifica-se também que as diferenças observadas são estatisticamente significativas nas dimensões inerentes ao vigor e à absorção e, também, no *engagement* global. O facto de existirem diferenças significativas nos globais de ambas as escalas e tendo em conta os valores comparativos das medidas de tendência central, leva-nos a afirmar que estes resultados vêm corroborar as sub-hipóteses, ou seja, os enfermeiros que trabalham por turnos tendem a revelar menor satisfação profissional e menor *engagement* com o trabalho, do que aqueles que têm horário fixo.

Tabela 11 - Comparação das dimensões e global das escalas (EAST-Enf e UWES) em função do tipo de horário

Variáveis		N	$\bar{X}_{ord}$	$\bar{X}$	Md	z	p
EAST-Enf	Satisfação no relacionamento com o chefe						
	Fixo	305	405.57	13.53	14.00	-0.460	0.323
	Turnos	515	413.42	13.61	14.00		
	Satisfação com benefícios e recompensas						
	Fixo	305	430.72	9.22	8.00	-1.893	<b>0.029</b>
	Turnos	515	398.53	8.74	8.00		
	Satisfação com as promoções						
	Fixo	305	455.53	14.20	13.00	-4.201	<b>&lt;0.001</b>
	Turnos	515	383.83	12.76	11.00		
	Satisfação com o contexto de trabalho						
Fixo	305	424.10	11.90	12.00	-1.281	0.100	
Turnos	515	402.45	11.69	12.00			
Satisfação com a comunicação							
Fixo	305	442.09	11.92	12.00	-2.953	<b>0.002</b>	
Turnos	515	391.79	11.30	11.00			
Satisfação no relacionamento com a equipa							
Fixo	305	408.74	8.87	8.00	-0.174	0.431	
Turnos	515	411.54	7.89	8.00			
Satisfação no trabalho dos enfermeiros (Global)							
Fixo	305	440.00	68.64	67.00	-2.746	<b>0.003</b>	
Turnos	515	393.03	65.99	66.00			
UWES	Engagem (Vigor)						
	Fixo	305	442.98	3.24	3.60	-3.027	<b>0.001</b>
	Turnos	515	391.27	2.98	3.20		
	Engagem (Dedicação)						
	Fixo	305	425.00	3.40	3.80	-1.352	0.088
	Turnos	515	401.91	3.25	3.60		
Engagem (Absorção)							
Fixo	305	447.23	3.12	3.50	-3.421	<b>&lt;0.001</b>	
Turnos	515	388.75	3.86	3.00			
Engagem (Global)							
Fixo	305	441.96	3.22	3.53	-2.927	<b>0.002</b>	
Turnos	515	391.87	3.00	3.24			

Atendendo à distribuição de respostas, que pode ser verificada na apresentação descritiva, quanto ao tipo de instituição em que os enfermeiros desenvolvem a sua atividade profissional, houve necessidade de proceder ao seu agrupamento, tal como se apresenta na tabela 12, para que fosse viável o teste das sub-hipóteses formuladas.

Aplicando o teste *Kruskal-Wallis*, obtivemos os resultados que apresentamos, dos quais podemos verificar que existem diferenças significativas em termos de satisfação com as promoções e satisfação com a comunicação e no global da satisfação no trabalho. Verificam-se, igualmente, diferenças significativas na dimensão referente ao vigor e à absorção e no global do *engagement* com o trabalho. Comparando os resultados das medidas de tendência central, somos levados a afirmar que os enfermeiros que desempenham funções em outras instituições que não as de saúde hospitalares ou as de



cuidados de saúde primários, evidenciam estar mais satisfeitos com as promoções e com a comunicação e, globalmente, evidenciam maior satisfação no trabalho. No lado oposto estão os enfermeiros que desempenham funções em instituições hospitalares, que revelam menor satisfação e também menor *engagement* com o trabalho, no global, e em termos de absorção, pelo que podemos afirmar que estes resultados vão de encontro as hipóteses formuladas.

Tabela12 - Comparação das dimensões e global das escalas (EAST-Enf e UWES) em função do tipo de instituição (agrupada)

Variáveis		N	$\bar{X}_{ord}$	$\bar{X}$	Md	$\chi^2$	p
EAST-Enf	Satisfação no relacionamento com o chefe	582	407.85	13.53	14.00	3.929	0.140
	Cuidados de saúde hospitalares	150	394.50	13.32	13.00		
	Cuidados de saúde primários	88	455.30	14.34	14.00		
	Satisfação com benefícios e recompensas	582	407.20	8.80	8.00	2.596	0.273
	Cuidados de saúde hospitalares	150	401.24	8.91	8.00		
	Cuidados de saúde primários	88	448.13	9.76	9.00		
	Satisfação com as promoções	582	397.76	13.01	12.00	6.206	<b>0.045</b>
	Cuidados de saúde hospitalares	150	434.55	13.60	13.00		
	Cuidados de saúde primários	88	453.79	14.70	13.50		
	Satisfação com o contexto de trabalho	582	410.20	11.76	12.00	0.351	0.839
	Cuidados de saúde hospitalares	150	418.08	11.91	12.00		
	Cuidados de saúde primários	88	399.55	11.61	12.00		
	Satisfação com a comunicação	582	400.14	11.40	11.00	7.634	<b>0.022</b>
	Cuidados de saúde hospitalares	150	413.16	11.53	11.00		
Cuidados de saúde primários	88	474.51	12.35	12.00			
Satisfação no relacionamento com a equipa	582	410.19	7.89	8.00	0.774	0.679	
Cuidados de saúde hospitalares	150	401.51	7.79	8.00			
Cuidados de saúde primários	88	427.90	8.01	8.00			
Satisfação no trabalho dos enfermeiros (Global)	582	402.09	66.38	67.00	6.462	<b>0.040</b>	
Cuidados de saúde hospitalares	150	407.76	67.06	66.00			
Cuidados de saúde primários	88	470.80	70.78	71.00			
UWES	Engagemen (Vigor)	582	398.27	3.02	3.40	5.365	0.068
	Cuidados de saúde hospitalares	150	440.11	3.24	3.40		
	Cuidados de saúde primários	88	440.90	3.18	3.60		
	Engagemen (Dedicação)	582	402.47	3.28	3.60	3.072	0.215
	Cuidados de saúde hospitalares	150	440.36	3.45	4.00		
	Cuidados de saúde primários	88	412.69	3.25	3.80		
	Engagemen (Absorção)	582	394.52	2.89	3.17	9.717	<b>0.008</b>
	Cuidados de saúde hospitalares	150	458.45	3.17	3.50		
	Cuidados de saúde primários	88	434.43	3.03	3.42		
	Engagemen (Global)	582	396.65	3.03	3.35	7.127	<b>0.028</b>
Cuidados de saúde hospitalares	150	450.45	3.27	3.53			
Cuidados de saúde primários	88	434.02	3.13	3.50			

As sub-hipóteses que relacionam a categoria profissional com a satisfação e o *engagement* no trabalho foram testadas e os resultados são apresentados na tabela 13.

Analisando estes resultados podemos constatar que existem diferenças estatisticamente significativas nas dimensões referentes à satisfação com as promoções, à satisfação com o contexto de trabalho e à satisfação com a comunicação e, também, na satisfação global. Verificamos, ainda, a existência de diferenças significativas em todas as dimensões e no global do *engagement* com o trabalho. Analisando os resultados obtidos para as medidas de tendência central, verifica-se que os enfermeiros gestores ou em funções de gestão evidenciam estar mais satisfeitos e com maior *engagement* no trabalho. Por outro lado, na categoria enfermeiro estão aqueles que apresentam menor satisfação e menor *engagement* no trabalho, o que vem corroborar as sub-hipóteses por nós formuladas.

Tabela 13 - Comparação das dimensões e global das escalas (EAST-Enf e UWES) em função da categoria profissional

Variáveis		N	$\bar{X}_{ord}$	$\bar{x}$	Md	$\chi^2$	p
EAST-Enf	Satisfação no relacionamento com o chefe						
	Enfermeiro	485	409.20	13.57	14.00	3.000	0.223
	Enfermeiro Especialista	268	401.28	13.38	14.00		
	Enfermeiro Gestor ou em funções de gestão	67	456.81	14.42	14.00		
	Satisfação com benefícios e recompensas						
	Enfermeiro	485	399.50	8.76	8.00	5.939	0.051
	Enfermeiro Especialista	268	414.67	8.97	8.00		
	Enfermeiro Gestor ou em funções de gestão	67	473.46	9.91	9.00		
	Satisfação com as promoções						
	Enfermeiro	485	404.28	13.12	12.00	18.869	<0.001
	Enfermeiro Especialista	268	392.10	12.84	12.00		
	Enfermeiro Gestor ou em funções de gestão	67	529.15	16.42	14.00		
	Satisfação com o contexto de trabalho						
	Enfermeiro	485	393.95	11.59	12.00	7.269	0.026
	Enfermeiro Especialista	268	427.11	11.95	12.00		
	Enfermeiro Gestor ou em funções de gestão	67	463.90	12.36	12.00		
	Satisfação com a comunicação						
	Enfermeiro	485	390.82	11.26	11.00	8.326	0.016
	Enfermeiro Especialista	268	437.61	11.89	12.00		
	Enfermeiro Gestor ou em funções de gestão	67	444.55	12.04	12.00		
	Satisfação no relacionamento com a equipa						
Enfermeiro	485	407.68	7.86	8.00	1.539	0.463	
Enfermeiro Especialista	268	407.46	7.87	8.00			
Enfermeiro Gestor ou em funções de gestão	67	443.04	8.10	8.00			
Satisfação no trabalho dos enfermeiros (Global)							
Enfermeiro	485	394.84	66.15	66.00	14.505	0.001	
Enfermeiro Especialista	268	413.43	66.91	66.00			
Enfermeiro Gestor ou em funções de gestão	67	512.13	73.25	72.00			

Tabela 13 - Comparação das dimensões e global das escalas (EAST-Enf e UWES) em função da categoria profissional (continuação)

Variáveis		N	$\bar{x}_{ord}$	$\bar{x}$	Md	$\chi^2$	p
UWES	<i>Engagement (Vigor)</i>						
	Enfermeiro	485	388.89	2.97	3.20	20.449	<0.001
	Enfermeiro Especialista	268	420.83	3.13	3.60		
	Enfermeiro Gestor ou em funções de gestão	67	525.60	3.67	4.00		
	<i>Engagement (Dedicação)</i>						
	Enfermeiro	485	396.10	3.22	3.60	8.513	0.014
	Enfermeiro Especialista	268	418.26	3.34	3.80		
	Enfermeiro Gestor ou em funções de gestão	67	483.70	3.75	4.00		
	<i>Engagement (Absorção)</i>						
	Enfermeiro	485	384.41	2.84	3.00	29.824	<0.001
	Enfermeiro Especialista	268	422.91	3.00	3.33		
	Enfermeiro Gestor ou em funções de gestão	67	549.69	3.62	3.83		
<i>Engagement (Global)</i>							
Enfermeiro	485	386.28	2.97	3.23	24.499	<0.001	
Enfermeiro Especialista	268	423.09	3.13	3.53			
Enfermeiro Gestor ou em funções de gestão	67	535.50	3.67	3.88			

Após a apresentação dos resultados e sua análise podemos concluir que as evidências corroboram parcialmente a segunda hipótese «**A satisfação profissional e o engagement no trabalho dos enfermeiros, apresentam diferenças em função das variáveis sociodemográficas (idade, género e contexto familiar)**», apenas não encontramos diferenças estatísticas quanto ao contexto familiar.

Para a terceira hipótese «**A satisfação profissional e o engagement no trabalho dos enfermeiros, apresentam diferenças em função das variáveis profissionais (tempo de exercício profissional, horário de trabalho, tipo de instituição, categoria profissional)**», encontramos evidências que a corroboram na totalidade.

## 5. DISCUSSÃO

Tendo em conta os objetivos e as hipóteses formuladas para este estudo, serão destacados os resultados considerados mais relevantes. Em simultâneo será realizada uma reflexão crítica de forma a proceder à confrontação com o enquadramento teórico, bem como, à comparação com outros estudos já efetuados.

Os resultados evidenciaram que os enfermeiros, de uma forma geral, apresentaram baixa satisfação profissional, relativamente ao engagement no trabalho, ficou evidenciado de forma razoável, com maior *engagement* em termos de dedicação e menor ao nível da absorção.

Nos itens com maior índice de satisfação, de uma forma geral, destacaram-se as componentes psicossociais do trabalho centradas nas relações e nas pessoas, como: “gosto do meu chefe”, “gosto das pessoas com quem trabalho”, “gosto dos meus colegas de trabalho”, “gosto de fazer o que faço no meu trabalho” e “tenho um sentimento de orgulho em fazer o meu trabalho”. Os itens que apresentaram menor índice de satisfação, foram os relacionados com retribuições e carga de trabalho, como: “os aumentos salariais são poucos e distantes”\*, “tenho muito que fazer no meu trabalho”\* e “julgo que me é paga uma quantia justa pelo trabalho que faço”.

Dos resultados obtidos, apesar de os enfermeiros estarem medianamente satisfeitos com o contexto de trabalho, com o relacionamento com o chefe e com o relacionamento com a equipa, estavam menos satisfeitos com os benefícios e recompensas e com a comunicação. Estes resultados vão, na sua maioria, ao encontro dos resultados do estudo original de construção da escala, em que as dimensões da satisfação com o contexto de trabalho e satisfação no relacionamento com a equipa foram as que apresentaram valores mais elevados. Por outro lado, a dimensão da satisfação com benefícios e recompensas, no estudo original, foi também uma das dimensões com valores mais baixos. Os mesmos

---

\* Item invertido

resultados foram encontrados no estudo de Maia (2012), um estudo comparativo de satisfação nos enfermeiros, entre o setor público e privado.

O *engagement* foi evidenciado de forma razoável, com o vigor, dedicação e absorção a apresentarem médias de 4.04, 4.27, e 3.89 respetivamente.

Considerando que a dedicação se refere ao indivíduo estar fortemente envolvido no seu trabalho, caracterizando-se por um sentido de relevância, entusiasmo, orgulho, desafio face ao trabalho, significado e inspiração que o trabalho oferece ao trabalhador (Schaufeli, et al., 2002; Bakker, 2017). E tendo sido esta a dimensão com maior pontuação, os resultados parecem sugerir que os enfermeiros encaram a sua profissão com elevado sentido de pertença e lhe atribuem um elevado valor. Se analisarmos estes resultados à luz do modelo JD-R, as exigências de trabalho mais elevadas podem ser motivadoras se forem acompanhadas por recursos que permitam fazer face às exigências (Wingerden et al., 2016). Assim, como consequência da sua atividade profissional mais complexa, os enfermeiros mantêm-se dedicados e comprometidos com a sua profissão (Dias, 2012).

Verificamos que os nossos resultados vão ao encontro de outros estudos realizados em Portugal (figura 4), em que todos apresentam maior *engagement* em termos de dedicação e menor ao nível da absorção.

Verificamos também que os resultados por nós observados se aproximam mais do estudo de Dias (2012), sendo os enfermeiros que trabalham em instituições hospitalares (71%), a maioria da nossa amostra, esta pode ser uma explicação.

Figura 4: Estudos sobre *engagement* com enfermeiros portugueses

Estudo	Amostra	Região	Médias do <i>engagement</i> (0-6) em enfermeiros		
			Vigor	Dedicação	Absorção
Correia (2012)	80 enfermeiros dos cuidados de saúde primários	Distrito do Porto	5,6	5,8	5,4
Dias (2012)	1150 enfermeiros de hospitais	Distrito do Porto	3,9	4,3	3,6
Silva, Queirós, Cameira, Vara, & Galvão (2015)	258 profissionais de saúde (73% enfermeiros) de hospitais e centros de saúde	Interior Norte de Portugal Continental	4,8	5,0	4,5

Fonte: Borges (2017) "Engagement em enfermeiros: estudo comparativo entre Portugal Continental e Açores". *International Journal on Working Conditions*, No.14, 154-166.p.159

**Os enfermeiros profissionalmente mais satisfeitos tendem a evidenciar maior *engagement* com o trabalho.**

Este foi o resultado que confirmou a nossa primeira hipótese, sendo esta relação positiva constatada na nossa investigação. De facto, quanto maior o nível de satisfação profissional dos enfermeiros, maior o nível de *engagement* no trabalho. E embora procurássemos apenas perceber a existência de relação entre estas duas variáveis, sem procurar uma relação de causalidade, outros estudos concluíram que uma das variáveis pode ser preditora da outra. No seu estudo, Wefald e Downey (2009), concluem que a satisfação profissional prediz nos funcionários o *engagement* e no estudo de Abraham (2002) foi encontrada também esta relação de causalidade, em que a satisfação é preditora, tendo em conta o seu impacto no envolvimento dos funcionários.

As correlações entre as duas escalas, são na sua maioria positivas e estatisticamente altamente significativas. Optámos, no entanto, por abordar apenas a relação do *engagement* com as dimensões da satisfação com valores mais elevado. Pois tendo em conta os nossos resultados, os enfermeiros mais satisfeitos nestas dimensões são também aqueles que tendem a apresentar maior *engagement*.

A satisfação no relacionamento com o chefe, na escala EAST- Enf, foi uma das dimensões com um valor médio observado acima do valor central dessa mesma dimensão e como já vimos contribuiu para os valores de satisfação mais elevados. Também observámos que esta dimensão tem uma correlação positiva e estatisticamente muito significativa com o global da escala de WES e todas as suas dimensões, pelo que os enfermeiros com maior satisfação no relacionamento com o chefe tendem a evidenciar também maior *engagement*.

Na literaturura encontramos várias referências à influência dos enfermeiros gestores e ao tipo de liderança no *engagement*. No estudo de Wong et al. (2010) os enfermeiros gestores foram considerados aqueles que mais influenciavam direta e positivamente o *engagement* dos enfermeiros. Na mesma linha, Salanova et al. (2011) ao estudarem a relação da liderança transformacional com a performance extra dos enfermeiros, encontraram uma relação direta e significativa entre liderança transformacional e *engagement*.

A satisfação no relacionamento com a equipa, da escala EAST- Enf, também obteve um valor médio acima do valor central desta dimensão, contribuindo para valores mais elevados de satisfação. Sendo as correlações com o *engagement*, no global e nas suas dimensões, positivas e estatisticamente altamente significativas, podemos considerar que os enfermeiros mais satisfeitos no relacionamento com a equipa têm tendência a apresentar maior *engagement*. Como refere Ferres, et al. (2004), é do conhecimento geral que as boas relações mantidas no trabalho, quer seja com as chefias ou com os colegas, geram uma maior satisfação e outros comportamentos como o *engagement* sobre os colaboradores.

O contexto de trabalho foi a dimensão que mais contribui para os valores mais elevados de satisfação. Se compararmos os itens que compõe esta dimensão com os que compõe a dimensão da dedicação, da escala UWES, onde os enfermeiros evidenciaram maior *engagement*, verificamos bastantes semelhanças (quadro 6). É assim explicável que a correlação entre estas duas dimensões, tenha o valor mais elevado de todas as correlações, entre as duas escalas. E que os enfermeiros satisfeitos com o contexto de trabalho apresentem também maior valor nesta dimensão do *engagement*.

Quadro 6: Comparação das dimensões “Contexto de trabalho” (EAST- Enf) e “Dedicação” (UWES)

Contexto de trabalho ( EAST- Enf)	Dedicação (UWES)
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ O meu trabalho é agradável</li> <li>✓ Gosto de fazer o que faço no meu trabalho</li> <li>✓ Tenho um sentimento de orgulho em fazer o meu trabalho</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Acho que o meu trabalho tem muito significado e utilidade</li> <li>✓ Estou entusiasmada(o) com o meu trabalho</li> <li>✓ O meu trabalho inspira-me</li> <li>✓ Estou orgulhosa(o) do que faço neste trabalho</li> <li>✓ O meu trabalho é desafiante para mim</li> </ul>

**Verificámos que os enfermeiros mais velhos e com maior experiência profissional tendem a revelar maior satisfação profissional e maior *engagement* no trabalho.**

Os resultados sugerem que os enfermeiros mais velhos apresentaram maior satisfação, no entanto, apenas na dimensão contexto no trabalho existe uma relação estatística. Talvez

porque sejam atribuídas maiores responsabilidades aos enfermeiros mais velhos e com maior experiência profissional, e tenham maior capacidade na tomada de decisão.

Também o estudo de Coburn e Hall (2014), que relaciona diferenças geracionais e satisfação, evidenciou que enfermeiros mais velhos e com mais anos de experiência profissional, poderão ter maior confiança e habilidade no impacto sobre as condições do ambiente de trabalho. Maia (2012) verificou diferenças estatisticamente significativas em relação à idade, apresentando os enfermeiros mais velhos níveis superiores de satisfação com o trabalho.

Normalmente, os enfermeiros com menos tempo de serviço também são os mais jovens, pressupondo-se que detenham grandes expectativas profissionais, difíceis de alcançar num curto espaço de tempo, levando a um menor nível de satisfação profissional (Santos e Sustelo, 2009). Um enfermeiro com mais tempo de serviço tem mais experiência e já lhe foram oferecidas mais oportunidades de ver concretizadas as suas expectativas. Além disso, também terá maior capacidade de lidar com as adversidades e com a complexidade inerente ao cuidar.

Quanto ao *engagement* há relação estatística em todas as dimensões, o que vai de encontro ao estudo de Borges et al., (2017), um estudo comparativo de *engagement* em enfermeiros, em que os mais velhos e com mais anos de experiência profissional apresentaram níveis mais elevados de *engagement*.

Para Coburn e Hall (2014) a confiança e habilidade, dos enfermeiros mais velhos e com mais experiência profissional, no impacto sobre as condições do ambiente de trabalho, pode manifestar-se pela procura de feedback do seu trabalho, maior suporte social da parte de colegas e supervisores e criação de novas oportunidades de aprendizagem, tendo como consequência maior nível de *engagement*.

Por outro lado (Simunic e Gregov, 2012), explicam o menor envolvimento no início da profissão, entre os 26 e os 40 anos, com a ocorrência de outros projetos desenvolvimentais em concorrência com a profissão, como por exemplo a parentalidade. Estas experiências de parentalidade poderão “competir” em disponibilidade e energia com um envolvimento mais intenso com o trabalho, e contribuir para a intensificação do conflito família-trabalho, em particular numa amostra maioritariamente feminina.



**A satisfação profissional dos enfermeiros, de uma forma geral, é maior no género feminino.**

Este resultado vai de encontro à investigação de Soares (2007) sobre satisfação geral no trabalho dos enfermeiros e de Silva (2012) sobre satisfação profissional em enfermeiros especialistas em enfermagem de reabilitação, que também concluíram que os enfermeiros do género feminino, em média, têm uma maior satisfação profissional. No entanto outros autores que estudaram a satisfação profissional nos enfermeiros não encontraram evidências estatísticas para afirmar que existe diferença relacionada com o género.

Verificamos no nosso estudo que os enfermeiros do género feminino tendem a demonstrar maior satisfação com o contexto de trabalho e com a comunicação, do que os do género masculino. Este resultado também é evidente para a variável categoria profissional, em que os enfermeiros gestores, seguidos dos enfermeiros especialistas, de forma semelhante evidenciaram maior satisfação com o contexto de trabalho e com a comunicação. Pensamos que estes resultados possam estar relacionados, de facto, sendo a maioria de enfermeiros da amostra do género feminino, também os enfermeiros gestores e enfermeiros especialistas da amostra possam ser, na sua maioria, deste género.

Estes valores podem ser explicados pela perspetiva da natureza da profissão presente na literatura de enfermagem, em que habitualmente predomina a ideia de que esta é sinónimo de feminilidade, correspondente a um papel culturalmente associado ao sexo feminino que conseqüentemente se associa a níveis de satisfação profissional e de bem-estar mais baixos nos enfermeiros do que nas enfermeiras (Fisher, 2011, citado por Marques-Pinto, et al. 2015)

O presente estudo vai ao encontro da maioria das investigações, em que o estudo do *engagement* no trabalho em função do género, tem sido inconclusivo e segundo Marques-Pinto et al. (2015) não se têm detetado diferenças significativas, embora em determinados grupos profissionais, segundo a mesma autora, tenham surgido diferenças claramente favoráveis aos homens.

Em relação ao **contexto familiar**, a satisfação profissional e o *engagement* no trabalho evidenciados pelos enfermeiros que vivem sozinhos, não é diferente do que é evidenciado pelos enfermeiros que vivem acompanhados.

A relação da satisfação profissional e do *engagement* com a variável contexto familiar (“vive sozinho” ou “vive acompanhado”) não foi encontrada em estudos anteriores. Foram encontrados vários estudos que fazem a relação entre estes dois construtos e o estado civil, o que não é comparável. Embora possamos considerar o estado civil “casado” como “vive acompanhado”, em relação a todos os outros (solteiro, viúvo e divorciado) não conseguimos saber se “vive acompanhado” ou “vive sozinho”.

**Os enfermeiros que trabalham por turnos tendem a evidenciar menor satisfação profissional e menor *engagement* com o trabalho, do que aqueles que têm horário fixo.**

O trabalho por turnos, com trabalho aos fins-de-semana e em épocas festivas, traz repercussões na vida familiar e social, o que pode justificar este resultado. Martinho (2015) também encontrou diferenças significativas, sendo os enfermeiros com horário fixo aqueles que apresentaram níveis mais elevados de satisfação profissional.

O estudo de Gonçalves et al. (2018), um estudo que relacionou o stress e o *engagement* nos enfermeiros, em dois contextos internacionais, também evidenciou que o horário rotativo é menos motivador do que um horário fixo, sendo essas diferenças estatisticamente significativas.

**Os enfermeiros que trabalham em instituições hospitalares tendem a evidenciar menor satisfação profissional e menor *engagement* no trabalho, do que aqueles que trabalham em cuidados de saúde primários ou outro tipo de instituições.**

Este resultado pode estar relacionado com o anterior, pois a maioria destes enfermeiros trabalha por turnos. As dimensões em que os enfermeiros de instituições hospitalares evidenciaram menor satisfação foram as relacionadas com as promoções e comunicação. Também o estudo de Maia (2012) revelou diferenças estatisticamente significativas nas mesmas dimensões e para o total da escala. Os enfermeiros que trabalhavam no Centro de Saúde/USF encontravam-se mais satisfeitos nestas dimensões e no total da escala do que os que trabalhavam em hospitais. Para esta autora nas unidades hospitalares as equipas são maiores, a estrutura hierárquica é mais pesada e, portanto, é habitualmente mais difícil

para os enfermeiros verem reconhecido o seu valor, de forma a que isso se repercuta na sua progressão.

Também para Silva (2017), num estudo em profissionais de saúde do interior-norte de Portugal, os hospitais são organizações extraordinariamente complexas que representam uma forma difícil de organização, envolvendo um intenso uso de recursos humanos, capital e tecnologias da informação. O mesmo autor refere ainda que os centros de saúde, com um funcionamento relativamente autónomo e onde o tipo de cuidados são mais direcionados para a promoção e educação para a saúde, parece proteger estes profissionais da exposição a maiores riscos psicossociais, o que se poderá traduzir no aumento dos níveis de satisfação laboral.

Pelo contrário, Martins (2003) no seu estudo “A Satisfação Profissional dos Enfermeiros - Estudo exploratório em enfermeiros de Centros de Saúde e de Hospitais” concluiu que o nível de satisfação geral dos enfermeiros nos Centros de Saúde é inferior ao apresentado nos Hospitais.

Os enfermeiros que desempenham a atividade profissional em cuidados de saúde hospitalares revelaram também menor *engagement* com o trabalho, no global, e especificamente na absorção.

Como pudemos observar atrás quando comparámos os nossos resultados das dimensões de *engagement* com outros estudos em Portugal, o estudo de Dias (2012) em enfermeiros de hospitais, foi o que evidenciou menor *engagement*, seguido do estudo de Silva et al. (2015) em profissionais de centros de saúde e hospitais (com 73% de enfermeiros). O estudo de Correia (2012) apenas com enfermeiros dos cuidados de saúde primários, foi aquele, em que os resultados em cada uma das dimensões foi mais elevado.

**Os enfermeiros gestores ou em funções de gestão, foram os que evidenciaram estar mais satisfeitos e com maior *engagement* no trabalho, seguidos dos enfermeiros especialistas.**

Os resultados referentes à satisfação profissional foram corroborados por outros estudos, o de Maia (2012) que encontrou diferenças estatisticamente significativas, em que os enfermeiros chefes e enfermeiros especialistas apresentaram maiores valores de satisfação. E o de Moura et al. (2016), que também encontrou pontuações de satisfação mais elevadas nos enfermeiros especialistas do que na categoria enfermeiro.

Os enfermeiros gestores, seguidos dos enfermeiros especialistas, foram aqueles que obtiveram maiores valores de *engagement*, indo ao encontro do estudo de Maio (2016), que verificou de igual modo uma tendência para médias superiores de *engagement* nos enfermeiros com pós-graduação. Justificando que estes enfermeiros podem perceber um maior impacto sobre as suas condições de trabalho, maior satisfação com a posição de trabalho que ocupam e maiores níveis de autonomia no seu trabalho. Para Bakker et al. (2014) todos estes recursos de trabalho podem ser impulsionadores do *engagement*.

Encontramos outros estudos que referem a inexistência de relações estatísticas significativas do *engagement* com a categoria profissional dos enfermeiros, como o estudo de Correia (2012) um estudo sobre *engagement* e suporte social nos enfermeiros de cuidados de saúde primários.

Os enfermeiros gestores e especialistas, de uma maneira geral, são os mais velhos e em grande parte com horário fixo e como já vimos atrás em relação às variáveis idade e horário, são os que evidenciam maior satisfação e *engagement*, o que pode ser também uma explicação para os nossos resultados.

(esta página foi deixada em branco propositadamente)

## CONCLUSÕES

A pesquisa sobre a relação entre satisfação profissional e o *engagement* no trabalho, já foi realizada em diversas áreas. Na enfermagem também já foram realizados vários estudos, mas na sua maioria, dirigidos a contextos específicos, como serviços ou determinadas instituições. Embora alguns destes estudos tenham encontrado um efeito de causalidade, para alguns autores a direção do relacionamento permanece inconclusiva.

No nosso estudo pretendíamos conhecer os níveis de *engagement* e de satisfação profissional dos enfermeiros portugueses, analisar a relação entre estas duas variáveis centrais e analisar como variam em função das características sociodemográficas e profissionais.

A orientação do estudo partiu da questão: *Será que os níveis de satisfação profissional e de engagement, dos enfermeiros portugueses, variam em função das suas características sociodemográficas e profissionais e esses níveis se relacionam entre si?*

Os resultados evidenciaram que os enfermeiros, de uma forma geral, apresentaram baixa satisfação profissional, no entanto o *engagement* no trabalho ficou evidenciado de forma razoável, com maior *engagement* em termos de dedicação e menor ao nível da absorção.

Dos itens com maior índice de satisfação, de uma forma geral, destacaram-se as componentes psicossociais do trabalho centradas nas relações e nas pessoas. Tendo as dimensões “satisfação no relacionamento com o chefe”, “satisfação no relacionamento com a equipa” e “satisfação com o contexto no trabalho”, valores médios observados acima das suas médias centrais.

As dimensões com menor índice de satisfação foram a satisfação com as promoções e a satisfação com benefícios e recompensas”, em que os itens representam aspetos relacionados com retribuições, carga de trabalho, sentimentos de justiça e de equidade.

Apesar de uma correlação fraca entre as duas variáveis, todos os valores foram positivos e estatisticamente significativos, a maioria muito significativos, sendo o valor de correlação mais elevado entre a dimensão do contexto de trabalho e a dedicação. Podemos concluir também que a satisfação profissional e o *engagement* no trabalho estão relacionados e

que os enfermeiros profissionalmente mais satisfeitos tendem a evidenciar maior *engagement* com o trabalho.

Os enfermeiros que de uma forma geral apresentaram valores mais baixos de satisfação foram os mais novos, os que trabalhavam por turnos, os que trabalhavam em instituições hospitalares e os do género masculino. Também de uma forma geral foram estes os enfermeiros que apresentaram menor *engagement* no trabalho. Os enfermeiros gestores, seguidos dos enfermeiros especialistas foram aqueles que evidenciaram maior satisfação e *engagement*.

Os diferentes resultados de satisfação profissional e *engagement* no trabalho, constatados na relação com as diversas variáveis sociodemográficas e profissionais, podem estar relacionados com condições organizacionais, pelo que os gestores das organizações de saúde devem ter em conta políticas que contribuam para aumentar a satisfação profissional e o *engagement* dos enfermeiros.

Ao concluirmos o estudo e perante os resultados, pensamos que deveríamos ter inquirido os enfermeiros sobre as estratégias existentes nas organizações que, na opinião dos mesmos, contribuíram para a satisfação profissional e *engagement* no trabalho. Assim como a sua opinião sobre as estratégias a implementar, no sentido de os promover. Este conhecimento seria uma mais-valia para a contribuição do estudo na gestão das organizações. O nosso questionário sendo exclusivamente diretivo, constituído por perguntas fechadas, poderá também ter condicionado e limitado as respostas.

Tendo em conta os níveis mais baixos de satisfação e de *engagement* em enfermeiros que exercem a sua atividade profissional em instituições hospitalares, sugerimos em estudos futuros o estudo desta população, alargando as variáveis profissionais, como o serviço, o tempo de exercício nesse serviço, o tipo de unidade hospitalar, e práticas organizacionais de desenvolvimento de competências, como a formação e participação em projetos institucionais.

Tendo em conta os resultados desta investigação e o suporte teórico da mesma, propomos:

- ✓ Que os enfermeiros gestores tenham um papel preponderante, na gestão das organizações, para a exigência de dotações seguras em enfermagem. Para além da

melhoria dos cuidados, na generalidade irá resultar em redução da carga de trabalho, melhoria na relação com os utentes, com a equipa e com os gestores;

- ✓ Que a elaboração dos horários seja realizada com equidade;
- ✓ Que seja dada aos enfermeiros mais jovens oportunidade de crescimento pessoal, através da formação, participação em processos de decisão e participação em projetos do serviço, como os projetos de melhoria continua.



(esta página foi deixada em branco propositadamente)

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abraham, S. (2002) "Job Satisfaction as an Antecedent to Employee Engagement". *SIES Journal of Management*. 8 (2), 27-36. <https://docplayer.net/31817988-Job-satisfaction-as-an-antecedent-to-employee-engagement.html> [14 de julho de 2020].

Araújo, Isabelle C.; Filho, Antônio. A. (2018) "Satisfação no trabalho sob a ótica dos funcionários do Grupo WT. Work satisfaction from the WT Group staff perspective". *Revista Espacios*. 39 (08), 05. <http://www.revistaespacios.com/a16v37n12/16371202.html> [11 de Junho de 2020].

Azevedo, Ana J. D. (2012) Satisfação no trabalho: um estudo de caso na Procuradoria-Geral de justiça do Rio Grande do Norte. Trabalho de Conclusão de Curso, Departamento de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Norte. [https://monografias.ufrn.br/jspui/bitstream/1/384/3/SatisfacaoNoTrabalho\\_Azevedo\\_2012.pdf](https://monografias.ufrn.br/jspui/bitstream/1/384/3/SatisfacaoNoTrabalho_Azevedo_2012.pdf) [11 de Junho de 2020].

Bakker, A. B.; Albrecht, S. L.; Leiter, M. P. (2011) "Key questions regarding work engagement". *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 20, 4–28. <http://dx.doi.org/10.1080/1359432X.2010.485352> [12 de julho de 2020].

Bakker, A. B.; Demerouti, E. (2007) "The Job Demands-Resources model: State of the art". *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115> [11 de Junho de 2020].

Bakker, A. B.; Demerouti, E. (2008) "Towards a model of work engagement". *The Career Development International*. 13(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476> [11 de Junho de 2020].

Bakker, A.B.; Schaufeli, W.B. (2008) "Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations". *Journal of Organizational Behavior*. 29, 147-154. [https://www.isonderhouden.nl/doc/pdf/arnoldbakker/articles/articles\\_arnold\\_bakker\\_166.pdf](https://www.isonderhouden.nl/doc/pdf/arnoldbakker/articles/articles_arnold_bakker_166.pdf) [12 de julho de 2020].

Bakker, Arnold; Demerout, E. (2007) "The Job Demands-Resources Model: State of the Art". 2007. *Journal of Managerial Psychology*. 22(3), 309-328. DOI: [10.1108/02683940710733115](https://doi.org/10.1108/02683940710733115) [14 de Junho de 2020].

Bakker, Arnold B. (2011) "An evidence-based model of work engagement". *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265-269. <https://doi.org/10.1177/0963721411414534> [11 de Junho de 2020].

Bakker, Arnold B. (2017) "Job crafting among health care professionals: The role of work engagement". *Journal of Nursing Management*. 26(3). 321-331. <https://doi.org/10.1111/ionm.12551> [12 de Junho de 2020].

Balieiro Seles. S., Borges Leticia C. (2015) "Satisfação no trabalho. Gestão estratégica e organizacional" in *XI Congresso Nacional de Excelência em Gestão*. Rio de Janeiro.13 e 14

de agosto de 2015. Rio de Janeiro: CNEG.  
[http://www.inovarse.org/sites/default/files/T\\_15\\_165.pdf](http://www.inovarse.org/sites/default/files/T_15_165.pdf) [12 de Junho de 2020].

Bargagliotti L. A. (2012) “Work engagement in nursing: a concept analysis”. *Journal of advanced nursing*, 68(6), 1414–1428. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2011.05859.x> [12 de Junho de 2020].

Baumann, A. (2007). “Ambientes favoráveis à prática: Condições no trabalho = cuidados de qualidade” in *Internacional Council of Nurses*. Genebra, Suíça. 12 de maio de 2007.

Borges, Elisabete; Abreu, Margarida; Queirós, Cristina; Maio, Tércio (2017) “Engagement em enfermeiros: estudo comparativo entre Portugal Continental e Açores”. *International Journal on Working Conditions*, No.14, 154-166.

Camara, Pedro B.; Guerra, Paulo B.; Rodrigues, Joaquim V. (2013) *Humanator XXI: Recursos Humanos e Sucesso Empresarial* (6ª ed.). Alfragide: Publicações Dom Quixote.

Campana, A.N.; Tavares, M.C.; Silva, D. (2009) “Modelagem de Equações Estruturais: Apresentação de uma abordagem estatística multivariada para pesquisas em Educação Física”. *Motricidade*. 5(4), 59-80.  
[http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1646107X2009000400006&lng=pt&tlng=pt](http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1646107X2009000400006&lng=pt&tlng=pt) [12 de julho de 2020].

CAMPOS, Renata M.C. (2005) - Satisfação da equipa de enfermagem do serviço de atendimento móvel às urgências (SAMU) no ambiente de trabalho. Dissertação de mestrado apresentada ao programa de Pós-Graduação em Enfermagem. Universidade Federal do Rio Grande Norte.  
<https://repositorio.ufrn.br/jspui/bitstream/123456789/14692/1/RenataMC.pdf> [25 de maio de 2020].

Castro, J., Lago, H., Fornelos, M., C., Novo, P., Soleiro, R., M., & Alves, O. (2011) “Satisfação profissional dos enfermeiros em Cuidados de Saúde Primários: o caso do Centro de Saúde de Barcelos/Barcelinhos”. *Revista portuguesa de saúde pública*, 29(2), 157-172.  
<http://www.scielo.mec.pt/pdf/rpsp/v29n2/v29n2a09.pdf> [30 de Maio de 2020].

Chambel, M. J. (2012). “Explaining Nurses’ Engagement and Performance with Social Exchange with Hospital”. *Ciencia & Trabajo*, 14, 81-88.

Chaudhary, R.; Rangnekar, S.; Barua, K. (2012) “HRD climate, occupational self-efficacy and work engagement: a study from India”. *The Psychologist-Manager Journal*. 15(2), 86-105. <https://doi.org/10.1080/10887156.2012.676938> [12 de julho de 2020].

Chiavenato, Idalberto (1999) *Administração nos Novos Tempos*. 2 ed. Rio de Janeiro: Campus.

Christian, M. S.; Garza, A. S.; Slaughter, J. E. (2011) “Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance”. *Personnel Psychology*, 64(1), 89–136. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01203.x> [12 de junho de 2020].

Coborn, Amy S.; Hall, Samantha, J. (2014) Generational differences in nurses' characteristics, job satisfaction, quality of work life, and psychological empowerment. *Journal of Hospital Administration*. 3(5). <https://doi.org/10.5430/jha.v3n5p124> [ 10 de Outubro de 2020]

Coburn, Amy. S.; Hall, Samantha. J. (2014). "Generational differences in nurses' characteristics, Job satisfaction, quality of work life, and psychological empowerment". *Journal of Hospital Administration*, 3(5). <http://www.sciedupress.com/journal/index.php/jha/article/view/4013/2787> [30 de Maio de 2020].

Conselho Internacional de enfermeiros (2007) "Ambientes favoráveis à prática: Condições no trabalho = cuidados de qualidade "in *Internacional Council of Nurses*. Genebra, Suíça. 12 de maio de 2007.  
Correia, Vera (2012) *Engagement e suporte social nos enfermeiros de cuidados de saúde primários*. Dissertação de mestrado em Saúde Comunitária. Escola Superior de Enfermagem do Porto. <http://hdl.handle.net/10400.26/9318> [7 de Junho de 2020].

Cropanzano, R.; Mitchell, M. S. (2005) Social Exchange Theory: An Interdisciplinary Review. *Journal of Management*. 31, 874-900. <https://doi.org/10.1177%2F0149206305279602> [14 de julho de 2020].

Cunha, Miguel; Rego, Arménio; Cunha, Rita (2007) *Manual de comportamento organizacional e gestão*. 6.ª ed. Lisboa: Editora RH.

D'Emiljo, A.; Preez, R. (2017) "Job demands and resources as antecedents of work engagement: A diagnostic survey of nursing practitioners". *Africa Journal of Nursing and Midwifery*, 19(1), 69- 87. doi: 10.25159/2520-5293/475. [30 de maio de 2020].

Del Cura, M. L. A.; Rodrigues, A. R. F. (1999) "Satisfação profissional do enfermeiro". *Revista Latino-Americana De Enfermagem*, 7(4), 21-28. <https://doi.org/10.1590/S0104-11691999000400004> [30 de Maio de 2020].

Devi, V. R.; Nagini, A. (2013) "Work-life balance and burnout as predictors of job satisfaction in private banking sector". *Skyline Business Journal*, 9(1), 50-53. <http://14.139.206.50:8080/jspui/bitstream/1/3688/1/Worklife%20balance%20and%20burnout.pdf>[30 de maio de 2020].

DGS (2004) *Plano Nacional de Saúde 2004/2010*. Volume II – Orientações Estratégicas. <https://www.dgs.pt/documentos-e-publicacoes/plano-nacional-de-saude-2004-2010-pdf.aspx> http [21 de maio de 2020].

DGS (2012) *Plano Nacional de Saúde 2012-2016*. [http://pns.dgs.pt/files/2012/02/99\\_7\\_Indicadores\\_e\\_Metas\\_em\\_Saude\\_2013-01-18.pdf](http://pns.dgs.pt/files/2012/02/99_7_Indicadores_e_Metas_em_Saude_2013-01-18.pdf). [28 de maio de 2020].

DGS (2015) *Plano Nacional de Saúde: Revisão e Extensão a 2020*. <http://1nj5ms2lli5hdggbe3mm7ms5-wpengine.netdna-ssl.com/files/2015/06/Plano-Nacional-de-Saude-Revisao-e-Extensao-a-2020.pdf.pdf> [11 de Junho de 2020].

DGS (2015). Plano Nacional de Saúde revisão e extensão a 2020. <http://www.insa.min-saude.pt/wp-content/uploads/2017/03/pns-2020.pdf> [30 de abril de 2020].

Dias, S. R. S. (2012) A influência dos traços de personalidade no burnout nos enfermeiros. Tese de Doutoramento em Psicologia. Porto: FPCEUP

Diestel, S.; Wegge, J.; Chmidt, K. (2014) “The Impact of Social Context on The Relationship Between Individual Job Satisfaction and Absenteeism: The Roles of Different Foci of Job Satisfaction and Work-Unit Absenteeism”. *Academy of Management Journal*, 57(2), 353–382. doi: <http://dx.doi.org/10.5465/amj.2010.1087>[30 de maio de 2020].

Dinis, L. I.; Fronteira, I. (2015) “A influência da rotação no trabalho na satisfação profissional dos enfermeiros num serviço de cirurgia”. *Revista de Enfermagem Referência*, 4(5), 17-26. <http://dx.doi.org/10.12707/RIV14008> [30 de agosto de 2020].

Ferreira, Carina A. S.; Fernandez, Roberto F.; Anes, Eugénia M. G. J. (2017) “Satisfação profissional dos enfermeiros em unidades hospitalares do norte de Portugal”. *Revista de Enfermagem Referência*, 4(15), 109-120.

Ferreira, M. e Loureiro, L. (2012) “EAST-Enf: uma escala de avaliação da satisfação no trabalho para enfermeiros”. *Revista de Investigação em Enfermagem*, 2(1), 8-15.

Ferreira, Maria A. M. C. M.; Sousa, Luís M. M. (2006) “Satisfação no Trabalho e Comportamentos estratégicos”. *Revista Portuguesa de Enfermagem*. n. 6, 37-46.

Ferres, N., Conell, J., Travaglione, A. (2004) “Co-Worker Trust as a Social Catalyst for Constructive Employee Attitudes”. *Journal of Managerial Psychology*. 19(6):608-622.

Fortin, Marie-Fabienne (2009) *Fundamentos e etapas do processo de investigação*. Loures: Lusodidacta.

Freitas, Mariana G. (2019) “Satisfação no trabalho: antecedentes e consequentes”. *Revista Gestão em Análise*. 8(3), 46-65. <https://periodicos.unichristus.edu.br/gestao/article/view/2738/1036>[30 de maio de 2020].

Gabriunas, Iliana P. (2010) “La influencia del desempeño social corporativo en la satisfacción laboral de los empleados: una revisión teórica desde una perspectiva multinível”. *Estudios Gerenciales*, 26(116), 63-81. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S012359232010000300004&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S012359232010000300004&lng=en&tlng=es) [20 de maio de 2020].

Garrosa, Eva; Moreno-Jiménez, Bernardo; Rodríguez-Muñoz, Alfredo; Rodríguez-Carvajal, Raquel (2011) “Role stress and personal resources in nursing: A cross-sectional study of burnout and engagement”. *International Journal of Nursing Studies*, 48(4), 479–489. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2010.08.004> [8 de Junho de 2020].

Gomes, Duarte; Borba, Diogo (2011) “Motivação no trabalho” in Gomes, Duarte (ed) *Psicologia das organizações, do trabalho e dos recursos humanos*. Coimbra: Imprensa da Universidade de Coimbra, 243-319. [https://digitalis.uc.pt/files/previews/56825\\_preview.pdf](https://digitalis.uc.pt/files/previews/56825_preview.pdf) [11 de Junho de 2020].

Gómez-Salgado, J.; Navarro-Abal, Y.; López-López, M. J.; Romero-Martín, M.; Climent-Rodríguez, J. A. (2019) “Engagement, Passion and Meaning of Work as Modulating Variables in Nursing: A Theoretical Analysis”. *International journal of environmental research and public health*, 16(1), 108. <https://doi.org/10.3390/ijerph16010108> [9 de Junho de 2020].

Gonçalves, Águeda A. (1998) “Satisfação profissional dos Enfermeiros Especialistas”. *Revista Referência*. Coimbra. Nº 1, p.41-48.

Gonçalves, Ana; Galvão, Ana; Escanciano, Susana; Pinheiro, Marco; Gomes, Maria José (2018) Stress e *engagement* na profissão de enfermagem: Análise de dois contextos internacionais. *Revista Portuguesa de Enfermagem de Saúde Mental* [online]. 2018, n.spe6, pp.59-64. ISSN 1647-2160. <http://dx.doi.org/10.19131/rpesm.0214>. [20 de setembro de 2020].

Gouzou, M.; Karanikola, M.; Lemonidou, C.; Papathanassoglou, E.; Giannakopoulou, M. (2015) “Measuring professional satisfaction and nursing workload among nursing staff at a Greek Coronary Care Unit”. *Revista Da Escola de Enfermagem Da USP*. 49, 15–21. <http://doi.org/10.1590/S0080-6234201500000003> [20 de maio de 2020].

Graça L. (1999) “Satisfação profissional: o melhor do SNS somos nós”. *Revista Mundo Médico*. N.º Especial, 18-19

Graça L. (1999) Instrumentos para a Melhoria Contínua da Qualidade: a Satisfação Profissional dos Profissionais de Saúde nos Centros de Saúde. Lisboa: Direcção Geral da Saúde, Sub-Direcção Geral para a Qualidade.

Hicks, R.; O’Reilly, G.; Bahr, M. (2014) “Organizational engagement and its driving forces: a case study in a retail travel organization with international outreach”. *International Journal of Management Cases*. 16 (3), 4-19. [http://www.ijmc.org/ijmc/Vol\\_16.3\\_files/16.3.pdf](http://www.ijmc.org/ijmc/Vol_16.3_files/16.3.pdf) [12 de julho de 2020].

Hong, L.; Barriball, L.; Zhang, X.; While, A. (2011) “Job Satisfaction Among Hospital Nurses Revisited: A Systematic Review”. *International journal of nursing studies*. 49, 1017-38. 10.1016/j.ijnurstu.2011.11.009. [20 de maio de 2020].

Igbaria, M.; Guimaraes, T. (1993) “Antecedents and consequences of job satisfaction among information center employees”. *Journal of Management Information Systems*. 9(4), 145-174. <http://dl.acm.org/citation.cfm?id=1189405>[21 de maio de 2020].

Judge, T. A.; Hulin, C. L.; Dalal, L. S. (2009) “Job Satisfaction and Job Affect”. In S. W. J. Kozlowski S. W. J. (Ed.) *The Oxford Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (2- 84). New York: Oxford University Press.

Keyko, K.; Cummings, G. G.; Yonge, O.; Wong, C. A. (2016) "Work engagement in professional nursing practice: A systematic review". *International journal of nursing studies*. 61, 142–164. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2016.06.003> [14 de julho de 2020].

Lei nº 27/2002 de 8 de novembro. Diário da República I Série nº 258/2002. Ministério da Saúde. Lisboa, Portugal.

Lei nº 48/90 de 24 de Agosto. Diário da República I Série nº 195 pág. 3452 – 3459. Aprova a Lei de Bases da Saúde. Assembleia da República. Lisboa.

Lu, H.; While, A.E.; Barriball, K.L. (2005) "Job Satisfaction among Nurses: A Literature Review". *International Journal of Nursing Studies*. 42, 211-227. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2004.09.003> [20 de maio de 2020].

Machado, P. G. B.; Porto-Martins, P. C.; Amorim, C. (2012) "Engagement no trabalho entre profissionais da educação". *Intersaberes*, 7(13) 193-2014.

Maia, Neuza D.O. (2012) Satisfação em enfermagem: Comparação entre sector público e privado. Dissertação de mestrado em Administração e Gestão Pública, Universidade de Aveiro. <https://ria.ua.pt/bitstream/10773/8792/1/6153.pdf> [11 de junho de 2020].

Maio, Tércio, M. (2016) Bullying e engagement em enfermeiros. Dissertação de mestrado em Enfermagem Comunitária, Escola Superior de Enfermagem do Porto. <https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/17531/1/Tercio%20Maio.pdf> [19 de outubro de 2020]

Maroco, João; Garcia- Marques (2006) "Qual a fiabilidade do alfa de Cronbach? Questões antigas e soluções modernas?" *Laboratório de Psicologia*, 4(1): 65-90 Instituto Superior de Psicologia Aplicada, Portugal.

Marques Pinto, Alexandra (2002). Estudo de adaptação do Maslach Burnout Inventory - Human Service Survey numa amostra portuguesa. In APAV (2002). Relatório de avaliação técnica e científica do serviço de informação a vítimas de violência doméstica prestado pela APAV em 2002. Lisboa: APAV.

Marques-Pinto, A., & Picado, L. (2011). *Adaptação e bem-estar nas escolas portuguesas: dos alunos aos professores*. Lisboa: Coisas de Ler

Marques-Pinto, A., Jesus, E. H., Mendes, A.M.O.C., Fronteira, I.S.E. (2015) Estudo RN4Cast em Portugal: Work engagement dos enfermeiros. *Revista Investigação em Enfermagem*, 10(2), 26-37. <https://www.researchgate.net/publication/277009976>[20 de setembro de 2020].

Marques-Pinto, A.; Jesus, E. H.; Mendes, A. M. O. C.; Fronteira, I.; Roberto, M. S. (2018) "Nurses' intention to leave the organization: A mediation study of professional burnout and engagement". *The Spanish Journal of Psychology*. 21(32). Doi:10.1017/sjp.201830 [20 de maio de 2020].

Marqueze, Elaine C.; Moreno, Claudia R. C. (2005) "Satisfação no trabalho - uma breve revisão". *Revista brasileira saúde ocupacional*. 30(112), 69-79. <https://doi.org/10.1590/S0303-76572005000200007>[21 de maio de 2020].

Martinho, J. M. (2015). Satisfação profissional dos enfermeiros especialistas em enfermagem de reabilitação. Dissertação de mestrado. Instituto Politécnico de Viseu, Viseu. <http://hdl.handle.net/10400.19/3229> [21 de setembro de 2020].

Martins, S. (2003). A satisfação profissional dos enfermeiros. Estudo exploratório em enfermeiros de centros de saúde e hospitais. Tese de Mestrado. Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto. Portugal

Moura, Sandra Cristina Mendo; Brás, Manuel; Anes, Eugénia; Ferreira, Carina Alexandra Salvador (2016). Satisfação no trabalho em profissionais de enfermagem. In III Encontro de Investigadores do Instituto Politécnico de Bragança: livro de resumos. Bragança. ISBN 978-972-745-208-8. p. 35-35.

OE (2013) Parecer 51/ 2013 (Revisto em 08.09.2014) do Conselho de Enfermagem: Critérios a ter em conta face aos pedidos de colaboração para investigação à Ordem dos Enfermeiros. [https://www.ordemenfermeiros.pt/arquivo/documentos/Documents/CE\\_Parecer\\_51\\_08\\_04\\_2013\\_criterios\\_pedidos\\_de\\_colaboracao.pdf](https://www.ordemenfermeiros.pt/arquivo/documentos/Documents/CE_Parecer_51_08_04_2013_criterios_pedidos_de_colaboracao.pdf) [30 de junho de 2020].

Oliveira, Lucia B.; Rocha, Juliana C. (2017) "Work engagement: Individual and situational antecedents and its relationship with turnover intention". *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*. 19(65), 415-431. <https://dx.doi.org/10.7819/rbgn.v19i64.3373>[14 de julho de 2020].

Ordem dos Enfermeiros (2006). *Investigação em Enfermagem: tomada de decisão*. Lisboa: Ordem dos Enfermeiros. [https://www.ordemenfermeiros.pt/arquivo/tomadasposicao/Documents/TomadaPosicao\\_26Abr2006.pdf](https://www.ordemenfermeiros.pt/arquivo/tomadasposicao/Documents/TomadaPosicao_26Abr2006.pdf) [14 de Junho de 2020].

Pocinho, Margarida; Perestrelo, Célia X. (2011) "Um ensaio sobre burnout, engagement e estratégias de coping na profissão docente". *Educação e Pesquisa*, 37(3), 513-528. <https://dx.doi.org/10.1590/S1517-97022011000300005> [14 de Junho de 2020].

Potra, T.S.; Silva, C. N. (2016) "Satisfação Profissional dos Enfermeiros: Uma Revisão Scoping Job Satisfaction of Nurses: A Scoping Review". *Pensar Enfermagem*. 21(2)

Quintela, M.J.; Santos, P. (1996) "Satisfação profissional dos enfermeiros do Hospital Distrital de Lamego". *Servir*. 44(1), 22-31

Ramos, Elisabete M. S. (2016) Taxa de desemprego local e fatores motivadores dos trabalhadores HADOL: a teoria dos dois fatores de Herzberg. Dissertação de mestrado em Gestão de Recursos Humanos. Universidade do Minho. <http://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/42076/1/Elisabete%20Maria%20da%20Silva%20Ramos.pdf> [11 de Junho de 2020].



Raposo, A., R., T. (2015) *Competências, Satisfação Laboral e Engagement: Qual a Relação?* Dissertação de Mestrado em Psicologia Social e das Organizações. Instituto Superior de Psicologia Aplicada. Lisboa.

Rasheed, A.; Khan, S.; Ramzan, M. (2013) "Antecedents and Consequences of Employee Engagement : The Case of Pakistan". *Journal of Business Studies Quarterly*. 4(4), 183– 201. <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.652.1527&rep=rep1&type=pdf> [21 de maio de 2020].

Robbins, S. P.; Judge, T. A.; Sobral, F. (2011) *Comportamento Organizacional*. São Paulo: Pearson Prentice Hall.

Robbins, Stephen P. (1998) *Comportamento organizacional*; 8a ed.; Rio de Janeiro: Livros Técnicos e Científicos Editora S.A.

Rueda, F. R. M.; Santos, A. A. A.; Lima, R. C. (2012) "Relação entre satisfação no trabalho e clima organizacional: um estudo com trabalhadores". *Boletim de Psicologia*, 62(137), 129-140.

Saks, A. M. (2006) "Antecedents and consequences of employee engagement." *Journal of Managerial Psychology*. 21(7), 600-619. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1108/02683940610690169>[21 de maio de 2020].

Salanova M., Lorente M.L., Chambel M.J., Martinez I.M. (2011) Linking transformational leadership to nurses' extrarole performance: the mediating role of self-efficacy and work engagement. *Journal of Advanced Nursing* 67 (10), 2256– 2266.

Salanova, M.; Schaufeli, W. B. (2009) *El engagement en el trabajo*. Cuando el trabajo se convierte en pasión Madrid: Alianza. [http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/11/2009\\_Salanova-Schaufeli.pdf](http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/11/2009_Salanova-Schaufeli.pdf)[30 de junho de 2020].

Sancllemente-Vinue, Isabel, Elboj-Saso, Carmen, & Iñiguez-Berrozpe, Tatiana (2019) A voz da enfermagem como ferramenta para promover o engagement no trabalho. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 27, e3208. Epub 28 de outubro de 2019. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.3193.3208>

Santos, F., M., C., (2011) *A Satisfação Profissional e o Engagement nos Profissionais de Saúde do ACES Oeste Sul*. Dissertação de mestrado em em Gestão dos Serviços de Saúde Instituto Universitário de Lisboa. <https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/4175/1/Tese%20ACES.pdf>[30 de junho de 2020].

Santos, J.V., Sustelo, M. (2009) Cultura organizacional e satisfação profissional: estudo desenvolvido num hospital privado. *Psicologia Organização e Trabalho*, 40(4), 467- 472.

Santos, O.; Biscaia, A.; Antunes, A.; Craveiro, I.; Júnior. A.; Caldeira, R.; Pascale, C. (2007) *Os centros de saúde em Portugal: a satisfação dos utentes e dos profissionais*. Lisboa. Missão para os Cuidados de Saúde Primários. <http://rdpc.uevora.pt/bitstream/10174/2062/1/Osvaldo%20Santos%202007.pdf> [14 de junho de 2020].

Sartoreto, I. S.; Kurcgant, P. (2017) "Satisfação e Insatisfação no Trabalho do Enfermeiro". *Revista Brasileira De Ciências da Saúde*. 21(2), 181-188. <https://doi.org/10.22478/ufpb.2317-6032.2017v21n2.23408>[14 de junho de 2020].

Schaufeli, W. B.; Salanova, M.; González-Romá, V.; Bakker, A. B. (2002) "The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach". *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*. 3(1), 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326> [12 de julho de 2020].

Schaufeli, W.; Salanova, M. (2007) "Work engagement: An emerging psychological concept and its implications for organizations". In Gilliland, S. W.; Steiner D. D.; Skarlicki D. P (Eds.) *Research in social issues in management: Managing social and ethical issues in organizations*. Greenwich, CT: Information Age Publishers, 135-177.

Schaufeli, W.B.; Bakker, A.B. (2004) "Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study". *Journal of Organizational Behavior*. 25, 293-315. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/job.248> [12 de julho de 2020].

Schaufeli, W.B.; Martinez, I.M.; Marques Pinto, A.; Salanova, M.; Bakker, A.B. (2002) "Burnout and engagement in university students. A cross-national study". *Journal of Cross-Cultural Psychology*. 33(5), 464-481. <https://doi.org/10.1177%2F0022022102033005003>[12 de julho de 2020].

Shuck, B.; Wollard, K. (2010) "Employee engagement and HRD: A seminal review of the foundations". *Human Resource Development Review*, 9(1), 89–110. <https://doi.org/10.1177/1534484309353560>[14 de junho de 2020].

Silva, M. – (2012) *Enfermeiros Especialistas em Enfermagem de Reabilitação: Satisfação Profissional*. Dissertação de Mestrado. Instituto Politécnico de Viseu, Escola Superior de Saúde de Viseu.

Silva, Márcio D.D.A. (2017) *Engagement e Satisfação no Trabalho dos Enfermeiros do Pré-Hospitalar*. Dissertação de mestrado em Direção e Chefia de Serviços em Enfermagem. Escola Superior de Enfermagem do Porto. <https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/21100/1/Disserta%c3%a7%c3%a3o%20M%c3%a1rcio%20Silva.pdf>[14 de junho de 2020].

Silva, Melani, Queirós, Cristina, Cameira, Miguel, Vara, Natália, & Galvão, Ana. (2015). Burnout e Engagement em profissionais de saúde do interior: norte de Portugal. *Psicologia, Saúde & Doenças*, 16(3), 286-299. Recuperado em 23 de outubro de 2020, de [http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1645-00862015000300002&lng=pt&tlng=pt](http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1645-00862015000300002&lng=pt&tlng=pt).

Simnic, A., Gregov, L. (2012) Conflict Between Work and Family Roles and Satisfaction among Nurses in Different Shift Systems in Croatia: a Questionnaire Surve. *Archives of Industrial Hygiene and Toxicology*. 63(2). Department of Psychology, University of Zadar, Zadar, Croatia DOI: <https://doi.org/10.2478/10004-1254-63-2012-2159>

Simunić A, Gregov L. (2012) Conflict between work and family roles and satisfaction among nurses in different shift systems in Croatia: a questionnaire survey. *Arh Hig Rada Toksikol.*;63(2):189-97. doi: 10.2478/10004-1254-63-2012-2159. PMID: 22728801.

Simunić A, Gregov L. (2012) Conflict between work and family roles and satisfaction among nurses in different shift systems in Croatia: a questionnaire survey. *Arh Hig Rada Toksikol.*;63(2):189-97. doi: 10.2478/10004-1254-63-2012-2159. PMID: 22728801.

Soares, J. (2007) *Satisfação geral no trabalho dos enfermeiros. Clima organizacional e características pessoais*. Tese de mestrado. Universidade de Aveiro. Aveiro.

Spector, P. E. (2003). *Psicologia nas organizações*. São Paulo: Saraiva.

Tavares, O. M. C. (2008) Avaliação da satisfação de profissionais de saúde no serviço de imagiologia dos Hospitais da Universidade de Coimbra: Aplicação do instrumento de avaliação de satisfação. Dissertação de mestrado em Gestão e Economia da Saúde. Universidade de Coimbra. <https://estudogeral.sib.uc.pt/bitstream/10316/9700/1/Avalia%C3%A7%C3%A3o%20da%20Satisfa%C3%A7%C3%A3o%20de%20Profissionais%20de%20Sa%C3%BAde.pdf> [14 de Junho de 2020].

Teixeira, G. M. (2015) *Gestão estratégica de pessoas*. Rio de Janeiro: FGV.

Trincherò, E.; Brunetto, Y.; Borgonovi, E. (2013) "Examining the antecedents of engaged nurses in Italy: perceived organisational support (POS); satisfaction with training and development; discretionary power". *Journal of Nursing Management*, 21(6), 805–16. doi:10.1111/jonm.12143 [15 de junho de 2020].

Valente, João; Duarte, João; Amaral, Odete (2013) "Satisfação profissional dos enfermeiros de um hospital da região do centro". Repositório Científico do Instituto Politécnico de Viseu: <http://hdl.handle.net/10400.19/2930> [18 de Junho de 2020].

Wefald, Andrew J. e Downey, Ronald G. (2009) Construct Dimensionality of Engagement and its Relation With Satisfaction, *The Journal of Psychology*, 143:1, 91-112, DOI: [10.3200/JRLP.143.1.91-112](https://doi.org/10.3200/JRLP.143.1.91-112)

Wingerden, J. Bakker, A. B.; Derks, D. (2016) "A test of a job demands-resources intervention". *Journal of Managerial Psychology*. 31(3), 686-701. <https://doi.org/10.1108/JMP-03-2014-0086>. [12 de julho de 2020].

Wong, C., Laschinger, H., Vincent, L., Connor, P. (2010) Decisional involvement of senior nurse leaders in Canadian acute care hospitals. *Nursing Management*. 09 March 2010

Yang, Y. F. (2016) "Examining competing models of transformational leadership, leadership trust, change commitment, and job satisfaction". *Psychological Reports*, 119(1), 154-173.

## **APÊNDICES**

**PEDIDO E AUTORIZAÇÃO DE UTILIZAÇÃO DAS ESCALAS**



dulce almeida <dulcemaria.almeida@gmail.com>

---

## Pedido de autorização de escala

---

**dulce almeida** <dulcemaria.almeida@gmail.com>  
Para: ampinto@psicologia.ulisboa.pt

18 de fevereiro de 2020 às 17:37

Exma Senhora Professora Doutora Alexandra Marques Pinto

O meu nome é Dulce Maria Gomes de Almeida, enfermeira especialista de Saúde Infantil e Pediátrica, no exercício de funções de apoio à gestão, no S. de urgência do Hospital Pediátrico - Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra.

Estou a frequentar o Curso de Mestrado em Gestão e Economia da Saúde na Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra. No âmbito da dissertação, orientada pela Professora Doutora Manuela Frederico, pretendo estudar a "Satisfação Profissional e Engagement: Percepção dos Enfermeiros". Como tal, venho por este meio solicitar a Sua autorização para utilização da escala Utrecht Work Enthusiasm Scale (Marques-Pinto & Picado, 2011; Schaufeli & Bakker, 2003) e a gentileza de me facultar a mesma.

Pretendo vir a divulgar os resultados, mas terei gosto, se desejar, de a informar dos mesmos.

Subscrevo-me com a mais elevada consideração.

Grata pela atenção dispensada

Dulce Almeida



dulce almeida <dulcemaria.almeida@gmail.com>

---

## Pedido de autorização de escala

---

**Alexandra Marques Pinto** <ampinto@psicologia.ulisboa.pt>  
Para: dulce almeida <dulcemaria.almeida@gmail.com>

19 de fevereiro de 2020 às 09:57

Cara Dulce Almeida,

Serve o presente email para a autorizar a utilizar no âmbito da sua dissertação de mestrado a versão por mim traduzida e adaptada do Utrecht Work Engagement Scale, a qual lhe envio em anexo juntamente com alguns artigos publicados sobre um estudo feito com enfermeiros e no qual a referida escala foi utilizada.

Votos de bom trabalho,

Alexandra

Alexandra Marques Pinto  
Faculdade de Psicologia  
Universidade de Lisboa  
Alameda da Universidade

---

**Pedido de autorização da escala EASPE**

---

dulce almeida <dulcemaria.almeida@gmail.com>  
Para: Manuela Frederico <mfederico@esenfc.pt>

11 de maio de 2020 às 19:50

Exma. Senhora Professora Doutora Manuela Frederico,

Eu, Dulce Maria Gomes de Almeida, enfermeira Especialista em Saúde Infantil e Pediátrica, a exercer funções de apoio à gestão no Serviço de Urgência do Hospital Pediátrico, do Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, estou a frequentar o Curso de Mestrado em Gestão e Economia da Saúde, na Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra.

No âmbito da dissertação, orientada por V.Ex.ª, pretendo realizar o estudo "Satisfação Profissional e Engagement: Perceção dos Enfermeiros". Como tal, venho por este meio solicitar a Sua autorização para utilização da EASPE - Escala Avaliação da Satisfação Profissional dos Enfermeiros, da qual é coautora junto com o Professor Doutor Luís Loureiro.

Subscrevo-me com a mais elevada consideração.

Grata pela atenção dispensada

Dulce Almeida



Sem vírus. [www.avg.com](http://www.avg.com)

---

**Pedido de autorização da escala EASPE**

---

Manuela Frederico <mfederico@esenfc.pt>  
Para: dulce almeida <dulcemaria.almeida@gmail.com>

1 de outubro de 2020 às 21:26

Sra Enf Dulce Almeida,

Foi com gosto que recebi o seu email, demonstrando o interesse pelo tema.

É obvio que autorizamos a utilização da escala. Qualquer produção só é importante se, além de outros requisitos, também tiver validade externa.

Certamente teve acesso ao artigo publicado na Revista Investigação onde apresentamos a escala. Peço a sua melhor atenção para uma incorreção no texto do artigo - refere 10 itens invertidos, mas na verdade são 11 (são os assinalados com \* no quadro).

Desejamos os maiores sucessos pessoais e profissionais.

Com os melhores cumprimentos,

**Manuela Frederico, RN, PhD**

Professora Coordenadora

TM. +351 964 641 035

[mfederico@esenfc.pt](mailto:mfederico@esenfc.pt)

Escola Superior de Enfermagem de Coimbra

Rua 5 de Outubro ou Avenida Bissaya Barreto, Apartado 7001

3046-851 Coimbra - Portugal

Tel. +351 239 487 200



**APÊNDICE II**

**APROVAÇÃO DA COMISSÃO DE ÉTICA DA UICISA: E**



## COMISSÃO DE ÉTICA

da **Unidade Investigação em Ciências da Saúde: Enfermagem (UICISA: E)**  
da **Escola Superior de Enfermagem de Coimbra (ESEnFC)**

**Parecer Nº P679/06-2020**

**Título do Projecto:** *Satisfação profissional e engagement: Perceção dos Enfermeiros.*

**Identificação das Proponentes**

**Nome(s):** Dulce Maria Gomes de Almeida

**Afiliação Institucional:** Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra; Hospital Pediátrico, CHUC-EPE

**Investigador Responsável/Orientador:** Prof.ª Doutora Manuela Frederico

**Relator:** Rogério Manuel Clemente Rodrigues

### Parecer

O estudo está integrado em Mestrado em Gestão e Economia da Saúde da Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra e tem como objetivo "*Conhecer a relação da satisfação profissional dos enfermeiros com o nível de engagement.*"

A proponente justifica o estudo com o facto de que o "*... conhecimento da satisfação profissional dos enfermeiros, pode contribuir para a implementação de políticas de melhoria nas organizações e para a melhoria dos cuidados.*"

O estudo é definido como "*... descritiva, correlacional e transversal, com abordagem de natureza quantitativa.*"

O contacto com os participantes (enfermeiros) que constituirão a amostra será realizado através da página da Ordem dos Enfermeiros. Será solicitado à Ordem dos Enfermeiros a colaboração no estudo, após parecer positivo de Comissão de Ética, disponibilizando na sua página o link

[https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQL5eaACET2n3opKID0ghH8rsmwZAHkUMwGxGyEm\\_TKrF2i2FA/viewform?usp=sf\\_link](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQL5eaACET2n3opKID0ghH8rsmwZAHkUMwGxGyEm_TKrF2i2FA/viewform?usp=sf_link)


Com base nos documentos submetidos:

- É justificada a pertinência e utilidade do estudo;
- Estão definidos os critérios de inclusão;
- São apresentados os instrumentos de recolha de dados. Aguardam resposta a pedido de autorização dos autores;
- É garantida a participação livre, voluntária e informada dos participantes sendo apresentado texto explicativo sobre o projeto;
- Considera-se que ao aceder, responder e submeter os participantes estão a dar o seu consentimento informado;
- Os dados obtidos serão tratados pela proponente;
- São garantidos o anonimato e a confidencialidade dos dados recolhidos não existindo recolha de qualquer dado que permita identificar os participantes na apresentação dos resultados;
- Não são identificados danos para as participantes;

Pelo exposto o parecer da Comissão de Ética da UICISA-E é favorável ao estudo tal como apresentado.

O relator:



Data: 15/07/2020 O Presidente da Comissão de Ética: 



**PEDIDO E AUTORIZAÇÃO DE DIVULGAÇÃO DO ESTUDO: ORDEM DOS ENFERMEIROS**

---

**Pedido de colaboração no estudo "Satisfação Profissional e Engagement: Perceção dos Enfermeiros"**

---

**dulce almeida** <dulcemaria.almeida@gmail.com>  
Para: gabinete.bastonaria@ordemenfermeiros.pt

16 de julho de 2020 às 21:57

Digníssima Bastonária da Ordem dos Enfermeiros

Ana Rita Cavaco

Eu, Dulce Maria Gomes de Almeida, com a cédula Profissional nº 16738, Enfermeira Especialista em Saúde Infantil e Pediatria, venho solicitar à digníssima Senhora Bastonária Ana Rita Pedroso Cavaco a divulgação do meu estudo intitulado "Satisfação Profissional e Engagement: Perceção dos Enfermeiros", através dos e-mails informativos da Ordem dos Enfermeiros e dos contatos da rede dos Elementos de Ligação à Ordem (ELO), por um período compreendido entre 01 e 15 de Agosto para efeitos de preenchimento do instrumento de recolha de dados em formato eletrónico.

Desta forma, venho solicitar à Ordem dos Enfermeiros que se pronuncie no sentido de autorizar e colaborar na realização do presente estudo.

Para efeito junta-se em anexo:

1. Parecer do orientador
2. Parecer da comissão de ética sobre o estudo
3. Declaração de compromisso de honra
4. Projeto do estudo de investigação

Agradecendo antecipadamente a atenção que possam dispensar-me, apresento os melhores cumprimentos.

Dulce Almeida



Sem vírus. [www.avg.com](http://www.avg.com)

---

**4 anexos**

 **Declaração da Coordenação do Mestrado.pdf**  
598K

 **Parecer da Comissão de Ética.pdf**  
478K

 **Declaração compromisso de honra.pdf**  
2418K

 **Projeto 2.pdf**  
565K

---

**SAI-OE/2020/5809 - Pedido de colaboração no estudo "Satisfação Profissional e Engagement: Perceção dos Enfermeiros"**

---

Gabinete de Investigação e Desenvolvimento <gid@ordemenfermeiros.pt>  
Para: dulce almeida <dulcemaria.almeida@gmail.com>  
Cc: Gabinete de Investigação e Desenvolvimento <gid@ordemenfermeiros.pt>

10 de agosto de 2020 às 11:21

Bom dia Sra. Enf.ª Dulce Maria Gomes de Almeida.

Na sequência da nossa conversa telefónica, cumpre-nos em nome do Sr. Enf. Luís Filipe Barreira, Vice-presidente da Ordem dos Enfermeiros (OE), informar que o seu projecto de investigação obteve o parecer favorável do Conselho de Enfermagem e será divulgado nos meios de comunicação da sua Ordem.

Logo que a notícia seja publicada, envio-lhe o link.

Encontramo-nos disponíveis para mais esclarecimentos.

Poderá contactar-nos através do nosso número directo – 210105917.

Atenciosamente,

**Patrícia Guerreiro**  
Técnica de Comunicação e Imagem  
gid@ordemenfermeiros.pt



Ordem dos Enfermeiros – SEDE

Av. Almirante Gago Coutinho, 688, R/C  
1700-031 Lisboa  
Portugal  
+351 218 455 230/ 210105917 ☎ Telef  
+351 218 455 259 ☎ Fax  
<http://www.ordemenfermeiros.pt/>

**De:** dulce almeida [mailto:dulcemaria.almeida@gmail.com]

**Enviada:** 22 de julho de 2020 01:38

**Para:** Gabinete de Investigação e Desenvolvimento <gid@ordemenfermeiros.pt>

**Assunto:** Envio de documento em falta

## Estudo "Satisfação Profissional e Engagement: Perceção dos Enfermeiros"



11-08-2020 Partilhar

Com o intuito de relacionar a satisfação profissional dos Enfermeiros com o nível de engagement, a investigadora e Enfermeira Dulce Maria Gomes de Almeida encontra-se, no âmbito do Mestrado em Gestão e Economia da Saúde da Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, a desenvolver o seu projecto de dissertação intitulado "Satisfação Profissional e Engagement: Perceção dos Enfermeiros".

Através da questão de partida "O nível de engagement dos enfermeiros é influenciado pela sua satisfação profissional?", a investigadora tem como objectivos específicos conhecer os níveis de engagement e de satisfação no trabalho dos Enfermeiros; analisar como variam os níveis de engagement e de satisfação no trabalho em função de características sociodemográficas e profissionais e analisar a relação entre satisfação no trabalho e engagement,

Contamos com o seu contributo!

Participe até 31 de Agosto.

Aceda aqui ao questionário online.

[https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeaACET2n3ogKIX0qhHBsmwrZAHkU4wkGxGYEm\\_TKrF2jzFA/viewform](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeaACET2n3ogKIX0qhHBsmwrZAHkU4wkGxGYEm_TKrF2jzFA/viewform)

**APENDICE III**  
**INSTRUMENTO DE COLHEITA DE DADOS**



## Satisfação Profissional e Engagement: Percepção dos Enfermeiros

Caro(a) Colega,

O presente estudo "A Satisfação Profissional e o Engagement: Percepção dos Enfermeiros" realiza-se em âmbito académico, sob a responsabilidade de Dulce Maria Gomes de Almeida, Enfermeira Especialista em Saúde Infantil e Pediátrica, integrado no Mestrado em Gestão e Economia, da Faculdade de Economia de Coimbra, com orientação da Professora Doutora Manuela Frederico.

O conhecimento do engagement e da satisfação profissional dos enfermeiros pode contribuir para a implementação de políticas de melhoria nas organizações e para a melhoria dos cuidados.

Com a realização deste estudo pretende-se relacionar a satisfação profissional dos enfermeiros com o nível de engagement.

Qualquer tipo de informação adicional poderá ser solicitada através do email [dulcemaria.almeida@gmail.com](mailto:dulcemaria.almeida@gmail.com)

Agradecemos desde já a sua participação.  
Dulce Almeida

Seguinte

Página 1 de 6

## Satisfação Profissional e Engagement: Percepção dos Enfermeiros

\*Obrigatório

### Consentimento informado, livre e esclarecido para participação em projeto de investigação

A participação neste estudo é voluntária, demorará cerca de 10 minutos. Ao aceder, preencher e submeter o questionário está a dar o seu consentimento para a participação no estudo. Contudo, é livre de se retirar a qualquer momento, sem consequências de qualquer tipo. Será garantido o direito ao anonimato e à confidencialidade dos dados. Os dados recolhidos serão tratados, analisados e divulgados de acordo com as regras da investigação científica e do regulamento geral da proteção de dados.

Considero-me informado/a e aceito participar neste estudo \*

Selecionar

Anterior

Seguinte

Página 2 de 6

## 1ª Parte - Caracterização Sócio-Demográfica e Profissional

Idade (anos)

A sua resposta \_\_\_\_\_

Género

Feminino

Masculino

Contexto familiar

Vive sozinho

Vivo acompanhado

Experiência profissional (anos)

A sua resposta \_\_\_\_\_

Atualmente trabalha:

Em Portugal

Fora de Portugal

Em que tipo de Instituição de Saúde trabalha

Hospital

ACES

USP

Centro de saúde

USF

UCSP

UCC

UCCI

Outro

Horário

Fixo

Por turnos

Categoria profissional

Enfermeiro

Enfermeiro especialista

Enfermeiro gestor ou em funções de gestão

Anterior

Seguinte

Página 3 de 6



2.ª Parte - Escala de Avaliação da Satisfação no Trabalho para Enfermeiros (Frederico & Loureiro, 2012)

Qual a sua opinião em cada uma das afirmações ?

	Discordo em absoluto	Discordo em parte	Nem discordo nem concordo	Concordo em parte	Concordo em absoluto
Gosto do meu chefe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O meu chefe é bastante competente a fazer o seu trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O meu chefe mostra pouco interesse nos sentimentos dos seus subordinados	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O meu chefe é injusto comigo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Os aumentos salariais são poucos e distantes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nesta organização há benefícios que não temos e devíamos ter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinto que os meus esforços não são recompensados como deveriam ser	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tenho muito que fazer no meu trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinto varias vezes que não sei oque se passa nesta organização	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinto-me satisfeito com as possibilidades de promoção que me são dadas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aqueles que realizam um bom trabalho tem possibilidade de serem promovidos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nesta organização o pacote de benefícios que nos temos é equitativo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

As pessoas conseguem progredir mais aqui do que noutros locais	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Julgo que me é paga uma quantia justa pelo trabalho que faço	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Quando faço um bom trabalho sou reconhecido por isso	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A comunicação parece boa dentro desta organização	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O meu trabalho é agradável	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gosto de fazer o que faço no meu trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tenho um sentimento de orgulho em fazer o meu trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muitas das regras e procedimentos criam dificuldades na realização do meu trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Não sinto que o trabalho que faço seja apreciado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### 3ª Parte - UWES\*

Os itens que se seguem referem-se a sentimentos, crenças e comportamentos relacionados com a sua experiência profissional.

(\*)tradução de Alexandra Marques Pinto do Utrecht Work Engagement Scale (Schaufeli & Bakker, 2003)

Por favor, para responder aos itens PENSE NAS SUAS TAREFAS PROFISSIONAIS, e avalie com que frequência tem cada um dos seguintes sentimentos, crenças ou comportamentos:

	Nenhuma vez	Algumas vezes por ano	Uma vez o menos por mês	Algumas vezes por mês	Uma vez por semana	Algumas vezes por semana	Todos os dias
No meu trabalho sinto-me cheia(o) de energia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Acho que o meu trabalho tem muito significado e utilidade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O tempo passa a voar quando estou a trabalhar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
No meu trabalho sinto-me com força e energia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Estou entusiasmada(o) com o meu trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Quando estou a trabalhar esqueço tudo o que se passa à minha roda	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O meu trabalho inspira-me	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Quando me levanto de manhã apetece-me ir trabalhar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinto-me feliz quando estou a trabalhar intensamente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Estou orgulhosa(o) do que faço neste trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Estou imersa(o) no meu trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sou capaz de ficar a trabalhar por períodos de tempo muito longos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O meu trabalho é desafiante para mim	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
"Deixo-me ir" quando estou a trabalhar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sou uma pessoa com muita resistência mental no meu trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
É-me difícil desligar-me do meu trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
No meu trabalho sou sempre perseverante (não desisto), mesmo quando as coisas não estão a correr bem	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

[Anterior](#)

[Seguinte](#)

Página 5 de 6



## Satisfação Profissional e Engagement: Percepção dos Enfermeiros

Agradecemos uma vez mais a sua participação

Dulce Almeida  
[dulcemaria.almeida@gmail.com](mailto:dulcemaria.almeida@gmail.com)

[Anterior](#)

[Submeter](#)

Página 6 de 6