

1. Introdução

As instituições hospitalares são consideradas sistemas organizacionais complexos, compostos por departamentos e serviços cujo funcionamento pode implicar cenários diferentes, situações stressantes e condições adversas para os seus profissionais, em especial, os Enfermeiros (Martins, 2003). A actividade profissional pode proporcionar diferentes graus de motivação e de satisfação, dependentes da forma (conteúdo) e do meio (contexto) no qual o profissional desempenha a tarefa, afectando o bem-estar físico e mental dos profissionais e a qualidade do trabalho produzido (Dias et al., 2010). Como a actividade profissional é uma dimensão importante para a maioria dos indivíduos, é importante que satisfação e bem-estar existam, para que o trabalhador se sinta motivado e seja eficiente (Carvalho, 1988; Oliveira & Guerra, 2004). O *engagement* pode ser definido como um estado afectivo que não se foca num objecto em particular, num evento, num indivíduo ou comportamento, sendo um estado de motivação que implica que os profissionais “engaged” estejam mais empenhados e satisfeitos com o seu trabalho (Schaufeli & Bakker, 2004; Schaufeli & Salanova, 2007), sugerindo existir uma relação significativa entre *engagement* e satisfação profissional.

2. Objectivos

Conhecer e comparar os níveis de *Engagement* e de Satisfação Profissional em enfermeiros que exercem funções em Serviços de Medicina e de Cirurgia, verificando ainda se estas duas variáveis estão positivamente correlacionadas e se variam em função de características sócio-demográficas ou laborais.

3. Método

- Participantes:** 200 Enfermeiros a exercerem funções em Serviços de Medicina (100) e de Cirurgia (100) de instituições hospitalares do distrito do Porto; predomínio do sexo feminino (85%), casados (61%), sem filhos (55%), com idade entre 22 e 55 anos (M = 33.1 D.P. = 8.02) e em média com 10.6 anos de serviço. A maioria (85%) tem licenciatura e 14% tem pós-graduação; 64% tem vínculo definitivo, sem pluri emprego (47%) e trabalha por turnos (88%), com uma carga horária semanal de 35 horas (62%).
- Instrumentos:** Caracterização sócio-demográfica e profissional da amostra; avaliação da Satisfação Profissional através do *Questionário de Satisfação no Trabalho S20/23* (Q.S.L., Meliá & Peiró, 1989; Carlotto & Câmara, 2008); avaliação do *Engagement* através do *Utrecht Work Enthusiasm Scale* (U.W.E.S., Schaufeli & Bakker, 2003; Marques-Pinto, 2009). Alpha Cronbach para QLS= 0.85 e Alpha Cronbach para U.W.E.S= 0.81 (boas propriedades psicométricas).
- Procedimento:** Questionário anónimo, de auto-preenchimento, distribuído e recolhido em diferentes serviços, durante segundo semestre de 2010, após autorização formal das respectivas Instituições.
- Análise dos dados:** SPSS-17 para análise descritiva, correlacional (*R Pearson*) e *t Student*.

4. Resultados

Os resultados obtidos são concordantes com a literatura sobre o tema:

- Foram encontrados níveis moderados de *Engagement* e de Satisfação Profissional e poucas diferenças significativas entre serviços, apresentando os enfermeiros do Serviço de Medicina apenas maior satisfação com o ambiente físico do trabalho (Tabela 1).
- Existe uma correlação positiva significativa entre *Engagement* e Satisfação Profissional (Tabela 2).
- Foram encontradas algumas diferenças em função de características sócio-demográficas e laborais (ex: género, estado civil, carga horária semanal, exclusividade e serviço).

Detalhes da análise comparativa:

- **Género:** enfermeiros apresentam maior Satisfação com a Supervisão (t = -1.975*).
- **Estado civil:** solteiros apresentam maior Dedicção (t = 2.035*).
- **Carga horária semanal:** enfermeiros com carga de 35 horas apresentam maior Vigor (t = 3.255**), Dedicção (t = 2.380*), Satisf. Supervisão (t = 2.768**) e Satisf. Participação (t = 2.411*).
- **Exclusividade:** enfermeiros com pluri emprego apresentam maior Satisfação com Ambiente Físico (t = -2.507*).

*p < 0,050 **p < 0,010

Tabela 1. Comparação das dimensões do *Engagement* e da Satisfação Profissional em função dos serviços

Dimensões (escala)	Serviços	Serviço de Medicina (n = 100)	Serviço de Cirurgia (n = 100)	t	p
		Média (D.P.)	Média (D.P.)		
<i>Engagement - Vigor (0-6)</i>		3.95	3.87	-5.05	.614
<i>Engagement - Dedicção (0-6)</i>		4.48	4.26	-1.438	.152
<i>Engagement - Absorção (0-6)</i>		3.83	3.72	-.769	.443
<i>Satisfação com supervisão (1-7)</i>		4.23	4.28	.307	.759
<i>Satisfação com ambiente físico de trabalho (1-7)</i>		3.97	3.57	-2.066	.040**
<i>Satisfação com benefícios e políticas da organização (1-7)</i>		3.11	2.94	-1.077	.283
<i>Satisfação intrínseca com o trabalho (1-7)</i>		4.69	4.38	-1.908	.058
<i>Satisfação com a participação (1-7)</i>		4.03	4.05	.112	.911

Tabela 2. Correlação entre as dimensões do *Engagement* e da Satisfação Profissional

	Vigor	Dedicção	Absorção
<i>Satisfação com supervisão</i>	.330**	.393**	.188**
<i>Satisfação com ambiente físico de trabalho</i>	.287**	.255**	.143*
<i>Satisfação com benefícios e políticas da organização</i>	.253**	.267**	.301**
<i>Satisfação intrínseca com o trabalho</i>	.483**	.576**	.317**
<i>Satisfação com a participação</i>	.302**	.379**	.201**

5. Conclusões

- *Engagement* e *Satisfação Profissional* assumem-se como indicadores de bem-estar mental dos enfermeiros.
- Enfermeiros mais “engaged” adoptam atitudes mais positivas face ao trabalho, aumentando a sua motivação e a Satisfação Profissional e melhorando a qualidade dos cuidados prestados aos seus Utentes: *cuidam de si e dos outros*.

6. Referências Bibliográficas

- Carlotto, M.S & Camara, S.G. (2008). Propriedades psicométricas do questionário de satisfação no trabalho (S20/23). *Psico-USF*, 2, 203-210.
- Carvalho, R. (1988). O médico do trabalho e o stress ocupacional. *Psiquiatria Clínica*, 9 (4), 293-300.
- Dias, S., Queirós, C., & Carlotto, M.S. (2010). Síndrome de burnout e factores associados em profissionais da área da saúde: um estudo comparativo entre Brasil e Portugal. *Aletheia*, 32, 4-21.
- Marques-Pinto, A. (2009). *Utrecht Work Enthusiasm Scale*, tradução cedida por Alexandra Marques Pinto (a.marquespinto@fpce.up.pt). Lisboa: FPCEUL.
- Martins, M. (2003). Situações indutoras de stress no trabalho dos enfermeiros em ambiente hospital. *Millenium- Revista do IPSV*, 28, acessado em 1/2011 em <http://www.ipv.pt/millennium/millennium28/default.htm>
- Meliá, J.L. & Peiró, J.M. (1989). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El Cuestionario de Satisfacción S20/23. *Psicologemas*, 3 (5), 59-74.
- Oliveira, M. & Guerra, M.P. (2004). Burnout nos profissionais de saúde mental: expectativas, auto-actualização e outras variáveis associadas. *Saúde Mental*, VI (1), 15-25.
- Schaufeli, W. & Bakker, A. (2003). *UWES-UTRECHT WORK ENGAGEMENT SCALE- Preliminary Manual*. Utrecht: Occupational Health Psychology Unit - Utrecht University.
- 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.
- Schaufeli, W.B. & Salanova, M. (2007). Work engagement: An emerging psychological concept and its implications for organizations. In S.W. Gilliland, D.D. Steiner, & D.P. Skarlicki (Eds.), *Research in Social Issues in Management (Volume 5): Managing Social and Ethical Issues in Organizations* (pp.135-177). Greenwich, CT: Information Age Publishers.