




NÍVEL DE SATISFAÇÃO E DESEJO DE MUDAR DE SITUAÇÃO PROFISSIONAL EM ENFERMEIROS DE UNIDADES DE CUIDADOS CONTINUADOS INTEGRADOS

Satisfaction level and desire to change
the professional situation in nurses
of integrated continuous care units

ANTÓNIO CALHA

Professor Adjunto,

Doutoramento em Sociologia.
Instituto Politécnico de
Portalegre, VALORIZA –
Centro de Investigação para
a Valorização de Recursos
Endógenos, Portalegre, Portugal.

 antoniocalha@hotmail.com

RAÚL CORDEIRO

Professor Adjunto,

Doutoramento em Ciências e
Tecnologias da Saúde. Instituto
Politécnico de Portalegre,
VALORIZA – Centro de
Investigação para a Valorização
de Recursos Endógenos,
Portalegre, Portugal.

CARLA CARVALHO

Enfermeira. ACES Médio Tejo,
UCC – Unidade de Cuidados na
Comunidade de Olhos de Água,
Alcanena, Portugal

ISABEL MASCARENHAS

Cruz Vermelha Portuguesa,
Portugal; Técnica Superior de
Serviço Social;

MARIA TELMA CARVALHO

ACES Médio Tejo, UCSP –
Unidade de Cuidados de Saúde
Primários de Alcanena, Portugal;

Abstract

This study aims to analyze nurses' satisfaction in the specific context of four Integrated Continuing Care Units of the Portuguese Red Cross, and to know how the level of satisfaction is related to their intention for professional change. It is a descriptive and correlational quantitative study. The sample consisted of 41 nurses from four Integrated Continuous Care Units. It was applied an instrument that integrated questions about job satisfaction (using the Job Satisfaction Scale described by Lima, Vala and Monteiro, 1994) and questions about the intention of professional change (using the Turnover Intention Scale, adapted from Bothma and Roodt, 2013).

The results showed that, in the sample studied, the average level of satisfaction with the profession is $M = 3.41$ ($SD = 0.55$) on a scale ranging from 1, corresponding to the lowest level of satisfaction, to 5, corresponding to the highest level. The main dissatisfaction factors identified were career progression and remuneration.

As for turnover intent, an average score of $M=2.79$ ($sd = 0.65$) was recorded, below the midpoint of the five-point scale. The analysis of the results revealed the existence of statistically significant correlations between the intention to turnover and different dimensions of job satisfaction, being particularly expressive in situations where there is dissatisfaction with the nature of the work performed ($r_s=0.655$; $p<0.05$).

KEYWORDS: JOB SATISFACTION; NURSES; OCCUPATIONAL STRESS

INTRODUÇÃO

A área da saúde constitui um contexto profissional que, pelas suas características, tem repercussões diretas na satisfação dos profissionais tornando-os mais vulneráveis a situações de *stress* e de insatisfação^[1]. Ao longo das últimas décadas várias têm sido as publicações que evidenciam diversos efeitos do *stress* em profissionais de enfermagem^[2,3,4] destacando-se, entre outros, a desmotivação. O nível de satisfação profissional influencia o bem-estar no trabalho constituindo, por isso, um elemento a ter em consideração na gestão de recursos humanos.

A satisfação profissional tem vindo a ser alvo de estudo na medida em que constitui um elemento determinante na gestão de recursos humanos, na produtividade, eficiência e comportamento das organizações^[5,6]. Este interesse resulta também da importância da satisfação para o trabalhador, pelas implicações que tem na sua saúde e na qualidade de vida. A intenção ou desejo de mudar a sua situação profissional tem também sido alvo dos mais diversos estudos no seio da profissão de enfermagem. Importa aprofundar a pesquisa sobre as perceções do ambiente de trabalho interpessoal, a interferência/conjugação entre vida familiar e profissão e a subsequente satisfação no trabalho. Tais fatores podem predizer intenções de rotatividade ocupacional com o consequente impacto no compromisso ocupacional dos enfermeiros. A perceção prévia parece revelar que um ambiente de trabalho sem apoio, baixa qualidade nas lideranças e baixa capacidade de conjugar vida familiar e profissional resultam em menor satisfação profissional^[7]. Outros estudos têm demonstrado que as exigências do trabalho, o apoio social dos superiores e colegas de trabalho e a

autoeficácia estão significativamente relacionados com a insatisfação no trabalho, enquanto as exigências e o apoio dos colegas de trabalho estão relacionados com a intenção de deixar o trabalho^[8].

OBJETIVO

O presente trabalho, pretende efetuar um estudo acerca da satisfação dos enfermeiros integrados nas Unidades de Cuidados Continuados Integrados da Cruz Vermelha Portuguesa, e de que forma é que essa satisfação pode influenciar a sua intenção de mudança profissional. O objetivo do estudo consistiu na determinação do nível de satisfação profissional dos enfermeiros e a determinação da sua relação com o desejo de mudança profissional.

METODOLOGIA

A investigação incidiu sobre os enfermeiros de quatro Unidades de Cuidados Continuados Integrados da Cruz Vermelha Portuguesa (nas diferentes tipologias: Convalescença, Média Duração e Reabilitação e Longa Duração e Manutenção) sediadas em Elvas, Estremoz, Vila Viçosa e Tavira. Trata-se de uma investigação de natureza quantitativa de tipo descritivo e correlacional. Para a recolha de investigação foi elaborado um questionário contemplando questões relacionadas com o objetivo de investigação. O questionário estava constituído por duas partes distintas, sendo a primeira de caracterização sociodemográfica e profissional e, a segunda, constituída pela escala de intenção de *turnover* (adaptada de Bothma & Roodt)^[9] e pela escala da satisfação profissional^[10]. O questionário foi enviado por email e esteve disponível online entre 15 a 30 de Abril. Foram obtidas 41 respostas válidas. Ao longo da realização da investiga-

ção os autores orientaram a sua conduta pelo escrupuloso cumprimento do Código de Ética do Instituto Politécnico de Portalegre que constitui a declaração ética formal e referência orientadora das ações para todas as partes integrantes desta Instituição. Ao longo da investigação foram seguidos os requisitos éticos que devem regular a prática científica, todos os participantes serão convidados a participar de forma voluntária, sendo previamente informados do propósito da investigação, e dando-lhes a possibilidade de abandonar a investigação em qualquer altura e sem qualquer prejuízo pessoal.

RESULTADOS

A caracterização dos 41 inquiridos que responderam ao questionário 41 enfermeiros que constituem a nossa amostra. Do total de indivíduos inquiridos 85,4% são do sexo feminino e 14,6% são do sexo masculino, a maioria tem idade inferior a 30 anos. No que respeita à tipologia da unidade onde exercem a atividade profissional verifica-se que a maioria dos inquiridos trabalha em Unidade de Longa Duração e Manutenção (ULDM) 43,9%, 31,4% trabalha em Unidade de Média Duração e Reabilitação (UMDR) e 22% em Unidade de Convalescença (UC). Relativamente ao vínculo laboral, a maioria dos inquiridos tem contrato de trabalho sem termo (39%), seguido do contrato de prestação de serviços (31,7%), e com contrato a termo incerto (7,3%).

[Tabela 1]

Na **tabela 2** são apresentados os resultados obtidos na escala de intenção de *turnover*, representada. A escala é constituída por 6 itens mensurados através de uma escala de likert com cinco pontos, com categorias de resposta em grau de frequência variando entre 1, correspondente a nunca, e 5, correspondente a sempre. >

Com base nos resultados obtidos foi elaborado um índice relativo à intenção de *turnover* calculado com base nos resultados médios obtidos em cada um dos itens que constitui a escala. A consistência interna do índice foi aferida com recurso ao Alfa de Cronbach ($\alpha=0,820$).

Não se observaram diferenças estatisticamente significativas relativamente à intenção de *turnover*: i) entre homens ($M=3,08$) e mulheres ($M=2,74$) ($U=84,0$; $p=0,459$) e; ii) ao tipo de contrato de trabalho ($H_{(3)}=4,358$; $p=0,225$). A correlação entre a intenção de *turnover* e a idade do inquirido também não se revelou estatisticamente significativa ($r=-0,165$; $n=40$; $p=0,309$). No que diz respeito à tipologia do serviço verificaram-se diferenças estatisticamente significativas nos resultados obtidos na escala de a intenção de *turnover* ($H_{(2)}=7,205$; $p=0,027$). Dos três tipos de unidades consideradas verificou-se que a Unidade de Longa Duração apresenta o maior nível de intenção de *turnover* ($M=3,09$), seguida da Unidade de Convalescença ($M=2,66$) e da Unidade de Média Duração ($M=2,48$).

Na **tabela 3** são apresentados os resultados sobre a probabilidade de alterar a situação profissional. Para aferição da probabilidade com que

o inquirido procederia, caso tivesse essa possibilidade, a mudanças profissionais recorreu-se a uma escala de likert de cinco pontos, variando entre 1, nada provável, e 5, muito provável.

A satisfação profissional foi aferida com base na escala de satisfação profissional, descrita por Lima, Vala e Monteiro [10] composta por 8 itens mensurados através de uma escala de likert com cinco pontos, com categorias de resposta em grau de satisfação variando entre 1, correspondente a muito insatisfeito, e 5, correspondente a muito satisfeito. A escala permite a aferição não apenas da satisfação geral como também dos diferentes fatores que a influenciam. Como se pode observar na **tabela 4**, os inquiridos foram questionados acerca do seu grau de satisfação relativamente: i) às perspetivas de promoção; ii) à organização e funcionamento do departamento onde trabalham; iii) à colaboração e clima de relação com os colegas de trabalho; iv) à remuneração auferida; v) à competência do superior imediato; vi) ao trabalho que realizam; vii) à competência e funcionamento dos colegas e; viii) à satisfação profissional geral.

Com base nos resultados obtidos foi elaborado um índice relativo à inten-

ção de *turnover* calculado com base nos resultados médios obtidos em cada uma das questões. A consistência interna do índice foi aferida com recurso ao Alfa de Cronbach ($\alpha=0,791$). Não se observaram diferenças estatisticamente significativas relativamente à satisfação com a profissão: i) entre homens ($M=3,39$) e mulheres ($M=3,41$) ($U=101,0$; $p=0,985$) e; ii) ao tipo de contrato de trabalho ($H_{(3)}=0,911$; $p=0,823$). A correlação entre a satisfação com a profissão e a idade do inquirido também não se revelou estatisticamente significativa ($r=-0,171$; $n=40$; $p=0,292$).

No que diz respeito à tipologia do serviço verificaram-se diferenças estatisticamente significativas nos resultados obtidos na escala de satisfação com a profissão ($H_{(2)}=9,457$; $p=0,009$). Dos três tipos de unidades consideradas verificou-se que os inquiridos da Unidade de Média Duração apresentam o maior nível de satisfação com a profissão ($M=3,75$), seguida da Unidade de Convalescença ($M=3,44$) e da Unidade de Longa Duração ($M=3,12$). Os valores apresentados nas **tabelas 5 e 6**, relativos aos coeficientes de correlação a probabilidade de mudar a situação profissional e a intenção de *turnover* e a satisfação profissional, permitem identificar correlações entre várias das variáveis consideradas.

DISCUSSÃO

Os resultados obtidos são reveladores da existência de entusiasmo no exercício da profissão, observável tanto no modo entusiástico com que os inquiridos afirmam encarar o dia de trabalho ($M=3,48$) como na baixa probabilidade de aceitar outro emprego se lhe fosse oferecida a mesma remuneração que auferem atualmente ($M=2,43$). A este entusiasmo não será alheio a enraizada conceção da enfermagem enquanto vocação e do enfermeiro enquanto pessoa que ajuda, que se doa^{III}. De facto, uma importante componente da realização profissional na enfermagem deriva

TABELA 1

CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

SEXO	N	%
Masculino	6	14,6%
Feminino	35	85,4%
Grupo etário		
<30 anos	24	60,0%
30-39 anos	16	40,0%
Tipologia do Serviço		
Unidade de Convalescença	9	22,0%
Unidade de Média Duração	14	34,1%
Unidade de Longa Duração	18	43,9%
Vínculo laboral		
Contrato de trabalho a termo incerto	3	7,3%
Contrato de trabalho a termo certo	9	22,0%
Contrato de trabalho sem termo	16	39,0%
Contrato de prestação de serviços	13	31,7%

TABELA 2

RESULTADOS OBTIDOS EM CADA UM DOS ITENS CONSTITUINTES DA ESCALA DE INTENÇÃO DE *TURNOVER*

	M. (d.p.)
Frequência com que imagina obter outro emprego melhor ajustado às suas necessidades pessoais	3,31 (1,05)
Frequência com que se sente frustrado quando não lhe é dada a oportunidade de alcançar os objetivos que estabelece a nível profissional	2,70 (0,74)
Frequência com que pensa em deixar o seu emprego atual	2,80 (0,92)
Probabilidade de aceitar outro emprego se lhe fosse oferecida a mesma remuneração que auferi atualmente	2,43 (1,09)
Em que medida o trabalho atual satisfaz as suas necessidades pessoais	3,02 (0,79)
Frequência com que encara entusiasticamente outro dia de trabalho	3,48 (0,71)

TABELA 3

PROBABILIDADE DE ALTERAR A SITUAÇÃO PROFISSIONAL POR TIPO DE MUDANÇA

	M. (d.p.)
Probabilidade com que mudaria de profissão	2,34 (0,93)
Probabilidade com que mudaria de organização	2,78 (0,79)
Probabilidade com que mudaria de serviço	2,65 (0,88)
Probabilidade com que mudaria de equipa	2,26 (0,74)
Probabilidade com que se reformaria	1,57 (0,90)

TABELA 4

ESCALA DE SATISFAÇÃO PROFISSIONAL

	M. (d.p.)
Nível de satisfação em relação perspectivas de promoção	2,85 (0,98)
Nível de satisfação em relação à organização e funcionamento do departamento onde trabalha	3,26 (0,86)
Nível de satisfação em relação à colaboração e clima de relação com os seus colegas de trabalho	3,92 (0,75)
Nível de satisfação em relação à remuneração que recebe	2,34 (1,21)
Nível de satisfação em relação à competência e funcionamento do seu superior imediato	3,58 (0,99)
Nível de satisfação em relação ao trabalho que realiza	3,80 (0,74)
Nível de satisfação em relação à competência e funcionalidade dos seus colegas	3,80 (0,64)
Nível de satisfação em relação a tudo somado, e considerando todos os aspetos do trabalho e da vida na instituição	3,39 (0,94)

da experiência do cuidar construída sobre os cuidados dispensados a outros no contexto do exercício profissional^[2]. Os resultados obtidos revelam, no entanto, a existência de condicionalismos que parecem emergir da própria condição de enfermeiro e que se traduz na elevada frequência com que os inquiridos se

imaginam noutro emprego melhor ajustado às suas necessidades pessoais (M=3,31). Outras investigações têm revelado que o comprometimento afetivo dos enfermeiros pode não estar associado a um maior sentido do trabalho^[3]. As condições próprias da condição de exercício da enfermagem como o trabalho por turnos,

a fadiga ou o lidar com situações de perda constituem fatores que podem ajudar a explicar a elevada frequência com que estes profissionais se projetam noutra profissão. Relativamente à intenção de *turnover* identificaram-se diferenças entre os enfermeiros que exercem a sua atividade nas diferentes ti-

TABELA 5

NÍVEL DE CORRELAÇÃO A PROBABILIDADE DE MUDAR A SITUAÇÃO PROFISSIONAL E A INTENÇÃO DE TURNOVER E A SATISFAÇÃO PROFISSIONAL

	INTENÇÃO DE TURNOVER	SATISFAÇÃO PROFISSIONAL
Probabilidade com que mudaria de profissão	0,288	-0,260
Probabilidade com que mudaria de organização	0,627*	-0,529*
Probabilidade com que mudaria de serviço	0,610*	0,546*
Probabilidade com que mudaria de equipa	0,392*	-0,375*
Probabilidade com que se reformaria	-0,156	0,061

* $p < 0,05$

TABELA 6

NÍVEL DE CORRELAÇÃO ENTRE AS DIFERENTES COMPONENTES DA SATISFAÇÃO PROFISSIONAL E A INTENÇÃO DE TURNOVER

	INTENÇÃO DE TURNOVER
Nível de satisfação em relação perspectivas de promoção	-0,390*
Nível de satisfação em relação à organização e funcionamento do departamento onde trabalha	-0,539*
Nível de satisfação em relação à colaboração e clima de relação com os seus colegas de trabalho	-0,234
Nível de satisfação em relação à remuneração que recebe	-0,393*
Nível de satisfação em relação à competência e funcionamento do seu superior imediato	-0,262
Nível de satisfação em relação ao trabalho que realiza	-0,655*
Nível de satisfação em relação à competência e funcionalidade dos seus colegas	-0,396*

* $p < 0,05$

pologias de unidades de cuidados continuados em estudo. Verificou-se que a ULDM apresenta o maior nível de intenção de *turnover* (M=3,09), seguida da UC (M=2,66) e da UMDR (M=2,48). A UMDR, orientada para a estabilização clínica, a avaliação e a reabilitação integral da pessoa, apresenta como período de internamento previsível 30 a 90 dias consecutivos, por cada admissão¹⁴⁴. Esta tipologia é onde existe um maior e mais desafiante acompanhamento ao doente, permitindo acompanhar a sua recuperação e os seus resultados, pode daí resultar a maior satisfação para os profissionais e, consequentemente, menor intenção de *turnover*. Os enfermeiros que se encontram menos satisfeitos são os que exercem a sua profissão em ULDM, que tem por finalidade proporcionar cuidados que

previnam e retardem o agravamento da situação de dependência, favorecendo o conforto e a qualidade de vida, por um período de internamento superior a 90 dias consecutivos, ou período inferior, em situações temporárias, decorrentes de dificuldades de apoio familiar ou necessidade de descanso do principal cuidador, até 90 dias por ano¹⁴⁴. Considerando que as ULDM são as unidades cujos doentes referenciados detêm menor potencial de reabilitação, estando na base da referenciação a manutenção das capacidades do indivíduo, os profissionais que desempenham funções nesta tipologia estão, por vezes, sujeitos a um maior desgaste emocional. No que diz respeito à forma como os inquiridos se referem à probabilidade de alterar a situação profissional, o

facto de a média de idades ser relativamente baixa (28 anos), permite perceber que a probabilidade com que se reformaria é, de todos os itens de resposta, aquele que apresenta menor valor (M=1,57). Em sentido inverso, os itens relacionados com a mudança de organização (M=2,78) e com a mudança de serviço (M=2,65) apresentam os valores relativamente mais elevados contrastando com possibilidade de mudar de equipa (M=2,26). Os resultados evidenciam assim, por um lado, uma maior propensão para mudar de organização e de serviço e, por outro lado, uma elevada fidelidade dos enfermeiros à profissão e, sobretudo, à equipa em que está integrado. A reforçar essa tendência estão os resultados obtidos nos diferentes itens de avaliação da

satisfação profissional. De facto, foi possível constatar (**cf. tabela 5**) que o nível de satisfação dos inquiridos é superior nos itens relacionados com o seu desempenho profissional e dos colegas, relacionamento de equipa e instituição.

Da análise da correlação entre as variáveis em estudo salientam-se duas tendências. Em primeiro lugar, a existência de evidências de que o nível de satisfação profissional propicia a vontade de mudar a situação profissional. A forma como materializa essa vontade de mudança é direcionada, sobretudo, para a mudança de organização ou de serviço. Em segundo lugar, a insatisfação profissional tem uma correlação de fraca intensidade com a intenção de mudar de equipa, indiciando que as relações interpessoais na enfermagem jogam um importante papel na forma como atenuam as intenções de *turnover*. Dos resultados realça-se a importância dos condicionalismos contextuais relacionados com a estrutura organizacional ou com a organização do serviço que consti-

tuem fatores associados à insatisfação e à vontade de mudar. Já as relações interpessoais entre colegas são bastante menos determinantes na forma como se relacionam com a insatisfação.

CONCLUSÕES

A satisfação profissional constitui um determinante da qualidade da prestação de cuidados de saúde. Por esse facto, o conhecimento dos fatores que contribuem para a satisfação profissional e para a minoração da intenção de *turnover* são de extrema importância no planeamento da gestão de recursos humanos em saúde. Os resultados obtidos nesta investigação são reveladores da importância do relacionamento interpessoal entre os enfermeiros na promoção da satisfação profissional. Foi, igualmente, possível constatar que os enfermeiros mais satisfeitos manifestam menos intenção de *turnover*. As evidências reveladas em estudos sobre esta temática apontam para vários cenários que

incentivam a vontade de mudança profissional, entre eles destacam-se o ambiente de trabalho, os mecanismos de progressão na carreira, a falta de incentivos e o reconhecimento. Estes fatores podem condicionar o desempenho do trabalhador, tanto nível da produtividade como, da dedicação e do absentismo.

Na especificidade dos cuidados de saúde prestados nas organizações analisadas neste estudo são várias as determinantes contextuais que poderão influenciar a satisfação profissional: os tempos de internamento, os níveis de dependência dos doentes, a complexidade do trabalho, a distribuição do trabalho e os rácios de profissionais por turno nas diferentes tipologias de cuidados. Ainda assim, parece ficar patente que a qualidade das relações interpessoais, de natureza profissional, se revestem de importância acrescida. Assim, a satisfação dos profissionais de saúde torna-se prioritária para fomentar um bom ambiente na prática clínica e garantir a qualidade e continuidade dos cuidados prestados. ▀



Referências

- Laranjeira C. The effects of perceived stress and ways of coping in a sample of Portuguese health workers. *J Clin Nurs*. 2011 Jun;21(11-12):1755-62.
- Ribeiro R, Martins J, Marziale M, Robazzi M. O adoecer pelo trabalho na enfermagem: uma revisão integrativa. *Rev. esc. enferm. USP*. 2012 Abr;46(2):495-04.
- Carvalho D, Rocha L, Barlem J, Dias J, Schallenberger C. Cargas de trabalho e a saúde do trabalhador de enfermagem: revisão integrativa. *Cogitare Enfermagem*. 2017 Jan;22(1):01-11.
- Fernandes M, Soares L, Silva J. Transtornos mentais associados ao trabalho em profissionais de enfermagem: uma revisão integrativa brasileira. *Rev. bras. med. trab*. 2018 Abr;16(2): 218-24.
- Ferreira C, Fernandez R, Anes E. Satisfação profissional dos enfermeiros em unidades hospitalares do norte de Portugal. *Rev. Enf. Ref*. 2017 Dez;serIV(15):109-20.
- Silva C, Potra T. Satisfação profissional dos enfermeiros numa unidade local de saúde: determinantes da satisfação. *Rev. Enf. Ref*. 2019 Mar;serIV(20):117-28.
- Van der Heijden B, van Dam K, Hasselhorn H. Intention to leave nursing: The importance of interpersonal work context, work-home interference, and job satisfaction beyond the effect of occupational commitment. *Career Development International*. 2009 Nov;14(7):616-35.
- Peterson J, McGillis Hall L, O'Brien-Pallas L, Cockerill R. Job satisfaction and intentions to leave of new nurses. *Journal of Research in Nursing*. 2011 Dez;16(6):536-48.
- Bothma C, Roodt G. The validation of the turnover intention scale. *SA Journal of Human Resource Management*. 2013 Jan;11(1):1-12.
- Lima, M, Vala J, Monteiro M. Culturas organizacionais. En: Vala M, Monteiro M, Lima M, Caetano A. (Eds.). *Psicologia Social e das Organizações - Estudos em Empresas Portuguesas*. Lisboa: Celta Editora; 1994.
- Rodrigues R. Enfermagem compreendida como vocação e sua relação com as atitudes dos enfermeiros frente às condições de trabalho. *Rev Latino-am Enfermagem*. 2001 Nov;9(6):76-2.
- d'Espiney L. Enfermagem: de velhos percursos a novos caminhos. *Sísifo*, 2016 Jan;(6), 7-20.
- Rodrigues A, Barrichello A, Morin E. (2016). Os sentidos do trabalho para profissionais de enfermagem: Um estudo multi-métodos. *Rev. adm. Empres*. 2016 Abr;56(2), 192-08.
- Guerreiro I. (Org.). (2009) *Guia da Rede Nacional de Cuidados Continuados Integrados*. Lisboa: Unidade de Missão para os Cuidados Continuados Integrados; 2009. 23p.