

ARTIGO DE INVESTIGAÇÃO (ORIGINAL)

Validação de uma Escala de Satisfação dos Enfermeiros com o Trabalho para a população portuguesa

Validation of a Nurse Job Satisfaction Scale for the Portuguese population
Validación de una Escala de Satisfacción de los Enfermeros con el Trabajo para la población portuguesa

Ana Lúcia da Silva João*, Catarina Pereira Alves**, Cristina Silva**, Fátima Diogo****, Nadine Duque Ferreira*****

Resumo

Enquadramento: A satisfação profissional é resultante da avaliação afetiva e/ou cognitiva. Ela é um importante indicador do clima organizacional e um elemento determinante na avaliação da qualidade das organizações.

Objetivos: Este estudo tem como objetivo validar uma Escala de Satisfação dos Enfermeiros com o Trabalho (ESET).

Metodologia: A ESET, após um pré-teste, foi aplicada a 382 enfermeiros que exerciam funções num hospital de Entidade Pública Empresarial (EPE) da região sul de Portugal.

Resultados: Após a análise fatorial exploratória com rotação ortogonal *varimax* foram obtidas seis dimensões que explicam 68,63% da variância total. No que concerne à análise da consistência interna foram obtidos valores de alfa de Cronbach considerados adequados de 0,96 para a escala geral e de 0,85 a 0,95 para as dimensões referidas.

Conclusão: A escala construída demonstrou ser um instrumento de fácil aplicação nos enfermeiros com um bom índice de validade e fiabilidade.

Palavras-chave: satisfação no trabalho; enfermagem; estudos de validação; escala

Abstract

Background: Professional satisfaction results from an affective and/or cognitive evaluation. It is an important indicator of the organizational climate and a key aspect in the assessment of organizational quality.

Objectives: This study aims to validate a Nurse Job Satisfaction Scale (*Escala de Satisfação dos Enfermeiros com o Trabalho* - ESET) for the Portuguese population.

Methodology: After a pre-test, the ESET was applied to 382 nurses who worked at an EPE Hospital (Public Corporate Entity) in the southern region of Portugal.

Results: After an exploratory factor analysis with varimax orthogonal rotation, 6 dimensions were obtained that explained 68.63% of the total variance. With regard to the analysis of internal consistency, adequate Cronbach's alpha values were obtained for the total scale (.96) and for the dimensions (between .85 and .95).

Conclusion: The scale proved to have good validity and reliability and to be an easy-to-apply instrument for nurses.

Keywords: job satisfaction; nursing; validation studies; scale

Resumen

Marco contextual: La satisfacción profesional resulta de la evaluación afectiva y/o cognitiva y es un indicador importante del clima organizativo, así como un elemento determinante en la evaluación de la calidad de las organizaciones.

Objetivos: Este estudio tiene como objetivo validar una Escala de Satisfacción de los Enfermeros con el Trabajo (ESET).

Metodología: La ESET, tras realizar un pretest, se aplicó a 382 enfermeros que desempeñaban sus funciones en un hospital de la Entidad Pública Empresarial (EPE) de la región sur de Portugal.

Resultados: Después del análisis factorial exploratorio con rotación ortogonal varimax se obtuvieron 6 dimensiones que explican el 68,63 % de la varianza total. En lo que concierne al análisis de la consistencia interna se obtuvieron valores de alfa de Cronbach considerados adecuados, de 0,96 para la escala general y de 0,85 a 0,95 para las dimensiones mencionadas.

Conclusión: La escala construida demostró que es un instrumento de fácil aplicación en los enfermeros con un buen índice de validez y fiabilidad.

Palabras clave: satisfacción en el trabajo; enfermería; estudios de validación; escala

*Ph.D., Enfermeiro, Hospital Distrital de Santarém, 2090-216, Santarém, Portugal [alsjoao@hotmail.com]. Contribuição no artigo: realização da componente metodológica do artigo, recolha de dados, análise e interpretação dos dados e escrita do artigo.

**MsC., Enfermeira, especialista em enfermagem de reabilitação, departamento de ortopedia, Hospital Distrital de Santarém, 2090-216, Santarém, Portugal [katemalves@gmail.com]. Contribuição no artigo: pesquisa bibliográfica, recolha de dados e escrita do artigo.

***Lic., Enfermeira Graduada, Hospital Distrital de Santarém, 2090-216, Santarém, Portugal [cristinamarialfelixsilva@gmail.com]. Contribuição no artigo: recolha de dados, análise de dados e discussão.

****Lic., Enfermeira Chefe, Hospital Distrital de Santarém, 2090-216, Santarém, Portugal [fatima-diogo@sapo.pt]. Contribuição no artigo: análise de dados e discussão.

*****Lic., Enfermeira, Hospital Distrital de Santarém, 2090-216, Santarém, Portugal [nadineferreir@gmail.com]. Contribuição no artigo: pesquisa bibliográfica.

Recebido para publicação em: 14.09.16

Aceite para publicação em: 20.01.17

Introdução

Nas organizações é importante a avaliação não só das necessidades dos clientes, mas também do grau de satisfação e participação dos trabalhadores, fazendo com que estes se sintam satisfeitos no desenvolvimento das suas atividades.

A saúde e a segurança são dois dos pilares que sustentam a produtividade, assim, as organizações devem oferecer aos seus trabalhadores condições favoráveis para que estes possam desenvolver as suas atividades, assegurando o seu bem-estar físico e mental (Chiavenato, 2008). As investigações a nível global sugerem que as boas práticas de socialização levam os indivíduos a compreenderem mais claramente o seu papel, envolvendo-se mais no trabalho e na organização, conduzindo a uma maior satisfação, pois de acordo com Gomes et al. (2008) nas fases iniciais da vida do indivíduo na organização, importa que o novo colaborador disponha de boas oportunidades para interagir e socializar com os seus pares e líderes.

Os enfermeiros partilham um atributo que os define, serem profissionais empenhados que abraçam uma filosofia holística de cuidados o que, por sua vez, vai moldar as suas expectativas (Baumann, 2007).

Tendo como ponto central a preocupação com a satisfação dos enfermeiros no local de trabalho, foi construída uma Escala de Satisfação dos Enfermeiros no Trabalho (ESET), com base na pesquisa bibliográfica e na análise crítica de outras escalas existentes sobre a satisfação laboral.

O presente trabalho de investigação tem como intuito contribuir com a construção e validação de mais um instrumento que poderá ser utilizado por outros investigadores na avaliação do grau de satisfação dos enfermeiros em Portugal.

Enquadramento

A satisfação profissional segundo Baumann (2007) está relacionada com a forma como os enfermeiros se sentem no que respeita à sua vida laboral. A ausência de adequação entre o trabalho exigido aos enfermeiros e aquele que estes 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. Segundo o mesmo, a ausência de remuneração adequada é uma das razões fundamentais para a migração em muitas partes do mundo.

Os aspetos mais relevantes de gerarem *stress* dentro das organizações (são as alterações no horário, o prolongamento do horário habitual de trabalho, o trabalho por turnos, as tarefas com tempos-limite curtos e outras situações em que a atividade profissional decorra submetendo-se à pressão do tempo (Camara, Guerra, & Rodrigues, 2007).

O modo como está estruturada a organização, a sobrecarga de trabalho, a sobrecarga de responsabilidade, a remuneração salarial, a impossibilidade de progressão na carreira, as funções com elevado nível de complexidade, a ausência de autonomia e as más relações de trabalho, podem ser aspetos a considerar como potenciadores de gerar *stress* (Camara et al., 2007).

Em estudos relativos à satisfação na vida profissional dos enfermeiros Baumann (2007), João (2013) e Siqueira (1995) constataram que a liderança, a autonomia e o trabalho em equipa eram aspetos importantes que contribuíam para a satisfação dos enfermeiros.

As fontes de satisfação no trabalho dos enfermeiros de acordo com Lu, Barribal, Zhang, e While (2011) são: 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.

Uma gestão com um controlo excessivo pode originar sintomas físicos, como cansaço, depressão ou agressividade (Alves, 2007). Com-

pete às chefias, estimularem os seus colaboradores de forma a realizarem as tarefas como desafiantes, melhorando a sua produtividade (Camara et al., 2007).

Pode-se dizer que as expectativas dos trabalhadores representam um papel no modelo tradicional de satisfação no trabalho e que por sua vez, a satisfação está relacionada com o desempenho (Lu et al. 2011).

A satisfação profissional é uma condição indispensável para a melhoria do funcionamento das organizações, tendo os gestores um papel determinante, através da promoção de estratégias que levam ao aumento da satisfação laboral dos trabalhadores, com vista a obterem resultados ao nível da criatividade, empenho e produtividade (Castro et al., 2011; Oliveira, 1999).

Questão de Investigação

Como tornar mensurável a satisfação dos enfermeiros que exercem funções em contexto hospitalar?

Metodologia

Processo de construção da escala

A construção da escala teve por base uma revisão bibliográfica, um estudo de investigação sobre a satisfação nos enfermeiros de João (2013), no qual foi efetuado o estudo de validação da Escala de Satisfação no Trabalho, de Siqueira (1995) e o formulário desenvolvido pela Comissão do Observatório Regional da Secção Regional da Região Autónoma dos Açores da Ordem dos Enfermeiros para os Cuidados de Saúde Primários coordenado por Raposo (2011), o que resultou em 40 itens.

Esses itens são expressos em afirmações, nas quais o enfermeiro assinala o grau de satisfação relativamente ao seu local de trabalho. Deste modo, a presente escala visa avaliar a satisfação dos enfermeiros relacionada com aspetos da dinâmica laboral, tais como chefias, organização, recursos, valorização profissional, colegas de trabalho, remuneração e dotações.

Trata-se de uma escala tipo *likert* com cinco opções de resposta: “absolutamente nada”, “um pouco”, “moderadamente”, “muito” e “extremamente”.

Posteriormente, realizou-se um pré-teste do questionário com 30 enfermeiros que não participaram no estudo. Após a aplicação do pré-teste foram removidas três afirmações que segundo a amostra ($n = 30$) eram sucetíveis de causar dúvida na resposta. Deste modo, a ESET é composta por 37 itens.

Instrumentos e procedimento

Como instrumento de colheita de dados utilizou-se um questionário entregue a todos os enfermeiros ($n = 508$) que exerciam funções num hospital EPE pertencente à região sul do país. A colheita de dados decorreu de 14 de setembro a 14 de outubro de 2015.

O questionário utilizado foi organizado em duas partes. Na primeira parte foram colocadas questões visando a obtenção de elementos de caracterização sociodemográfica e profissional dos sujeitos. Na segunda parte do questionário, foi introduzido um instrumento para estudo da satisfação, nomeadamente a ESET.

Após a obtenção dos questionários foi efetuado o tratamento de dados estatísticos no programa *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) 21.

Considerações éticas

O estudo foi realizado após ter sido obtida a autorização da instituição hospitalar.

Na aplicação do questionário foi garantida a confidencialidade e anonimato dos dados e salientado que os mesmos se destinavam apenas a fins de investigação. Foi também informado que os sujeitos em estudo não obteriam qualquer ganho remuneratório e que poderiam desistir a qualquer momento, sem penalização de qualquer natureza.

População e amostra

Em cada serviço hospitalar, de um hospital EPE pertencente à região sul de Portugal, foram entregues a todos os enfermeiros chefes o número exato de questionários em formato papel correspondente ao número de elementos que constituía a equipa de enfermagem ($n = 508$), durante o período de realização do estudo.

A amostra total é constituída por 382 sujeitos, o que corresponde a uma taxa de resposta de 75,2%. Os enfermeiros que compuseram a amostra eram maioritariamente do sexo feminino (83,3%), com estado civil de casados (50,7%)

e possuíam como habilitação académica a licenciatura (72,3%). No que concerne à faixa etária 30,8% tinham idades compreendidas entre os 30 a 39 anos, 25,8% entre 40 a 49 anos, 23,2% entre 20 a 29 anos e 19,3% entre 50 a 59 anos. Quanto ao vínculo laboral, 49,6% possui contrato de trabalho em funções públicas (CTFP) e 49,9% contrato por tempo indeterminado (CTI), o que revela um vínculo laboral estável em todos os trabalhadores em análise.

Da amostra em estudo, 93,2 % encontram-se a desempenhar funções na prestação de cuidados diretos. O tipo de horário laboral mais praticado pela amostra é o *roulement* com

79,1% dos sujeitos a realizarem o regime de turnos.

Resultados

No presente estudo constatou-se que as respostas dos enfermeiros percorrem todos os pontos da escala ou seja de 1-5.

Nos valores da média, moda e mediana obtidos também se verificou uma distribuição dos resultados pelos diversos pontos da escala de resposta, demonstrando existir adequação da estrutura da escala para avaliar o construto em análise (Tabela 1).

Tabela 1

Análise Descritiva dos itens da ESET

	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão	Mediana	Moda
1 - Sinto-me satisfeito com os momentos de diálogo e partilha de informação com os meus colegas de trabalho.	1	5	3,34	0,79	3	3
2 - Sinto-me satisfeito com o espírito de colaboração existente entre mim e os meus colegas de trabalho.	1	5	3,48	0,85	4	4
3 - Sinto-me satisfeito com a carga horária no meu local de trabalho.	1	5	1,92	0,95	2	1
4 - Sinto-me satisfeito com o esforço demonstrado pelos meus colegas de trabalho no sentido de prestar melhores cuidados.	1	5	3,46	0,82	4	4
5 - Sinto-me satisfeito com o esforço demonstrado pelas chefias no sentido de melhorar as minhas condições de trabalho.	1	5	3,03	0,97	3	3
6 - Sinto-me satisfeito com a minha participação na tomada de decisões no meu local de trabalho.	1	5	3,01	0,89	3	3
7 - Sinto-me satisfeito com o número de enfermeiros relativamente ao número de doentes aos quais é necessário prestar cuidados num turno.	1	5	2,57	1,13	3	3
8 - Sinto-me satisfeito com as oportunidades de progressão na carreira.	1	5	1,57	0,88	1	1

9 - Sinto-me satisfeito com a confiança que posso ter nos meus colegas de trabalho.	1	5	3,52	0,81	4	4
10 - Sinto-me satisfeito com o modo como as chefias me dão a oportunidade de participar em formação/projetos.	1	5	3,13	1,01	3	3
11 - Sinto-me satisfeito com o número de enfermeiros existentes num turno relativamente ao número de tarefas a realizar.	1	5	2,58	1,10	3	3
12 - Sinto-me satisfeito com as condições existentes no espaço físico no qual presto cuidados.	1	5	2,66	0,99	3	3
13 - Sinto-me satisfeito com as rotinas existentes no serviço.	1	5	3,14	0,79	3	3
14 - Sinto-me satisfeito com o facto do meu trabalho ser recompensado e/ou valorizado pelas chefias.	1	5	2,79	1,00	3	3
15 - Sinto-me satisfeito com o facto do meu trabalho ser recompensado e/ou valorizado pelos doentes.	1	5	3,27	0,97	3	3
16 - Sinto-me satisfeito com o modo como sou valorizado pelos doentes e seus familiares.	1	5	3,24	1,00	3	3
17 - Sinto-me satisfeito por desempenhar funções de enfermagem neste serviço.	1	5	3,69	0,88	4	4
18 - Sinto-me satisfeito com as competências demonstradas pelos outros profissionais de saúde.	1	5	3,20	0,78	3	3
19 - Sinto-me satisfeito com as oportunidades de formação proporcionadas pelo meu local de trabalho.	1	5	2,94	0,93	3	3
20 - Sinto-me satisfeito com a competência demonstrada pelos colegas da mesma profissão.	1	5	3,49	0,72	4	4
21 - Sinto-me satisfeito com a possibilidade de colocar em prática novos conhecimentos no meu local de trabalho.	1	5	3,19	0,90	3	3
22 - Sinto-me satisfeito com os equipamentos/materiais existentes no meu serviço.	1	5	2,99	0,96	3	3
23 - Sinto-me satisfeito com a organização existente no meu local de trabalho.	1	5	3,17	0,95	3	3
24 - Sinto-me satisfeito com a liberdade que possuo, de acordo com as minhas competências de prestar cuidados adequados aos doentes.	1	5	3,52	0,86	4	4

25 - Sinto-me satisfeito com o modo de organização e redação dos protocolos existentes no meu serviço.	1	5	3,10	1,01	3	3
26 - Sinto-me satisfeito com a qualidade dos cuidados que presto tendo em consideração o contexto no qual desenvolvo funções.	1	5	3,68	0,81	4	4
27 - Sinto-me satisfeito com o tempo que tenho de esperar para ser promovido no meu local de trabalho.	1	5	1,63	0,92	1	1
28 - Sinto-me satisfeito com as funções desempenhadas no meu serviço.	1	5	3,51	0,86	4	4
29 - Sinto-me satisfeito com o respeito demonstrado pelas chefias em relação ao trabalho que desenvolvo.	1	5	3,22	0,98	3	3
30 - Sinto-me satisfeito com o número de protocolos orientadores para o funcionamento do serviço.	1	5	2,98	0,99	3	3
31 - Sinto-me satisfeito com o meu salário face às funções que exerço.	1	5	1,38	0,74	1	1
32 - Sinto-me satisfeito com o meu salário face às minhas capacidades/conhecimentos.	1	5	1,41	0,80	1	1
33 - Sinto-me satisfeito com os momentos de diálogo e partilha de informação com as chefias.	1	5	3,00	0,92	3	3
34 - Sinto-me satisfeito com a perceção dos doentes face à atividade que exerço.	1	5	2,99	0,99	3	3
35 - Sinto-me satisfeito com o incentivo por parte das chefias no desenvolvimento de formação.	1	5	3,01	0,99	3	3
36 - Sinto-me satisfeito com o respeito demonstrado pelos doentes face à atividade que exerço.	1	5	3,15	0,95	3	3
37 - Sinto-me satisfeito com o respeito demonstrado pelos outros profissionais de saúde face aos cuidados que presto.	1	5	2,97	0,91	3	3

Validade e fiabilidade da ESET

A legitimidade da aplicação da análise fatorial foi avaliada pela medida de adequabilidade Kaiser-Meyer-Olkin of *Sample Adequacy* (KMO). O valor obtido foi de 0,94; considerado como excelente, de acordo com Marôco (2010).

O teste de Bartlett apresenta um valor de $\chi^2(666) = 11259,487$ com significância estatística ($p < 0,000$), o que significa que as variáveis se encontram correlacionadas significativamente (Tabela 2). Deste modo, poder-se-á assegurar que com a amostra disponível, a escala é passível de análise fatorial.

Tabela 2

KMO e teste de Bartlett para a ESET

Medida de KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy)		0,939
Teste de Bartlett (Teste de Esfericidade)	Qui-quadrado	11259,487
	df	666
	Sig.	0,000

Análise fatorial da ESET

Foi realizada a análise fatorial exploratória, tendo-se obtido seis fatores com valor próprio superior a 1 que explicam 68,63

% da variância total (Tabela 3). Os valores obtidos demonstraram, segundo Marôco (2010), serem aceitáveis para a persecução do estudo.

Tabela 3

Matriz de componentes rodada da ESET

	Valor			% Variância		
	Próprio	% de Variância	Acumulada	Próprio	% de Variância	Acumulada
1	15,515	41,932	41,932	7,019	18,971	18,971
2	2,871	7,759	49,691	4,544	12,281	31,252
3	2,524	6,822	56,514	4,438	11,993	43,245
4	1,898	5,129	61,642	3,893	10,522	53,767
5	1,357	3,668	65,310	3,559	9,619	63,386
6	1,228	3,319	68,628	1,940	5,243	68,628

A Tabela 4 apresenta a matriz de fatores principais, obtidos pelo método de rotação *varimax*. Na análise fatorial não foi excluído

nenhum item, apresentando todos um valor de correlação superior a 0,30.

Tabela 4

Análise de componentes principais da ESET

Itens da ESET	Fatores					
	1	2	3	4	5	6
10	0,806					
35	0,780					
29	0,725	0,315				
33	0,711					
19	0,710					
6	0,703					
14	0,689					
5	0,660					
21	0,581	0,383				
28	0,545	0,313	0,342			
24	0,530	0,473				
17	0,477	0,346	0,437			
25	0,408	0,707				
30	0,336	0,683				
22		0,664				
12		0,612				0,301

23	0,424	0,603	0,303	
13	0,394	0,576		
18		0,533	0,373	
26	0,395	0,427	0,347	
16			0,879	
15			0,874	
36			0,848	
34			0,802	
37		0,409	0,482	
9				0,809
4				0,768
2	0,326			0,751
1	0,327			0,736
20				0,691
32				0,901
31				0,866
27				0,740
8				0,670
3				0,562
7				0,302
11	0,308			0,788
				0,777

Após a obtenção dos seis fatores foi efetuada a designação dos mesmos, foi tido em consideração o referencial teórico. Deste modo, as dimensões que compõem a ESET foram denominadas: Satisfação com as chefias, Satisfação com a organização e recursos, Satisfação com a valorização profissional, Satisfação com os colegas de trabalho, Satisfação com a valorização e

remuneração e Satisfação com as dotações.

A Satisfação com as chefias foi a primeira dimensão obtida, após ter sido efetuada a análise fatorial da ESET. É constituída por 12 itens que fazem referência à satisfação com o relacionamento estabelecido entre o trabalhador e as chefias. Este primeiro fator explica 41,93% da variância total (Tabela 5).

Tabela 5

Itens e pesos da dimensão Satisfação com as chefias

Itens	Fator 1 – Satisfação com as chefias (41,93% da Variância)	Pesos
10	Sinto-me satisfeito com o modo como as chefias me dão a oportunidade de participar em formação/projetos.	0,806
35	Sinto-me satisfeito com o incentivo por parte das chefias no desenvolvimento de formação.	0,780
29	Sinto-me satisfeito com o respeito demonstrado pelas chefias em relação ao trabalho que desenvolvo.	0,725
33	Sinto-me satisfeito com os momentos de diálogo e partilha de informação com as chefias.	0,711
19	Sinto-me satisfeito com as oportunidades de formação proporcionadas pelo meu local de trabalho.	0,710
6	Sinto-me satisfeito com a minha participação na tomada de decisões no meu local de trabalho.	0,703
14	Sinto-me satisfeito com o facto do meu trabalho ser recompensado e/ou valorizado pelas chefias.	0,689

5	Sinto-me satisfeito com o esforço demonstrado pelas chefias no sentido de melhorar as minhas condições de trabalho.	0,660
21	Sinto-me satisfeito com a possibilidade de colocar em prática novos conhecimentos no meu local de trabalho.	0,581
28	Sinto-me satisfeito com as funções desempenhadas no meu serviço.	0,545
24	Sinto-me satisfeito com a liberdade que possuo, de acordo com as minhas competências de prestar cuidados adequados aos doentes.	0,530
17	Sinto-me satisfeito por desempenhar funções de enfermagem neste serviço.	0,477

A segunda dimensão Satisfação com a organização e recursos é composta por oito itens que explicam 7,76% da variância. Os mesmos itens fazem referência à estrutura organizacio-

nal do local de trabalho e aos recursos. Nesta dimensão são tidos em consideração a existência de protocolos, equipamentos/materiais e ao espaço físico laboral (Tabela 6).

Tabela 6

Itens e pesos da dimensão Satisfação com a organização e recursos

Itens	Fator 2 – Satisfação com a organização e recursos (7,76% da Variância)	Pesos
25	Sinto-me satisfeito com o modo de organização e redação dos protocolos existentes no meu serviço.	0,707
30	Sinto-me satisfeito com o número de protocolos orientadores para o funcionamento do serviço.	0,683
22	Sinto-me satisfeito com os equipamentos/materiais existentes no meu serviço.	0,664
12	Sinto-me satisfeito com as condições existentes no espaço físico no qual presto cuidados.	0,612
23	Sinto-me satisfeito com a organização existente no meu local de trabalho.	0,603
13	Sinto-me satisfeito com as rotinas existentes no serviço.	0,576
18	Sinto-me satisfeito com as competências demonstradas pelos outros profissionais de saúde.	0,533
26	Sinto-me satisfeito com a qualidade dos cuidados que presto tendo em consideração o contexto no qual desenvolvo funções.	0,427

A terceira dimensão obtida após realização de análise fatorial foi denominada de satisfação com a valorização profissional. O nome atribuído está relacionado com a natureza dos itens, associado à pesquisa bibliográfica, que remetem

para aspetos relacionados com a valorização profissional pelos doentes/familiares e colegas de trabalho e com a atividade profissional. Esta dimensão é constituída por cinco itens que explicam 6,82% da variância (Tabela 7).

Tabela 7

Itens e pesos da dimensão Satisfação com a valorização profissional

Itens	Fator 3 – Satisfação com a valorização profissional (6,82% da Variância)	Pesos
16	Sinto-me satisfeito com o modo como sou valorizado pelos doentes e seus familiares.	0,879
15	Sinto-me satisfeito com o facto do meu trabalho ser recompensado e/ou valorizado pelos doentes.	0,874
36	Sinto-me satisfeito com o respeito demonstrado pelos doentes face à atividade que exerço.	0,848
34	Sinto-me satisfeito com a perceção dos doentes face à atividade que exerço.	0,802
37	Sinto-me satisfeito com o respeito demonstrado pelos outros profissionais de saúde face aos cuidados que presto.	0,482

A dimensão Satisfação com os colegas de trabalho é composta por cinco fatores que explicam 5,13% da variância (Tabela 8). Todos os itens

fazem referência a aspetos relacionados com a satisfação com o relacionamento estabelecido com os colegas de trabalho.

Tabela 8

Itens e pesos da dimensão Satisfação com os colegas de trabalho

Itens	Fator 4 – Satisfação com os colegas de trabalho (5,13% da Variância)	Pesos
9	Sinto-me satisfeito com a confiança que posso ter nos meus colegas de trabalho.	0,809
4	Sinto-me satisfeito com o esforço demonstrado pelos meus colegas de trabalho no sentido de prestar melhores cuidados.	0,768
2	Sinto-me satisfeito com o espírito de colaboração existente entre mim e os meus colegas de trabalho.	0,751
1	Sinto-me satisfeito com os momentos de diálogo e partilha de informação com os meus colegas de trabalho.	0,736
20	Sinto-me satisfeito com a competência demonstrada pelos colegas da mesma profissão.	0,691

A Satisfação com a valorização e remuneração foi a quinta dimensão obtida após execução de análise fatorial. É composta por cinco itens que explicam 1,36% da variância (Tabela 9).

Esta dimensão é composta por itens que remetem para a satisfação com a remuneração e com a progressão a nível profissional na instituição.

Tabela 9

Itens e pesos da dimensão Satisfação com a valorização e remuneração

Itens	Fator 5 – Satisfação com a valorização e remuneração (1,36 % de Variância)	Pesos
32	Sinto-me satisfeito com o meu salário face às minhas capacidades/conhecimentos.	0,901
31	Sinto-me satisfeito com o meu salário face às funções que exerço.	0,866
27	Sinto-me satisfeito com o tempo que tenho de esperar para ser promovido no meu local de trabalho.	0,740
8	Sinto-me satisfeito com as oportunidades de progressão na carreira.	0,670
3	Sinto-me satisfeito com a carga horária no meu local de trabalho.	0,562

A última dimensão obtida Satisfação com as dotações é composta apenas por dois itens que explicam 1,23 % da variância total (Ta-

bela 10). Estes itens fazem referência à satisfação com o número de enfermeiros face ao número de doentes.

Tabela 10

Itens e pesos da dimensão Satisfação com as dotações

Itens	Fator 6 - Satisfação com as dotações (1,23% de Variância)	Pesos
7	Sinto-me satisfeito com o número de enfermeiros relativamente ao número de doentes aos quais é necessário prestar cuidados num turno.	0,788
11	Sinto-me satisfeito com o número de enfermeiros existentes num turno relativamente ao número de tarefas a realizar.	0,777

Correlação entre fatores

As correlações entre os fatores apresentam-se como positivas e estatisticamente significativas, sendo

um indicador de consistência entre as dimensões do construto e também argumento de validade ou de fidelidade da medida (Tabela 11).

Tabela 11

Correlação entre fatores

		Satisfação Chefiás	Satisfação Organização Recursos	Satisfação Valorização Profissional	Satisfação Colegas	Satisfação Valorização Remuneração	Satisfação Dotações
Satisfação Chefiás	Pearson Correlation	1	0,79*	0,54*	0,62*	0,41*	0,55*
	Sig. (2-tailed)		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Satisfação Organização Recursos	Pearson Correlation	0,79*	1	0,54*	0,59*	0,41*	0,54*
	Sig. (2-tailed)	0,00		0,00	0,00	0,00	0,00
Satisfação Valorização Profissional	Pearson Correlation	0,54*	0,54*	1	0,45*	0,36*	0,45*
	Sig. (2-tailed)	0,00	0,00		0,00	0,00	0,00
Satisfação Colegas	Pearson Correlation	0,62*	0,59*	0,45*	1	0,27*	0,30*
	Sig. (2-tailed)	0,00	0,00	0,00		0,00	0,00
Satisfação Valorização Remuneração	Pearson Correlation	0,41*	0,41*	0,36*	0,27*	1	0,40*
	Sig. (2-tailed)	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00
Satisfação Dotações	Pearson Correlation	0,55*	0,54*	0,45*	0,30*	0,40*	1
	Sig. (2-tailed)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	

Nota. * Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed).

Fiabilidade da ESET

Na ESET foi então efetuado o estudo da consistência interna através do coeficiente alfa de Cronbach. O valor da totalidade dos itens da escala é de 0,96 o que segundo Hill e Hill (2009), é considerado excelente.

Na primeira, terceira e sexta dimensões foram obtidos valores de alfa de Cronbach considerados excelentes. Nas restantes dimensões os valores do alfa de Cronbach são muito bons, de acordo com Marôco (2010). Assim, tendo em consideração o referido anteriormente, poder-se-á dizer que os valores demonstram uma consistência interna apropriada à consecução do estudo (Tabela 12). Verificou-se que no item 37 da terceira dimen-

são se excluído aumentaria o valor do alfa de Chronbach de 0,77 para 0,78. Porém optou-se pela manutenção do item “Sinto-me satisfeito com o respeito demonstrado pelos outros profissionais de saúde face aos cuidados que presto.”, pois a sua contribuição para o aumento seria de apenas de 0,01.

No que concerne à sexta dimensão o valor de consistência interna obtido foi de 0,95, considerado excelente. Porém como a dimensão apenas possui dois itens não foi avaliado o valor de alfa de Cronbach se o item for excluído.

Todos os itens apresentaram correlações significativas e maiores que 0,40 com o *score* total da respetiva dimensão (Tabela 12).

Tabela 12

Coefficientes alfa de Cronbach das dimensões do ESET e correlações item-total

Dimensão	Itens	Poder discriminativo do Item (Correlação de item/total)	Alfa de Cronbach se o item for excluído
Dimensão 1 (alfa = 0,94)	10	0,77	0,94
	35	0,79	0,94
	29	0,81	0,94
	33	0,79	0,94
	19	0,70	0,94
	6	0,75	0,94
	14	0,79	0,94
	5	0,76	0,94
	21	0,72	0,94
	28	0,67	0,94
	24	0,67	0,94
	17	0,66	0,94
Dimensão 2 (alfa = 0,89)	25	0,80	0,86
	30	0,72	0,87
	22	0,65	0,88
	12	0,58	0,89
	23	0,77	0,87
	13	0,72	0,88
	18	0,61	0,88
	26	0,52	0,89
Dimensão 3 (alfa = 0,92)	16	0,83	0,89
	15	0,84	0,88
	36	0,88	0,88
	34	0,82	0,89
	37	0,55	0,94
Dimensão 4 (alfa=0,89)	9	0,75	0,86
	4	0,76	0,85
	2	0,72	0,86
	1	0,73	0,86
	20	0,67	0,87
Dimensão 5 (alfa = 0,85)	32	0,79	0,78
	31	0,74	0,80
	27	0,65	0,82
	8	0,62	0,83
	3	0,53	0,85
Dimensão 6 (alfa = 0,95)	7	—	—
	11	—	—

Discussão

No presente estudo, foi validada a aplicação da ESET numa população de enfermeiros portugueses, pertencente a um Hospital EPE da região sul de Portugal. Verificou-se que os valores da média, mediana e moda se encontram distribuídos pelos intervalos da escala de resposta, revelando sensibilidade na avaliação do construto.

O valor obtido de KMO foi de 0,94, sendo o mesmo considerado excelente. Comparado com a escala de satisfação (EST) elaborada pela autora Siqueira (1995), validada em Portugal por João (2013) o valor de KMO (0,941) é ligeiramente mais baixo.

No que concerne à totalidade dos itens o valor de alfa de cronbach foi de 0,960, superior valor obtido pelo autor Ng (1993) na aplicação do instrumento denominado de Escala Multifacetada de Satisfação na Profissão de Enfermagem (0,86) e valor também superior ao obtido por João (2013) com a aplicação da Escala de Satisfação no Trabalho (0,93) de Siqueira (1995).

Relativamente à fiabilidade do instrumento da escala de satisfação no trabalho, de Siqueira (1995) aplicado por João (2013), nas diversas dimensões, os valores de alfa de Cronbach variaram de 0,86 a 0,95, valores superiores aos da escala ESET. Mediante o referido, poder-se-á afirmar que os resultados obtidos se

demonstraram satisfatórios em todas as dimensões à persecução do estudo.

Foi realizada uma análise fatorial exploratória com rotação *varimax*. Após a mesma, os 37 itens da ESET agruparam-se em seis dimensões denominadas, de acordo com a pesquisa bibliográfica por: 1) Satisfação com as chefias; 2) Satisfação com a organização e recursos; 3) Satisfação com a valorização Profissional; 4) Satisfação com os Colegas de Trabalho; 5) Satisfação com a valorização e remuneração e 6) Satisfação com as dotações. As dimensões que constituíram a versão final do instrumento (ESET) explicam 68,63% da variância total, valor superior ao obtido pela autora Ferreira e Sousa (2006) na validação da sua Escala de Satisfação Global, aplicada a 303 enfermeiros que exerciam funções num hospital de Portugal.

No presente estudo, o facto de o delineamento de pesquisa ter sido transversal, poderá ser apontado como uma limitação, pois não nos permitiu testar a estabilidade do instrumento, ou seja a sua capacidade de produzir os mesmos resultados em aplicações sucessivas.

Conclusão

A satisfação dos trabalhadores está correlacionada com a produtividade das organizações. Deste modo, torna-se importante avaliar a satisfação dos trabalhadores no sentido de promover condições de trabalho baseadas nas suas necessidades e simultaneamente assegurar o seu bem-estar físico e mental.

A realização do presente estudo teve como intuito apresentar a construção e validação da ESET. A mesma escala constituída por 37 itens que se agrupam em seis fatores, permite avaliar a satisfação dos enfermeiros a nível laboral.

A ESET demonstrou ser fácil de aplicar e apresentou um bom índice de fiabilidade e validade, pelo que poderá ser uma ferramenta valiosa para estudos que pretendam efetuar a avaliação da percepção da satisfação laboral dos enfermeiros.

Referências Bibliográficas

- Alves, C. (2007). *Comportamento organizacional: A gestão de crise nas organizações*. Lisboa, Portugal: Escolar editora.
- Baumann, A. (2007). *Ambientes favoráveis à prática: Condições no trabalho = cuidados de qualidade*. Genebra, Switzerland: Internacional Council of Nurses.
- Camara, P., Guerra, P., & Rodrigues, J. (2007). *Humanautor: Recursos humanos & sucesso empresarial*. Lisboa, Portugal: Publicações Dom Quixote.
- 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*, 22(9), 157-172.
- Chiavenato, I. (2008). *Recursos humanos: O capital humano das organizações*. São Paulo, Brasil: Atlas.
- Ferreira, M., & Sousa, L. (2006). Satisfação no trabalho e comportamentos estratégicos. *Revista Portuguesa de Enfermagem*, 6, 37-46.
- Gomes, J., Cunha, M., Rego, A., Cunha, R., Cabral, Cardoso, C., & Marques C. (2008). *Manual de gestão de pessoas e do capital humano*. Lisboa, Portugal: Edições Sílabo.
- Hill, M., & Hill, A. (2009). *Investigação por questionário*. Lisboa, Portugal: Edições Sílabo.
- João, A. (2013). *Mobbing: Agressão psicológica na profissão de enfermagem*. Loures, Portugal: Lusociência.
- Lu, H., Barribal, K., Zhang, X., & While, A. (2011). Job satisfaction among hospital nurses revisited: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 49(8), 1017-1038. doi:10.1016/j.ijnurstu.2011.11.00
- Marôco, J. (2010). *Análise estatística com utilização do SPSS (3ª ed.)*. Lisboa, Portugal: Edições Sílabo.
- Ng, S. (1993). A job satisfaction scale for nurses. *New Zealand Journal of Psychology*, 22, 46-53. Recuperado de <http://www.psychology.org.nz/wp-content/uploads/NZJP-Vol221-1993-5-Hung-Ng.pdf>
- Oliveira, S. (1999). *Sociologia das organizações*. São Paulo, Brasil: Editora Pioneira.
- Raposo, M. S. (Coord.). (2011). *A satisfação dos enfermeiros que exercem as suas funções em centros de saúde da Região Autónoma dos Açores*. Recuperado de <http://www.ordemenfermeiros.pt/sites/acoress/informacao/Documents/estudo%20CROOECSP.pdf>
- Siqueira, M. (1995). *Antecedentes de comportamentos de cidadania organizacional: Análise de um modelo pós-cognitivo* (Tese de Doutoramento não publicada). Universidade de Brasília, Brasil.

