

## 1. Introdução

Os enfermeiros estão, diariamente, expostos ao sofrimento e morte, correndo o risco de desenvolverem sentimentos de desmotivação, insatisfação e burnout, com reflexos no seu bem-estar e na capacidade e qualidade da prestação de cuidados de saúde (Rossi et al., 2012). Contudo, apesar desta exigência muitos profissionais continuam a apresentar energia e eficácia expressa em engagement ou motivação profissional, obtendo satisfação e prazer no seu trabalho, realização e contentamento (Khamisa et al., 2015; Laschinger & Leiter 2006; Salanova & Schaufeli, 2008).

## 2. Objetivos

Conhecer os níveis de satisfação profissional, engagement e burnout de enfermeiros de hospitais do Porto, e verificar se existe correlação entre estas variáveis e variação em função de variáveis sociodemográficas e profissionais.

## 3. Metodologia

**Participantes:** Foram inquiridos 323 enfermeiros de hospitais do Porto, todos licenciados e com média de idade de 34,27 anos, média de tempo de serviço de 11,14 anos e trabalhando 85% dos participantes por turnos, 46% em regime de exclusividade, 73% com lugar no quadro e 41% a trabalhar mais de 35h por semana. Na amostra inquirida, 85% eram mulheres, 66% casados e 53% tinham filhos, 27% a trabalhar no Bloco, 31% em cirurgia e 42% em Medicina.

**Instrumentos:** Foram aplicadas versões portuguesas do MBI e UWES (Maslach & Jackson, 1997; Schaufeli & Bakker, 2003; Marques-Pinto & Picado, 2011), QSL (Meliá & Peiró, 1989; Pocinho & Garcia, 2008) e um questionário de caracterização sociodemográfica/profissional.

**Procedimento:** Questionário de autopreenchimento, de forma voluntária, anónima e confidencial., após autorização institucional.

## 5. Conclusões

Os resultados revelam ainda baixo burnout, mas moderado engagement e satisfação no trabalho, alertando para a necessidade de refletir sobre a saúde ocupacional dos enfermeiros, sua motivação e satisfação no trabalho. O engagement e a satisfação no trabalho podem proteger do burnout, mas é necessário prevenir o stress laboral crónico que provoca burnout e fadiga de compaixão (Rossi et al., 2012), diminui a satisfação e a motivação, e sobretudo a qualidade dos serviços prestados aos utentes (Khamisa et al., 2015; Laschinger & Leiter 2006). A saúde ocupacional dos enfermeiros tem consequências individuais e organizacionais que não podem ser desvalorizadas., tal como a European Agency for Safety and Health at Work (2007, 2014) tem vindo a alertar.

## 6. Referências

- European Agency for Safety and Health at Work (2014). *Priorities for occupational safety and health research in Europe for the years 2013–2020 Summary report – (updated Jan 2014)*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Agency for Safety and Health Work (2007). *European Risk Observatory Report – Expert Forecast an emerging psychosocial risk related to occupational safety and health*. Belgium: European Agency for Safety and Health Work.
- Khamisa, N., Oldenburg, B., Peltzer, K., & Ilic, D. (2015). Work Related Stress, Burnout, Job Satisfaction and General Health of Nurses. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 12(1), 652-666.
- Laschinger H. & Leiter M. (2006). The impact of nursing work environments on patient safety outcomes: the mediating role of burnout/engagement. *The Journal of Nursing Administration*, 36(5), 259–267.
- Marques-Pinto, A., & Picado, L. (2011). *Adaptação e Bem-Estar nas Escolas Portuguesas: Dos Alunos aos Professores*. Lisboa: Coisas de Ler.
- Maslach, C. & Jackson, S. (1997). *MBI, inventário Burnout de Maslach, síndrome del “quemado” por estrés laboral asistencial; manual*. Madrid: TEA, Publicaciones de Psicología Aplicada.
- 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.
- Pocinho, M. & Garcia, J. (2008). Impacto psicossocial de la tecnología de información y comunicación (TIC): tecnoestrés, danos físicos y satisfacción laboral. *Acta Columbiana de Psicología*, 11(2), 127-139.
- Rossi, A., Cetrano, G., Pertile, R., Rabbi, L., Donisi, V. & Grigoletti, L. (2012). Burnout, compassion fatigue, and compassion satisfaction among staff in community-based mental health services. *Psychiatry Research*, 200, 933-938.
- Salanova, M. & Schaufeli, W. (2008). A cross-national study of work engagement as a mediator between job resources and proactive behavior. *The International Journal of Human Resource Management*, 19, 116-131.
- Schaufeli, W., & Bakker A. (2003). *UWES: Utrecht, work engagement scale preliminary manual*. Utrecht: Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University.

## 4. Resultados

Os dados revelaram (Tabela 1) moderada exaustão emocional, baixa despersonalização, elevada realização pessoal, elevada dedicação e moderados vigor, absorção e satisfação no trabalho, satisfação com supervisão, satisfação com o ambiente físico, satisfação com benefícios, satisfação intrínseca e satisfação com a participação. A idade e tempo de serviço fazem diminuir a despersonalização e a exaustão, mas o tempo de serviço aumenta o vigor. A satisfação no trabalho e o engagement correlacionam-se negativa e significativamente com a exaustão emocional e a despersonalização. As mulheres estão menos despersonalizadas, mais satisfeitas e mais dedicadas ( $p \leq 0,05$ ), mas outras variáveis individuais e profissionais (ex.: estado civil, existência de filhos, sexo, turnos, serviço, etc.) pouco influenciam o burnout, engagement e satisfação no trabalho. Trabalhar mais de 35h provoca mais exaustão e despersonalização, mas também mais satisfação, talvez pelos ganhos monetários. A satisfação no trabalho e o engagement surgem como preditores do burnout (Tabela 2), com valores entre 14% e 18% para a exaustão, 3% e 10% para a despersonalização e 2% (não significativo para a satisfação) e 42% para a realização pessoal.

Tabela 1. Média, desvio padrão e correlação entre variáveis

Dimensões	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. Idade	34,27	7,77												
2. Tempo de serviço	11,14	7,66												
3. Exaustão Emocional (0-6)	2,64	1,12	-,166**	-,185**										
4. Despersonalização (0-6)	1,15	,94	-,197**	-,204**	,346**									
5. Realização Profissional (0-6)	4,19	,85	,035	,058	-,168**	-,257**								
6. Sat Supervisão (1-7)	4,24	1,08	,039	,055	-,406**	-,245**	,230**							
7. Sat Ambiente Físico (1-7)	4,07	1,34	-,101	-,087	-,345**	-,170**	,106	,403**						
8. Sat Benefícios (1-7)	3,11	1,14	-,057	-,034	-,418**	-,091	,114*	,575**	,577**					
9. Sat Intrínseca (1-7)	4,69	1,09	,027	,037	-,430**	-,173**	,314**	,538**	,482**	,467**				
10. Sat Participação (1-7)	4,10	1,06	-,013	,000	-,370**	-,193**	,203**	,733**	,470**	,669**	,515**			
11. Vigor (0-6)	3,80	1,04	,098	,127*	-,387**	-,243**	,596**	,380**	,320**	,285**	,531**	,316**		
12. Dedicção (0-6)	4,20	1,10	-,007	,010	-,331**	-,258**	,625**	,410**	,302**	,290**	,577**	,397**	,778**	
13. Absorção (0-6)	3,63	1,09	,020	,031	-,181**	-,105	,467**	,269**	,244**	,284**	,425**	,299**	,719**	,725**

\* $p < 0,05$  \*\* $p < 0,010$

Tabela 2. Regressão (Enter) do engagement e da satisfação no trabalho no burnout

Variável Dependente	Variáveis Predictoras	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> change	F(sig)
Exaustão Emocional	Engagement	,181	,181	23,547 (,000)
	Satisfação no trabalho	,317	,135	12,452 (,000)
Despersonalização	Engagement	,095	,095	11,128 (,000)
	Satisfação no trabalho	,126	,031	2,250 (,049)
Realização Profissional	Engagement	,423	,423	77,958 (,000)
	Satisfação no trabalho	,439	,016	1,781 (,116)

