

0  
23/07/11

Vânia Ferreira Coelho

**Leitura Interna**

**Biblioteca UFP**

**Satisfação Profissional dos Docentes Enfermeiros da UFP**

Universidade Fernando Pessoa  
Faculdade Ciências da Saúde

Porto, 2010



Vânia Ferreira Coelho

**Leitura Interna**

**Biblioteca UFP**

**Satisfação Profissional dos Docentes Enfermeiros da UFP**

Universidade Fernando Pessoa  
Faculdade Ciências da Saúde

Porto, 2010

Vânia Ferreira Coelho

**Leitura Interna**

**Biblioteca UFP**

**Satisfação Profissional dos Docentes Enfermeiros da UFP**

*Vânia Ferreira Coelho*

---

Vânia Ferreira Coelho

“Monografia apresentada à Universidade Fernando Pessoa  
como parte dos requisitos para a obtenção do grau de  
Licenciada em Enfermagem”

## SUMÁRIO

Apesar da dificuldade de conceptualização, predomina o consenso de que a satisfação profissional directa ou indirectamente está associada à produtividade e à realização pessoal. Assim este estudo teve como objectivo geral “Identificar o grau de satisfação dos docentes enfermeiros da UFP”.

Trata-se de um estudo descritivo-correlacional, de abordagem quantitativa, cuja informação foi colhida através de um questionário de forma a permitir dar resposta às nossas questões orientadoras: “Qual o factor motivacional a que os docentes enfermeiros da UFP atribuem maior importância?; Qual o factor motivacional a que os docentes enfermeiros da UFP atribuem menor importância?; A satisfação profissional está relacionada com a actual situação de emprego?; A satisfação profissional está relacionada com a antiguidade profissional?; A satisfação profissional está relacionada com a idade?”.

A população em estudo é constituída pelos docentes enfermeiros da UFP. Foi estudada uma amostra constituída por 24 docentes enfermeiros que obedecem aos critérios definidos para o estudo.

Para avaliar a satisfação profissional escolhemos sete factores influenciadores da mesma: “Condições de Trabalho e Saúde”; “Segurança no Emprego”; “Relações de Trabalho e Suporte Social”; “Remuneração”; “Status e Prestígio”; “Autonomia e Poder”; “Realização Pessoal e Profissional”.

Dos resultados obtidos salientamos como principais conclusões que os enfermeiros docentes da UFP se encontram globalmente bastante satisfeitos.

Concluimos ainda que o nível de satisfação atribuído aos factores em estudo foi “Bastante Satisfeito”, com a excepção do factor “Segurança no Emprego” onde se verificou estarem “apenas” satisfeitos.

Concluimos também que o factor “Realização Pessoal e Profissional” é aquele a que os enfermeiros docentes atribuem maior importância motivacional, tendo sido o segundo classificado na ordenação por nível de satisfação, e que “Segurança no Emprego” é aquele a que atribuem menor importância motivacional, mas também aquele com o mais baixo nível de satisfação profissional.

## **SUMMARY**

Despite the difficulties in conceptualization, is predominant the consensus that job satisfaction directly or indirectly is linked to productivity and individual achievement. So this study had as overall objective "to identify the degree of satisfaction of teachers nurses of UFP.

This is a descriptive and co relational study, of quantitative approach, which information was collected through a questionnaire to allow the response to our guiding questions: "What is the motivational factor that teachers nurses of UFP attribute greater importance?; What is the motivational factor that teachers nurses of UFP attribute lower importance?; Is the job satisfaction related with the current employment situation?; Is the job satisfaction related with the professional seniority?; Is the job satisfaction related with the age? " .

The study population is constituted by the teachers nurses of UFP. Was studied a sample consisting of 24 teachers nurses who meet defined criteria for the study.

To assess job satisfaction we have chosen seven factors that influence it: "Work and health conditions", "Safety in Employment", "Labour Relations and Social Support", "Compensation", "Status and Prestige", "Autonomy and Power" , "Personal and Professional Accomplishment."

From obtained results we highlight as major conclusion that the teachers nurses of UFP are globally well-satisfied.

We conclude that the level of satisfaction attributed to study factors was "Well-Satisfied" with the exception of the factor "Safety in Employment" where was "only" satisfied.

We also conclude that the factor "Personal and Professional Accomplishment" is the one that teachers nurses attribute greater motivational importance, having been second in the ranking per level of satisfaction, and that "job security" is the one they attribute lower motivational importance, but also the one with the lowest level of job satisfaction.

## **Dedicatória**

Dedico esta monografia à minha mãe e marido sem os quais não poderia tornar o meu sonho realidade.

## **Agradecimentos**

À enfermeira Marta, pela sua orientação, incentivo, disponibilidade e paciência, obrigado.

Às pessoas que directa ou indirectamente me ajudaram e souberam compreender-me nos momentos mais difíceis, em especial à minha mãe e marido.

O meu sincero obrigado!

<b>Índice</b>	<b>pág.</b>
<b>O – INTRODUÇÃO.....</b>	<b>13</b>
<b>I – FASE CONCEPTUAL.....</b>	<b>16</b>
1. Revisão Bibliográfica.....	16
1.1. Satisfação profissional.....	16
1.2. Motivação.....	17
1.2.1. Teoria Motivacional de Maslow.....	19
1.2.2. Teoria das necessidades adquiridas de McClelland.....	21
1.2.3. Teoria da Manutenção e Motivação de Herzberg.....	22
1.2.4. Teoria da equidade de Adams.....	24
1.2.5. Teoria das expectativas de Vroom.....	25
1.3. Factores que influenciam a satisfação.....	26
1.3.1. Condições de Trabalho e Saúde.....	27
1.3.2. Segurança no Emprego.....	28
1.3.3. Relações de trabalho e suporte Social.....	29
1.3.4. Remuneração.....	29
1.3.5. Status e Prestígio.....	30
1.3.6. Autonomia e Poder.....	31
1.3.7. Realização Pessoal e Profissional.....	31
1.4. A história do ensino de enfermagem em Portugal.....	32
<b>II – FASE METODOLÓGICA.....</b>	<b>34</b>
1. Aspectos éticos.....	34
2. Tipo de Estudo.....	36
2.1. O meio.....	37
3. População alvo.....	37
4. Amostra.....	38
4.1. Processo de amostragem.....	38
5. Problema de Investigação.....	38
5.1. Questões de Investigação.....	39
6. Objectivos de Estudo.....	39
7. Variáveis.....	40
7.1. Variável Dependente.....	40
7.2. Variável Independente.....	41
7.3. Operacionalização das variáveis.....	41

8. Métodos e instrumentos de colheita de dados.....	43
8.1. Pré-teste.....	44
8.2. Colheita de dados.....	45
9. Tratamento e análise de dados.....	45
<b>III – FASE EMPÍRICA.....</b>	<b>46</b>
1.Apresentação dos resultados.....	46
2.Discussão dos resultados.....	65
<b>IV – CONCLUSÃO.....</b>	<b>70</b>
<b>V – BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>72</b>
<b>VI –ANEXOS.....</b>	<b>75</b>
<b>Anexo A – Instrumento de Colheita de dados</b>	

## **Índice de Figuras**

<b>Figura 1. A pirâmide de necessidades de Maslow e as suas implicações</b>	<b>20</b>
<b>Figura 2. O efeito dos factores higiénicos e motivacionais</b>	<b>24</b>

## **Índice de Gráficos**

**Gráfico 1. Distribuição dos sujeitos segundo a idade**

47

## Índice de Quadros

<b>Quadro 1.</b> Distribuição dos sujeitos segundo género	46
<b>Quadro 2.</b> Distribuição dos sujeitos segundo a idade	46
<b>Quadro 3.</b> Distribuição dos sujeitos segundo habilitações académicas	47
<b>Quadro 4.</b> Distribuição dos sujeitos segundo categoria profissional	48
<b>Quadro 5.</b> Distribuição dos sujeitos segundo situação profissional	48
<b>Quadro 6.</b> Distribuição dos sujeitos segundo anos de exercício profissional como enfermeiros	49
<b>Quadro 7.</b> Distribuição dos sujeitos segundo anos de docência	49
<b>Quadro 8.</b> Distribuição dos sujeitos segundo anos de trabalho na UFP	50
<b>Quadro 9.</b> Ordenação dos factores da satisfação profissional de acordo com o critério de importância motivacional	50
<b>Quadro 10.</b> Distribuição dos sujeitos segundo as Condições de Trabalho e Saúde	51
<b>Quadro 11.</b> Distribuição dos sujeitos segundo a Segurança no Emprego	52
<b>Quadro 12.</b> Distribuição dos sujeitos segundo as Relações de Trabalho e Suporte Social	53
<b>Quadro 13.</b> Distribuição dos sujeitos segundo a Remuneração	54
<b>Quadro 14.</b> Distribuição dos sujeitos segundo o Status e Prestígio	55
<b>Quadro 15.</b> Distribuição dos sujeitos segundo a Autonomia e Poder	56
<b>Quadro 16.</b> Distribuição dos sujeitos segundo a Realização Pessoal e Profissional	57
<b>Quadro 17.</b> Distribuição dos resultados obtidos por factores em estudo	59
<b>Quadro 18:</b> Ordenação dos factores em estudo por nível de satisfação atribuído	60
<b>Quadro 19.</b> Aplicação do teste Mann-Whitney e apresentação das dependências entre os factores e a actual situação profissional	62
<b>Quadro 20.</b> Aplicação do teste Kruskal-Wallis e apresentação das dependências entre os factores e a antiguidade profissional	63
<b>Quadro 21.</b> Aplicação do teste Kruskal-Wallis e apresentação das dependências entre os factores e a Idade.	64

## **Abreviaturas**

P. - página

Cit. - citado

Dec. - decreto

Et al. - et alteri

N - frequência

Nº - número

% - percentagem

## **Siglas**

UFP - Universidade Fernando Pessoa

## O – INTRODUÇÃO

O presente estudo de investigação surge no âmbito da disciplina de Estágio e Projecto de Graduação, do plano de estudos delineado para o curso de Licenciatura em Enfermagem, da Faculdade de Ciências da Saúde, da Universidade Fernando Pessoa, do 4º ano.

A importância da Investigação para a prática de Enfermagem é actualmente um factor indiscutível. Qualquer profissão necessita de uma base de sustentação, assente em princípios metodológicos e científicos que lhe confirmem objectividade, especificidade e rigor. A investigação e a sua aplicabilidade no domínio da Enfermagem são fulcrais para que o desempenho dos Profissionais seja assente na realidade observada e constatada, indo de encontro às necessidades da pessoa, família e comunidade (Bessa, 1994).

Os estudos na área da satisfação profissional iniciaram-se no início do século passado no entanto muitas são as interpretações de satisfação, não existindo consenso relativamente à sua definição, bem como, aos factores que a influenciam.

Após efectuarmos uma ampla revisão bibliográfica, apoiamos a nossa pesquisa nos factores de Locke, também estudado por Graça. Este autor definiu a satisfação no trabalho como um estado emocional agradável ou positivo, que resultou da avaliação de algum trabalho, ou de experiências no trabalho.

As motivações que nos levaram à realização deste estudo podem ser divididas em dois importantes grupos, as académicas e as pessoais. Nas motivações académicas incluímos a necessidade de aprofundar conhecimentos na área da investigação, entender a investigação como metodologia e de produção de conhecimentos, e aprofundar conhecimentos sobre a problemática em estudo. Quanto às motivações pessoais, prendem-se sobretudo com o reconhecimento da importância do estado de satisfação profissional nos enfermeiros, como factor fundamental no exercício da docência, e pela oportunidade de avaliar tal nível de satisfação nos enfermeiros docentes responsáveis pelo curso de enfermagem da Universidade Fernando Pessoa.

A pertinência deste trabalho é tanto maior quanto a associação directa ou indirecta entre a satisfação profissional e a qualidade de desempenho, produtividade, realização pessoal e motivação/ desmotivação do ser humano. Tal facto incide de igual forma numa instituição universitária, pelo que aqui procuramos avaliar a satisfação profissional dos docentes

enfermeiros da UFP, definindo como ponto de partida a seguinte questão: “Será que os docentes enfermeiros do curso de licenciatura em enfermagem da UFP sentem-se satisfeitos profissionalmente?”

No sentido de dar resposta a esta questão, definiram-se os seguintes objectivos:

- Identificar qual o factor motivacional que os docentes enfermeiros da UFP atribuem maior importância;
- Identificar qual o factor motivacional que os docentes enfermeiros da UFP atribuem menor importância;
- Identificar se a actual situação de emprego está relacionada com a satisfação profissional dos docentes enfermeiros da UFP;
- Identificar se a antiguidade está relacionada com a satisfação profissional dos docentes enfermeiros da UFP;
- Identificar se a idade está relacionada com a satisfação profissional dos docentes enfermeiros da UFP;

Na realização deste trabalho de investigação, optamos por um estudo descritivo-correlacional de abordagem quantitativa, cuja informação foi colhida através de um questionário com quarenta e três questões, das quais trinta e quatro são itens. Este questionário foi aplicado durante os meses de Fevereiro e Março de 2010 e distribuídos por 24 docentes enfermeiros.

O presente estudo é constituído por cinco partes fundamentais, sendo que a primeira parte se refere à revisão bibliográfica, a qual inclui conceitos que consideramos pertinentes para a compreensão do estudo. A segunda parte é dedicada à conceptualização do estudo, as questões e desenho de investigação, a população em estudo, as variáveis e a sua operacionalização, o instrumento de colheita de dados e os procedimentos éticos e formais. A terceira parte é dedicada à apresentação e discussão dos resultados obtidos, e na quarta parte são apresentadas as conclusões do estudo. Na quinta e última parte, apresentamos a bibliografia consultada.

Com este estudo podemos retirar como principais conclusões:

- Os docentes enfermeiros da UFP encontram-se bastante satisfeitos no que concerne aos factores de satisfação profissional estudados, com uma média global de satisfação bastante elevada (3,67).
- O factor a que os docentes enfermeiros atribuem maior importância, em termos motivacionais, é “Realização Pessoal e Profissional” com um score médio de 1,71 e o factor a que atribuem menor importância em termos motivacionais, é “Segurança no Emprego” com um score médio de 5,58.
- Existe relação estatisticamente significativa entre a satisfação profissional, nomeadamente no que diz respeito ao factor “Relações de trabalho e Suporte Social”, e a actual situação de emprego, onde se verifica um nível de satisfação profissional mais superior nos docentes enfermeiros em situação independente.
- Os enfermeiros docentes com 6 a 10 anos de docência estão globalmente menos satisfeitos que os demais, e em dois dos factores motivacionais estudados, nomeadamente “Relações de trabalho e Suporte Social” e “Status e Prestígio”, as diferenças são estatisticamente significativas.
- Não foi encontrada qualquer relação significativa entre a satisfação profissional e a idade dos docentes enfermeiros.

## **I – FASE CONCEPTUAL**

Conceptualizar refere-se a um processo, ou uma forma ordenada de formular e documentar ideias acerca dum assunto preciso com a finalidade de chegar a uma concepção clara e organizada de estudo (Fortin, 1999).

A fase conceptual dum investigação é muito importante, porque é através dela que:

- Se vão construir as bases de toda a investigação;
- Se perspectiva a investigação;
- Funciona como suporte de toda a investigação. (Fortin, 1999).

Visando complementar e enriquecer os conhecimentos acerca da temática escolhida para o estudo de investigação, é impreterível dotar este estudo de um referencial teórico fundamentado, pesquisando-se dessa forma uma vasta bibliografia alusiva ao estudo em questão.

### **1. Revisão Bibliográfica**

Consideramos nesta fase muito importante clarificar alguns conceitos que estão relacionados com o tema em estudo, assim serão abordados: a satisfação profissional, motivação, teoria motivacional de Maslow, teoria das necessidades adquiridas de McClelland, teoria da manutenção e motivação de Herzberg, teoria da equidade de Adams, teoria das expectântivas de Vroom, os factores que influenciam a satisfação e por fim história do ensino de enfermagem em Portugal

#### **1.1. Satisfação profissional**

A satisfação em contexto de trabalho, tem sido objecto de estudos por parte dos teóricos, investigadores e gestores, apesar da não existência de um consenso relativamente ao conceito e aos factores que a determinam. No entanto, predomina o conceito que a satisfação, directa ou indirectamente, é frequentemente associada à produtividade da empresa e à realização pessoal dos seus trabalhadores (Vala, 1994).

De acordo com Ripon ( *cit. in* Michel p. 160) satisfação profissional é “(...) um produto da experiência concreta da relação psíquica entre o individuo e uma situação de trabalho (...)” enquanto Marques e Cunha (*cit. in* Carmo 2007, p. 26) define a satisfação como “ (...) um estado afectivo resultante de características percebidas quer do trabalho como da organização.”

Como se confirma através das definições anteriores, a satisfação tem uma maior conectividade com os estados afectivos do que propriamente com a produtividade. A comprovar isso mesmo, temos a mais conhecida definição de satisfação de Locke (*cit. in* Cunha 2004, p.127) “Um estado emocional positivo ou de prazer, resultante da avaliação do trabalho ou de experiências proporcionadas pelo trabalho.”

O individuo avalia as suas experiências no trabalho utilizando as suas atitudes, crenças e valores que traz consigo, o que resulta em um estado emocional que, se for agradável, produz satisfação, se desagradável, leva à insatisfação.

Graça (1999, p.1), no documento Satisfação Profissional: O Melhor do SNS Somos Nós, abordou o conceito de satisfação de uma forma bastante simplista e definiu-a como “(...) uma atitude que pode ser verbalizada e medida através de opiniões e percepções; como tal, é distinta de um comportamento directamente observável (...)” e acrescenta que:

“(...) a satisfação no trabalho resulta da avaliação periódica que cada um de nós faz, instantânea e empiricamente, do grau de realização dos seus valores, necessidades, preferências e expectativas profissionais; ou seja, é uma pessoa perceber ou sentir aquilo que recebe (por ex., dinheiro, segurança no emprego, condições de trabalho, conforto, bem-estar, amizade dos colegas, apreço dos utentes, autonomia no trabalho, oportunidades de formação continua, desenvolvimento e reconhecimento de um projecto profissional) é justo ou está de acordo com aquilo que esperava obter (...)”

## **1.2. Motivação**

A motivação e satisfação embora sejam conceitos relacionados entre si, não são sinónimos. A motivação relaciona-se com o comportamento voltado para o alcance de metas ou de incentivos, enquanto a satisfação é uma consequência das recompensas e punições ligadas ao desempenho passado. (Chiavenato, 2005).

A palavra motivação significa etimologicamente *mover-se*, implica um movimento do indivíduo numa certa direcção (Pinto, 2001).

Ferreira (1996), diz-nos que o comportamento humano é motivado por um conjunto de necessidades extremamente variáveis e em permanente evolução.

Chiavenato (2005), concretiza melhor esta ideia defendendo que a motivação não é característica da personalidade de um indivíduo, mas sim, a consequência da interacção do sujeito com a situação que o cerca. A motivação não tem um carácter estático, pois uma pessoa pode ter diferentes níveis de motivação que variam ao longo do tempo.

Segundo Chiavenato (1999, p.593) a motivação na situação de trabalho é:

“(...) um processo que leva alguém a comportar-se para atingir os objectivos organizacionais, ao mesmo tempo que procura alcançar também os seus objectivos individuais.”

Quer isto dizer que a motivação será uma adopção de elevados níveis de esforço com vista a alcançar objectivos organizacionais, com o intuito desses esforços conduzirem à satisfação de alguma necessidade individual.

De acordo com George e Jones (*cit. in* Cunha, 2004, p.102), “A motivação são forças psicológicas internas de um indivíduo que determinam a direcção do seu comportamento, o seu nível de esforço e a sua persistência face aos obstáculos.”

A motivação pode ainda ser dividida em: motivação intrínseca e motivação extrínseca. Compreende-se que a motivação intrínseca provém do interior do indivíduo, está relacionado com aspirações pessoais. A motivação extrínseca está relacionada com o ambiente de trabalho ou com as recompensas externas que surgem após a conclusão de um trabalho ou objectivo. Devido ao facto de todas as pessoas terem desejos e necessidades ao longo do seu ciclo vital, podemos concluir que estas estão de alguma forma sempre motivadas (Marquis e Huston, 1999).

Com a evolução tecnológica, económica e a competitividade crescente entre as organizações é importante os administradores compreenderem a motivação dos funcionários, e para tal é essencial que tenham conhecimentos sobre teorias e técnicas de motivação.

Existem muitas teorias desenvolvidas no sentido de caracterizar e explicar a motivação. De seguida iremos abordar algumas das teorias motivacionais, pertinentes, segundo o nosso ponto de vista, para o decorrer do trabalho.

### **1.2.1. Teoria Motivacional de Maslow**

A teoria da hierarquia das necessidades, desenvolvida pelo psicólogo Abraham Maslow, é provavelmente a mais conhecida de todas as teorias a respeito da motivação humana. Esta teoria sugere que as pessoas são motivadas por múltiplas necessidades e, essas necessidades, existem em ordem hierárquica de importância.

“(…) Ele acreditava que as pessoas seriam motivadas para satisfazer a determinadas necessidades que variam desde aquelas mais básicas, de sobrevivência, até as necessidades psicológicas mais complexas” (Marquis e Huston, 1999, p.307).

Apesar de ser uma teoria empírica e sem base científica relevante ainda hoje constitui uma referência de grande importância quando pretendemos estudar e compreender todo o processo de satisfação das necessidades humanas, devido à sua simplicidade e lógica intuitiva (Cunha, 2004).

Segundo Chiavenato (1999, p.595):

“(…) as necessidades humanas estão dispostas em uma hierarquia, de modo que, quando uma necessidade é relativamente satisfeita, a próxima necessidade mais elevada torna-se dominante no comportamento da pessoa. As necessidades mais altas somente influenciam o comportamento quando as necessidades mais baixas estão relativamente satisfeitas. O primeiro passo para se motivar uma pessoa é conhecer o nível da hierarquia que ela está focalizando para poder satisfazer essa necessidade.”

Assim sendo, as necessidades mais elevadas só influenciam o comportamento quando as mais baixas estão satisfeitas. Uma necessidade satisfeita não é motivadora de comportamento, portanto são as necessidades que conduzem e motivam o comportamento. A hierarquia das necessidades de Maslow pode ser visualizada como uma pirâmide. Nessa pirâmide estão representadas as cinco necessidades humanas de uma forma ascendente, tal como ilustra a figura 1.

Satisfação fora do Trabalho

<ul style="list-style-type: none"> <li>Educação</li> <li>Crescimento Pessoal</li> <li>Passatempos</li> <li>Religião</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Aprovação da Família</li> <li>Aprovação dos Amigos</li> <li>Reconhecimento da Comunidade</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Família</li> <li>Amigos</li> <li>Grupos Sociais</li> <li>Comunidade</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Autonomia</li> <li>Liberdade</li> <li>Protecção contra violência</li> <li>Abrigo</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Comida</li> <li>Água</li> <li>Sexo</li> <li>Sono e repouso</li> </ul>



Satisfação no Trabalho

<ul style="list-style-type: none"> <li>Trabalho desafiante</li> <li>Diversidade</li> <li>Autonomia</li> <li>Crescimento Pessoal</li> <li>Participação nas decisões</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Reconhecimento</li> <li>Responsabilidade</li> <li>Orgulho</li> <li>Promoções</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Amizade dos colegas</li> <li>Integração com clientes</li> <li>Chefia amigável</li> <li>Camaradagem</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Trabalho seguro</li> <li>Permanência no emprego</li> <li>Protecção</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Remuneração e benefícios</li> <li>Horário de trabalho</li> <li>Intervalos de descanso</li> <li>Conforto físico</li> </ul>

**Figura 1-** A pirâmide de necessidades de Maslow e as suas implicações.

Fonte: Chiavenato, I (2005). *Comportamento organizacional: A dinâmica do sucesso das organizações*. 2ª Edição, Rio de Janeiro, Elsevier Editora, p.249.

Para Chiavenato (2005, p.248) existem duas classes de necessidades:

“(…) as necessidades de baixo nível ou primárias, como as necessidades fisiológicas e de segurança que são satisfeitas externamente por meio da remuneração, permanência no emprego, condições de trabalho) (...), as necessidades de alto nível ou secundárias, como as necessidades sociais, de estima e de auto-realização que são satisfeitas internamente (dentro do indivíduo).”

Desta teoria retem-se duas ideias essenciais: as necessidades podem ser hierarquizadas ao longo de uma pirâmide, e é necessário ver satisfeitas as necessidades de um nível, para que o indivíduo seja motivado pelas necessidades de um nível superior (Michael).

Apesar da sua contribuição para o estudo das necessidades humanas, a hierarquia das necessidades de Maslow não se aplica universalmente, pois nem todos indivíduos valorizam e desejam as necessidades da mesma forma. Algumas pessoas tentam satisfazer necessidades de ordem mais elevada como por exemplo estima, antes de satisfazer necessidades de ordem mais baixa. Outras, por sua vez, tentam em simultâneo, satisfazer mais do que um grupo de necessidades (Ferreira, 2001).

### **1.2.2. Teoria das necessidades adquiridas de McClelland**

David McClelland centra a sua teoria na satisfação das necessidades ou motivos, tal como Maslow. Fez um estudo dos motivos que levam uma pessoa a agir e identifica três necessidades básicas na dinâmica do comportamento humano.

Segundo Ferreira et al (2001, p.263), “(...) são três os impulsos básicos que apresentam uma variação entre as pessoas e as motivam para o desempenho: a necessidade de realização, a necessidade de poder e a necessidade de afiliação.”

**-Necessidade de Realização:** define-se como um desejo de querer ser excelente. Quando esta necessidade prepondera as pessoas tendem em lutar pelo sucesso e pelo êxito. As pessoas buscam a auto-realização e a sua autonomia. Estas pessoas evitam tarefas que sejam fáceis de mais ou que sejam muito difíceis (Chiavenato, 2005).

**-Necessidade de Poder:** consiste na necessidade de controlar e influenciar outras pessoas. Quando esta necessidade está mais desenvolvida as pessoas preferem situações competitivas, gostam de ter o comando e tendem a preocupar-se mais com o prestígio e influência do que o desempenho eficaz (Chiavenato, 2005).

**-Necessidade de Afiliação:** consiste no desejo e vontade de estabelecer relações interpessoais amigáveis, próximas e de ser aceite pelos outros. Pessoas com esta necessidade mais elevada preferem situações mais cooperantes do que competitivas e desejam relacionamentos que envolvam compreensão mútua (Chiavenato, 2005).

Segundo Daft (1999), certas necessidades são aprendidas e adquiridas pelas pessoas ao longo de sua vida. As pessoas não nascem com essas necessidades mas podem conhecê-las através de suas experiências de vida.

Mesmo tentando demarcar-se da teoria de Maslow, a abordagem de McClelland ficou claramente ligada às necessidades mais elevadas da referida teoria, estando também, de certa forma, perto dos fatores motivacionais de Herzberg que se irá abordar a seguir.

### **1.2.3. Teoria da Manutenção e Motivação de Herzberg**

Esta teoria também chamada de teoria dos dois fatores foi formulada pelo psicólogo Frederick Herzberg para explicar o comportamento das pessoas no contexto laboral.

Segundo Frederico (2006) existem dois fatores que orientam o comportamento das pessoas: Fatores higiênicos ou extrínsecos e fatores motivacionais ou intrínsecos.

Segundo Marquis e Huston (1999, p.307):

“Frederick Herzberg acreditava que os funcionários poderiam motivar-se pelo trabalho em si, além de crer na existência de uma necessidade interna ou pessoal de satisfazer as metas organizacionais. Era sua crença na qual se poderia separar fatores motivacionais pessoais e elementos do trabalho causadores de insatisfação (...).

Os fatores higiênicos dizem respeito (Krumm 2005, p.116):

“(...) o ambiente de trabalho e incluem a supervisão, as relações interpessoais, as condições físicas de trabalho, o salário, a política e a administração da empresa, os benefícios do emprego e a segurança no cargo.”

São fatores que estão relacionados com as condições externas ao indivíduo e com as suas necessidades primárias. Ainda que estes fatores sejam limitados no que diz respeito à sua capacidade de influenciar pessoas, são muitas vezes utilizados pelas organizações com o intuito de obter motivação. Estes fatores apenas evitam a insatisfação, porque não têm a aptidão de elevar e manter um grau de satisfação duradouramente. Porém quando estes fatores são precários provocam insatisfação nos trabalhadores e são chamados de fatores insatisfatórios (Chiavenato, 2005).

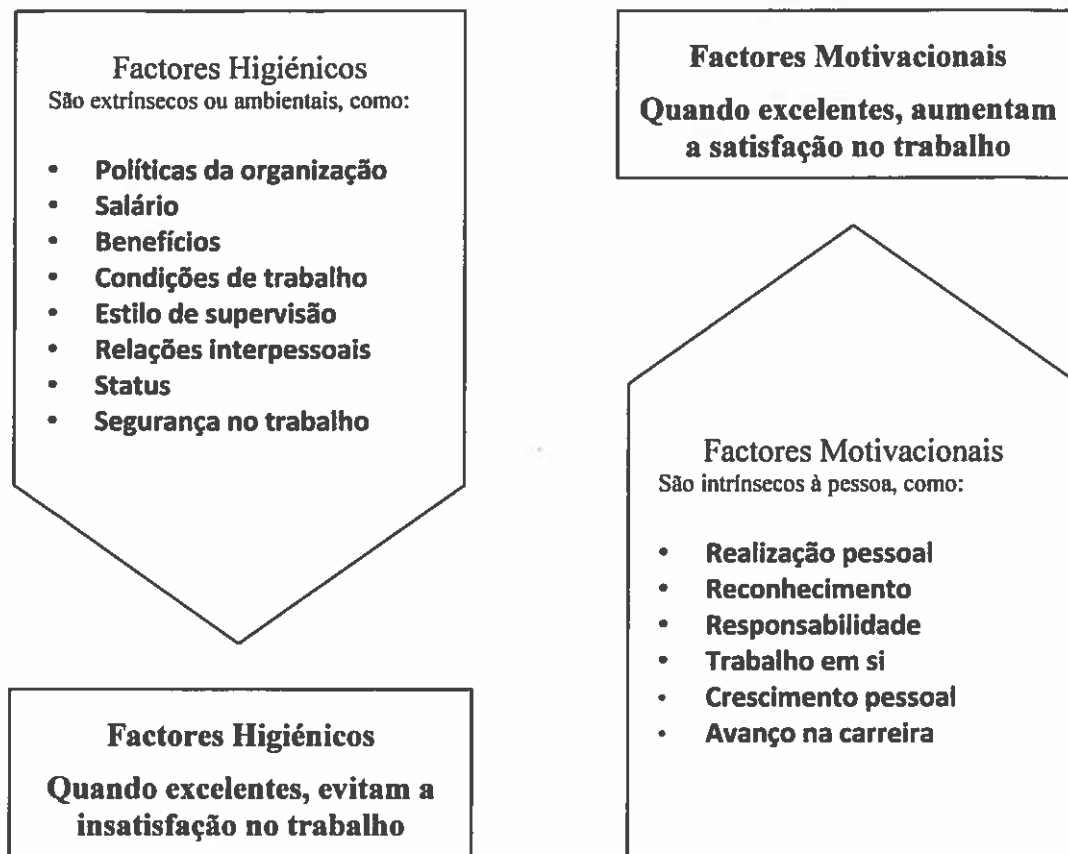
Como afirma Herzberg (cit. in Chiavenato, 1994, p.511) “(...) são essencialmente profiláticos e preventivos: eles apenas evitam a insatisfação”.

Os factores motivacionais referem-se (Chiavenato 2005, p.251): “(...) ao conteúdo do cargo, às tarefas e às actividades relacionadas com o cargo em si.”

Estes factores estão relacionados com as condições internas do indivíduo que conduzem a sentimento de satisfação e de auto-realização, ou seja, com as necessidades secundárias da pessoa. Ao contrário dos factores anteriores estes produzem um efeito duradouro de satisfação e de aumento da produtividade. No entanto se precários provocam nas pessoas ausência de satisfação e são chamados de factores satisfatórios (Chiavenato, 2005).

Podemos comparar um pouco a teoria dos dois factores de Herzberg com a teoria das necessidades de Maslow. Assim factores higiénicos de Herberz correspondem as necessidades primárias na hierarquia de Maslow, enquanto que os factores motivacionais correspondem as necessidades secundárias ou seja as necessidades de auto-realização e de estima.

Podemos concluir então que, os factores responsáveis pela insatisfação são distintos dos factores que provocam satisfação.



**Figura 2-** O efeito dos factores higiênicos e motivacionais

Fonte: Chiavenato, I (2005). *Comportamento organizacional: A dinâmica do sucesso das organizações*. 2ª Edição, Rio de Janeiro, Elsevier Editora, p.252.

#### 1.2.4. Teoria da equidade de Adams

Nos anos 60, o psicólogo Adams, desenvolveu uma teoria onde assenta na comparação que as pessoas fazem a respeito da sua contribuição para a organização e os ganhos que dela recebem. Defende fundamentalmente a necessidade de justiça no local de trabalho.

Segundo Chiavenato (1999, p.605) esta teoria avalia “(...) as contribuições (o que a pessoa dá) em relação às recompensas (o que a pessoa recebe) do seu trabalho à organização.” Cunha et al (2004, p.112) afirma que a ideia central da teoria é “(...) que deve haver correspondência entre os investimentos e os ganhos de cada um, isto é: quem nela investe mais, deve receber mais da organização.”

Para Krumm (2005, p.118) esta teoria “(...) sustenta que as pessoas querem um retorno satisfatório, em comparação com outras, pelas habilidades, experiências e outros elementos que elas trazem para seus cargos.”

Para determinar a justiça da relação investimento/benefício os trabalhadores recorrem a diversos termos de comparação. Existem quatro tipos de referências de comparação (Chiavenato 2005, p.255):

“- **Próprio-interno:** a experiência da própria pessoa em outra posição na mesma organização.

- **Próprio-externo:** a experiência da própria pessoa em uma mesma posição fora da sua actual organização.

- **Outro-interno:** comparação com outra pessoa da mesma organização.

- **Outro-externo:** comparação com outra pessoa de outra organização.”

Dizemos que existe um estado de equidade quando o trabalhador faz a comparação investimento/benefício entre si e outras pessoas relevantes e tem a percepção de que as relações são iguais. Quando ocorre percepção de que essas relações são desiguais, as pessoas sentem necessidade de uma acção correctiva de forma a eliminar as injustiças que possam existir (Chiavenato 2005).

Quando um empregado percebe uma iniquidade, escolhe uma das seguintes alternativas de comportamento: mudar as suas contribuições, mudar as recompensas recebidas, modificar os pontos de comparação e modificar a situação (Chiavenato 1999).

Apesar de a teoria da equidade se basear fundamentalmente na recompensa monetária, os estudos demonstram que as pessoas são também sensíveis à equidade da distribuição de outras recompensas organizacionais (ex: estatuto, símbolos distintos, distribuição de equipamentos e de espaços, etc.) (Ferreira et al., 2001).

#### **1.2.5. Teoria das expectativas de Vroom**

Esta é uma das teorias mais aceites para explicar a motivação. Trata-se de uma teoria cognitiva, segundo a qual cada pessoa toma decisões racionais na questão da quantidade de esforço que despense na situação de trabalho, para obter as recompensas desejadas.

Segundo Chiavenato (2005, p.258) esta teoria baseia-se:

“(…) na proposição aparentemente simples de que as pessoas optam por aqueles comportamentos que julgam que as levarão a resultados (recompensas, como salários, reconhecimento, sucesso que lhes são atractivos (que atendem às suas necessidades específicas).”

Daft (1999, p.323) afirma que esta teoria sugere “(…) que a motivação depende das expectativas dos indivíduos em relação à sua capacidade de realizar tarefas e receber as recompensas desejadas.”

Os aspectos básicos desta teoria são:

- Valência: é o valor ou importância focada em uma recompensa específica. Cada pessoa tem preferências (valências) para determinados resultados finais (Chiavenato, 2005).
- Expectância: é a crença de que o esforço levará ao desempenho desejado (Chiavenato, 2005).
- Instrumentalidade: é a crença de que o desempenho está relacionado com as recompensas desejadas. É a relação causal entre resultado intermediário e resultado final (Chiavenato, 2005).

Portanto, o nível de motivação de uma determinada pessoa será satisfatório se existir uma elevada valência, uma elevada expectativa e uma instrumentalidade elevada. No entanto, se a pessoa considerar que a recompensa da organização é desfavorável, ou se existir uma desproporção entre o esforço aplicado e a compensação a probabilidade de uma pessoa ficar motivada para aumentar o seu esforço é pequena ou nula (Cunha et al., 2004).

De facto, e conforme Chiavenato (2005, p.260) argumenta:

“ A organização precisa aumentar conjuntamente a expectativa, a instrumentalidade e a valência para criar altos níveis de motivação entre as pessoas por meio da oferta de recompensas pelo trabalho”

### **1.3. Factores que influenciam a satisfação**

Compreender o comportamento e satisfação das pessoas enquanto elementos de uma organização constitui um grande desafio. Pelo que a satisfação tem e terá que ser avaliada e medida sob o ponto de vista dos diferentes factores que a integram. Podemos dizer que os mesmos afectam de forma diferente as pessoas.

Segundo Cunha (2004, p.134) “A satisfação com o trabalho deve ser entendida como a resposta a um conjunto de factores percebidos pelos indivíduos como mais ou menos ajustados às suas expectativas (...).”

De seguida iremos abordar factores que foram utilizados para este trabalho e que interferem na satisfação do trabalho.

### **1.3.1 Condições de Trabalho e Saúde**

Segundo Ferreira (1996, p.147) dizem respeito:

“(...) não só às condições gerais de temperatura, luminosidade, higiene, como às mais específicas (equipamentos e ferramentas de trabalho, condições de segurança, localização e inserção da organização no meio local, etc.).”

Graça (2000), inclui o ambiente físico e psicossocial de trabalho com implicações na saúde, segurança e bem-estar físico, mental e social dos trabalhadores; assim como a existência de serviços, programas e actividades orientadas para a prevenção dos riscos profissionais, a vigilância e a promoção da saúde (por ex., ter meios, a nível individual e colectivo, para proteger a sua saúde e a dos colegas). A informação e formação no domínio da Segurança, Higiene e no Trabalho (SH&ST).

Siqueira et al. (2008, p.104), definiu condições de trabalho de uma forma bastante simples “É constituída pelos elementos estruturais que expressam as condições de trabalho presentes no lócus de produção e caracterizam sua infra-estrutura e apoio institucional.”

De acordo com Herzberg (cit. in Zanelli, 2004), as condições de trabalho não são factores capazes de satisfazer ou motivar pessoas no trabalho, mas devem ser objecto de atenção e preocupação dos dirigentes organizacionais, para evitar a insatisfação no trabalho e prejudicar o desempenho.

Por outro lado, vários estudos foram realizados para avaliar a influência que as condições de trabalho têm sobre um trabalhador. Tais estudos, revelaram que as condições de trabalho são um dos principais mecanismos capazes de tornarem os trabalhadores felizes e saudáveis, e que por consequência, se tornam trabalhadores produtivos, estáveis na empresa e assíduos ao trabalho (Zanelli, 2004).

Segundo Zanelli (2004), melhorando as condições de trabalho, as atitudes dos trabalhadores poderiam também melhorar e conseqüentemente serem obtidos altos níveis de produtividade e desempenho, baixos índices de rotatividade, de faltas e de acidentes no trabalho.

Apesar de ser uma realidade ainda não universal para todos os trabalhadores, as condições de segurança, higiene e saúde no trabalho, tendem a uma concretização cada vez mais eficaz e eficiente dada a consciencialização dos custos económicos e sociais, decorrentes do risco profissional. De acordo com o decreto-lei nº 441/91, de 14 de Novembro, do artigo 4º nº1 refere que “todos os trabalhadores têm direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e protecção de saúde”, assim, cabe à entidade empregadora (Decreto-lei nº441/91, artigo 8, nº10) “(...) assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho.” Para isso, o empregador deverá tomar medidas preventivas necessárias tais como: identificação de riscos possíveis, estabelecer níveis de avaliação de riscos, dar prioridade à protecção colectiva, entre outras medidas descritivas no referido Decreto-lei, ponto 2.

### **1.3.2 Segurança no Emprego**

Toda a carreira organiza-se em torno do encontro de uma posição dentro da organização, que possa garantir emprego estável, um futuro estável e a possibilidade de proporcionar conforto à família através da conquista de relativa independência financeira.

Nos últimos tempos, tem-se verificado cada vez mais vínculos precários e insegurança nos contratos de trabalho, apesar das carências evidentes em quase todos os sectores.

Segundo Graça (2000), segurança no emprego é garantia de estabilidade em relação não só à função (ou cargo) que o trabalhador actualmente desempenha, como em relação ao futuro da sua carreira profissional.

Segundo Maslow, a segurança no emprego, é um factor motivacional de primeira necessidade, enquanto para Herzberg é um factor higiénico localiza-se externamente à pessoa, que varia da condição de insatisfação à não-insatisfação.

### 1.3.3 Relações de trabalho e Suporte social

A qualidade das relações de trabalho e espírito de equipa é de extrema importância para a qualidade e ambiente de trabalho. As relações colectivas quando bem utilizadas podem facilitar contactos, melhorar a qualidade do trabalho e contribuir para a satisfação no trabalho (Loureiro et al., 2008).

Segundo Marquis e Huston (1999, p.312) “As relações interpessoais entre empregados e seus supervisores constituem factores cruciais a afectar a satisfação no trabalho (...)”.

Para Ferreira (1996, p.147), as relações de trabalho referem-se:

“(...) às relações formais e informais que acontecem entre colegas, superiores e subordinados, possibilitadoras da construção de uma auto-identidade, de relações de cooperação e ajuda e de amizade, e que se estabelece na situação de trabalho (...)”

Graça (2000), acrescenta ainda que, este factor simboliza as relações de trabalho que os trabalhadores celebram uns com os outros e que inclui o suporte emocional que pode ser prestado pelos seus colegas ou pela direcção.

De acordo com Francés (*cit. in Loureiro 2008*), a satisfação está relacionada com as boas relações interpessoais no local de trabalho, confirmando assim que este factor é um factor de satisfação.

### 1.3.4 Remuneração

De acordo com Cunha (2004) remuneração é um dos principais determinantes da satisfação organizacional. Funciona como um sinal de reconhecimento organizacional e de recompensa pelo esforço individual.

Segundo Ferreira et al. (2001, p.273):

“(...) As organizações usam o dinheiro para atrair, motivar, reter, recompensar, reconhecer, punir, etc. os seus colaboradores. Isto faz do dinheiro um instrumento motivador, cujo significado atribuído pelas pessoas importa conhecer, não só pelo que representa para o bem-estar das pessoas, bem como pela influência exercida sobre o seu comportamento.”

Remuneração, é o pacote total de benefícios que a organização coloca a disposição dos seus membros e os mecanismos e procedimentos pelos quais estes benefícios são distribuídos, nomeadamente salários, incentivos, promoções para posições mais elevadas (Loureiro, 2008).

Por outro lado, relembando a teoria de Maslow, só ocorreria uma relação positiva entre o salário e satisfação profissional nos trabalhadores que pertencem a estratos sociais baixos, onde as necessidades de primeiro e segundo nível não estão satisfeitas (Loureiro, 2008).

Na mesma linha de pensamento McClelland (*cit. in* Loureiro 2008), defende que a remuneração não melhora o desempenho do indivíduo que possui elevado grau de necessidade de realização, mas sim os de baixo nível de aspirações.

Também Herzberg, conclui que o dinheiro não é motivador, inclui o salário no conjunto dos factores higiénicos, no entanto deve estar presente para evitar insatisfação (Pisco, 2004).

### **1.3.5 Status e Prestígio**

Segundo Graça (2000), status e prestígio é o prestígio socioprofissional que decorre da profissão, da carreira profissional e da organização onde trabalha, incluindo auto-estima.

A relação com outras pessoas, além de possibilitar o reconhecimento de si mesmo como pessoa, também possibilita a distinção e diferenciação entre os indivíduos, ou seja, a busca de status.

Segundo Dicionário da Língua Portuguesa (2010, p.1490) status refere-se: “(...) condição, circunstância ou estado em que se encontra algo ou alguém num determinado momento.”

Segundo Dicionário da língua Portuguesa (2010, p.1284) prestígio é: “admiração ou respeito que se sente por pessoas, instituições, produtos, etc., devido à sua influência, importância ou sucesso; notoriedade.”

### **1.3.6 Autonomia e Poder**

Pode entender-se por autonomia a liberdade de acção que o trabalhador tem no exercício das suas tarefas. Esta dimensão tem uma relação directa com dar ao trabalhador um sentimento de responsabilidade pessoal pelos resultados obtidos.

Segundo Ferreira et al. (2001, p.293) autonomia contribui “(...) para o sentido de responsabilidade pessoal do individuo pelo trabalho que realiza.”

Para Cunha (2004, p.110) autonomia é: “o nível de independência no planeamento do trabalho e na respectiva forma de execução.”

Segundo o regulamento do exercício dos profissionais de enfermagem (REPE) (Decreto-lei nº 161/96, de 4 de Setembro, do artigo 9º as intervenções dos enfermeiros são:

“(...)“autónomas e interdependentes” e as intervenções autónomas são definidas como “acção realizadas pelos enfermeiros, sob sua única e exclusiva iniciativa e responsabilidade, de acordo com as respectivas qualificações, seja na prestação de cuidados, na gestão, no ensino, na formação na assessoria, com os contributos da investigação em enfermagem”

A nosso ver, o docente enfermeiro terá maior grau de satisfação, quanto maior margem de autonomia e poder tiver, no exercício das suas funções utilizando os conhecimentos científicos e técnicos que possui.

### **1.3.7 Realização Pessoal e Profissional**

As pessoas precisam sentir que existem condições de progresso dentro da organização (formação, educação, carreira) que assegurem condições para o desenvolvimento pessoal e profissional. Essas condições devem estar à disposição das pessoas dependendo exclusivamente de seu esforço e dedicação pessoal (Chiavenato, 2005).

Realização pessoal e profissional, é a concretização de desenvolvimento pessoal e profissional, que decorre, em grande medida, das oportunidades e desafios colocados pela organização onde trabalha, da profissão que tem (ou da carreira), do conteúdo e da organização do trabalho, etc. (Graça, 2000).

Na perspectiva de Herzberg, a realização pessoal é um factor verdadeiramente motivador, tendo em paralelo as necessidades mais elevadas da pirâmide de Maslow.

#### **1.4. A história do ensino de enfermagem em Portugal**

O ensino de Enfermagem tem vindo, ao longo da história da profissão, a sofrer grandes alterações, devido à necessidade de acompanhar a evolução técnica, científica e humana (Silva, 2008).

Antes da segunda metade do século XIX, a formação profissional era empírica, baseando-se apenas na prática dos cuidados médico-cirúrgicos e de formação de parteiras. A necessidade de formar trabalhadores de enfermagem foi sentida, sobretudo, nos hospitais das três maiores cidades (Lisboa, Porto e Coimbra) (Silva, 2008).

A necessidade em tornar a enfermagem como grupo socioprofissional ocorreu apenas no século XX. A formalização do ensino data de 1881-1886 no hospital da Universidade de Coimbra, no entanto a escola não progrediu e em Lisboa, em 1901, foi criada a primeira escola de ensino de enfermagem em Portugal, destinada a dar instrução técnica e conhecimentos práticos de enfermagem (Abrunhosa, 2005).

Segundo Silva (2008) as escolas então existentes trabalhavam longe duma acção educativa motivada pela falta de preparação. Os candidatos à profissão eram recrutados nas camadas mais baixas da sociedade e em muitos casos, eram criados dos hospitais. A situação foi reconhecida como catastrófica, devido ao baixo nível de instrução dos alunos e pela dificuldade destes assistirem às aulas, devido à sobrecarga de trabalho.

O Estado decide então intervir na regulamentação do ensino, centralizando-o sob o seu controlo e orientação. Com o decreto-lei 36219/47 de 10 de Abril, o ensino de enfermagem foi devidamente organizado com o objectivo de garantir uma melhor preparação e a rigorosa selecção técnica, moral e social (Silva, 2008).

Segundo Silva (2008, p. 43) este diploma, introduziu alterações nos seguintes níveis:

“ Determina que o ensino de enfermagem seja ministrado em escolas de enfermagem particulares ou oficiais; confere às escolas autonomia técnica e administrativa, permitindo que pudessem dispor de pessoal próprio; prevê o funcionamento de cursos e estágios para a formação especializada a candidatos habilitados com o

curso geral de enfermagem; cria cursos preparatórios ou de pré enfermagem; cria o curso auxiliar de enfermagem, com a duração de um ano; estabelece uma hierarquia na profissão de enfermagem (enfermeiro, auxiliar) e enfermeiro chefe e monitor; estabelece ainda, a duração de dois anos para o curso geral, o limite de idade e as habilitações de acesso entre outros parâmetros.”

Em 1952, surge uma “Reforma do Ensino de Enfermagem” com o decreto-lei nº288884/52 que regulamenta o funcionamento dos cursos de Enfermagem, regula o funcionamento das Escolas de enfermagem oficiais ou particulares autorizadas, conferindo-lhes autonomia técnica e administrativa. A partir daí, passaram a existir três cursos distintos: Curso de Enfermagem Geral, o curso de Auxiliares de enfermagem e o curso Complementar de Enfermagem. A referida “Reforma do Ensino de Enfermagem, contemplou ainda as normas de admissão, frequência e exames (Abrunhosa, 2005).

Tal como toda a sociedade portuguesa, também o ensino de enfermagem não passou incólume pelas transformações do 25 de Abril de 1974.

A reforma seguinte do ensino deu-se em 1976 e resultou de um trabalho conjunto de Escolas, Sindicatos dos enfermeiros e Associação portuguesa de enfermeiros, que efectuaram a revisão curricular do curso de enfermagem. As escolas de enfermagem, ficam com autonomia técnica e administrativa. Verifica-se também exigência de habilitações próprias para poder frequentar o ensino de enfermagem e selecção específica dos candidatos, através do projecto de diagnóstico e aconselhamento vocacional (Mendes, 2009).

A criação da Ordem dos enfermeiros foi o contributo decisivo para o desenvolvimento do ensino e da prática de enfermagem, já no final do século XX.

Segundo Mendes (2009) as escolas, passam a denominar-se Escolas Superiores de enfermagem, dotadas de personalidade financeira, administrativa, científica e pedagógica com competências para organizar os seus próprios currículos. Houve a criação das licenciaturas em Enfermagem e agregação de várias Escolas às Universidades.

Silva (2008, p.48) afirma “ (...) que muito está por fazer no campo do Ensino de Enfermagem. Acreditamos, porém, que o Ensino de Enfermagem e a Profissão, verão a curto prazo reconhecidos os seus inegáveis direitos.”

## II – FASE METODOLÓGICA

De acordo com Fortin (1999), a fase metodológica consiste em precisar como o fenómeno em estudo será integrado num plano de trabalho que ditará as actividades conducentes à realização da investigação.

Fortin (1999, p. 40) refere que, o investigador determina os métodos que utiliza para obter as respostas às questões de investigação ou as hipóteses formuladas.

“ É necessário escolher um desenho apropriado segundo se trata de explorar, de descrever um fenómeno, de examinar associações e diferenças ou de verificar hipóteses. O investigador define população e escolhe instrumentos mais apropriados para efectuar a colheita de dados”

Os principais elementos que concorrem para o estabelecimento de um desenho de investigação são: o meio onde o estudo será realizado; a selecção dos sujeitos e o tamanho da amostra; o tipo de estudo; os instrumentos de colheita de dados; o tratamento dos dados (Fortin, 1999).

Esta é sem dúvida uma das fases mais importantes de qualquer investigação. Pretendemos que seja uma etapa segundo o qual se desenrolará toda a investigação.

Neste trabalho a metodologia está organizada em 9 sub capítulos. O 1º aborda questões éticas da investigação, o 2º o tipo de estudo, o 3º a população alvo, 4º a amostra e o processo de amostragem, o 5º a pergunta e as questões de investigação, 6º os objectivos de estudo, 7º as variáveis e a sua operacionalização, 8º o instrumento de colheitas de dados e o pré-teste e por fim o 9º o tratamento e análise de dados.

### 1. Aspectos éticos

Toda a investigação que envolva directa ou indirectamente os seres humanos deve ter em conta que estes têm direitos que não podem em caso algum ser desrespeitados, pelo que a ética em investigação com seres humanos é fundamental. Sendo a ética, um “Conjunto de regras que regem o carácter moral do processo de investigação” (Fortin, 1999, p. 369).

Fortin (1999, p. 114) refere que a ética: “ (...) é a ciência da moral e a arte de dirigir a conduta”

“ (...) a ética é o conjunto de permissões e de interdições que têm um enorme valor na vida dos indivíduos e em que estes se inspiram para guiar a sua conduta.”

Para os especialistas, a ética significa a avaliação crítica e a reconstituição dos conjuntos de preceitos e de leis que regem os julgamentos, as acções e as atitudes no contexto de uma teoria no âmbito da moralidade.

“ A ética coloca problemas aos investigadores decorrentes das exigências morais que, em certas situações, podem entrar em conflito com o rigor da investigação” Fortin (1999, p. 113).

Nesta investigação serão preservados os “cinco princípios ou direitos fundamentais aplicáveis aos seres humanos” que “foram determinados pelos códigos de ética: o direito à auto-determinação, o direito à intimidade, o direito ao anonimato e à confidencialidade, o direito à protecção contra o desconforto e o prejuízo e, por fim, o direito a um tratamento justo e leal” (Fortin, 1999, p. 116).

#### **- Direito á autodeterminação**

Baseia-se, segundo Fortin (1999), no princípio ético do respeito pelas pessoas, segundo o qual qualquer pessoa é capaz de decidir por ela própria e tomar conta do seu próprio destino.

Tendo em conta este direito, os docentes enfermeiros foram convidados a participar no estudo, decidindo de uma forma livre sobre a sua participação ou não.

#### **- Direito á intimidade**

De acordo com Fortin (1999), o direito á intimidade faz referência á liberdade da pessoa de decidir sobre a extensão da informação a dar ao participar numa investigação e a determinar em que medida aceita partilhar informações íntimas e privadas.

Durante o estudo foi permitido aos docentes enfermeiros a liberdade de decidir relativamente à quantidade de informação a dar, assim como o anonimato da mesma ao longo do estudo.

**- Direito ao anonimato e á confidencialidade**

Este direito, de acordo com Fortin (1999), é respeitado se a identidade do sujeito não puder ser associada às respostas individuais, mesmo pelo próprio investigador.

Neste estudo todos os resultados foram apresentados de forma a que nenhum docente enfermeiro fosse identificado, pelo que no questionário era solicitado para os participantes não escreverem o nome ou qualquer informação que os identificasse.

**- Direito á protecção contra o desconforto e o prejuízo**

Este direito corresponde às regras de protecção da pessoa contra inconvenientes susceptíveis de lhe fazerem mal ou de a prejudicarem (Fortin, 1999).

No presente trabalho de investigação, não estão previstos quaisquer riscos de ordem física, psicológica, legal ou económica que possam advir com a realização do mesmo. O único desconforto advinha do preenchimento do questionário.

**- Direito a um tratamento justo e equitativo**

Este direito, segundo Fortin (1999), refere-se ao direito que o participante tem em receber um tratamento justo (direito a ser informado sobre a natureza, os objectivos e a duração da investigação) e equitativo (escolha dos sujeitos ligada ao problema de investigação), antes, durante e após a sua participação no estudo.

Neste estudo, todos os participantes foram devidamente informados sobre a natureza da investigação, assim como os métodos utilizados para a realização do estudo.

**2. Tipo de estudo**

O tipo de estudo refere-se á estrutura utilizada segundo a questão de investigação e visa descrever variáveis ou grupos de sujeitos.

“A cada tipo de estudo corresponde um desenho que especifica as actividades que permitirão obter respostas fiáveis às questões de investigação ou às hipóteses” (Fortin, 1999, p. 133).

O tipo de estudo efectuado de forma a dar resposta aos objectivos da investigação é de carácter descritivo-correlacional, inserido numa abordagem quantitativa. O problema em

estudo contribuirá para o desenvolvimento de conhecimentos que irão resultar de uma colheita de dados, cujos dados serão concretos e objectivos. Ao mesmo tempo analisar-se-ão os fenómenos (variáveis), far-se-á a inter-relação dos mesmos, sem os manipular, descrevendo com precisão a sua natureza e características.

Para Fortin (1999, p.174) num estudo descritivo-correlacional “(...) o investigador explora e determina a existência de relações entre variáveis com vista a descrever essas relações.”

Segundo Fortin (1999, p.322) a abordagem quantitativa é:

“(...) constitui um processo dedutivo pelo qual os dados numéricos fornecem conhecimentos objectivos no que concerne às variáveis em estudo. (...) o controlo permite delimitar o problema de investigação e suprimir os efeitos de variáveis estranhas. As estratégias tais como o controlo, os instrumentos metodológicos e a análise estatística visam tornar os dados válidos, isto é, assegurar uma representação da realidade, de modo a que estes dados sejam generalizáveis a outras populações.”

Em relação à dimensão temporal, o estudo é transversal porque envolve “ (...) a coleta de dados em um ponto do tempo. Os fenómenos sobre o estudo são obtidos durante um período de coleta de dados (...)” (Polit 1995, p.180).

### **2.1. O meio**

Este estudo será realizado em meio natural, isto é, os docentes enfermeiros inquiridos não estarão sujeitos a qualquer tipo de controlo laboratorial. É pretendido realizar este estudo num estabelecimento de ensino superior; na Universidade Fernando Pessoa, Faculdade Ciências da Saúde. O meio escolhido é acessível, é frequentado por os docentes enfermeiros que pretendo estudar, o que facilita de alguma forma o meu estudo.

### **3. População alvo**

A população é definida por Fortin (1999, p.202) como “(...) uma colecção de elementos ou de sujeitos que partilham características comuns, definidas por um conjunto de critérios”. A população alvo é a “(...) população para o qual serão generalizados os resultados de uma investigação obtidos a partir de uma amostra.” (Fortin 1999, p.373).

A população alvo escolhida foram os docentes enfermeiros da Universidade Fernando Pessoa, a leccionar o curso de Enfermagem.

#### 4. Amostra

A amostra é “(...) um sub-conjunto de uma população [...] deve ser representativa da população visada, isto é, as características da população devem estar presentes na amostra seleccionada”, Fortin (1999, p. 202).

No estudo a amostra seleccionada corresponde à população alvo, visto ser uma população em número pequeno, constituída por 24 docentes enfermeiros.

##### 4.1. Processo de amostragem

O processo de amostragem é um procedimento pelo qual um grupo de pessoas ou um subconjunto de uma população é escolhido com vista a obter informações relacionadas com um fenómeno, e de tal forma que a população inteira que nos interessa esteja representada (Fortin, 1999).

O processo de amostragem não é aplicável no nosso estudo dado o número reduzido de sujeitos na população.

#### 5. Problema de investigação

Um problema de investigação é uma condição essencial para se iniciar um trabalho de investigação. Este constitui o ponto de partida para a elaboração do estudo.

Deste modo, segundo Fortin (1999), o investigador deve ter em conta certos pontos para a definição do seu problema de investigação, dos quais se destaca:

- A actualidade da questão
- A exequibilidade do projecto
- O significado e importância da questão para a disciplina
- A operacionalização da questão

De acordo com isto definiu-se para este estudo o seguinte problema de investigação: **Será que os docentes enfermeiros do curso de licenciatura em enfermagem da UFP sentem-se satisfeitos profissionalmente?**

### **5.1. Questões de investigação**

Uma questão de investigação é um: “(...) enunciado interrogativo, escrito no presente que inclui habitualmente uma ou duas variáveis e a população a estudar”. Fortin (1999, p.101).

Depois da selecção de uma temática de interesse, desponta a necessidade de construir uma questão de investigação que encaminhará o estudo que se pretende desenvolver: investigar a satisfação profissional dos docentes enfermeiros da UFP. Assim, neste contexto, definiram-se as seguintes questões:

- Qual o factor motivacional a que os docentes enfermeiros da UFP atribuem maior importância?
- Qual o factor motivacional a que os docentes enfermeiros da UFP atribuem menor importância?
- A satisfação profissional está relacionada com a actual situação de emprego?
- A satisfação profissional está relacionada com a antiguidade profissional?
- A satisfação profissional está relacionada com a idade?

### **6. Objectivos de Estudo**

Qualquer trabalho, seja ele de investigação ou não, pressupõe a delineação de objectivos por parte dos autores do mesmo, já que são eles que despertam no investigador a sede de desenvolver um estudo.

“O objectivo de um estudo indica o porquê da investigação. É um enunciado declarativo que precisa a orientação segundo o nível dos conhecimentos estabelecidos no domínio da questão”. (Fortin, 1999, p.100). Assim, os objectivos por nós definidos foram os seguintes:

Objectivo geral:

- Identificar o grau de satisfação dos docentes enfermeiros da UFP

Objectivos específicos:

- Identificar qual o factor motivacional a que os docentes enfermeiros da UFP atribuem maior importância;

- Identificar qual o factor motivacional a que os docentes enfermeiros da UFP atribuem menor importância;
- Identificar se a actual situação de emprego está relacionada com a satisfação profissional dos docentes enfermeiros da UFP;
- Identificar se a antiguidade está relacionada com a satisfação profissional dos docentes enfermeiros da UFP;
- Identificar se a idade está relacionada com a satisfação profissional dos docentes enfermeiros da UFP.

## **7. Variáveis**

Na perspectiva de Fortin (2000, p.36) “(...) as variáveis são qualidades, propriedades ou características de objectos, de pessoas ou de situações que são estudadas numa investigação”. As variáveis numa investigação podem ser classificadas de diferentes maneiras. Neste estudo optou-se por definir a variável dependente e a independente.

### **7.1. Variável Dependente**

A variável dependente, segundo Fortin (1999), é a que sofre o efeito esperado da variável independente: é o comportamento, a resposta ou o resultado observado que é devido à presença da variável independente.

Para Polit e Hunger (1995, p.373) variável dependente é “(...) a variável de resultado que interessa ao pesquisador (...)”.

Neste estudo a variável dependente é:

- Grau de Satisfação profissional dos docentes enfermeiros da UFP.

O conceito de satisfação é complexo, logo foi necessário para a sua construção a operacionalização dos elementos constitutivos. Estes elementos são os factores e referem-se à divisão de conceitos em aspectos diferenciados.

Os factores de satisfação profissional utilizados neste estudo, no intuito de identificar o grau de satisfação, são:

- Condições de trabalho e saúde;
- Segurança no emprego;

- Relações de trabalho e suporte social;
- Remuneração;
- Status e prestígio;
- Autonomia e poder;
- Realização pessoal e profissional.

## **7.2. Variável Independente**

A variável independente é aquela que influencia, determina ou afecta outra variável. As variáveis independentes explicam o factor em estudo, ou seja, a variável dependente (Fortin 2000).

Neste estudo as variáveis independentes são:

- Situação actual de Emprego;
- Antiguidade Profissional;
- Idade.

## **7.3. Operacionalização das variáveis**

Para Gil (1994, p.81) a operacionalização de uma variável define-se como “(...) um processo que sofre uma variável (ou conceito) a fim de encontrar os correlatos empíricos que possibilitem sua mensuração ou classificação.”

Com o objectivo de avaliar o grau de satisfação profissional frente aos sete factores utilizados neste estudo, utilizou-se uma escala de tipo Likert, em que atribuímos 1 ponto a cada resposta “Nada satisfeito”, 2 pontos a cada resposta “Pouco satisfeito”, 3 pontos a cada resposta “Satisfeito”, 4 pontos a cada resposta “Bastante satisfeito” e 5 pontos a cada resposta “Totalmente satisfeito”,

Para melhor analisar os dados obtidos, no tratamento de dados optaremos por analisar scores médios em que, pela pontuação atribuída às respostas possíveis, quanto mais próximo de 5, maior a satisfação verificada.

Desta forma, consideramos para a análise do nosso trabalho a seguinte escala de resultados:

## Satisfação Profissional dos Docentes Enfermeiros da UFP



Com o objectivo de avaliar qual o nível de importância motivacional atribuído aos diferentes factores em estudo, foram calculados os scores médios de classificação atribuída pelos docentes enfermeiros, sendo que neste caso o valor mais baixo significa uma melhor classificação e, por conseguinte, uma maior importância.

De seguida encontra-se a definição dos factores utilizados para identificar o grau de satisfação profissional dos docentes enfermeiros:

### Condições de trabalho e saúde

Inclui: a) o ambiente físico e psicossocial de trabalho com implicações na saúde, segurança e bem-estar físico, mental e social dos trabalhadores da UFP; b) a existência de serviços, programas e actividades orientadas para a prevenção dos riscos profissionais, a vigilância e a promoção da saúde (por ex., ter meios, a nível individual e colectivo, para proteger a sua saúde e a dos colegas); c) a informação e formação no domínio da Segurança, Higiene e no Trabalho (SH&ST).

### Segurança no emprego

A garantia de estabilidade em relação não só à função (ou cargo) que actualmente desempenha na UFP como em relação ao futuro da sua carreira profissional como docente.

### Relações de trabalho e suporte social

O conjunto das relações de trabalho (hierárquicas, funcionais e cooperativas) que os docentes enfermeiros estabelecem uns com os outros, e com outros profissionais, a nível interno e externo. Inclui o suporte social que pode (e deve) ser dada pela direcção da UFP.

### Remuneração

As recompensas extrínsecas com expressão pecuniária, directa (em espécie) ou indirecta (em géneros) que o enfermeiro docente recebe pelas funções que exerce, incluindo o vencimento base e outras remunerações complementares (por ex., horas extraordinárias, gratificações de chefia). Inclui a percepção da equidade dessas recompensas em função do desempenho, da qualificação, etc.

### Status e prestígio

O prestígio socioprofissional que decorre da profissão, da carreira profissional e da organização onde trabalha, incluindo auto-estima.

### Autonomia e poder

Margem de poder e liberdade que o enfermeiro docente tem no exercício das suas funções, da organização e do sistema de ensino onde está inserido (neste caso, UFP). Inclui a oportunidade de participação na organização e funcionamento dos serviços.

### Realização pessoal e profissional

Concretização das possibilidades de desenvolvimento pessoal e profissional, o que decorre, em grande medida, das oportunidades e desafios colocados pela organização onde trabalha, da profissão que tem (ou da carreira), do conteúdo e da organização do trabalho, etc.

## **8. Método e Instrumento de colheita de dados**

De acordo com Fortin (1999), o processo de colheita dos dados consiste em colher de forma sistemática a informação desejada junto dos participantes, com a ajuda dos instrumentos de medida escolhidos para este fim.

O questionário é um método de colheita de dados que permite colher informação junto dos participantes relativos aos factos, às ideias, aos comportamentos, as preferências, aos sentimentos, às expectativas e às atitudes (Fortin, 1999).

Previamente à aplicação deste questionário à amostra, foi pedido formalmente, através de um pedido por escrito, autorização à direcção do estabelecimento de ensino onde será aplicado.

Para este estudo, optou-se por um questionário com factores de satisfação adaptados de Luís Graça. O questionário (Anexo A), é constituído por três partes, sendo na primeira constituída por perguntas de caracterização sócio-demográfica. A segunda parte do questionário consiste na importância que cada sujeito atribui em termos motivacionais a cada factor da satisfação. A terceira parte consiste na recolha de informação sobre satisfação profissional, utilizando para o efeito uma escala tipo Likert, em 1- nada satisfeito; 2- pouco satisfeito, 3- satisfeito; 4- bastante satisfeito; 5- totalmente satisfeito.

O questionário é constituído por quarenta e três questões das quais 34 são itens que serão agrupados em 7 factores no tratamento de dados. Na sua fase de construção, foram elaborados 34 itens para representar satisfação profissional a partir de sete factores: **condições de trabalho e saúde (5 itens), segurança no emprego (3 itens), relações de trabalho e suporte social (6 itens), remuneração (4 itens), status e prestígio (5 itens), autonomia e poder (6 itens), realização pessoal e profissional (5 itens).**

É garantida a confidencialidade dos dados recolhidos e o anonimato de quem o preenche. Este é um aspecto ético muito importante, não poderíamos da forma alguma realizar um questionário sem garantir que ninguém saberá o que cada pessoa respondeu. O que se pretende estudar é a informação que é fornecida.

A aplicação dos questionários decorreu no primeiro trimestre de 2010.

### **8.1. Pré-teste**

Todo o instrumento de colheita de dados, após a sua elaboração necessita de ser aplicado a título experimental, antes de ser aplicado definitivamente, visando o despiste de resultados falsos.

De acordo com Fortin (1999) o pré-teste consiste no preenchimento do questionário por uma pequena amostra que reflecta a diversidade da população visada, a fim de verificar se as questões podem ser bem compreendidas. Deste modo efectuou-se o pré-teste a 3 docentes enfermeiros da UFP, tendo-se verificado que foi compreendido, não tendo sido portanto necessário proceder a alterações.

O pré-teste foi utilizado com o objectivo de:

- Verificar a possibilidade de colheita dos dados pretendidos;
- Identificar questões mal formuladas ou ambíguas;
- Avaliar a dimensão do questionário;
- Validar a eficácia e a fiabilidade do questionário construído.

Efectuamos o pré-teste a 3 docentes enfermeiros da população que pretendemos analisar, seleccionados aleatoriamente.

## **8.2. Colheita de dados**

“Antes de empreender a colheita dos dados propriamente dita, devem ser efectuadas certas diligencias como: a obtenção de uma autorização para realizar o estudo em determinado estabelecimento; a aprovação da comissão de ética do estabelecimento em questão (...)” (Fortin, 1999, p.261).

Depois de obtida a autorização e colaboração da instituição alvo para a realização deste trabalho de investigação, procedeu-se à colheita dos dados. Esta foi realizada através de um questionário, como já referimos anteriormente. Os questionários foram aplicados entre o dia 12 de Fevereiro a 22 de Março.

## **9. Tratamento e análise de dados**

Para Fortin (1999, p.364) a análise de dados é um “Conjunto dos métodos estatísticos que permitem visualizar, classificar, descrever e interpretar os dados colhidos junto dos sujeitos.”.

O estudo estatístico foi efectuado utilizando o software SPSS (Statistical Package for Social Sciences), versão 18.0 para ambiente Windows. Foi criada uma base de dados e informatizados os mesmos. Na análise dos dados aplicaram-se os procedimentos da estatística descritiva e aplicou-se o teste não-paramédico de Mann-Whitney e o teste de Kruskal-Wallis. Para todos os testes foi considerado o nível de insignificância de 5% ( $p=0,05$ ). A apresentação dos resultados é feita através de quadros, tabelas e gráficos e sua descrição narrativa.

### III – FASE EMPÍRICA

Uma vez terminada a análise dos dados, a etapa seguinte consiste em apresentar os resultados e interpreta-los á luz das questões de investigação, (Fortin, 1999). Para a referida autora os resultados provêm dos factos observados no decurso da colheita dos dados.

#### 1. Apresentação dos Resultados

Os resultados são apresentados em quatro sub-capítulos. No primeiro é efectuado a caracterização sociodemográfica. No segundo é apresentado a hierarquização dos factores de satisfação profissional, no terceiro as informações que os inquiridos apresentam relativamente aos factores de satisfação. No quarto é apresentado a análise das questões de investigação formuladas.

##### 1.1. Caracterização Sociodemográfica

Nesta fase far-se-á uma breve caracterização da nossa amostra, descrevendo as variáveis estudadas:

**Quadro 1: Distribuição dos sujeitos segundo género.**

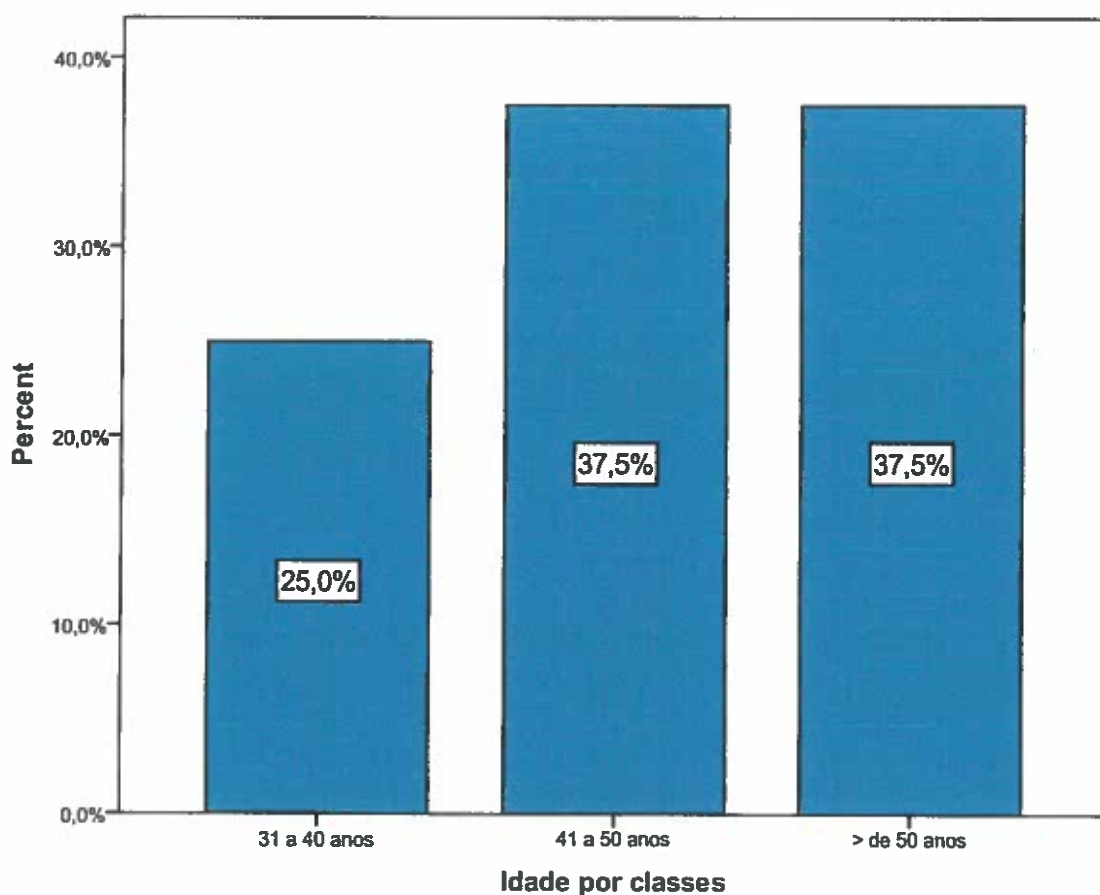
Género	n	%
Masculino	9	37,5
Feminino	15	62,5
Total	24	100,0

Ao analisar o quadro 1, relativamente aos resultados obtidos segundo a variável género, podemos constatar que os sujeitos da amostra eram maioritariamente do género feminino 62,5% e 37,5% do género masculino.

**Quadro 2: Distribuição dos sujeitos segundo a idade.**

Idade	n	%
20 a 30 anos	0	0
31 a 40 anos	6	25,0
41 a 50 anos	9	37,5
> de 50 anos	9	37,5
Total	24	100,0

**Gráfico 1: Distribuição dos sujeitos segundo a idade.**



Através da análise ao quadro 2 e ao gráfico 1, relativamente à idade dos docentes enfermeiros inquiridos, verifica-se que 9 (37,5%) docentes enfermeiros têm mais de 50 anos; 9 (37,5%) docentes enfermeiros têm entre 41 a 50 anos e 6 (25%) docentes enfermeiros têm entre 31 a 40 anos.

**Quadro 3: Distribuição dos sujeitos segundo habilitações académicas.**

Habilitações Académicas	n	%
Bacharel	0	0
Licenciado	10	41,7
Mestre	12	50,0
Doutorado	2	8,3
Total	24	100,0

Consultando o quadro 3, relativamente as habilitações académicas dos docentes enfermeiros, podemos verificar que 12 (50%) sujeitos são mestres; 10 (41,7%) sujeitos são licenciados e doutorados são 2 (8,3%) sujeitos.

**Quadro 4: Distribuição dos sujeitos segundo categoria profissional.**

Categoria Profissional	n	%
Assistente Estagiário	2	8,3
Assistente	7	29,2
Mestre Assistente	7	29,2
Professor Auxiliar	2	8,3
Professor Associado	1	4,2
Professor Titular	0	0
Professor Catedrático	0	0
Outro	5	20,8
Total	24	100,0

Relativamente à categoria profissional dos docentes enfermeiros, pode observar-se pela análise do quadro 4, que 7 (29,2%) sujeitos são assistentes; 7 (29,2%) sujeitos são mestres assistentes; 2 (8,3%) sujeitos são assistentes estagiários e 2 (8,3%) sujeitos são professores auxiliares. Verifica-se ainda que 5 (20,8%) sujeitos referiram ser de outra categoria profissional.

**Quadro 5: Distribuição dos sujeitos segundo situação profissional.**

Situação Profissional	n	%
Quadro	4	16,7
Contratado	11	45,8
Independente	9	37,5
Outro	0	0
Total	24	100,0

Ao analisar o quadro 5 e relativamente á variável “ situação profissional” podemos constatar que 11 (45, 8%) sujeitos encontram-se contratados; 9 (37,5%) sujeitos são independentes e 4 (16,7) sujeitos pertencem ao quadro.

**Quadro 6: Distribuição dos sujeitos segundo anos de exercício profissional como enfermeiros**

Anos que tem de exercício profissional como enfermeiro	N	%
1 a 5 anos	3	12,5
6 a 10 anos	0	0
11 a 15 anos	3	12,5
16 a 20 anos	3	12,5
> de 20 anos	15	62,5
Total	24	100,0

Em relação aos anos exercício profissional como enfermeiros, podemos constatar pela análise do quadro 6, que os inquiridos exercem maioritariamente há mais de 20 anos, 15 (62,5%). No entanto, com a mesma percentagem (12,5%), 3 sujeitos responderam ter como anos de exercício profissional entre 1 a 5, 11 a 15 e 16 a 20 anos.

**Quadro 7: Distribuição dos sujeitos segundo anos de docência.**

Anos de docência	n	%
1 a 5 anos	6	25,0
6 a 10 anos	10	41,7
11 a 15 anos	3	12,5
16 a 20 anos	1	4,2
> de 20 anos	4	16,7
Total	24	100,0

Ao analisar o quadro 7, relativamente aos anos que os docentes enfermeiros tem de docência, podemos verificar que 10 (41,7%) sujeitos têm 6 a 10 anos de docência; 6 (25%) sujeitos têm 1 a 5 anos de docência; 4 (16,7%) sujeitos têm mais de 20 anos de docência; 3 (12,5%) sujeitos têm 11 a 15 anos de docência e apenas 1 (4,2%) sujeito tem entre 16 e 20 anos de docência.

**Quadro 8: Distribuição dos sujeitos segundo anos de trabalho na UFP.**

Anos de trabalho UFP	n	%
1 a 5 anos	7	29,2
6 a 10 anos	16	66,7
11 a 15 anos	1	4,2
16 a 20 anos	0	0
> de 20 anos	0	0
Total	24	100,0

Através da análise do quadro 8, relativamente aos anos de trabalho na UFP, verificamos que a maior percentagem (66,5%) corresponde a entre 6 a 10 anos de trabalho na UFP; seguido de (29,2%) com 1 a 5 anos e apenas 1 (4,2%) inquirido trabalha na UFP á 11 a 15 anos.

## 1.2. Hierarquização dos Factores de Satisfação Profissional

**Quadro 9: Ordenação dos factores da satisfação profissional de acordo com o critério de importância motivacional.**

Ordenação	Dimensão	Score
1º	Realização Pessoal e Profissional	1,71
2º	Autonomia e Poder	3,17
3º	Relações de Trabalho e Suporte Social	4,00
4º	Condições de Trabalho e Saúde	4,25
5º	Remuneração	4,58
6º	Status e Prestígio	4,71
7º	Segurança no Emprego	5,58

Para avaliar qual o nível de importância motivacional atribuído aos diferentes factores em estudo, foram calculados os scores médios de classificação atribuída pelos docentes

enfermeiros, sendo que neste caso o valor mais baixo significa uma melhor classificação e por conseguinte uma maior importância.

Através da observação do quadro 9 pode-se observar que o factor à qual os docentes enfermeiros atribuem maior importância em termos motivacionais é a Realização Pessoal e Profissional com um score médio de 1,71. Seguem-se Autonomia e Poder com 3,17, Relações de Trabalho e Suporte Social com 4,00, condições de Trabalho e Saúde com 4,25, Remuneração com 4,58 e Status e Prestígio com 4,71. O factor que os docentes enfermeiros consideram menos importante, ou seja, aquele que contribui menos para a satisfação profissional, é Segurança no Emprego (5,58).

### 1.3. Satisfação Profissional

**Quadro 10: Distribuição dos sujeitos segundo Condições de trabalho e Saúde**

Item	Nada Satisfeito		Pouco Satisfeito		Satisfeito		Bastante Satisfeito		Totalmente Satisfeito			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
1	Conforto e bem-estar proporcionado pelas condições que tenho na UFP		-	-	8	33,33	12	50,00	4	16,67		
9	Segurança, higiene e saúde no trabalho.		-	-	10	41,67	9	37,50	5	20,83		
17	Nível de stress (tensão e/ ou pressão) no trabalho.		-	-	4	16,67	12	50,00	3	12,50	5	20,83
24	Horário de trabalho		-	-	6	25,00	14	58,33	4	16,67		
30	Tempo disponível para dedicar à vida pessoal		1	4,17	4	16,67	11	45,83	7	29,17	1	4,17

Ao analisarmos o quadro 10, verificamos que relativamente ao “Conforto e bem-estar proporcionado pelas condições na UFP”, nenhum dos sujeitos considerou estar nada satisfeito. Já 33,33% dos sujeitos consideraram estar satisfeitos, 50% dos sujeitos consideraram estar bastante satisfeitos e apenas 16,67% dos sujeitos consideraram estar totalmente satisfeitos.

De acordo com a “Segurança, higiene e saúde no trabalho”, nenhum dos sujeitos assinalou estar nada satisfeito nem pouco satisfeito. Porém 41,67% dos sujeitos consideraram estar satisfeitos, 37,5% dos sujeitos consideraram estar bastante satisfeitos e 20,83% dos sujeitos consideraram estar totalmente satisfeitos.

No item “Nível de stress no trabalho”, nenhum dos sujeitos assinalou estar nada satisfeito, 16,67% dos sujeitos consideraram estar pouco satisfeitos, 50% consideraram estar satisfeitos, 12,5% bastante satisfeitos e 20,83% totalmente satisfeitos.

Relativamente ao “Horário de trabalho”, nenhum dos sujeitos considerou estar nada satisfeito nem pouco satisfeito. Consideraram estar satisfeitos 25% dos sujeitos, 58,33% bastante satisfeitos e 16,67% totalmente satisfeitos.

No que diz respeito ao “Tempo disponível para dedicar à vida pessoal”, 4,17% dos sujeitos assinalaram estar nada satisfeitos, 16,67% pouco satisfeitos, 45,83% assinalaram estar satisfeitos, 29,17% bastante satisfeitos e 4,17% totalmente satisfeitos.

**Quadro 11: Distribuição dos sujeitos segundo Segurança no Emprego**

Item	Nada Satisfeito		Pouco Satisfeito		Satisfeito		Bastante Satisfeito		Totalmente Satisfeito			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
2	Sentimento de segurança no emprego por pertencer ao quadro da UFP		1	4,17	3	12,50	10	41,67	7	29,17	3	12,50
10	Garantia de estabilidade em relação ao futuro profissional		1	4,17	5	20,83	10	41,67	7	29,17	1	4,17
18	Confiança em relação ao futuro profissional		-	-	5	20,83	9	37,50	9	37,50	1	4,17

Ao analisar o quadro 11, constata-se que relativamente ao “Sentimento de segurança no emprego por pertencer ao quadro da UFP”, 4,17% dos inquiridos consideraram estar nada satisfeitos, 12,50% consideraram estar pouco satisfeitos, 41,67% consideraram estar satisfeitos, 29,17% bastante satisfeitos e 12,50% consideraram estar totalmente satisfeitos.

No item “Garantia de estabilidade em relação ao futuro profissional”, 4,17% dos sujeitos consideraram estar nada satisfeitos, 20,83% pouco estar satisfeitos, 41,67% consideraram estar satisfeitos, 29,17% dos sujeitos consideraram-se estar bastante satisfeitos e 4,17% dos sujeitos consideraram estar totalmente satisfeitos.

Em relação à “Confiança em relação ao futuro profissional”, nenhum dos sujeitos assinalou estar nada satisfeito, enquanto que 20,83% consideraram estar pouco satisfeitos e 37,50%

satisfeitos e bastante satisfeitos. Apenas 4,17% dos sujeitos consideraram estar totalmente satisfeitos.

**Quadro 12: Distribuição dos sujeitos segundo as Relações de trabalho e Suporte Social**

Item	Nada Satisfeito		Pouco Satisfeito		Satisfeito		Bastante Satisfeito		Totalmente Satisfeito		
	n	%	n	%	n	%	N	%	n	%	
3	Respeito, confiança e apreço manifestados pelos alunos	-	-	-	-	5	20,83	11	45,83	8	33,33
4	Espírito de equipa entre todos os elementos que compõem a equipa que integro	-	-	-	-	5	20,83	12	50,00	7	29,17
11	Relacionamento com os alunos	-	-	-	-	1	4,17	15	62,50	8	33,33
12	Colaboração e cooperação entre docentes	-	-	1	4,17	5	20,83	13	54,17	5	20,83
19	Apoio do superior hierárquico em momentos difíceis	-	-	1	4,17	8	33,33	11	45,83	4	16,67
25	A oportunidade de ter no meu local de trabalho verdadeiros amigos e não apenas colegas	-	-	1	4,17	14	58,33	4	16,67	5	20,83

Através da análise ao quadro 12, relativamente ao “Respeito, confiança e apreço manifestados pelos alunos”, nenhum dos sujeitos considerou estar nada satisfeito ou pouco satisfeito. Dos inquiridos, 20,83% consideraram estar satisfeitos, 45,83% bastante satisfeitos e 33,33% totalmente satisfeitos.

No item “Espírito de equipa entre todos os elementos que compõem a equipa que integro”, nenhum dos sujeitos considerou estar nada satisfeito ou pouco satisfeito. Consideraram estar satisfeitos 20,83% dos sujeitos, bastante satisfeitos 50,0%, e 29,17% consideraram-se totalmente satisfeitos.

Relativamente ao “Relacionamento com os alunos”, nenhum dos sujeitos considerou estar nada ou pouco satisfeito. Consideraram-se satisfeitos 4,17% dos inquiridos, bastante satisfeitos 62,5% e totalmente satisfeitos 33,3%.

No que diz respeito à “Colaboração e cooperação entre docentes”, nenhum dos inquiridos considerou estar nada satisfeito. Consideraram estar pouco satisfeitos 4,17% dos sujeitos,

satisfeitos 20,83%, bastante satisfeitos 54,17% e totalmente satisfeitos 20,83% dos inquiridos.

No item “Apoio do superior hierárquico em momentos difíceis”, nenhum dos inquiridos considerou estar nada satisfeito. Consideraram estar pouco satisfeitos 4,17% dos sujeitos, enquanto que 33,3% responderam estar satisfeitos, 45,83% bastante satisfeitos e 16,67% totalmente satisfeitos.

Relativamente à “Oportunidade de ter no meu local de trabalho verdadeiros amigos e não apenas colegas”, nenhum dos sujeitos considerou estar nada satisfeito. Consideraram estar pouco satisfeitos 4,17% dos sujeitos, satisfeitos 58,33%, bastante satisfeitos 16,67% e totalmente satisfeitos 20,83%.

**Quadro 13: Distribuição dos sujeitos segundo a Remuneração**

Item	Nada Satisfeito		Pouco Satisfeito		Satisfeito		Bastante Satisfeito		Totalmente Satisfeito	
	n	%	n	%	n	%	n	%	N	%
5 Remuneração tendo em conta o nível do meu desempenho profissional	-	-	-	-	16	66,67	5	20,83	3	12,50
13 Remuneração por comparação com os outros funcionários com qualificações e responsabilidades equivalentes às minhas	-	-	1	4,17	12	50,00	9	37,50	2	8,33
20 Nível de remuneração tendo em conta as minhas necessidades quotidianas	1	4,17	1	4,17	13	54,17	6	25,00	3	12,50
26 Remuneração tendo em conta o regime de trabalho	-	-	1	4,17	13	54,17	7	29,17	3	12,50

Consultando o quadro 13, relativamente à “Remuneração tendo em conta o nível do meu desempenho profissional”, podemos constatar que nenhum dos sujeitos considerou estar nada satisfeito ou pouco satisfeito. Consideraram estar satisfeitos 66,67% dos inquiridos, bastante satisfeitos 20,83% e totalmente satisfeitos 12,50%.

Relativamente à “Remuneração por comparação com os outros funcionários com qualificações e responsabilidades equivalentes às minhas”, nenhum dos inquiridos

considerou estar nada satisfeito. Consideraram estar pouco satisfeitos 4,17% dos sujeitos, satisfeitos 50,00%, bastante satisfeitos 37,50% e totalmente satisfeitos 8,33%.

No item “Nível de remuneração tendo em conta as minhas necessidades quotidianas”, 4,17% dos sujeitos consideraram estar nada satisfeitos. Resultado igual foi verificado quanto aos que se consideraram pouco satisfeitos, com os mesmos 4,17%. Consideraram-se satisfeitos 54,17% dos inquiridos, enquanto que 25,00% responderam estar bastante satisfeitos, e 12,50% totalmente satisfeitos.

No que diz respeito à “Remuneração tendo em conta o regime de trabalho”, nenhum dos sujeitos considerou estar nada satisfeito, 4,17% consideraram estar pouco satisfeitos, 54,17% satisfeitos, 29,17% bastante satisfeitos e 12,50% totalmente satisfeitos.

**Quadro 14: Distribuição dos sujeitos segundo o Status e Prestígio**

Item	Nada Satisfeito		Pouco Satisfeito		Satisfeito		Bastante Satisfeito		Totalmente Satisfeito		
	n	%	n	%	n	%	n	%	N	%	
6	Nível de reconhecimento pelo exercício da docência	-	-	-	-	9	37,50	12	50,00	3	12,50
14	Nível de prestígio pelo exercício da docência	-	-	-	-	6	25,00	12	50,00	6	25,00
21	Sentimento de auto-estima pelo exercício das minhas funções	-	-	-	-	4	16,67	14	58,33	6	25,00
27	Reconhecimento dos outros profissionais da instituição pelo desempenho das minhas funções	-	-	-	-	10	41,67	9	37,50	5	20,83
31	Respeito e apreço manifestado pela população em geral	-	-	2	8,33	12	50,00	8	33,33	2	8,33

Ao analisar o quadro 14, relativamente ao “Nível de reconhecimento pelo exercício da docência”, nenhum dos sujeitos considerou estar nada satisfeito ou pouco satisfeito. No entanto 37,5% dos sujeitos consideraram estar satisfeitos, 50,00% bastante satisfeitos e 12,50% totalmente satisfeitos.

Relativamente ao “Nível de prestígio pelo exercício da docência”, nenhum dos sujeitos considerou estar nada satisfeito ou pouco satisfeito. Consideraram estar satisfeitos 25,00% dos sujeitos, bastante satisfeitos 50,00% e totalmente satisfeitos 25,00%.

No item “Sentimento de auto-estima pelo exercício das minhas funções”, podemos constatar que nenhum dos sujeitos considerou estar nada satisfeito ou pouco satisfeito. Consideraram estar satisfeitos 16,67% dos sujeitos, bastante satisfeitos 58,33% e totalmente satisfeitos 25,00%.

Em relação ao “Reconhecimento dos outros profissionais da instituição pelo desempenho das minhas funções”, nenhum dos sujeitos considerou estar nada satisfeito ou pouco satisfeito. Consideraram-se satisfeitos 41,67% dos inquiridos, bastante satisfeitos 37,50% e totalmente satisfeitos 20,83%.

Quanto ao item “Respeito e apreço manifestado pela população em geral”, nenhum dos sujeitos considerou estar nada satisfeito. Já 8,33% dos sujeitos consideraram estar pouco satisfeitos, 50,00% satisfeitos, 33,33% bastante satisfeitos e 8,33% totalmente satisfeitos.

**Quadro 15: Distribuição dos sujeitos segundo a Autonomia e Poder**

Item	Nada Satisfeito		Pouco Satisfeito		Satisfeito		Bastante Satisfeito		Totalmente Satisfeito		
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
7	Liberdade para planejar, organizar, executar e avaliar o meu trabalho	-	-	1	4,17	4	16,67	11	45,83	8	33,33
15	Independência e autonomia indispensáveis ao meu trabalho	-	-	1	4,17	5	20,83	11	45,83	7	29,17
22	Liberdade para tomar decisões relativas ao meu trabalho	-	-	1	4,17	4	16,67	13	54,17	6	25,00
28	Possibilidade de participar na tomada de decisões organizacionais	-	-	5	20,83	8	33,33	7	29,17	4	16,67
32	Possibilidade de participar na resolução de problemas organizacionais	-	-	5	20,83	8	33,33	9	37,50	2	8,33
34	Supervisão adequada e flexível do meu trabalho	-	-	-	-	8	33,33	11	45,83	5	20,83

Consultando o quadro 15, relativamente à “Liberdade para planejar, organizar, executar e avaliar o meu trabalho”, podemos constatar que nenhum dos sujeitos considerou estar nada satisfeito. Consideraram estar pouco satisfeitos 4,17% dos sujeitos, satisfeitos 16,67%, bastante satisfeitos 45,83% e totalmente satisfeitos 33,33% dos inquiridos.

Relativamente à “Independência e autonomia indispensáveis ao meu trabalho”, verificamos que nenhum dos sujeitos considerou estar nada satisfeito. Já 4,17% dos inquiridos consideraram estar pouco satisfeitos, 20,83% satisfeitos, 45,83% bastante satisfeitos e 29,17% totalmente satisfeitos.

Em relação à “Liberdade para tomar decisões relativas ao meu trabalho”, nenhum dos sujeitos considerou estar nada satisfeito. Consideraram estar pouco satisfeitos 4,17% dos sujeitos, satisfeitos 16,67%, bastante satisfeitos 54,17% e totalmente satisfeitos 25,8%.

No item “Possibilidade de participar na tomada de decisões organizacionais”, nenhum dos sujeitos considerou estar nada satisfeito. Consideraram-se pouco satisfeitos 20,83% dos sujeitos, 33,33% satisfeitos, 29,17% bastante satisfeitos e 16,67% totalmente satisfeitos.

Relativamente à “Possibilidade de participar na resolução de problemas organizacionais”, nenhum dos sujeitos considerou estar nada satisfeito. Já 20,83% dos sujeitos consideraram estar pouco satisfeitos, 33,33% satisfeitos, 37,50% bastante satisfeitos e 8,33% totalmente satisfeitos.

No que diz respeito ao item “Supervisão adequada e flexível do meu trabalho”, nenhum dos sujeitos considerou estar nada satisfeito ou pouco satisfeito. Consideraram estar satisfeitos 33,33% dos inquiridos, 45,83% bastante satisfeitos e 20,83% totalmente satisfeitos.

**Quadro 16: Distribuição dos sujeitos segundo a Realização Pessoal e Profissional**

Item	Nada Satisfeito		Pouco Satisfeito		Satisfeito		Bastante Satisfeito		Totalmente Satisfeito		
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
8	Utilização e desenvolvimento dos meus conhecimentos e competências	-	-	1	4,17	3	12,50	14	58,33	6	25,00
16	Oportunidade de formação contínua e desenvolvimento pessoal	-	-	1	4,17	12	50,00	8	33,33	3	12,50
23	Reconhecimento do meu trabalho por parte das chefias	-	-	-	-	5	20,83	14	58,33	5	20,83
29	Oportunidade de desenvolver um projecto profissional mais interessante e estimulante	-	-	4	16,67	9	37,50	8	33,33	3	12,50
33	Sentimento de orgulho por fazer parte desta faculdade	-	-	-	-	-	-	16	66,67	8	33,33

Através da observação do quadro 16, quanto ao item “Utilização e desenvolvimento dos meus conhecimentos e competências” podemos constatar que nenhum dos sujeitos considerou estar nada satisfeito. Consideraram estar pouco satisfeitos 4,17% dos sujeitos, 12,50% satisfeitos, 58,33% bastante satisfeitos e 25,00% totalmente satisfeitos.

No item “Oportunidade de formação contínua e desenvolvimento pessoal”, nenhum dos sujeitos considerou estar nada satisfeito, sendo que 4,17% dos sujeitos consideraram estar pouco satisfeitos, 50,00% satisfeitos, 33,33% bastante satisfeitos e 12,50% totalmente satisfeitos.

Relativamente ao item “Reconhecimento do meu trabalho por parte das chefias”, nenhum dos sujeitos considerou estar nada satisfeito ou pouco satisfeito. Consideraram-se satisfeitos 20,83% dos inquiridos, 58,33% bastante satisfeitos e 20,83% totalmente satisfeitos.

Em relação à “Oportunidade de desenvolver um projecto profissional mais interessante e estimulante”, nenhum dos sujeitos considerou estar nada satisfeito. Consideraram-se pouco satisfeitos 16,67% dos sujeitos, satisfeito 37,50%, bastante satisfeitos 33,33% e totalmente satisfeitos 12,50%.

Relativamente ao “Sentimento de orgulho por fazer parte desta faculdade”, nenhum dos sujeitos considerou estar nada satisfeito, pouco satisfeito ou satisfeito, sendo que 66,67% dos inquiridos consideraram estar bastante satisfeitos e 33,33% totalmente satisfeitos.

**Quadro 17: Distribuição dos resultados obtidos por factores em estudo**

<b>Factores</b> <b>Respostas</b>	<b>Condições de Trabalho e Saúde</b>	<b>Segurança Emprego</b>	<b>Relações de Trabalho e Suporte Social</b>	<b>Remuneração</b>	<b>Status e Prestígio</b>	<b>Autonomia e Poder</b>	<b>Realização Pessoal e Profissional</b>
<b>Totalmente Satisfeito</b>	15,83%	6,94%	25,69%	11,45%	18,33%	22,22%	20,83%
<b>Bastante Satisfeito</b>	37,50%	31,94%	45,83%	28,12%	45,83%	43,05%	50%
<b>Satisfeito</b>	39,16%	40,22%	26,38%	56,25%	34,16%	25,69%	24,16%
<b>Pouco Satisfeito</b>	6,66%	18,05%	2,08%	3,12%	1,66%	9,02%	5%
<b>Nada Satisfeito</b>	0,83%	2,77%	-	1,04%	-	-	-

No quadro 17, pretendemos analisar de forma geral a classificação atribuída quanto à satisfação por factor estudado.

Quanto ao factor “Condições de Trabalho e Saúde”, verificamos que a 15,83% das questões foi atribuída a classificação “totalmente satisfeito”, a 37,50% “bastante satisfeito”, a 39,16% “satisfeito”, a 6,66% “pouco satisfeito” e a apenas 0,83% “nada satisfeito”.

No que diz respeito ao factor “Segurança no Emprego”, constatamos que a 6,94% das questões foi atribuída a classificação de “totalmente satisfeito”, a 31,94% “bastante satisfeito”, a 40,22% “satisfeito”, a 18,05% “pouco satisfeito” e a 2,77% “nada satisfeito”.

Relativamente ao factor “Relações de Trabalho e Suporte Social”, verificamos que a 25,69% das questões foi atribuída a classificação “totalmente satisfeito”, a 45,83%

“bastante satisfeito”, a 26,38% “satisfeito”, a 2,08% “pouco satisfeito” e em nenhuma ocasião foi respondido “nada satisfeito”.

Em relação ao factor “Remuneração”, verificamos 11,45% das respostas com a classificação “totalmente satisfeito”, 28,12% “bastante satisfeito”, 56,25% “satisfeito”, 3,12% “pouco satisfeito” e 1,04% “nada satisfeito”.

Relativamente ao factor “Status e Prestígio”, constatamos as respostas atribuídas se dividem pelas classificações “totalmente satisfeito”, com 18,33% das respostas, “bastante satisfeito”, com 45,83% das respostas, “satisfeito” com 34,16% das respostas e “pouco satisfeito” com 1,66% das respostas.

Quanto ao factor “Autonomia e Poder”, constatamos que a 22,22% das perguntas foi atribuída a classificação “totalmente satisfeito”, 43,05% “bastante satisfeito”, 25,69% “satisfeito”, 9,02% “pouco satisfeito”. Mais uma vez, em nenhuma resposta se verificou a classificação “nada satisfeito”.

No que diz respeito ao factor “Realização Pessoal e Profissional”, verificamos que 20,83% das perguntas obtiveram como resposta “totalmente satisfeito”, 50% “bastante satisfeito”, 24,16% “satisfeito”, 5% “pouco satisfeito”.

#### Quadro 18: Ordenação dos factores em estudo por nível de satisfação atribuído

Ordenação	Dimensão	Nada Satisfeito (1,00 – 1,80)	Pouco Satisfeito (1,81 – 2,60)	Satisfeito (2,61 – 3,40)	Bastante Satisfeito (3,41 – 4,20)	Totalmente Satisfeito (4,21 – 5,00)
1º	Relações de Trabalho e Suporte Social				3,95	
2º	Realização Pessoal e Profissional				3,87	
3º	Status e Prestígio				3,81	
4º	Autonomia e Poder				3,78	
5º	Condições de Trabalho e Saúde				3,61	
6º	Remuneração				3,46	
7º	Segurança no Emprego			3,22		
<b>Média Global</b>		<b>3.67</b>				

Através da observação do quadro 18, verificamos que o factor com nível médio de satisfação mais elevado foi “Relações de Trabalho e Suporte Social” com 3,95, seguindo pelo factor “Realização Pessoal e Profissional” com 3,87, “Status e Prestígio” com 3,81, “Autonomia e Poder” com 3,78, “Condições de Trabalho e Saúde” com 3,61, “Remuneração” com 3,46 e “Segurança no Emprego” com o resultado médio de 3,22.

Verificamos ainda que à excepção do factor “Segurança no Emprego” que obteve uma classificação média de 3,22, valor este que nos permite considerar que, no que diz respeito a esse factor, os enfermeiros docentes se encontram satisfeitos, todos os outros factores estudados obtiveram uma classificação média entre os 3,41 e os 4,20, o que nos permite considerar que, em relação a esses, os enfermeiros docentes se encontram bastante satisfeitos.

Podemos constatar que a média global de satisfação profissional obtida é de 3,67, o que nos permite classificar o estado de satisfação profissional dos docentes enfermeiros como “bastante satisfeito”.

#### **1.4. Análise das questões formuladas**

De forma a dar resposta às questões formuladas aplicou-se o teste Mann-Whitney e o teste Kruskal-Wallis de forma a descobrir se existiam ou não diferenças estatisticamente significativas. Consideramos estatisticamente significativas às diferenças com  $p \leq 0,05$ .

**Quadro 19: Aplicação do teste Mann-Whitney e apresentação das dependências entre os factores e a actual situação profissional.**

Factores	Quadro ou contratado (Média)	Independente (Média)	Teste Mann-Whitney p
Condições de Trabalho e Saúde	3,49	3,80	0,229
Segurança no Emprego	3,22	3,22	0,879
Relações de Trabalho e Suporte Social	3,77	4,24	<b>0,036*</b>
Remuneração	3,36	3,61	0,509
Status e Prestígio	3,72	3,95	0,307
Autonomia e Poder	3,62	4,05	0,187
Realização Pessoal e Profissional	3,77	4,02	0,451

\*- Significativo para  $p \leq 0,05$

Relativamente à questão “A satisfação profissional está relacionada com a actual situação de emprego?” utilizamos o teste Mann-Whitney e o respectivo teste de significância (Quadro 19). Para facilitar o tratamento estatístico, agrupamos os docentes enfermeiros em dois grupos. O primeiro grupo com os enfermeiros docentes do quadro e contratados e o segundo com os independentes. Verificamos que os enfermeiros independentes estão tão ou mais satisfeitos em todos os factores estudados, sendo que no factor “Relações de Trabalho e Suporte Social, essa diferença é estatisticamente significativa ( $p = 0,036$ ).

**Quadro 20: Aplicação do teste Kruskal-Wallis e apresentação da dependência entre os factores e a antiguidade profissional.**

Factores	Anos de Docência	Média	Teste Kruskal-Wallis P
Condições de Trabalho e Saúde	1-5	3,76	0,193
	6-10	3,42	
	>10	3,72	
Segurança no Emprego	1-5	3,38	0,061
	6-10	2,80	
	>10	3,62	
Relações de Trabalho e Suporte Social	1-5	4,08	0,045*
	6-10	3,65	
	>10	4,22	
Remuneração	1-5	3,66	0,281
	6-10	3,25	
	>10	3,56	
Status e Prestígio	1-5	3,96	0,037*
	6-10	3,54	
	>10	4,02	
Autonomia e Poder	1-5	3,91	0,122
	6-10	3,43	
	>10	4,12	
Realização Pessoal e Profissional	1-5	3,93	0,313
	6-10	3,70	
	>10	4,02	

\*- Significativo para  $p \leq 0,05$

No que diz respeito à questão “A satisfação profissional está relacionada com a antiguidade?” (quadro 20) utilizamos o teste Kruskal-Wallis e o respectivo teste de significância. Agrupamos os anos de docência em três grupos, o primeiro de 1 a 5 anos, o segundo de 6 a 10 anos e o terceiro com mais de 10 anos de docência. Identificamos que em todos os factores estudados, os enfermeiros docentes com 6 a 10 anos de docência, estão menos satisfeitos, sendo que nos factores “Relações de trabalho e Suporte Social” e

“Status e Prestígio” essas diferenças são estatisticamente significativas ( $p = 0,045$  e  $p = 0,037$  respectivamente).

**Quadro 21: Aplicação do teste Kruskal-Wallis e apresentação das dependências entre os factores e a Idade.**

Factores	Idade	Média	Teste Kruskal-Wallis
			P
Condições de Trabalho e Saúde	Até 40	3,86	0,371
	41-50	3,40	
	>50	3,60	
Segurança no Emprego	Até 40	3,22	0,389
	41-50	2,96	
	>50	3,48	
Relações de Trabalho e Suporte Social	Até 40	3,94	0,878
	41-50	3,87	
	>50	4,03	
Remuneração	Até 40	3,58	0,849
	41-50	3,38	
	>50	3,44	
Status e Prestígio	Até 40	3,70	0,912
	41-50	3,68	
	>50	3,88	
Autonomia e Poder	Até 40	3,80	0,975
	41-50	3,79	
	>50	3,75	
Realização Pessoal e Profissional	Até 40	4,06	0,594
	41-50	3,73	
	>50	3,86	

No que concerne à questão “A satisfação profissional está relacionada com a idade?” (Quadro 21) utilizamos também o teste Kruskal-Wallis e o respectivo teste de significância. Para facilitar o tratamento estatístico, agrupamos as idades em três grupos o primeiro até 40 anos, o segundo 41 a 50 anos e o terceiro com mais de 50 anos de idade. É possível verificar que os enfermeiros docentes com idades entre os 41 e os 50 anos são os

menos satisfeitos em todos os factores estudados, embora devamos referir que não foram encontradas diferenças significativas ( $p \leq 0,05$ ) para nenhum dos factores.

## 2. Discussão dos Resultados

Uma vez terminada a apresentação e análise dos dados, o presente capítulo consiste na discussão e reflexão dos resultados, tendo em consideração todos os aspectos da investigação: o problema em estudo, o enquadramento teórico, os objectivos da investigação e os dados colhidos.

Pretende-se neste capítulo reflectir sobre o trabalho desenvolvido, adoptando-se um pensamento e análise crítica.

De modo a retirar uma conclusão dos resultados e das implicações que deles decorrem, Fortin (1999, p.329) refere que:

“(...) o investigador é levado a comparar, a constatar os resultados e a servir-se da teoria, dos trabalhos de investigação que tratam do mesmo fenómeno e da prática profissional para fazer inferências”.

O processo de interpretação diz respeito à tentativa de investigar, explicar as descobertas à luz do que já é conhecido através dos trabalhos anteriores na área, assim como, através da adequação dos métodos utilizados na investigação. Assim, torna-se fundamental após a análise e apresentação dos dados passar à sua discussão, fazendo ainda uma reflexão sobre o trabalho e a recolha dos dados (Polit e Hungler, 1995).

Como tal, iremos confrontar os resultados obtidos com os resultados dos diferentes autores, no sentido de dar resposta aos objectivos definidos para o presente estudo.

Através da análise e interpretação dos resultados podemos dizer que a amostra é constituída por 24 docentes enfermeiros da Universidade Fernando Pessoa.

De acordo com os dados, constatamos estar perante uma amostra predominantemente feminina, com 15 pessoas do sexo feminino (62,5%) e apenas 9 do sexo masculino (37,5%), o que vai de encontro à tendência histórica da enfermagem.

Relativamente à idade da amostra estudada, verificamos que a faixa etária em predomínio se encontra entre os 41 anos e os mais de 50 anos.

Quanto às habilitações académicas, verificamos que uma grande parte dos docentes enfermeiros são Mestres (50,0%).

Relativamente à categoria profissional, verificamos que quase um terço dos elementos da amostra se concentra na categoria assistente e mestre assistente (29,2%).

No que diz respeito à actual situação profissional, quase metade dos elementos da amostra encontra-se em situação de contratado (45,8%).

Relativamente aos anos de exercício profissional como enfermeiro, a maioria dos inquiridos possui mais de 20 anos de exercício profissional (62,5%).

No que concerne à distribuição dos sujeitos segundo os anos de docência, verificamos que a maior parte dos docentes enfermeiros possuem entre 6 a 10 anos de docência (41,7%).

Verificamos que grande parte dos elementos da amostra, trabalha na UFP há entre 6 a 10 anos (66,7%).

O factor “Condições de Trabalho e Saúde”, que ocupa o 4º lugar na ordenação por importância dos factores que promovem a satisfação profissional para os inquiridos (4,25), ainda que ocupe apenas o 5º lugar na ordenação por nível de satisfação, obtém um score médio que nos permite concluir que os enfermeiros docentes se encontram bastante satisfeitos em quanto a este factor. Podemos considerar que tal resultado vai ao encontro do que foi referido no enquadramento teórico, em que para Herzberg as condições de trabalho não são factores capazes de satisfazer ou motivar pessoas no trabalho. Contudo, estes factores devem ser objecto de atenção e preocupação dos dirigentes organizacionais, para evitar a insatisfação no trabalho e prejudicar o desempenho (*cit. in Zanelli, 2004*). Com a mesma opinião, Ferreira et al. (2001, p.264) considera que “condições ambientais de trabalho agradáveis, não constituem, só por si, factores de motivação, pois apenas evitam insatisfação e são neutros em relação à satisfação.

O factor “Segurança no Emprego” foi considerado o menos importante na satisfação profissional dos docentes enfermeiros inquiridos, ocupando o 7º e último lugar (5,26). Verificamos que este factor apresenta também o mais baixo valor de satisfação, por parte dos docentes enfermeiros (3,22), facto este que deve merecer alguma atenção, pois segundo Herzberg (*cit. in Chiavenato 2005*), a segurança no emprego apenas evita a

insatisfação, porque não tem a aptidão de elevar e manter um grau de satisfação duradouramente, mas quando este é precário provoca insatisfação nos trabalhadores.

O factor “Relações de Trabalho e Suporte Social” ocupa o 3º lugar na ordenação por importância dos factores que promovem a satisfação para os inquiridos (3,95), facto este que demonstra que os docentes enfermeiros dão uma relevante importância a este factor. Verificamos que é este o factor que ocupa o 1º lugar na ordenação por satisfação, com um score médio que indica que os docentes enfermeiros se encontram bastante satisfeitos (3,95), algo que demonstra a boa relação existente entre as diferentes equipas de profissionais e alunos da UFP. Podemos considerar que tal resultado vai de encontro ao que afirma Francês (*cit. in Loureiro 2008*), quando refere que a satisfação está relacionada com as boas relações de trabalho e suporte social, confirmando assim que este factor é um factor de satisfação.

O factor “Remuneração” encontra-se no 5º lugar da ordenação por importância motivacional atribuído pelos docentes enfermeiros (5,58). Verifica-se que este factor ocupa o 6º lugar da ordenação das médias de satisfação (3,46), podendo ainda assim considerar-se que os docentes enfermeiros se encontram bastante satisfeitos no que a este factor diz respeito. Tais resultados vão de encontro à teoria de Maslow, onde segundo este, só ocorreria uma relação positiva entre salário e satisfação profissional nos trabalhadores que pertencem a estratos sociais baixos, onde as necessidades de primeiro e segundo nível não estão satisfeitas. Na mesma linha de pensamento temos a teoria de McClelland, que defende que a remuneração não melhora o desempenho do indivíduo que possui elevado grau de necessidade de realização, mas sim os de baixo nível de aspirações. (Loureiro et al., 2008). Também Herzberg, inclui o salário no conjunto dos factores higiénicos, conclui que o dinheiro não é motivador, no entanto devem estar presentes para evitar insatisfação.

No factor “Status e Prestígio” podemos considerar que este é um factor ao qual os inquiridos não atribuem grande importância, pelo 6º lugar na ordenação por importância motivacional para a satisfação profissional (4,71). No entanto este mesmo factor ocupa o 3º lugar na ordenação por nível satisfação, podendo ser considerado que os docentes enfermeiros também aqui se sentem bastante satisfeitos (3,81). De acordo com a teoria de Herzberg, Status e Prestígio é considerado um factor higiénico, o que de alguma forma justifica a pouca importância atribuída à capacidade motivacional desta dimensão, no entanto o elevado nível de satisfação verificado, contraria de certo modo a mesma teoria,

que defende que factores higiénicos não são capazes de provocar satisfação (Chiavenato, 2005).

O factor “Autonomia e Poder” é classificado pelos inquiridos como sendo um dos mais motivadores para a satisfação profissional, já que ocupa o 2º lugar da ordenação por importância atribuída aos diferentes factores motivacionais (3,17). Verificamos que este factor apenas ocupa o 4º lugar na ordenação por nível de satisfação atribuído, ainda que o score médio verificado (3,78) nos permita referir que os docentes enfermeiros se encontram bastante satisfeitos quanto à autonomia e poder de que dispõem. Este é um factor relevante na satisfação, pois corresponde ao nível de independência no planeamento do trabalho e na respectiva forma de execução que cada indivíduo adopta.

O factor “Realização Pessoal e Profissional”, é de longe aquele a que os docentes enfermeiros inquiridos atribuem maior significado, pelo 1º lugar ocupado na ordenação por importância dos factores motivacionais (1,71). Este factor ocupa o 2º lugar na ordenação por nível de satisfação atribuído aos diferentes factores, com um score médio que nos permite referir que os docentes enfermeiros se sentem bastante satisfeitos (3,87), o que demonstra que o exercício de docência na UFP contribui de forma decisiva para o desenvolvimento pessoal e fundamentalmente profissional dos inquiridos. Segundo o que afirma Chiavenato (2005) as pessoas precisam sentir que existem condições de progresso dentro da organização (formação, educação, carreira) que assegurem condições para o desenvolvimento pessoal e profissional. Na perspectiva de Herzberg, a realização pessoal é um factor verdadeiramente motivador, produz um efeito duradouro de satisfação e de aumento de produtividade (Chiavenato, 2005).

Com o objectivo de responder às questões de investigação “ Qual o factor motivacional a que os docentes enfermeiros da UFP atribuem maior importância?” e “ Qual o factor motivacional a que os docentes enfermeiros da UFP atribuem menor importância?”, verificamos que o factor a que os docentes dão maior importância motivacional é à “ Realização Pessoal e Profissional” e ao que dão menor importância é à “Segurança no Emprego”.

No que diz respeito à questão de investigação “A satisfação profissional está relacionada com a actual situação de emprego?”, verificamos que no factor Relações de Trabalho e Suporte Social, os docentes enfermeiros independentes apresentam maior satisfação

profissional que os docentes enfermeiros do quadro e contratados, tendo sido encontradas diferenças estatisticamente significativas. Em todos os outros factores estudados, não foram encontradas diferenças relevantes.

Relativamente ao objectivo de “Identificar se a antiguidade está relacionada com a satisfação profissional dos docentes enfermeiros da UFP” verificamos que em todos os factores estudados os enfermeiros com entre 6 e 10 anos de docência estão menos satisfeitos que os demais, sendo que nos factores “Relações de Trabalho e Suporte Social” e “Status e Prestígio” essas diferenças são estatisticamente relevantes.

Com relação ao objectivo de “Identificar se a idade está relacionada com a satisfação profissional dos docentes enfermeiros da UFP” não foi possível encontrar qualquer diferença relevante na análise dos resultados, pelo que consideramos que os enfermeiros docentes estão igualmente satisfeitos, independentemente da idade que possuem.

Relativamente à questão de partida levantada “Será que os docentes enfermeiros do curso de licenciatura em enfermagem da UFP sentem-se satisfeitos profissionalmente?” verificamos que os docentes enfermeiros da UFP se encontram bastante satisfeitos, com uma média global de 3,67. Este valor exprime a satisfação que os docentes enfermeiros manifestaram em relação aos factores de satisfação profissional estudados.

#### IV – CONCLUSÃO

Consideramos pertinente, neste momento, tecer algumas reflexões no que concerne aos resultados obtidos e a todo o percurso vivenciado, numa perspectiva crítico-reflexiva.

Este estudo foi orientado através das referências teóricas tratadas ao longo do estudo, sugerindo-nos que a satisfação profissional pode ser influenciada por vários factores.

A escolha do tipo de estudo, incidiu no descritivo-correlacional, pois pensamos que este é o que melhor se adequa aos objectivos que inicialmente traçamos.

Através da análise do trabalho de investigação concluímos que os docentes enfermeiros da UFP se encontram bastante satisfeitos no que concerne aos factores de satisfação profissional estudados, com uma média global de 3,67, o que nos permite dar por concluído o primeiro dos objectivos deste estudo.

Após o tratamento dos dados, concluímos que o factor a que os docentes enfermeiros dão maior importância motivacional é “Realização Pessoal e Profissional” (1,71) e ao que dão menor importância é o factor “Segurança no Emprego” (5,58). Desta forma podemos afirmar que os objectivos de identificar os factores motivacionais a que os docentes enfermeiros da UFP atribuem maior e menor importância foram alcançados.

Em relação ao objectivo “ Identificar se a actual situação de emprego está relacionada com a satisfação profissional dos docentes enfermeiros da UFP”, concluímos que essa relação existe no factor “Relações de Trabalho e Suporte Social”, onde verificamos uma maior satisfação profissional nos docentes enfermeiros em situação independente ( $p = 0,036$ ).

Relativamente ao objectivo de “Identificar se a antiguidade está relacionada com a satisfação profissional dos docentes enfermeiros da UFP”, concluímos quem em todos os factores estudados os enfermeiros docentes com 6 a 10 anos de docência, estão menos satisfeitos, sendo que nos factores “Relações de trabalho e Suporte Social” e “Status e Prestígio” essas diferenças são estatisticamente significativas ( $p = 0,045$  e  $p = 0,037$  respectivamente).

No que diz respeito ao objectivo de “Identificar se a idade está relacionada com a satisfação profissional dos docentes enfermeiros da UFP”, não foram encontradas diferenças significativas ( $p \leq 0,05$ ) em nenhum dos factores estudados.

Ao fazermos a avaliação final deste estudo e comparando os resultados obtidos com os objectivos a que nos propusemos no seu início, pensamos ter sido positiva a sua elaboração, encontrando-nos muito satisfeitos por esse facto.

Muitas foram as dificuldades encontradas durante a realização deste estudo, sobretudo pela pouca experiência em trabalhos de investigação, mas que pela oportunidade de aprofundar conhecimentos tanto na matéria em estudo como no próprio processo de investigação, se tornou igualmente enriquecedora.

Acreditamos que trabalhos como este deveriam ser utilizados como ferramentas de gestão das organizações, já que a qualidade do desempenho e a produtividade estão associados ao nível de satisfação dos profissionais.

Este trabalho poderá ser o ponto de partida para que outros trabalhos se desenvolvam dentro desta temática, em outras populações ou contextos.

## V. BIBLIOGRAFIA

- Abrunhosa, M. et al., (2005). *Recordando o Passado/ Vivenciando o Presente/ Perspectivando o Futuro*. Porto. Escola Superior de Enfermagem de São João
- Carmo, M. et al., (2007). Motivação Profissional, Qualidade de Cuidados Percepcionados e Satisfação dos Utentes, *Revista Investigação em Enfermagem*, nº15/Fev, pp. 25-37
- Chiavenato, I. (1994). *Administração de Empresas: Uma abordagem contingencial*. 3ª Edição. São Paulo, Makron Books
- Chiavenato, I. (1999). *Administração nos novos tempos: Os novos horizontes em administração*. São Paulo, Makron Books
- Chiavenato, I. (2005). *Comportamento organizacional: A dinâmica do sucesso das organizações*. 2ª Edição. Rio de Janeiro, Elsevier Editora
- Cunha, P. C., Rego, A., Cunha, R. C., Cardoso C. C. (2004). *Manual de comportamento organizacional e gestão*. 3º Edição, Lisboa, Editora RH
- Daft, R. (1999). *Administração*. 4ª Edição. Rio de Janeiro. Livros técnicos e Científicos
- Diário da República – I série – A, Decreto – lei nº441/91 de 14 de Novembro
- Diário da República – I série – A, Decreto – lei nº161/96 de 4 de Setembro
- Ferreira, J. M., et al., (1996). *Psicossociologia das Organizações*. Lisboa, McGraw-Hill
- Ferreira, J. M., et al., (2001). *Manual de psicossociologia das organizações*. Lisboa, McGraw-Hill
- Fortin, M. (1999). *O processo de investigação: da concepção à realidade*. Loures, Lusociência
- Frederico, M. (2006). *Organização, Trabalho e Carreira*. Loures. Lusociência
- Gil, A. C.(1994). *Métodos e técnicas de pesquisa social*. São Paulo. Editora Atlas

- Graça, L. (1999). Satisfação profissional: O melhor do SNS somos nós. [Em linha]. Disponível em <http://www.ensp.unl.pt=/luis.graca/textos26.html>. [consultado em 27/09/2009]
- Graça, L. (2000). A satisfação profissional dos médicos de família no SNS. [Em linha]. Disponível em <http://www.ensp.unl.pt=/luis.graca/textos36.html>. [consultado em 27/09/2009]
- Krumm, D. (2005). *Psicologia do trabalho: Uma introdução à psicologia industrial/organizacional*. Rio de Janeiro. Livros técnicos e Científicos
- Loureiro, R., Ferreira, M., Duarte, J. (2008). Liderança em Enfermagem versus Satisfação Profissional, *Revista Investigação em Enfermagem*, nº17/Fev, pp. 11-23
- Marquis, B. e Huston, C. (1999). *Administração e Liderança em enfermagem: teoria e aplicação*. 2ª Edição. Porto Alegre. Editora Artes
- Mendes, F., e Mantovani, M., (2009). Ensino de Enfermagem em Portugal: Contributos Para a Sua História. *Cogitare Enfermagem*, nº14/ Abr/Jun, pp.374-378
- Michel, S..*Gestão das Motivações*. Porto, Rés Editora
- Perfeito, A. et al., (2010). Dicionário da Língua Portuguesa. Porto. Porto Editora
- Pinto, A. (2001). *Psicologia Geral*. Lisboa. Edições Universidade Aberta
- Pisco, L. (2004). Avaliação ou motivação, *Qualidade em Saúde*. nº10, Abril/Junho, pp. 4-6
- Polit, D. e Hunger, B. (1995). *Fundamentos de Pesquisa em Enfermagem*. 3ª Edição. Portalegre. Artes Médicas
- S.a. (2005). Estatuto Profissional do Docente da Universidade Fernando Pessoa [Em linha]. Disponível em <http://www.ufp.pt/images/stories/aurea/epd.pdf>. [consultado em 02/01/2010]
- Silva, M. (2008). *A Disciplina de Saúde Mental no Delinear de Competências Profissionais*. Vila Nova de Gaia. Editorial 100

Siqueira, M. et al. (2008). *Medidas do comportamento organizacional: Ferramentas de diagnóstico e de gestão*. São Paulo. Artmed Editora

Vala, J. et al. (1994). *Psicologia Social das Organizações – estudos em empresas portuguesas*. 1ª Edição. Lisboa. Celta Editora

Zanelli, J. et al. (2004). *Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil*. São Paulo. Artmed Editora

**VI – ANEXOS**

## **Anexo A – Instrumento de Colheita de dados**

Vânia Ferreira Coelho

Nº 17028

# Questionário

“Satisfação Profissional dos Docentes Enfermeiros da UFP”

Universidade Fernando Pessoa  
Faculdade Ciências da Saúde  
Licenciatura em Enfermagem

Porto, 2010

## **Nota introdutória**

Vânia Coelho, estudante do 4º ano do curso de Licenciatura em Enfermagem da Universidade Fernando Pessoa, no Porto. No âmbito da licenciatura de enfermagem foi proposto a realização de um projecto de graduação / monografia, pelo que se encontra a realizar um estudo acerca do tema “*Satisfação Profissional dos Docentes Enfermeiros da UFP*”.

Este estudo tem por objectivo:

- Identificar o grau de satisfação dos enfermeiros docentes da UFP.

Para a sua realização necessita da sua colaboração, através do preenchimento deste questionário, que lhe permitirá obter dados estatísticos relevantes para a conclusão do estudo.

Para o preenchimento do questionário deve responder às perguntas e assinalar com uma cruz (X) a resposta que melhor se adequa em cada questão.

Este questionário é anónimo e os dados nele contidos são confidenciais, pelo que não deve colocar nenhum elemento que o identifique.

Em média, o tempo de preenchimento do questionário é de 10 minutos.

Grata pela sua colaboração

A aluna

---

(Vânia Ferreira Coelho)

**I. Caracterização Sociodemográfica**  
(Assinale com uma cruz (X) a resposta adequada)

**1. Género**

Masculino <input type="checkbox"/>	Feminino <input type="checkbox"/>
------------------------------------	-----------------------------------

**2. Idade**

20 – 30 <input type="checkbox"/>	31 – 40 <input type="checkbox"/>	41 – 50 <input type="checkbox"/>	> 50 <input type="checkbox"/>
----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	-------------------------------

**3. Habilitações académicas**

Bacharel <input type="checkbox"/>	Licenciado <input type="checkbox"/>	Mestre <input type="checkbox"/>	Doutorado <input type="checkbox"/>
-----------------------------------	-------------------------------------	---------------------------------	------------------------------------

**4. Categoria profissional**

Assistente Estagiário	Assistente	Mestre Assistente	Professor Auxiliar	Professor Associado	Professor Titular	Professor Catedrático	Outro
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**5. Situação profissional**

Quadro <input type="checkbox"/>	Contratado <input type="checkbox"/>	Independente <input type="checkbox"/>	Outro <input type="checkbox"/>
---------------------------------	-------------------------------------	---------------------------------------	--------------------------------

**6. Quantos anos tem de exercício profissional como enfermeiro?**

1 – 5 <input type="checkbox"/>	6 – 10 <input type="checkbox"/>	11 – 15 <input type="checkbox"/>	16 – 20 <input type="checkbox"/>	> 20 <input type="checkbox"/>
--------------------------------	---------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	-------------------------------

**7. Quantos anos de docência tem?**

1 – 5 <input type="checkbox"/>	6 – 10 <input type="checkbox"/>	11 – 15 <input type="checkbox"/>	16 – 20 <input type="checkbox"/>	> 20 <input type="checkbox"/>
--------------------------------	---------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	-------------------------------

**8. Há quantos anos trabalha na UFP?**

1 – 5 <input type="checkbox"/>	6 – 10 <input type="checkbox"/>	11 – 15 <input type="checkbox"/>	16 – 20 <input type="checkbox"/>	> 20 <input type="checkbox"/>
--------------------------------	---------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	-------------------------------

## II. Hierarquização dos Factores de Satisfação Profissional

9. Tendo em conta os seguintes factores de satisfação profissional, classifique de 1º a 7º, por ordem de importância atribuída em termos motivacionais, sendo que o 1º representa o mais importante e o 7º representa o menos importante.

<p style="text-align: center;"><b>Condições de trabalho e saúde</b></p> <p>Inclui: a) o ambiente físico e psicossocial de trabalho com implicações na saúde, segurança e bem-estar físico, mental e social dos trabalhadores da UFP; b) a existência de serviços, programas e actividades orientadas para a prevenção dos riscos profissionais, a vigilância e a promoção da saúde (por ex., ter meios, a nível individual e colectivo, para proteger a sua saúde e a dos colegas); c) a informação e formação no domínio da Segurança, Higiene e no Trabalho (SH&amp;ST).</p>	
<p style="text-align: center;"><b>Segurança no emprego</b></p> <p>A garantia de estabilidade em relação não só à função (ou cargo) que actualmente desempenha na UFP como em relação ao futuro da sua carreira profissional como docente.</p>	
<p style="text-align: center;"><b>Relações de trabalho e suporte social</b></p> <p>O conjunto das relações de trabalho (hierárquicas, funcionais e cooperativas) que os docentes enfermeiros estabelecem uns com os outros, e com outros profissionais, a nível interno e externo. Inclui o suporte social que pode (e deve) ser dada pela direcção da UFP.</p>	
<p style="text-align: center;"><b>Remuneração</b></p> <p>As recompensas extrínsecas com expressão pecuniária, directa (em espécie) ou indirecta (em géneros) que o enfermeiro docente recebe pelas funções que exerce, incluindo o vencimento base e outras remunerações complementares (por ex., horas extraordinárias, gratificações de chefia). Inclui a percepção da equidade dessas recompensas em função do desempenho, da qualificação, etc.</p>	
<p style="text-align: center;"><b>Status e prestígio</b></p> <p>O prestígio socioprofissional que decorre da profissão, da carreira profissional e da organização onde trabalha, incluindo auto-estima.</p>	
<p style="text-align: center;"><b>Autonomia e poder</b></p> <p>Margem de poder e liberdade que o enfermeiro docente tem no exercício das suas funções, da organização e do sistema de ensino onde está inserido (neste caso, UFP). Inclui a oportunidade de participação na organização e funcionamento dos serviços.</p>	
<p style="text-align: center;"><b>Realização pessoal e profissional</b></p> <p>Concretização das possibilidades de desenvolvimento pessoal e profissional, o que decorre, em grande medida, das oportunidades e desafios colocados pela organização onde trabalha, da profissão que tem (ou da carreira), do conteúdo e da organização do trabalho, etc.</p>	

### III. Satisfação Profissional

10. Classifique os seguintes itens, tendo em conta o seu nível de satisfação em cada um deles, utilizando a seguinte grelha de classificação.

(Assinale com uma cruz (X) a resposta adequada)

1	2	3	4	5
Nada Satisfeito	Pouco Satisfeito	Satisfeito	Bastante Satisfeito	Totalmente Satisfeito

		1	2	3	4	5
1.	Conforto e bem-estar proporcionado pelas condições de trabalho que tenho na UFP.					
2.	Sentimento de segurança no emprego por pertencer ao quadro da UFP.					
3.	Respeito, confiança e apreço manifestados pelos alunos.					
4.	Espírito de equipa entre todos os elementos que compõem a equipa que integro.					
5.	Remuneração tendo em conta o nível do meu desempenho profissional.					
6.	Nível de reconhecimento pelo exercício da docência.					
7.	Liberdade para planear, organizar, executar e avaliar o meu trabalho.					
8.	Utilização e desenvolvimento dos meus conhecimentos e competências.					
9.	Segurança, higiene e saúde no trabalho.					
10.	Garantia de estabilidade em relação ao futuro profissional.					
11.	Relacionamento com os alunos.					
12.	Colaboração e cooperação entre docentes.					
13.	Remuneração por comparação com outros funcionários com qualificações e responsabilidades equivalentes às minhas.					
14.	Nível de prestígio pelo exercício da docência.					

		1	2	3	4	5
15.	Independência e autonomia indispensáveis ao meu trabalho.					
16.	Oportunidade de formação contínua e desenvolvimento pessoal.					
17.	Nível de stress (tensão e/ou pressão) no trabalho.					
18.	Confiança em relação ao futuro profissional.					
19.	Apoio do superior hierárquico em momentos difíceis.					
20.	Nível de remuneração tendo em conta as minhas necessidades quotidianas.					
21.	Sentimento de auto-estima pelo exercício das minhas funções.					
22.	Liberdade para tomar decisões relativas ao meu trabalho.					
23.	Reconhecimento do meu trabalho por parte das chefias.					
24.	Horário de trabalho.					
25.	A oportunidade de ter no meu local de trabalho verdadeiros amigos e não apenas colegas.					
26.	Remuneração tendo em conta o regime de trabalho.					
27.	Reconhecimento dos outros profissionais da instituição pelo desempenho das minhas funções.					
28.	Possibilidade de participar na tomada de decisões organizacionais.					
29.	Oportunidade de desenvolver um projecto profissional mais interessante e estimulante.					
30.	Tempo disponível para dedicar à vida pessoal.					
31.	Respeito e apreço manifestado pela população em geral.					
32.	Possibilidade de participar na resolução de problemas organizacionais.					

		1	2	3	4	5
33.	Sentimento de orgulho por fazer parte desta faculdade.					
34.	Supervisão adequada e flexível do meu trabalho.					