

iscte

INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

Papel das exigências e dos recursos organizacionais na intenção de saída dos enfermeiros: o efeito mediador do risco de *burnout*, do *work engagement* e da satisfação no trabalho

Joana Filipa Silva Teixeira

Mestrado em Gestão de Recursos Humanos e Consultadoria Organizacional

Orientadora:

Professora Doutora Sílvia Agostinho da Silva, Professora Catedrática

ISCTE Business School

Outubro, 2023



BUSINESS
SCHOOL

Departamento de Recursos Humanos e Comportamento
Organizacional

**Papel das exigências e dos recursos organizacionais na
intenção de saída dos enfermeiros: o efeito mediador do
risco de *burnout*, do *work engagement* e da satisfação no
trabalho**

Joana Filipa Silva Teixeira

Mestrado em Gestão de Recursos Humanos e Consultadoria
Organizacional

Orientadora:

Professora Doutora Sílvia Agostinho da Silva, Professora
Catedrática

ISCTE Business School

Outubro, 2023

Agradecimentos

Primeiramente, agradeço à minha família que sempre esteve comigo. Em especial, aos meus pais, pelo apoio incondicional, por acreditarem em mim e por me terem dado os meios e ferramentas para ultrapassar todas as adversidades.

Ao meu irmão, que foi uma das inspirações para a escolha do tema da presente investigação, agradeço por isso e por todo o apoio.

Ao Rafael, por ser o meu maior apoio. Agradeço pelas palavras de motivação, pela ajuda, paciência, pela confiança incondicional que tem em mim e por nunca me deixar desistir dos meus objetivos.

Agradeço às minhas amigas Maria, Patrícia, Inês e Rita, por me ouvirem e apoiarem nos momentos mais difíceis. Um especial agradecimento à Rita, amiga de sempre, por todo o apoio dado ao longo dos anos e também pelo apoio, motivação e ajuda que me deu durante esta fase.

Agradeço à Mariana, que se encontra na mesma fase, pela partilha de ideias e conhecimentos, opiniões e ajuda mútua ao longo do processo.

À minha orientadora, professora Sílvia Agostinho da Silva, por ter aceite este desafio, pela partilha de conhecimentos e pelo tempo que disponibilizou.

Por fim, agradeço a todos os participantes, pelo tempo disponibilizado para responderem ao meu questionário, permitindo que o estudo se realizasse.

Resumo

A escassez de enfermeiros é um desafio atual, tornando imprescindível compreender o que motiva o seu abandono das organizações. Têm surgido diversas pesquisas para entender que exigências e recursos no trabalho têm influência na rotatividade dos enfermeiros e que variáveis poderão mediar a relação entre estes fatores e a vontade de deixarem a organização, uma vez que nem sempre esta é impulsionada diretamente pelos mesmos. Alguns autores salientam ainda o efeito mediador de variáveis como o *burnout*, o *engagement* e a satisfação.

O objetivo deste estudo é analisar a relação entre a presença de exigências e recursos organizacionais e a intenção de saída dos enfermeiros portugueses, bem como se esta relação é mediada pelo Risco de *burnout*, o *Work engagement* e a Satisfação no trabalho.

Neste estudo, foi utilizada uma abordagem quantitativa, com dados recolhidos através de um questionário *online*, ao qual responderam 375 enfermeiros portugueses, de diferentes organizações.

Os resultados indicaram a existência de relação significativa entre a presença de exigências e recursos organizacionais e a intenção de saída dos enfermeiros. As principais exigências são o conflito entre a vida pessoal/privada, conflito interpessoal e a burocracia; e recursos são a justiça das regras e procedimentos, adequação pessoa-trabalho, oportunidades de aprendizagem, congruência de valores e confiança. Verificou-se que o risco de *burnout*, o *work engagement* e a satisfação no trabalho medeiam significativamente esta relação e as exigências e os recursos demonstraram-se importantes preditores destas mediadoras. Ademais, verificou-se que as exigências e recursos são preditores de intenção de saída.

Palavras-chave: Enfermeiros, Exigências, Recursos, Risco de *Burnout*, *Work Engagement*, Satisfação no Trabalho, Intenção de Saída.

Classificação JEL: O15; I31.

Abstract

The shortage of nurses is a current challenge, making it essential to understand what motivates their intentions to leave organizations. Several studies have been conducted to understanding which demands and resources at work influence nurse turnover and which variables may mediate the relationship between these factors and the desire to leave the organization, since this is not always directly driven by them. Some authors also emphasize the mediating effect of variables such as burnout, engagement and satisfaction.

This study aims to analyse the relationship between the presence of organizational demands and resources and the intention to leave among portuguese nurses, as well as whether this relationship is mediated by the risk of burnout, work engagement and job satisfaction.

This study used a quantitative approach, with data collected through an online questionnaire, to which 375 portuguese nurses from different organizations responded.

The results showed a significant relationship between the presence of organizational demands and resources and nurses' intention to leave. The main demands are work family conflict, interpersonal conflict and bureaucracy; and resources are fairness of rules and procedures, person-job fit, learning opportunities, congruence of values and trust. It was found that the risk of burnout, work engagement and job satisfaction significantly mediate this relationship and demands and resources proved to be important predictors of these mediators. In addition, demands and resources were found to be predictors of intention to leave.

Keywords: Nurses, Demands, Resources, Risk of Burnout, Work Engagement, Work Satisfaction, Turnover Intention.

JEL: O15; I31.

Índice

CAPÍTULO 1	1
Introdução	1
CAPÍTULO 2	5
Revisão de Literatura	5
2.1. A enfermagem em Portugal	5
2.2. <i>Turnover</i>	6
2.3. <i>Job Demands-Resources Model</i> (JD-R).....	8
2.4. Papel do <i>burnout</i> na compreensão da relação entre as exigências e os recursos organizacionais e a intenção de saída	10
2.5 Papel do <i>work engagement</i> e da satisfação no trabalho na compreensão da relação entre as exigências e os recursos organizacionais e a intenção de saída.....	12
2.5.1. <i>Work engagement</i>	12
2.5.2. Satisfação no trabalho.....	14
CAPÍTULO 3	19
Metodologia	19
3.1. Método e procedimento.....	19
3.2. Caracterização dos participantes (Anexo B).....	20
3.3. Variáveis em estudo (Anexos C, D, E e F)	21
CAPÍTULO 4	25
Resultados	25
4.1. Análise descritiva e correlações (Anexo I).....	25
4.2. Hipóteses	30
4.2.1. Relação entre as exigências organizacionais e a intenção de saída	30
4.2.2. Relação entre as exigências e recursos organizacionais e o risco de <i>burnout</i> , <i>work engagement</i> e satisfação no trabalho	32
4.2.3. Papel mediador do risco de <i>burnout</i> , do <i>work engagement</i> e da satisfação no trabalho na relação entre as exigências e recursos organizacionais e a intenção de saída.....	36
CAPÍTULO 5	41
Discussão e Conclusões	41
5.1. Discussão dos resultados	41
5.2. Implicações teóricas e práticas	45
5.3. Limitações e Pesquisas Futuras.....	46
5.4. Considerações finais.....	48

Fontes	51
Referências bibliográficas	53
ANEXOS	57
Anexo A – Número de enfermeiros em 2021, em Portugal.....	57
Anexo B – Caracterização sociodemográfica dos participantes.....	57
Anexo C – <i>Outputs</i> e decisões sobre a Análise Fatorial em Componentes Principais realizada para as Exigências Organizacionais.....	67
Anexo D – <i>Outputs</i> e decisões sobre a Análise Fatorial em Componentes Principais realizada para os Recursos Organizacionais.....	79
Anexo E – <i>Outputs</i> e decisões sobre a Análise Fatorial em Componentes Principais realizada para o Bem-estar.....	101
Anexo F – Apha de Cronbach das variáveis agrupadas “Exigências” e “Recursos”.....	103
Anexo G – Correlações entre as variáveis em estudo.....	104
Anexo H – <i>Outputs</i> e decisões referentes à relação entre as exigências no trabalho e a intenção de saída dos enfermeiros.....	118
REGRESSÃO 1 (H1: A presença de elevadas exigências no trabalho está positivamente relacionada com a intenção de saída dos enfermeiros) – exigências agrupadas.....	118
REGRESSÃO 2 – análise individualizada das exigências.....	121
Anexo I – <i>Outputs</i> e decisões referentes à relação entre as exigências e recursos no trabalho e o risco de <i>burnout</i> , <i>work engagement</i> e satisfação no trabalho dos enfermeiros.....	126
REGRESSÃO 1 (H2a, H2b) – exigências e recursos agrupados (VD: Risco de <i>burnout</i>)...	126
REGRESSÃO 2 - análise individualizada das exigências (VD: Risco de <i>Burnout</i>).....	130
REGRESSÃO 3 - análise individualizada dos recursos (VD: Risco de <i>Burnout</i>).....	135
REGRESSÃO 4 (H3a, H3b) – exigências e recursos agrupados (VD: <i>Work engagement</i>).	150
REGRESSÃO 5 - análise individualizada das exigências (VD: <i>Work engagement</i>).....	154
REGRESSÃO 6 - análise individualizada dos recursos (VD: <i>Work engagement</i>).....	159
REGRESSÃO 7 (H4a, H4b) – exigências e recursos agrupados (VD: Satisfação no trabalho)	174
REGRESSÃO 8 - análise individualizada das exigências (VD: Satisfação no trabalho).....	178
REGRESSÃO 9 - análise individualizada dos recursos (VD: Satisfação no trabalho).....	182
Anexo J – <i>Outputs</i> referentes ao papel mediador do risco de <i>burnout</i> , do <i>work engagement</i> e da satisfação no trabalho na relação entre as exigências e recursos organizacionais e a intenção de saída dos enfermeiros.....	197
MEDIAÇÃO 1 (Exigências organizacionais)	197
MEDIAÇÃO 2 (Recursos organizacionais)	199

Índice de figuras e tabelas

Figura 2.1 - Representação do modelo JD-R.	9
Figura 2.2 - Modelo conceitual.	17
Tabela 4.1a - Médias, Desvios-Padrão e Correlações entre Variáveis.	27
Tabela 4.1b - Médias, Desvios-Padrão e Correlações entre Variáveis (continuação).	28
Tabela 4.1c - Correlações entre Variáveis (continuação).	29
Tabela 4.2 - Exigências organizacionais (agrupadas) enquanto determinantes da intenção de saída dos enfermeiros (RLS).	30
Tabela 4.3 - Exigências organizacionais (análise individual) enquanto determinantes da intenção de saída dos enfermeiros (RLM).	31
Tabela 4.4 - Exigências e recursos (agrupados) enquanto determinantes do risco de <i>burnout</i> , <i>work engagement</i> e satisfação no trabalho (RLM) dos enfermeiros.	33
Tabela 4.5 - Exigências organizacionais (análise individual) enquanto determinantes do risco de <i>burnout</i> , <i>work engagement</i> e satisfação no trabalho (RLM) dos enfermeiros.	34
Tabela 4.6a - Recursos organizacionais enquanto determinantes do risco de <i>burnout</i> , <i>work engagement</i> e satisfação no trabalho (RLM) dos enfermeiros.	35
Tabela 4.6b - Recursos organizacionais enquanto determinantes do risco de <i>burnout</i> , <i>work engagement</i> e satisfação no trabalho (RLM) dos enfermeiros (continuação).	36
Tabela 4.7 - Resultados da relação entre as exigências organizacionais e a intenção de saída dos enfermeiros, via risco de <i>burnout</i> , <i>work engagement</i> e satisfação no trabalho (Mediação). 38	38
Tabela 4.8 - Resultados da relação entre os recursos organizacionais e a intenção de saída dos enfermeiros, via risco de <i>burnout</i> , <i>work engagement</i> e satisfação no trabalho (Mediação).	40

Glossário de abreviaturas, acrónimos e siglas

EC – *Energy Compass*

JD-R – *Job Demands-Resources Model*

MBI - *Maslach Burnout Inventory*

OCDE - Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico

OE – Ordem dos Enfermeiros

OMS - Organização Mundial da Saúde

REPE - Regulamento do Exercício Profissional do Enfermeiro

RLM – Regressão Linear Múltipla

RLS – Regressão Linear Simples

SEP - Sindicato dos Enfermeiros Portugueses

SNS – Serviço Nacional de Saúde

CAPÍTULO 1

Introdução

A contribuição dos enfermeiros para a saúde global é imprescindível para garantir a qualidade dos cuidados de saúde primários prestados à população. Neste âmbito, tem-se observado um aumento da procura por cuidados de saúde, mas enfrenta-se uma escassez de enfermeiros em todo o mundo (Prado-Gascó et al., 2021), que “tem contribuído para uma elevada mobilidade” (Poeira & Mamede, 2011, p.108). Neste contexto, o presente estudo tem como principal objetivo compreender a relação entre a existência de fatores no local de trabalho que alterem os níveis de bem-estar dos enfermeiros e que possam, conseqüentemente, ter efeito nas suas intenções de saída da organização para a qual trabalham, visto que mudanças no trabalho podem originar conseqüências e riscos, quer ao nível do bem-estar dos profissionais, quer para as próprias organizações (Guest, 2017).

Ainda que a Ordem dos Enfermeiros (OE) e as instituições profissionais da área da saúde se esforcem em reconhecer as áreas de especialização dos enfermeiros, as suas funções não têm sofrido muitas alterações ao longo dos anos (Fronteira et al., 2020), contribuindo, de certa forma, para que estes pensem na possibilidade de deixar a organização. Por isso mesmo, os estudos sobre a rotatividade dos enfermeiros têm evoluído ao longo dos anos, no sentido de compreender que fatores a impulsionam e qual o impacto que tem quer nos profissionais, quer nas organizações. Exigências como a sobrecarga de trabalho, conflitos interpessoais e falhas na liderança e falta de governação participativa (Price & Muller, 1981; Hayes et al., 2012) são as mais frequentemente mencionados.

Recorrendo a estudos sobre o tema, tem-se ainda demonstrado que os enfermeiros sentem alguma insegurança no trabalho que, inevitavelmente, pode ter efeitos negativos e indicar que as suas condições de saúde e a qualidade dos cuidados prestados aos seus utentes se estão a deteriorar, aumentando, por isso, o *burnout*, diminuindo os níveis de satisfação profissional e *engagement*, e incentivando a que estes optem por sair da organização ou migrem para outros países, à procura de uma maior qualidade de vida (Prado-Gascó et al., 2021). Como conseqüência, à medida que a rotatividade dos enfermeiros vá aumentando, é expectável que a satisfação dos pacientes com os cuidados prestados diminua (Gardner et al., 2007).

De acordo com o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses (SEP), em 2020, não existiam medidas suficientes de retenção dos enfermeiros. Entre 2010 e 2015, os salários diminuíram e as horas de trabalho aumentaram, não existindo reconhecimento pelos seus níveis de insatisfação e esgotamento, por parte do Governo e do Ministério da Saúde, levando à saída de enfermeiros das instituições do Sistema Nacional de Saúde (SNS).

Por isso, nos poucos estudos científicos existentes sobre o tema, é habitual comprovar-se uma tendência para existirem elevados níveis de insatisfação dos enfermeiros com as condições de trabalho que lhes são oferecidas (Prado-Gascó et al., 2021), inclusive em Portugal, afetando também, negativamente, o risco de *burnout*. Recorrendo a um artigo divulgado pelo Diário de Notícias em 2018, que sintetizou dados de um estudo realizado pela Deco Proteste, publicado no mesmo ano na revista Teste Saúde, sobre o risco de *burnout* dos trabalhadores do país, é possível confirmar o exposto anteriormente. Neste estudo, concluiu-se que um terço dos participantes apresentava riscos de esgotamento profissional, sendo que os profissionais de saúde (não médicos) eram o segundo grupo mais afetado (39%) (Lusa, 2018).

Na literatura, é possível encontrar várias investigações sobre o *turnover*. Embora o número de enfermeiros tenha vindo a aumentar ao longo dos últimos anos, esse aumento não tem sido suficiente para resolver a escassez de enfermeiros e a ausência daqueles que decidem deixar a organização para a qual exercem funções. Como tal, este é um problema acrescido atualmente para todos os líderes e, em especial, para os que operam na área da saúde. Além dos fatores mencionados anteriormente, normalmente associados ao aumento do *turnover* ou da intenção de saída dos enfermeiros, tem sido comum os autores adotarem outro tipo de abordagens, também direcionadas para a análise do efeito mediador de outras variáveis. Neste contexto, o risco de *burnout*, os níveis de *engagement* e a satisfação no trabalho, têm sido importantes preditores de intenção de saída nos vários estudos ao longo dos últimos anos, uma vez que se encontram muitas vezes associados às oscilações da intenção de saída ou do *turnover* dos profissionais. Contudo, são escassos os estudos que incluem estas três importantes dimensões do bem-estar e, como tal, no presente estudo, acrescem os seguintes objetivos: (i) compreender que fatores (exigências e recursos organizacionais) têm um maior impacto no risco de *burnout*, níveis de *engagement*, níveis de satisfação e intenção de saída dos enfermeiros portugueses; (ii) e investigar o papel mediador do risco de *burnout*, do *work engagement* e da satisfação no trabalho na relação entre a presença de exigências e recursos organizacionais e a intenção de saída dos enfermeiros.

Para a sua concretização, esta investigação terá como base conceptual o modelo JD-R, introduzido por Demerouti et al. (2001), e como instrumento o *Energy Compass* (EC), desenvolvido por Schaufeli (2017). Os motivos pelos quais este modelo é considerado o mais adequado para a presente análise consistem no facto de este ser um dos modelos mais frequentemente utilizados, pela sua abrangência e adaptabilidade a vários contextos, e, sobretudo, por permitir compreender e explicar o bem-estar dos trabalhadores, no que respeita ao *burnout*, motivação, compromisso e desempenho profissionais (Bakker & Demerouti, 2014).

O presente estudo encontra-se, portanto, dividido em cinco capítulos. No primeiro capítulo, é apresentada uma introdução ao problema em investigação e fundamentada a forma como este será abordado. No segundo capítulo, é apresentada a revisão da literatura, ou seja, um enquadramento acerca do tema em estudo, no qual é abordado o contexto e evolução da enfermagem em Portugal; o *turnover* dos enfermeiros, enquanto foco do estudo; o modelo utilizado para a sua análise (JD-R); o papel do risco de *burnout*, do *work engagement* e da satisfação no trabalho na compreensão da relação entre as exigências e os recursos organizacionais na intenção de saída dos enfermeiros; e o modelo conceptual da investigação. De seguida, no terceiro capítulo, é descrita a metodologia utilizada e o procedimento adotado para a recolha dos dados; a caracterização dos participantes; e a apresentação das variáveis em estudo e dos seus níveis de fiabilidade. O quarto capítulo expõe os resultados obtidos, incluindo a análise descritiva e as correlações, bem como o teste das hipóteses. Por último, no quinto capítulo, são discutidos os resultados; apresentadas as implicações teóricas e práticas; as limitações e recomendações para pesquisas futuras; e as considerações finais.

CAPÍTULO 2

Revisão de Literatura

2.1. A enfermagem em Portugal

Nos últimos anos, tem-se observado um aumento da procura por cuidados de enfermagem e uma escassez de enfermeiros em todo o mundo. Esta escassez constitui um grande desafio atual, como apontou Elisabeth Iro, Diretora de Enfermagem da Organização Mundial da Saúde (OMS) (OE, 2019), tornando-se imprescindível a compreensão do papel e das condições de trabalho destes profissionais. O papel do enfermeiro é fundamental na preservação da vida e reabilitação dos cidadãos e, por esse motivo, os enfermeiros são o ponto mais forte do SNS para os utentes em Portugal, sendo de extrema relevância a sua valorização, como revelado no Índice de Saúde Sustentável 2020/21, aplicado pela NOVA IMS (2021)¹.

Ao longo dos últimos cerca de 40 anos, acompanhado pelo aumento da população, verificou-se um crescimento de mais de 200% no número de enfermeiros. Em 1980, o SNS contava com 22 144 enfermeiros (Fronteira et al., 2020) e, em 2021, com 80 238 (Anexo A). Destes, cerca de 22 548 eram enfermeiros especialistas - mais de 15 000 comparativamente com os dados do ano 2000 (6740) (OE, 2021). Este aumento gradual foi impulsionado por diversas iniciativas e reformas desde 1976, nomeadamente no que respeita à introdução de políticas de recursos humanos neste setor. Estas iniciativas evidenciaram-se mais a partir de 1990, quando aprovada a primeira Lei de Bases da Saúde - lei que estabelece o regime geral para o funcionamento do setor da saúde -, e com reformas no setor, no período compreendido entre 2002 e 2010, em que foi definido um novo modelo de gestão dos hospitais, que contribuiu para o aumento da competitividade entre as instituições do SNS e para a retenção de mais profissionais (Fronteira et al., 2020).

Por outro lado, no período decorrido entre 2011 e 2014, dominado pela crise financeira, foram adotadas várias medidas “com o intuito de conter a despesa no setor da saúde, incluídas no Memorando de Entendimento assinado entre Portugal e as três instituições

¹ Com base no Regulamento do Exercício Profissional do Enfermeiro (REPE), promulgado em 1996, Decreto-Lei n.º161/96, de 4 de Setembro, art.4º, n.º1, a enfermagem é “...a profissão que, na área da saúde, tem como objectivo prestar cuidados de enfermagem ao ser humano, são ou doente, ao longo do ciclo vital, e aos grupos sociais em que ele está integrado, de forma que mantenham, melhorem e recuperem a saúde, ajudando-os a atingir a sua máxima capacidade funcional tão rapidamente quanto possível”. Com base no n.º 2 do mesmo artigo, o enfermeiro é o “... profissional habilitado com um curso de enfermagem legalmente reconhecido, a quem foi atribuído um título profissional que lhe reconhece competência científica, técnica e humana para a prestação de cuidados de enfermagem gerais ao indivíduo, família, grupos e comunidade, aos níveis da prevenção primária, secundária e terciária”.

financeiras responsáveis pelo plano de resgate financeiro do país” (Fronteira et al., 2020, p. 275). Estas medidas provocaram a diminuição dos salários, o aumento das horas de trabalho para muitos profissionais, e a paralisação da progressão na carreira, o que contribuiu para a deterioração da carreira dos enfermeiros e, conseqüentemente, para a diminuição do número de profissionais disponíveis. Posteriormente, em 2015, com o crescimento económico após a crise, também se verificaram melhorias no setor da saúde, que permitiram aumentar a despesa pública em saúde desde então, “incluindo a remuneração dos trabalhadores da saúde, por via da redução do horário de trabalho semanal e descongelamento das progressões” (Fronteira et al., 2020, p. 275).

Dada a evolução apresentada, atualmente, no SNS, a maioria dos profissionais está abrangida pelo serviço público e com contratos sem termo. Além disso, a carreira de enfermagem, em 2019, e “após um longo processo negocial (...) foi revista definindo-se como pluricategorial com 3 categorias: enfermeiro, enfermeiro especialista e enfermeiro gestor” (Fronteira et al., 2020, p. 277) e, por isso, os salários têm sido diferenciadores entre as categorias. Ademais, ao que parece, e tendo em consideração as informações escassas sobre este grupo de profissionais, regra geral, no setor privado, a progressão na carreira e as remunerações são muito diferentes, sendo, por norma, mais baixas do que no público (Fronteira et al., 2020).

Ainda que ao longo destes últimos 40 anos tenham sido realizados esforços por parte da OE, “...e das associações profissionais com o progressivo reconhecimento quer de áreas de especialização quer de áreas de competências acrescidas” (Fronteira et al., 2020, p. 280), estes não têm sido suficientes para se observarem mudanças muito significativas nas funções dos enfermeiros. A verdade é que estes têm vindo, cada vez mais, a especializar-se, mas, formalmente, as suas atividades não se têm alterado muito, continuando com o mesmo tipo de funções e responsabilidades, ao contrário do que acontece numa grande parte dos países da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) (Fronteira et al., 2020).

2.2. Turnover

Embora o número de enfermeiros tenha aumentado ao longo dos anos, este aumento não tem sido suficiente para fazer face ao aumento da procura por cuidados de saúde, nem para colmatar a ausência daqueles que decidiram deixar as suas organizações. Desde 2015, inscreveram-se cerca de 13 000 novos enfermeiros na OE, mas emigraram mais de 15 000 (Agência Lusa, 2023), refletindo-se, igualmente, quando comparado com os restantes países da OCDE. Com base nos dados apresentados no relatório “Heal at a Glance 2021”, divulgado

em 2021 pela OCDE, entre 2000 e 2019, o número de enfermeiros *per capita* aumentou em quase todos os países da OCDE, tendo a média passado de 7.0 por mil habitantes, em 2000, para 8.8 por mil habitantes, em 2019. Ainda assim, já em 2021, a carreira de enfermagem e o número de enfermeiros em Portugal estava abaixo da média da OCDE - 7.1 enfermeiros por mil habitantes -, quando o número de enfermeiros *per capita* cresceu na maioria dos países (OECD, 2021).

Posto isto, este é um tema que preocupa muitos líderes, uma vez que a rotatividade está normalmente associada a resultados negativos, tendo impacto negativo nas organizações, contribuindo para a diminuição da qualidade da *performance* e produtividade dos profissionais, para o aumento dos custos associados e para o desenvolvimento de divergências entre os membros das equipas (Price & Muller, 1981), que podem, consequentemente, conduzir à diminuição da qualidade dos cuidados prestados (Shields & Ward, 2001; Meeusen et al., 2011), e ao aumento do clima de *stress* (Lu et al., 2005). Ainda assim, a rotatividade é apenas o resultado de um processo prévio de reflexão individual (Meeusen et al., 2011), como resposta a aspetos negativos da organização e dos seus empregos (Hayes et al., 2012), sendo que os indivíduos, à partida, terão passado por uma fase em que tencionavam deixar o emprego/organização, antes de, efetivamente, o concretizarem. Esse processo, normalmente, é baseado numa avaliação das características do trabalho que incentivam, portanto, ao desenvolvimento da intenção de deixarem o emprego ou a organização (Griffeth et al., 2000). Sendo assim, os estudos sobre a rotatividade dos enfermeiros têm evoluído ao longo dos anos, com o objetivo de, não só compreender os fatores que a impulsionam, como também de determinar qual o seu impacto nos profissionais e nas organizações.

A definição de rotatividade, ou *turnover*, não tem, no entanto, sido consensual entre todos os investigadores. Segundo Hayes et al. (2012), há autores que descrevem a rotatividade como o processo através do qual os profissionais (enfermeiros) saem definitivamente (rotatividade externa) ou são transferidos dentro da própria organização para a qual trabalham, enquanto outros não incluem a rotatividade interna - "... transfers between units/wards or other departments" (Beecroft et al., 2008, como citados em Hayes et al., 2012, p. 888). Mais comumente, nos estudos sobre o *turnover*, é hábito considerar-se apenas a rotatividade externa, ou seja, a saída definitiva da organização, uma vez que esta se encontra, maioritariamente, associada a mudanças no bem-estar e condições de trabalho dos profissionais e, desse modo, será essa a definição considerada no presente estudo.

Relativamente aos motivos que impulsionam a rotatividade dos enfermeiros, têm sido descobertos alguns fatores, relações e efeitos mediadores significativos entre as condições de trabalho oferecidas e o aumento do *turnover* dos enfermeiros. De acordo com as revisões

de literatura abordadas por Price & Muller (1981) e por Hayes et al. (2012), exigências como a sobrecarga de trabalho, problemas com relações interpessoais, falta de governação participativa e de uma liderança transformacional; e recursos como a comunicação entre os membros das equipas, clareza dos papéis e na delegação das tarefas, oportunidades de promoção e remuneração, são exemplos que têm contribuído para o aumento ou diminuição do *turnover* destes profissionais.

Como tal, é perceptível que falhas na liderança e governação, conflitos interpessoais e excesso de trabalho, são o tipo de exigências com maior efeito no *turnover*. Por isso, propõe-se o estudo da seguinte hipótese, como forma de testar se o mesmo se verifica para os enfermeiros portugueses, pretendendo-se também explorar o papel de outras exigências, propostas por Schaufeli (2017):

H1: A presença de elevadas exigências (sobrecarga de trabalho, exigências emocionais/mentais/físicas, conflito vida profissional e vida privada, burocracia, conflito de papéis e conflito interpessoal) no trabalho está positivamente relacionada com a intenção de saída dos enfermeiros.

Além das exigências e recursos mencionados anteriormente, como tendo efeito na intenção de saída dos enfermeiros, é dada também particular relevância ao efeito mediador de variáveis como a satisfação no trabalho (Griffeth et al., 2000; Zeytinoglu et al., 2007), o *burnout* (Meeusen et al., 2011; Borges et al., 2021), e o *work engagement* (Wan et al., 2018) na relação entre a presença de exigências e recursos no trabalho e a intenção de saída destes profissionais. Isto é, os fatores individuais podem, nem sempre, conduzir diretamente à vontade de sair da organização, podendo ser preditores de *burnout*, *work engagement* e satisfação no trabalho, que, conseqüentemente, podem ser preditores da intenção de saída. Como tal, serão consideradas estas mediações na presente análise, de modo a aferir sobre se, efetivamente, estas variáveis medeiam a relação retratada.

2.3. Job Demands-Resources Model (JD-R)

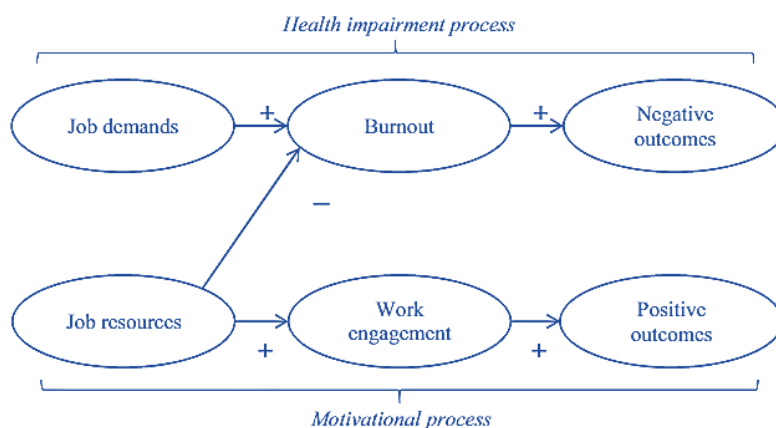
O modelo de exigências e recursos no trabalho (JD-R) é apresentado, muitas vezes, como uma base conceptual capaz de abordar e explicar algumas das relações mencionadas no subcapítulo anterior. Este modelo aborda e tenta compreender o bem-estar dos trabalhadores, distinguindo as relações entre as várias características do trabalho, sendo que estas podem ser preditores de *burnout* e/ou *work engagement*. Por isso, é importante o seu uso enquanto base conceptual para entender os efeitos mediadores anteriormente mencionados e a relação entre as características do trabalho e a intenção de saída dos profissionais.

Os estudos sustentados no JD-R têm aumentado consideravelmente nos últimos anos, uma vez que com este modelo é possível compreender, explicar e fazer previsões sobre o bem-estar dos trabalhadores, relativamente ao estudo do *burnout*, motivação, compromisso e desempenho profissionais (Bakker & Demerouti, 2014). Isto é, enquanto modelo complexo e empiricamente validado, através de um processo motivacional, demonstra-se capaz de distinguir relações entre as várias características do trabalho (Demerouti et al., 2001; Bakker et al., 2004).

Quando introduzido por Demerouti et al. (2001), há cerca de 20 anos, o objetivo seria compreender, fundamentalmente, o esgotamento/*burnout* dos profissionais no local de trabalho, ou seja, a exaustão causada pelo distanciamento mental e pela eficácia pessoal reduzida (“i.e., doubting about one’s competence and contribution at work” [Schaufeli, 2017, pp. 120-121]). Com isto, têm sido identificados fatores externos, caracterizados como *stressores*, que “may also lead to an equilibrium of the cognitive and environmental system or a state of well-being, depending on the performance capacities” (Demerouti et al., 2001, p. 501). Após alguns anos, foi complementado com o *work engagement*, que é caracterizado por vigor, dedicação e absorção (Schaufeli, 2017).

Com base neste modelo (Figura 2.1.), existem diversas características específicas e fatores de risco associados ao *burnout*, fatores esses que podem ser classificados em duas categorias: *job demands* e *job resources* (Bakker et al., 2005). Demerouti et al. (2001) definiram as exigências como “aspects of the job that require sustained physical or mental effort and are therefore associated with certain physiological and psychological costs” (p. 501). Por outro lado, definiram os recursos como “aspects of the job that may do any of the following: (a) be functional in achieving work goals; (b) reduce job demands and the associated physiological and psychological costs; (c) stimulate personal growth and development” (p. 501).

Figura 2.1 - Representação do modelo JD-R.



Fonte: Schaufeli (2017, p.122).

O modelo JD-R realça, portanto, um processo motivacional, “which is triggered by abundant job resources and may — via *work engagement* — lead to positive outcomes such as organizational commitment, intention to stay...” (Schaufeli, 2017, p. 121). Resumidamente, elevados níveis de *work engagement*, sustentados pela compensação dos recursos, podem conduzir a melhores resultados e prevenir o esgotamento, ou seja, os recursos podem amenizar o impacto das exigências no esgotamento/*burnout* (Bakker et al., 2005). Contrariamente, a presença de elevadas exigências origina consequências negativas tanto para o trabalhador, como para a organização, contribuindo para o deterioramento do desempenho e do compromisso para com a mesma (Schaufeli, 2017), tendo, por isso, também efeito na intenção de saída e na rotatividade.

2.4. Papel do *burnout* na compreensão da relação entre as exigências e os recursos organizacionais e a intenção de saída

A intenção de saída da organização para a qual os profissionais exercem as suas funções nem sempre é impulsionada diretamente pela presença de elevadas exigências, sendo que esta se inicia como uma resposta psicológica aos aspetos negativos do trabalho (Hayes et al., 2012), podendo estar relacionada com o *burnout*, considerado um precursor de intenção de saída (Meeusen et al., 2011).

Para os profissionais que lidam com pessoas diariamente e com uma elevada carga de trabalho, o *stress* pode vir a tornar-se crónico, aumentando o risco de *burnout*, uma das síndromes psicológicas mais comuns e mais antigas experienciadas no presente (Koutsimani et al., 2019). Além disso, o *burnout* não está apenas relacionado com prejuízos na saúde dos trabalhadores, mas também na organização (Sinval et al., 2022), uma vez que os níveis de desempenho diminuem por estes se sentirem exaustos (Bakker et al., 2004). Por isso, teorias anteriores previram que este estaria relacionado com a vontade de deixar a organização para a qual trabalham (Maslach & Jackson, 1981; Borges et al., 2021).

O *burnout* começou por ser definido na década de 1970, por Freudenberger, como “a state of mental and physical exhaustion caused by one’s professional life” (Freudenberger, 1974, como citado em Bakker et al., 2014, p. 390), mencionando que as pessoas que sofrem de *burnout* aparentam e comportam-se como estando depressivas. Posteriormente, Maslach e Jackson, autores frequentemente citados, em 1981, descreveram o *burnout* como “...a syndrome of emotional exhaustion and cynicism that occurs frequently among individuals who do 'people-work' of some kind” (Maslach & Jackson, 1981, p. 99), aumentando a exaustão, o desenvolvimento de sentimentos negativos e a eficácia profissional reduzida, observando-se,

geralmente, fadiga/perda de energia, problemas de concentração, sentimentos negativos, problemas de sono, entre outros (American Psychiatric Association, 2013).

Ora, as consequências do *burnout* são graves e negativas para os trabalhadores, organizações e terceiros (pacientes). Juntamente com o trabalho de Freudenberger, as investigações de Maslach & Jackson (1981) permitiram concluir que o *burnout* pode levar à diminuição da qualidade dos serviços prestados pelos profissionais. Com isto, e visto que, frequentemente, os autores afirmam que o *burnout* pode ser um fator motivador de *turnover*, são, normalmente, os profissionais de saúde os mais afetados por esta síndrome, em particular os enfermeiros (Borges et al., 2021), apresentando níveis médios a elevados de exaustão emocional (Jesus et al., 2014).

Derivado das consequências que o *burnout* origina na saúde dos profissionais e na qualidade dos cuidados de saúde prestados, tem sido despertado um interesse maior pelo tema e, por isso, têm sido realizadas diversas pesquisas sobre *burnout* por diversos países². Relativamente aos fatores que podem explicar e/ou conduzir ao *burnout* dos profissionais de saúde, Dias (2012), através de diferentes pesquisas de vários autores, salientou como importantes as exigências horário rotativo, cansaço emocional, falta de realização pessoal, descontrolo face ao que acontece, pressão de tempo, conflito entre a vida profissional e privada, conflitos interpessoais e sobrecarga de trabalho; e os recursos remuneração, contacto próximo com os utentes, variedade de funções e tarefas, entre outros.

Deste modo, é possível verificar que alguns fatores identificados por Dias (2012) são igualmente apresentados em pesquisas de outros autores, enquanto impulsionadores da intenção de saída. Exemplo disso foi o estudo de Bria et al. (2014), em que foi testada a dimensionalidade do MBI em profissionais de saúde de três hospitais da Roménia, que confirmaram que exigências como a carga de trabalho e as dificuldades em conciliarem o trabalho com a vida pessoal são potenciais preditores de *burnout*.

Mais recentemente, e no contexto português, Borges et al. (2021) publicaram um estudo na Revista Latino-Americana de Enfermagem, em 2021, com dados recolhidos entre 2016 e 2017, com o objetivo de conhecer e comparar os níveis de *burnout* em enfermeiros portugueses, espanhóis e brasileiros. Neste estudo, concluíram que os enfermeiros estão expostos a elevados fatores de *stress* que, combinados, afetam a sua *performance* e a organização, correndo riscos de *burnout*, sendo que 42% dos enfermeiros portugueses apresentaram níveis moderados/elevados de *burnout*.

Tendo em conta que o *stress* crónico pode aumentar o risco de *burnout* e que este, como visto anteriormente, costuma manifestar-se através de fadiga/perda de energia, problemas de

² A maioria dos estudos internacionais utiliza o instrumento criado por Maslach e Jackson - *Maslach Burnout Inventory* (MBI).

concentração, sentimentos negativos e problemas de sono, no presente estudo será analisado o risco de *burnout*, tendo por base os sinais de *burnout* introduzidos por Schaufeli (2017) no EC - problemas de sono e angústia.

Para a avaliação do risco de *burnout*, e com base nos argumentos e estudos apresentados, são, portanto, sugeridas as seguintes hipóteses, como forma de verificar se no caso dos enfermeiros portugueses os fatores aqui apresentados pelos autores mencionados têm a mesma significância, incluindo uma análise exploratória de outras exigências e recursos não considerados, incluídas no instrumento desenvolvido por Schaufeli (2017):

H2a: A presença de elevadas exigências no trabalho está positivamente relacionada com o risco de *burnout* dos enfermeiros.

H2b: A presença de recursos (clareza dos papéis, apoio dos colegas, apoio do supervisor, reconhecimento, expectativas, espírito de equipa, eficácia da equipa, controlo do trabalho, ferramentas, participação na tomada de decisão, adequação pessoa-trabalho, *feedback* de desempenho, oportunidades de aprendizagem, perspetiva de carreira, salário, congruência de valores, alinhamento, remuneração justa, justiça organizacional, confiança, comunicação) no trabalho está negativamente relacionada com o risco de *burnout* dos enfermeiros.

2.5 Papel do *work engagement* e da satisfação no trabalho na compreensão da relação entre as exigências e os recursos organizacionais e a intenção de saída

2.5.1. *Work engagement*

As pesquisas demonstram que, enquanto as exigências do trabalho podem relacionar-se positivamente com o risco de *burnout*, como anteriormente visto, os recursos encontram-se positivamente relacionados com o *work engagement* (Bakker et al., 2014). Por isso, o modelo JD-R mostra que o *work engagement*, estimulado pelos recursos no trabalho, incentiva ao crescimento, aprendizagem e desenvolvimento dos trabalhadores (Bakker & Demerouti, 2014).

A definição de *engagement* foi introduzida por Kahn (1990), como citado em Bakker et al. (2014), como “harnessing of organization members selves to their work roles; in *engagement*, people employ and express themselves physically, cognitively, and emotionally during role performances” (p. 391).

Ao contrário do *burnout*, “engaged employees have a sense of energetic and effective connection with their work activities and they see themselves as able to deal well with the demands of their job” (Schaufeli & Bakker, 2003, p. 4). Isto significa que, enquanto o *burnout* é definido como tendo presente exaustão, cinismo e eficácia profissional reduzida, o *work engagement* é definido por um estado mental positivo, caracterizado por vigor, dedicação e

absorção, ou seja, pelas três dimensões opostas ao *burnout* (Bakker et al., 2014; Schaufeli, 2017).

Tem-se descoberto que os recursos do trabalho são, geralmente, preditores do *work engagement* (Bakker et al., 2014), e, por isso, vários estudos têm indicado que este origina consequências positivas para os trabalhadores e para as organizações, uma vez que aumenta a motivação dos profissionais e, conseqüentemente, melhora o seu desempenho e produtividade (Bakker et al., 2007). Contudo, os estudos sobre *engagement* nos cuidados de saúde são escassos e têm demonstrado resultados pouco consistentes, por serem utilizados diferentes instrumentos de medida (Szilvassy & Širok, 2022).

Num estudo realizado pela equipa de investigação do projeto RN4Cast em Portugal, foi avaliada a perceção dos enfermeiros de serviços médico-cirúrgicos dos hospitais portugueses, relativamente aos níveis de *engagement* com o trabalho. Neste estudo, os autores apontaram para valores médios a elevados de *engagement*, tendo os seus participantes apresentado uma avaliação positiva e com alguns itens com médias muito elevadas (Marques-Pinto et al., 2015), sobressaindo a motivação e envolvimento dos enfermeiros, mesmo perante condições de *stress* e elevados níveis de exaustão emocional.

Contrariamente, os resultados de uma investigação internacional sobre o nível de *engagement* no trabalho dos profissionais de saúde do maior centro de cuidados de saúde primários da Eslovénia, realizada por Szilvassy e Širok (2022), demonstraram que a maioria dos profissionais de saúde não tem um bom nível de *engagement*, principalmente aqueles em que o seu trabalho exige maior dedicação e energia – “identified only 33% engage health professionals compared to 52% nonengaged and 15% actively unengaged” (Szilvassy & Širok, 2022, p. 2).

Os fatores expostos anteriormente (exigências como a sobrecarga de trabalho e conflitos interpessoais; e recursos como a comunicação entre os membros das equipas, clareza de papéis, entre outros), enquanto influenciadores do *turnover* dos enfermeiros, podem também ter o efeito contrário e potenciar o *engagement*, dependendo do papel dos recursos e exigências organizacionais nas instituições. Especificamente, com maior efeito no *engagement*, Chambel (2012) identificou ainda recursos como a autonomia, *feedback* sobre o desempenho, suporte dos colegas e chefias e a relação entre enfermeiro e hospital, que podem ajudar a explicar a elevada motivação e envolvimento com o trabalho.

Marques-Pinto et al. (2015) afirmaram que os estudos sobre *engagement* dos enfermeiros em Portugal são escassos, principalmente por se localizarem muito geograficamente e serem realizados em instituições específicas. Por isso, os autores, com o seu estudo, pretenderam responder a esta lacuna, transpondo a sua análise a uma amostra de enfermeiros ao nível nacional e em diferentes instituições de saúde, pelo que o presente estudo pretende fazer a mesma abordagem. Posto isto, e de acordo com os objetivos do presente estudo, são

sugeridas as seguintes hipóteses, como forma de verificar se as exigências e os recursos têm, efetivamente, impacto significativo nos níveis de *engagement* dos enfermeiros portugueses.

H3a: A presença de elevadas exigências no trabalho está negativamente relacionada com o *work engagement* dos enfermeiros.

H3b: A presença de recursos no trabalho está positivamente relacionada com o *work engagement* dos enfermeiros.

2.5.2. Satisfação no trabalho

Como observado anteriormente, “job resources have been identified as the main drivers of work engagement, which in turn leads to increased well-being and positive organizational outcomes” (Bakker et al., 2014, p. 399). Tendo em conta que a saúde, segurança e bem-estar se apresentam como *core values* de uma organização, os estudos direcionados para o bem-estar dos trabalhadores tornam-se muito importantes, dado que tem impacto nos trabalhadores, na sua *performance* e nas organizações (Zwetsloot et al., 2013). Assim, o estudo do bem-estar dos enfermeiros tem uma relevância acrescida, uma vez que estes lidam diariamente com situações de *stress*, que têm impacto nos seus níveis de bem-estar e de satisfação (Lorber & Mumel, 2020).

Além do *work engagement*, dimensão do bem-estar apresentada anteriormente, a satisfação no trabalho também tem um papel fundamental na compreensão do bem-estar dos trabalhadores, estando, recorrentemente, para vários investigadores, ligada à felicidade, uma vez que a felicidade dos trabalhadores costuma ser medida através da satisfação no trabalho (Wright & Cropanzano, 2000).

De acordo com as análises revistas por Brief (1998), e considerando o autor que nenhuma das definições de satisfação no trabalho se encontra totalmente certa, este optou por considerar a de Locke's (1976), por ser mais consistente com outras definições. Assim, a satisfação no trabalho é definida, na presente investigação, como “a pleasurable or positive emotional state resulting from the appraisal of one's job or job experiences” (Locke's, 1976, como citado em Brief, 1998, p.10). Este conceito encontra-se, por isso, associado aos sentimentos que os trabalhadores têm relativamente aos seus empregos, causando, portanto, um impacto significativo no desempenho e, conseqüentemente, na qualidade dos serviços prestados.

Têm-se evidenciado, através dos estudos sobre o tema, que os níveis de insatisfação e insegurança no trabalho dos enfermeiros têm sido elevados, devido às condições e recursos de trabalho que lhes são oferecidos (Prado-Gascó et al., 2021). Na revisão da literatura, sobre estudos internacionais, realizada por Lu et al. (2005), as exigências com maior efeito na

satisfação no trabalho dos enfermeiros têm sido, essencialmente, o *stress*, rotinização e a carga de trabalho; e os recursos mais importantes o compromisso, envolvimento, comunicação com o supervisor e com outros, apoio dos colegas e supervisor, autonomia, remuneração e justiça. Van der Heijden et al. (2009), nos estudos internacionais que mencionou no seu estudo sobre preditores de intenção de saída de enfermeiros, integrante do estudo europeu Nurses Early Exit (NEXT), complementaram ainda que, em estudos anteriores, foram identificadas diversas características do trabalho com impacto e que podem ser preditores de satisfação no trabalho dos enfermeiros. São exemplos exigências como a rotinização, ambiguidade e conflito de papéis. Por outro lado, recursos como a autonomia, apoio dos colegas e do supervisor, comunicação, oportunidades de progressão na carreira e remuneração, foram identificados como estando positivamente relacionados com a sua satisfação (Van der Heijden et al., 2009).

Em Portugal, Eduardo Bernardino (2018) criou um instrumento de recolha de dados, com o objetivo de traçar o grau de satisfação profissional dos enfermeiros portugueses, através da revisão de literatura de onze estudos portugueses, conduzidos entre 2003 e 2017. Com isto, e apesar de os estudos serem distintos e publicados em momentos diferentes, de uma forma geral, Bernardino (2018), conseguiu concluir também sobre um “agravamento no nível de insatisfação, conseguindo-se compreender no presente estudo que o nível de insatisfação (conotação negativa) é elevado (61%)” (p.15). O mesmo aconteceu com a satisfação com a carreira profissional e com a remuneração, em que mais de 90% indicaram sentir-se insatisfeitos (Bernardino, 2018), podendo, segundo Fronteira et al. (2020), estar na origem da procura de trabalho fora do país.

Deste modo, são propostas as seguintes hipóteses, como forma de testar os fatores mencionados anteriormente, no contexto português em análise, acrescentando uma análise exploratória de outros recursos relevantes, como observado também em hipóteses anteriores, propostos por Schaufeli (2017):

H4a: A presença de elevadas exigências no trabalho está negativamente relacionada com a satisfação no trabalho dos enfermeiros.

H4b: A presença de recursos no trabalho está positivamente relacionada com a satisfação no trabalho dos enfermeiros.

Além disso, as evidências demonstram que existe uma relação entre a intenção de saída e a satisfação no trabalho (Griffeth et al., 2000; Zeytinoglu et al., 2007). Zeytinoglu et al. (2007), num estudo realizado com dados de 2002, a enfermeiros de três hospitais de Ontario, perceberam que poderia existir um efeito mediador da satisfação no trabalho na intenção de saída destes profissionais. Estes concluíram, por isso, que quando os enfermeiros estão perante um ambiente de trabalho negativo e têm uma elevada sobrecarga de trabalho, os seus níveis de satisfação diminuem, influenciando, portanto, as suas decisões individuais de

ficarem ou deixarem a organização. Os autores não conseguiram concluir sobre o efeito mediador da satisfação na intenção de saída dos enfermeiros que participaram no estudo, mas registaram uma relação entre baixa satisfação e elevada intenção de saída.

Como tal, além de existirem estudos que mostram que as exigências e os recursos são preditores da intenção de saída, simultaneamente, há variáveis que podem atuar enquanto mediadoras desta relação, como é o caso da satisfação no trabalho, como visto anteriormente, do *burnout* e do *work engagement*.

De acordo com o modelo JD-R, o *work engagement* tem um papel importante na relação entre os recursos do trabalho e a obtenção de resultados positivos, uma vez que as características do trabalho podem aumentar o *engagement* dos trabalhadores. Assim, podem influenciar a intenção de saída, através da mediação do *work engagement*, como encontrado nos estudos revistos por Wan et al. (2018). Igualmente, no estudo realizado por Wan et al. (2018), que teve como objetivo explorar a intenção de saída de enfermeiros na China, os autores concluíram acerca de um efeito indireto significativo das características do trabalho na intenção de saída dos enfermeiros via *work engagement*.

Por outro lado, a presença de elevadas exigências no trabalho em diversos estudos influencia, como constatado anteriormente, a intenção de saída dos enfermeiros, podendo, também, fazê-lo por via do *burnout*, como demonstrado nas conclusões do estudo de (Meeusen et al., 2011), realizado a enfermeiros anestesistas holandeses.

Considerando que a teoria do modelo JD-R retrata um processo motivacional que explica a relação entre as exigências e os recursos nos seus resultados, e o investimento nesta área, colocam-se as seguintes hipóteses de mediação, como forma de ser testado o efeito mediador do risco de *burnout*, *work engagement* e satisfação no trabalho, na relação entre a presença de exigências e recursos organizacionais e a intenção de saída dos enfermeiros portugueses:

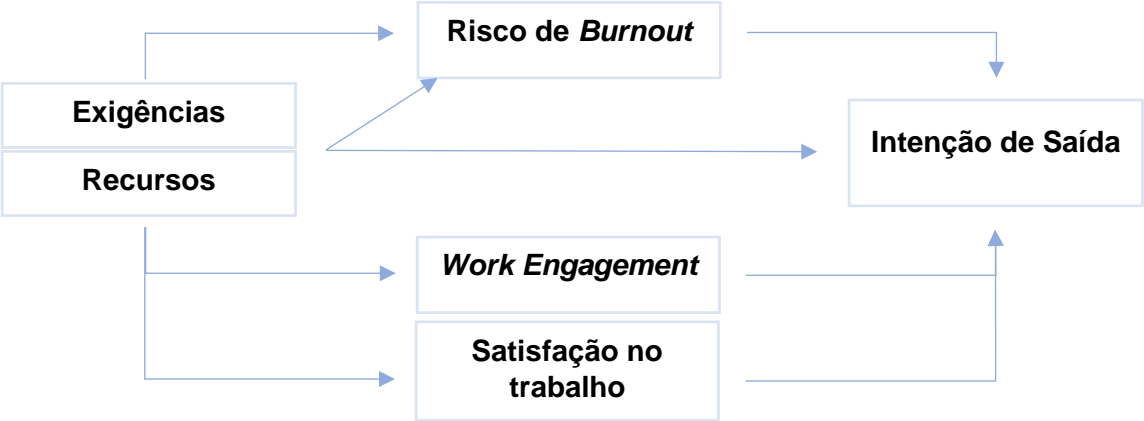
H5a: A relação entre a presença de exigências e recursos organizacionais e a intenção de saída dos enfermeiros é mediada pelo risco de *burnout*.

H5b: A relação entre a presença de exigências e recursos organizacionais e a intenção de saída dos enfermeiros é mediada pelo *work engagement*.

H5c: A relação entre a presença de exigências e recursos organizacionais e a intenção de saída dos enfermeiros é mediada pela satisfação no trabalho.

A Figura 2.2 demonstra o modelo conceptual da presente investigação, baseado conceptualmente no modelo JD-R e, para a sua validação, foi realizado um estudo quantitativo através da aplicação do EC, conforme apresentado no capítulo seguinte.

Figura 2.2 - Modelo conceitual.



CAPÍTULO 3

Metodologia

3.1. Método e procedimento

Na presente investigação, foi utilizada a metodologia quantitativa, com recurso ao inquérito por questionário, possibilitando o teste das hipóteses supramencionadas e a análise das correlações entre as variáveis.

O questionário foi elaborado em formato digital através do *Qualtrics*, tendo sido utilizado o *Energy Compass* (EC), em versão portuguesa, como instrumento. O EC é uma ferramenta de avaliação específica, desenvolvida por Schaufeli (2017), que tem disponíveis dados de referência holandeses, e é “the first instrument that is explicitly based on the JD-R model (...) efficient tool that assesses abroad variety of constructs with relatively few items, there by balancing a positive and a negative approach” (Schaufeli, 2017, p. 122-124). Com base na sua flexibilidade e facilidade de adaptação a diversos contextos específicos, e de acordo com os objetivos do presente estudo, as dimensões do EC abordadas foram: exigências organizacionais, recursos organizacionais, bem-estar e resultados.

Antes de iniciarem o questionário, os participantes tiveram a oportunidade de ler os objetivos da investigação, um pequeno excerto que lhes garantia o anonimato e confidencialidade das respostas e, ao avançarem, a autorização para participar no estudo e em proceder-se, futuramente, ao tratamento dos dados, podendo abandonar o questionário a qualquer momento. Nesta fase, foram ainda expostos os critérios de seleção para que a resposta ao questionário fosse considerada válida (enfermeiros profissionalmente ativos em Portugal), incluindo uma primeira pergunta de filtragem (“Atualmente, é enfermeiro/a, em Portugal?”).

O questionário foi divulgado exclusivamente *online*, através de diversos meios, tais como: contacto com conhecidos; publicação em redes sociais (como *Instagram* e *Facebook*); e ainda através do contacto direto com enfermeiros de várias unidades de saúde do país, através do *LinkedIn*. Além disso, esteve publicado durante três meses (de 16 de dezembro de 2022 a 19 de março de 2023), tendo sido possível recolher 459 respostas, das quais 375 consideradas válidas, uma vez que nem todos os participantes cumpriram os critérios de seleção ou preencheram o questionário na íntegra.

3.2. Caracterização dos participantes (Anexo B)

Dos 375 participantes, 85.6% são do sexo feminino e 13.3% do sexo masculino. Dado que, em 2021, cerca de 82.37% dos enfermeiros em Portugal eram do sexo feminino (Anexo A), seria expectável que a presente amostra seguisse a mesma distribuição.

A “Idade” foi recodificada para “Escalões Etários”, interpretada consoante as diferentes gerações³. A média de idades dos participantes é de 39 anos e a distribuição etária é a seguinte: 13.6% tem entre 18 e 26 anos; 52.2% entre 27 e 43 anos; 28.8% tem entre 44 e 58 anos; e, por fim, 5.4% tem 59 ou mais anos. Destes, 35.3% trabalham há menos de 10 anos, 28.1% entre 10 e 20 anos e 36.6% há mais de 20 anos.

A maioria dos enfermeiros inquiridos trabalham no setor público (82.8%) e apenas 16.1% no privado, situando-se mais nas unidades hospitalares (63.5%) e cuidados de saúde primários (21.9%).

Grande parte (63%) dos inquiridos é enfermeiro/a, 33% são enfermeiros/as especialistas e apenas 3.5% são enfermeiros/as gestores/as, o que vai ao encontro do que foi referido anteriormente sobre a realidade de Portugal (em 2021, 28.1% dos enfermeiros eram enfermeiros especialistas). Além disso, cerca de 50.2% dos enfermeiros tem menos de 10 anos de experiência, enquanto nas seguintes categorias profissionais (enfermeiro/a especialista e enfermeiro/a gestor/a) a maior parte tem mais de 20 anos de experiência (53.3% e 61.5%, respetivamente). Seguindo a mesma tendência, nos enfermeiros com posição de supervisão, é observado um maior número de enfermeiros com esta posição nos que têm mais de 20 anos de experiência (50%).

A habilitação académica que os participantes mais obtiveram foi a licenciatura (44.9%), sendo que os restantes 55.1%, ou seja, a maioria, obteve alguma especialização, sugerindo que o presente estudo tem uma amostra bastante qualificada. Além disso, são os enfermeiros especialistas que mais têm um mestrado concluído (dos 91 com mestrado, 70.3% são enfermeiros especialistas) e uma pós-licenciatura de especialização (dos 66 com esta formação, 75.8% são enfermeiros especialistas). Ademais, apenas 1 enfermeiro do total dos participantes tem doutoramento (0.3%). Além disso, a maioria não tem uma posição de supervisão (84%), sendo que dos 12.3% com posição de supervisão, 24.2% tem um mestrado e apenas 4.2% tem licenciatura, tendo os restantes 26.7% pós-graduação ou pós-licenciatura de especialização.

Por fim, relativamente à média de horas trabalhadas, os inquiridos, oficialmente, trabalham, em média, 36 horas por semana. No entanto, as horas reais são mais elevadas, tendo-se observado uma média de 42 horas semanais (mais 6 horas relativamente às horas

³ Baby Boomers, Geração X, Geração Y e Geração Z.

oficiais). Assim, apesar de se observar um maior número de respostas às 35 horas semanais oficiais, as horas reais registadas mais vezes foram as 40 horas (mais 5 horas), tendo o máximo de horas reais atingido 80 horas semanais (cerca do dobro), com a resposta de um inquirido. Ademais, aqueles que afirmam trabalhar mais horas semanais são os enfermeiros com posição de supervisão e os enfermeiros gestores (44 horas médias e 43 horas médias, respetivamente).

3.3. Variáveis em estudo (Anexos C, D, E e F)

Todas as questões e medidas utilizadas para a avaliação das variáveis em estudo foram inteiramente baseadas e retiradas do EC.

“Required sample size depends on a number of issues, including the desired power, alpha level, number of predictors, and expected effect sizes” (Tabachnick & Fidell, 2013, p.123). Por isso, será aqui verificada a consistência interna das medidas e confirmado o tamanho da amostra para a realização de regressões lineares.

De forma a confirmar a consistência das medidas inframencionadas (Tabelas 3.1a e 3.1b e 3.1c), para analisar a correlação entre os itens que as compõem, foi realizado um teste de consistência interna, através do cálculo do Alfa de Cronbach (α), que varia entre 0 e 1 (Maroco & Garcia-Marques, 2013). Deste modo, para uma fiabilidade adequada, este valor deverá ser superior a 0.7, no entanto, “em alguns cenários de investigação das ciências sociais, um α de 0.6 é considerado aceitável desde que os resultados obtidos com esse instrumento sejam interpretados com precaução e tenham em conta o contexto de computação do índice” (DeVellis, 1991, como citado em Maroco & Garcia-Marques, 2013, p.73).

De acordo com os objetivos do presente estudo, foram ainda inseridas na análise as variáveis “Exigências” – agrupação de todas as exigências em estudo -, e “Recursos” – agrupação de todos os recursos em estudo.

Tendo em conta que no presente estudo também é pretendido aferir acerca do efeito individual de cada exigência e recurso nas mediadoras em análise e na intenção de saída, e que a análise inclui um número elevado de recursos/variáveis para a execução das regressões lineares, acresceu a atenção ao facto de a amostra ser suficiente para o efeito. “Some simple rules of thumb are $N \geq 50 + 8m$ (where m is the number of IVs) for testing the multiple correlation and $N \geq 104 + m$ for testing individual predictors. These rules of thumb assume a medium-size relationship between the IVs and the DV, $\alpha = .05$ and $\beta = .20$ ” (Tabachnick & Fidell, 2013, p.123). Assim, e após validação, é possível prosseguir com as referidas análises, uma vez que o tamanho da amostra é suficiente, tendo em conta o número de variáveis inseridas na análise.

Tabela 3.1a – Operacionalização das variáveis.

Variáveis	Nº de itens (Exemplo)	α
Exigências	Agregação de todas as exigências em estudo.	.6
Recursos	Agregação de todos os recursos em estudo.	.9
<u>Exigências</u>		
Sobrecarga de trabalho (T.)	4 (Ex: “Tenho demasiado trabalho para executar”)	.76
Exigências emocionais / mentais / físicas (E.M.F.)	3 (Ex: O meu trabalho é exigente emocionalmente”)	.66
Conflito vida profissional/privada (V.P.P.)	1 (“Tenho problemas para equilibrar o trabalho e a vida privada”)	- 1 item
Burocracia	2 (Ex: “Concordo com as mudanças implementadas na minha organização”)	.84
Conflito de papéis (P.)	3 (Ex: “São-me efetuados pedidos incompatíveis”)	.68
Conflito interpessoal (I.)	4 (Ex: “Tenho um conflito pessoal com alguém no trabalho”)	.77
<u>Recursos</u>		
Clareza dos papéis (P.)	2 (Ex: “É suficientemente claro o que preciso de fazer no meu trabalho”)	.63
Apoio dos colegas (C)	3 (Ex: “Posso contar com os meus colegas para obter ajuda e apoio”)	.82
Apoio do supervisor (S.)	3 (Ex: “Posso contar com o/a meu/minha supervisor/a para obter ajuda e apoio”)	.92
Reconhecimento	1 (“Sinto-me apreciado/a pelas pessoas para quem trabalho (pacientes)”)	- 1 item
Expectativas	2 (Ex: “Consigo produzir o meu trabalho com a qualidade que é esperada por terceiros”)	.58
Espírito de equipa (E.)	2 (Ex: “Sinto-me à vontade na minha equipa”)	.79
Eficácia da equipa (E.)	2 (Ex: “Coopero com eficácia na minha equipa”)	.71

Tabela 3.1b - Operacionalização das variáveis (continuação).

Variáveis	Nº de itens (Exemplo)	α
Controlo do trabalho (T.)	3 (Ex: “Posso escolher o modo como executo o meu trabalho”)	.78
Ferramentas	1 (“Tenho todas as ferramentas necessárias para fazer o meu trabalho corretamente”)	- 1 item
Participação na tomada de decisão (T.D.)	1 (“Posso participar na tomada de decisão sobre problemas relacionados com o trabalho”)	- 1 item
Adequação pessoa-trabalho (P.T.)	2 (Ex: “O meu trabalho atual é adequado às minhas capacidades”)	.79
Feedback de desempenho (D.)	3 (Ex: “O/A meu/minha supervisor/a dá-me informações sobre a qualidade do meu trabalho”)	.78
Oportunidades de aprendizagem (Oport. A.)	3 (Ex: “No meu trabalho aprendo sempre coisas novas”)	.8
Perspetiva de carreira (C.)	2 (Ex: “O meu trabalho oferece oportunidades de promoção”)	.73
Salário	1 (“Sou pago/a o suficiente pelo trabalho que faço”)	- 1 item
Congruência de valores (V.)	1 (“Os meus valores pessoais estão alinhados com os da minha organização”)	- 1 item
Alinhamento	2 (Ex: “Estou familiarizado/a com a estratégia e as políticas da minha organização”)	.66
Justiça organizacional	3 (Ex: “Na minha opinião, recebo uma remuneração justa (salário, benefícios)”)	.54
Confiança	2 (Ex: “Confio no/na meu/minha supervisor/a.”)	.77
Comunicação	3 (Ex: “Estou suficientemente informado/a sobre os desenvolvimentos dentro da minha organização”)	.71
<u>Bem-estar</u>		
Satisfação no trabalho (T.)	1 (“Quão satisfeito/a está com o seu trabalho?”)	- 1 item

Tabela 3.1c - Operacionalização das variáveis (continuação).

Variáveis	Nº de itens (Exemplo)	α
Risco de <i>Burnout</i> (B.)	2 (Ex: “No último mês tive dificuldade em dormir”)	.8
<i>Work Engagement</i> (E.)	3 (Ex: “Estou imerso/a no meu trabalho.”)	.74
<u>Resultados</u>		
Intenção de saída (S.)	1 (“Estou a planear/gostaria de mudar de emprego/organização”)	- 1 item

As análises fatoriais em componentes principais foram realizadas de forma individualizada, para cada variável específica, e ditaram a necessidade de se retirar itens de algumas variáveis. Relativamente à “Sobrecarga de trabalho”, que, inicialmente, era composta por quatro itens, foi necessário retirar o item “Sou interrompido/a durante o trabalho” e, por isso, neste estudo, utilizaram-se apenas três dos itens iniciais.

A “Justiça organizacional”, inicialmente, era composta por três itens, mas foi necessário retirar o item “Na minha opinião, recebo uma remuneração justa (salário, benefícios)”, e, por isso, seria expectável utilizar-se os restantes dois itens. Contudo, após ser analisada a sua consistência interna, o valor do Alpha de Cronbach estava abaixo do valor de referência ($\alpha=.54$), pelo que se decidiu não se prosseguir com a análise da variável conforme previsto inicialmente, havendo a necessidade de dividir os itens em “Remuneração justa” (Remuneração J.), “Justiça das regras e procedimentos” (Justiça R. P.) e “Justiça no tratamento dado pelo supervisor” (Justiça T. S.).

Do mesmo modo, a variável “Expectativas” apresentou um Alpha de Cronbach baixo ($\alpha=.58$), pelo que se decidiu dividir os itens em “Expectativas de terceiros” (Expectativas T.) e “Expectativas do supervisor” (Expectativas S.).

No que respeita à variável “*Engagement*”, houve a necessidade de se retirar o item “Estou imerso/a no meu trabalho”, utilizando-se apenas dois dos três itens iniciais.

Por fim, e tendo em conta que o *burnout* é o resultado de “a state of mental exhaustion (‘burnout’), which, in its turn, may lead to negative outcomes for the individual (e.g., poor health)” (Shaufeli, 2017, p.121), foi aqui utilizado o risco de *burnout*, tendo em consideração as variáveis “Problemas de sono” e “Angústia”, utilizadas por Shaufeli (2017) no EC e, por isso, as duas foram agrupadas, compondo a variável “Risco de *Burnout*”.

CAPÍTULO 4

Resultados

4.1. Análise descritiva e correlações (Anexo I)

As tabelas 4.1a, 4.1b e 4.1c, expõem a matriz de médias e correlações entre as variáveis (escala que varia entre 1 e 5). Em geral, as exigências têm uma média mais elevada do que os recursos (M=3.54 e M=3, respetivamente). As médias mais altas das exigências organizacionais dizem respeito à “Sobrecarga de trabalho” (M=4.14; DP=.62) e “Exigências emocionais-mentais-físicas” (M=4.43; DP=.57), enquanto a mais baixa se verificou no “Conflito interpessoal” (M=2.72; DP=.79). Relativamente aos recursos organizacionais, as médias mais altas foram registadas na “Clareza dos papéis” (M=3.94; DP=.76), “Reconhecimento” (M=3.81; DP=.88), “Expectativas de terceiros” (M=3.7; DP=.72), “Espírito de equipa” (M=3.7; DP=.78) e “Eficácia da equipa” (M=3.79; DP=.62). Por outro lado, as médias mais baixas registadas foram o “Salário” (M=1.4; DP=.74) e a “Remuneração (M=1.35; DP=.69). Com base nestes dados, é possível perceber que nem mesmo os recursos com médias mais elevadas atingiram um valor tão elevado quanto as exigências, em que algumas excederam o nível 4 da escala, sugerindo que no trabalho dos inquiridos estão mais presentes as exigências (situações de pressão e *stress*) do que propriamente os recursos.

Relativamente às mediadoras do estudo, a média mais alta diz respeito ao “Risco de *Burnout*” (M=3.45; DP=1.18), seguindo-se a “Satisfação no trabalho” (M=3.01; DP=1.03) e, por fim, o “*Work engagement*” (M=2.94; DP=.79). Novamente, tal sugere que são mais as situações de pressão e *stress* do que aquelas que aumentam os níveis de *engagement* e satisfação no trabalho. Similarmente, a média da “Intenção de saída” dos participantes é de 3.31 (DP=1.35), estando, portanto, relativamente acima do ponto médio da escala.

Analisando as correlações exibidas nas tabelas abaixo (com base no coeficiente de correlação de *Pearson*), é possível verificar que as exigências se relacionam negativamente com a maioria dos recursos, à exceção da “Burocracia”, que tem uma relação positiva com os mesmos, não tendo apenas relação com o “Reconhecimento” ($r=.1$) e com o “Salário” ($r=.09$). Além disso, todas as exigências se relacionam positivamente com o risco de *burnout*, à exceção da “Burocracia” ($r=-.18$; $p<.01$). Por outro lado, quase todos os recursos se relacionam negativamente com o risco de *burnout*, à exceção do “Reconhecimento”, “Expectativas de terceiros” e “Alinhamento”, que não têm relação com o mesmo. Com isto, é possível perceber que, com a presença de elevadas exigências, a experiência de *burnout* dos inquiridos aumenta, observando-se o contrário com uma maior presença de recursos.

A única exigência que não se relaciona significativamente com o *work engagement* é a “Exigências emocionais-mentais-físicas” ($r=-0.06$), sendo que as restantes se relacionam

todas negativamente. Os recursos relacionam-se todos de forma positiva com o *work engagement*, sugerindo que, com o aumento das exigências no trabalho, existe um decréscimo dos níveis de *work engagement*. Contrariamente, com uma maior presença de recursos, os níveis de *work engagement* aumentam.

No que diz respeito à satisfação no trabalho, todas as exigências e recursos se relacionam com a mesma. As exigências relacionam-se negativamente, à exceção da “Burocracia” ($r=.35$; $p<.01$). Por outro lado, os recursos relacionam-se todos positivamente, sugerindo que, com o aumento das exigências no trabalho, existe um decréscimo dos níveis de satisfação, mas, com uma maior presença de recursos, os níveis de satisfação com o trabalho aumentam.

Relativamente à intenção de saída, todas as exigências se relacionam positivamente, à exceção da “Burocracia” ($r=-.31$; $p<.01$). Por outro lado, os recursos relacionam-se todos negativamente, à exceção do “Reconhecimento”, que não se relaciona. Isto sugere que, com a presença de elevadas exigências, a vontade de deixar a organização irá, previsivelmente, aumentar. Contrariamente, com uma maior presença de recursos, a vontade de sair da organização diminuirá.

O risco de *burnout*, além de se relacionar negativamente com a maioria dos recursos, relaciona-se negativamente com o *work engagement* ($r=-.27$; $p<.01$) e com a satisfação no trabalho ($r=-.31$; $p<.01$), sugerindo que o aumento da experiência de *burnout* poderá estar associado a menores níveis de *engagement* e satisfação. Por outro lado, o risco de *burnout* está associado positivamente à intenção de saída ($r=.29$; $p<.01$), ou seja, com maior experiência de *burnout*, a vontade de deixar a organização também aumenta.

Já o *work engagement*, além de se relacionar positivamente com todos os recursos, relaciona-se positivamente com a satisfação no trabalho ($r=.66$; $p<.01$), o que demonstra que, com maiores níveis de *engagement*, também aumentam os níveis de satisfação. Por outro lado, existe uma relação negativa entre o *work engagement* e a intenção de saída ($r=-.52$; $p<.01$), ou seja, se os níveis de *engagement* diminuírem, a intenção de saída aumenta.

A satisfação no trabalho, além de relacionada negativamente com a maioria das exigências e com o risco de *burnout*, também se relaciona negativamente com a intenção de saída ($r=-.57$; $p<.01$), o que significa que, com maiores níveis de satisfação no trabalho, menor a experiência de *burnout* e a vontade de deixar a organização.

Tabela 4.1a - Médias, Desvios-Padrão e Correlações entre Variáveis.

	M	DP	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1.Exigências	3.54	.42	1															
2.Recursos	3	.52	-.37**	1														
3.Sobrecarga T.	4.14	.62	.72**	-.24**	1													
4.Exigências E.M.F.	4.43	.57	.68**	-.18**	.61**	1												
5.Conflito V.P.P.	3.64	.94	.75**	-.37**	.44**	.47**	1											
6.Burocracia	2.84	.71	.08	.44**	-.07	-.01	-.16**	1										
7.Conflito P.	3.46	.69	.66**	-.44**	.47**	.31**	.36**	-.23**	1									
8.Conflito I.	2.72	.79	.59**	-.45**	.21**	.18**	.34**	-.19**	.42**	1								
9.Clareza P.	3.94	.76	-.07	.41**	-.07	.07	-.12*	.2**	-.17**	-.1	1							
10.Apoio C.	3.53	.74	-.2**	.57**	-.03	-.03	-.18**	.17**	-.13**	-.43**	.22**	1						
11.Apoio S.	3.05	1.03	-.33**	.73**	-.21**	-.15**	-.31**	.31**	-.36**	-.38**	.22**	.5**	1					
12.Reconhecimento	3.81	.88	-.04	.36**	-.05	.04	-.05	.1	-.07	-.1	.24**	.19**	.1*	1				
13.Expectativas T.	3.7	.72	-.12*	.45**	-.07	-.01	-.13*	.14**	-.18**	-.15**	.24**	.2**	.17**	.45**	1			
14.Expectativas S.	3.39	.85	-.18**	.62**	-.06	-.04	-.18**	.18**	-.24**	-.23**	.17**	.39**	.61**	.26**	.41**	1		
15.Espírito E.	3.7	.78	-.26**	.6**	-.05	-.03	-.25**	.23**	-.21**	-.51**	.32**	.64**	.42**	.2**	.3**	.41**	1	
16.Eficácia E.	3.79	.62	-.24**	.6**	-.05	-.03	-.24**	.18**	-.19**	-.43**	.32**	.54**	.4**	.24**	.44**	.42**	.65**	1
17.Controlo T.	3.08	.86	-.25**	.56**	-.18**	-.18**	-.29**	.22**	-.14**	-.24**	.28**	.37**	.39**	.19**	.28**	.31**	.32**	.37**
18.Ferramentas	2.86	.93	-.26**	.53**	-.26**	-.09	-.2**	.23**	-.41**	-.18**	.26**	.15**	.3**	.2**	.23**	.28**	.22**	.26**
19.Participação T.	3.05	.94	-.26**	.69**	-.15**	-.17**	-.26**	.34**	-.33**	-.29**	.31**	.38**	.52**	.15**	.26**	.36**	.41**	.43**
20.Adequação P. T.	3.35	1.03	-.25**	.59**	-.11*	-.08	-.3**	.24**	-.26**	-.29**	.31**	.29**	.31**	.29**	.35**	.31**	.39**	.42**
21.Feedback D.	2.96	.83	-.19**	.62**	-.07	-.14**	-.18**	.22**	-.19**	-.26**	.16**	.41**	.55**	.16**	.23**	.41**	.38**	.39**

*p<.05; **p<.01

Tabela 4.1b - Médias, Desvios-Padrão e Correlações entre Variáveis (continuação).

	M	DP	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
22.Oport. A.	3.18	.91	-.16**	.69**	-.02	-.04	-.22**	.31**	-.23**	-.3**	.23**	.42**	.41**	.21**	.25**	.35**	.36**	.4**
23.Perspetiva C.	2.05	.93	-.2**	.54**	-.12*	-.16**	-.18**	.28**	-.3**	-.2**	.04	.19**	.36**	.08	.1	.23**	.15**	.18**
24.Salário	1.40	.74	-.31**	.35**	-.33**	-.32**	-.22**	.09	-.25**	-.11*	.02	.05	.18**	.05	.01	.05	.02	.06
25.Congruência	2.69	1.08	-.2**	.6**	-.18**	-.19**	-.22**	.4**	-.3**	-.2**	.19**	.2**	.31**	.12*	.17**	.28**	.23**	.26**
26.Alinhamento	3.56	.86	-.08	.56**	-.01	-.04	-.15**	.31**	-.19**	-.15**	.3**	.25**	.26**	.23**	.31**	.28**	.29**	.36**
27.Remuneração	1.35	.69	-.26**	.34**	-.3**	-.28**	-.19**	.13**	-.23**	-.1	.01	.09	.18**	.03	-.0	.05	.04	.04
28.Justiça R. P.	2.28	.96	-.23**	.61**	-.16**	-.09	-.22**	.42**	-.39**	-.31**	.19**	.27**	.39**	.1*	.17**	.23**	.25**	.25**
29.Justiça T. S.	3.03	1.13	-.32**	.71**	-.19**	-.16**	-.36**	.35**	-.34**	-.37**	.17**	.33**	.73**	.12*	.18**	.54**	.39**	.34**
30.Confiança	2.76	.99	-.33**	.8**	-.22**	-.16**	-.32**	.44**	-.44**	-.41**	.26**	.37**	.72**	.13*	.21**	.49**	.41**	.37**
31.Comunicação	2.52	.83	-.27**	.69**	-.17**	-.14**	-.23**	.34**	-.36**	-.36**	.2**	.37**	.53**	.13*	.22**	.39**	.34**	.37**
32. Risco de B.	3.45	1.18	.35**	-.31**	.3**	.25**	.35**	-.18**	.26**	.22**	-.11*	-.19**	-.25**	-.04	-.07	-.15**	-.19**	-.14**
33. <i>Work E.</i>	2.94	.79	-.24**	.61**	-.15**	-.06	-.27**	.24**	-.27**	-.28**	.25**	.37**	.37**	.27**	.36**	.39**	.38**	.39**
34.Satisfação T.	3.01	1.03	-.39**	.64**	-.25**	-.21**	-.39**	.35**	-.44**	-.37**	.23**	.33**	.42**	.23**	.28**	.32**	.39**	.37**
35.Intenção S.	3.31	1.35	.3**	-.46**	.22**	.15**	.37**	-.31**	.27**	.26**	-.16**	-.19**	-.32**	-.07	-.11*	-.21**	-.29**	-.24**

*p<.05; **p<.01

Tabela 4.1c - Correlações entre Variáveis (continuação).

	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34
18.Ferramentas	.23**	1																
19.Participação	.5**	.38**	1															
20.Adequação P.	.33**	.31**	.36**	1														
21.Feedback D.	.35**	.26**	.48**	.25**	1													
22.Oport. A.	.43**	.35**	.48**	.55**	.37**	1												
23.Perspetiva C.	.28**	.23**	.32**	.24**	.26**	.49**	1											
24.Salário	.11*	.22**	.15**	.17**	.14**	.12*	.29**	1										
25.Congruência	.24**	.25**	.33**	.28**	.3**	.35**	.37**	.28**	1									
26.Alinhamento	.24**	.33**	.34**	.24**	.28**	.32**	.28**	.13*	.48**	1								
27.Remuneração	.11*	.17**	.16**	.14**	.13*	.14**	.31**	.85**	.26**	.12*	1							
28.Justiça R. P.	.28**	.3**	.34**	.27**	.29**	.38**	.44**	.27**	.5**	.4**	.32**	1						
29.Justiça T. S.	.35**	.34**	.47**	.33**	.46**	.39**	.36**	.18**	.37**	.27**	.16**	.37**	1					
30.Confiança	.36**	.4**	.51**	.37**	.53**	.53**	.49**	.21**	.52**	.39**	.21**	.52**	.76**	1				
31.Comunicação	.26**	.28**	.42**	.29**	.47**	.45**	.42**	.24**	.48**	.46**	.22**	.46**	.5**	.67**	1			
32. Risco de B.	-.21**	-.15**	-.22**	-.17**	-.24**	-.18**	-.23**	-.17**	-.19**	-.09	-.19**	-.3**	-.21**	-.26**	-.2**	1		
33. Work E.	.4**	.33**	.37**	.5**	.34**	.56**	.33**	.12*	.38**	.33**	.15**	.32**	.4**	.48**	.41**	-.27**	1	
34.Satisfação T.	.36**	.36**	.44**	.57**	.33**	.57**	.35**	.2**	.37**	.31**	.21**	.4**	.43**	.55**	.46**	-.31**	.66**	1
35.Intenção S.	-.3**	-.23**	-.31**	-.4**	-.24**	-.47**	-.35**	-.19**	-.28**	-.19**	-.23**	-.25**	-.34**	-.38**	-.3**	.29**	-.52**	-.57**

*p<.05; **p<.01

4.2. Hipóteses

Tendo como objetivo o teste das hipóteses previamente expostas, foram verificados os pressupostos para a realização dos respectivos testes, nomeadamente para a utilização de modelos de regressões lineares simples e múltiplas, para a verificação das hipóteses H1 (Anexo H), H2a, H2b, H3a, H3b, H4a e H4b (Anexo I). Os pressupostos verificados foram: (i) linearidade da relação entre as variáveis; (ii) média dos erros constante; (iii) não correlação entre as variáveis independentes e os erros; (iv) independência dos erros; (v) normalidade dos erros; (vi) e não colinearidade entre as variáveis independentes.

Foi ainda utilizado o modelo 4 da *Process*, como modelo de mediação (Hayes, 2017), para o teste das hipóteses H5a, H5b e H5c (Anexo J).

4.2.1. Relação entre as exigências organizacionais e a intenção de saída

Para o teste da hipótese H1 foi realizada uma Regressão Linear Simples (RLS), com o propósito de compreender em que medida as exigências presentes no trabalho dos enfermeiros contribuem para explicar a sua intenção de saída.

O modelo de RLS, que inclui as seis exigências apresentadas na tabela 4.2, é estatisticamente significativo [$F(1,370)=35.16$; $p<.001$]. Para além disto, explica cerca de 8% da variabilidade total da intenção de saída ($r^2a=.08$).

Através da análise da tabela 4.2, é então possível perceber o efeito significativo das exigências na intenção de saída ($T=5.93$; $p<.001$), sendo esse efeito positivo ($B=.3$), ou seja, com o aumento da presença de exigências no trabalho dos enfermeiros, é expectável que a suas intenções de saída da organização também aumentem.

Face a estes resultados, é possível corroborar a hipótese H1, uma vez que a presença de elevadas exigências se demonstrou positivamente relacionada com a intenção de saída dos enfermeiros participantes.

Tabela 4.2 - Exigências organizacionais (agrupadas) enquanto determinantes da intenção de saída dos enfermeiros (RLS).

	Intenção de saída	
	Beta	p
Exigências organizacionais	.3*	<.001
R ² ajustado	.08	
F (1,370)	35.16	
*p<.001		

Complementarmente, foi realizada uma Regressão Linear Múltipla (RLM), com o propósito exploratório de investigar, individualmente, sobre quais exigências mais contribuem para explicar a intenção de saída dos enfermeiros, e qual o seu efeito (positivo ou negativo).

O modelo de RLM, que inclui as seis exigências apresentadas na tabela 4.3, é estatisticamente significativo [F(6,363)=16.78; p<.001], ou seja, é adequado para explicar a relação das variáveis em estudo. Para além disto, explica cerca de 20.4% da variabilidade total da intenção de saída ($r^2a=.2$).

Através da análise da tabela 4.3, é então possível perceber o efeito de cada variável independente sobre a intenção de saída. Com isto, as variáveis “Conflito vida profissional e vida privada” (T=4.78; p<.001) e “Burocracia” (T=-4.61; p<.001), têm efeito significativo na intenção de saída. Apesar de ambas terem um efeito significativo, o “Conflito vida profissional e vida privada” tem um efeito positivo (B=.27), o que significa que, com o aumento desta variável, a intenção de saída também irá aumentar. Por outro lado, a “Burocracia” tem o efeito oposto/negativo, o que significa que, com o aumento da burocracia, o nível de intenção de saída irá diminuir (B=-.22).

Tabela 4.3 - Exigências organizacionais (análise individual) enquanto determinantes da intenção de saída dos enfermeiros (RLM).

Exigências organizacionais	Intenção de saída	
	Beta	p
Sobrecarga de trabalho	.07	.306
Exigências emocionais – mentais – físicas	-.05	.429
Conflito vida profissional e vida privada	.27*	<.001
Burocracia	-.22*	<.001
Conflito de papéis	.07	.252
Conflito interpessoal	.09	.092
	R ² ajustado	.2
	F (6,363)	16.78*

*p<.001

4.2.2. Relação entre as exigências e recursos organizacionais e o risco de *burnout*, *work engagement* e satisfação no trabalho

Para o teste das hipóteses H2a, H2b, H3a, H3b, H4a e H4b, foram realizadas RLM, com o propósito de compreender em que medida as exigências e os recursos presentes no trabalho dos enfermeiros contribuem para explicar o risco de *burnout*, *work engagement* e satisfação no trabalho.

Em primeiro lugar, e de um modo geral, o modelo que inclui as exigências e os recursos (de forma agregada), apresentados na tabela 4.4, são estatisticamente significativos: risco de *burnout* [$F(2,368)=34.97$; $p<.001$]; *work engagement* [$F(2,368)=110.68$; $p<.001$]; e satisfação no trabalho [$F(2,359)=138.47$; $p<.001$]. Além disso, explicam cerca de 16%, 37% e 43%, respetivamente, da variabilidade total de cada variável ($r^2a=.16$; $.37$; $.43$), sendo a satisfação no trabalho mais expressiva.

Através da análise da tabela 4.4, os resultados da análise do risco de *burnout* e da satisfação no trabalho, permitem concluir que tanto as “Exigências” ($T=5.18$, $p<.001$; e $T=-4.28$, $p<.001$; respetivamente), como os “Recursos” ($T=-4.08$, $p<.001$; e $T=13.37$, $p<.001$; respetivamente), têm efeito significativo. Apesar de ambas terem um efeito significativo, os seus efeitos são opostos, uma vez que as exigências têm um efeito positivo ($B=.27$) e os recursos um efeito negativo ($B=-.21$) no risco de *burnout*, enquanto as exigências têm um efeito negativo ($B=-.18$) e os recursos um efeito positivo ($B=.57$) na satisfação no trabalho. Isto significa que, quanto mais presentes estiverem as exigências no trabalho, o risco de *burnout* irá aumentar também, enquanto a satisfação irá diminuir. Contrariamente, com uma maior presença de recursos no trabalho, o risco de *burnout* irá diminuir e a satisfação aumentar.

Por outro lado, apenas os recursos se demonstraram com efeito significativo (positivo) no *work engagement* ($T=13.65$, $p<.001$), ou seja, com uma maior presença de recursos, também o *work engagement* irá previsivelmente aumentar ($B=.61$).

Face ao exposto, é possível corroborar, primeiramente, as hipóteses H2a e H2b, dado que a presença de elevadas exigências no trabalho se demonstrou positivamente relacionada com o risco de *burnout*, enquanto os recursos demonstraram-se negativamente relacionadas com o mesmo. De seguida, é também possível corroborar as hipóteses H3b, H4a e H4b, uma vez que a presença de elevadas exigências se demonstrou negativamente relacionada com a satisfação no trabalho, e os recursos, pelo contrário, demonstraram-se positivamente relacionados com o *work engagement* e a satisfação no trabalho. A única hipótese que não é possível verificar é a H3a, uma vez que não se observou um efeito significativo da presença de elevadas exigências no *work engagement* dos inquiridos, não sendo possível concluir acerca de uma relação negativa.

Tabela 4.4 - Exigências e recursos (agrupados) enquanto determinantes do risco de *burnout*, *work engagement* e satisfação no trabalho (RLM) dos enfermeiros.

	Risco de <i>burnout</i>		<i>Work engagement</i>		Satisfação no trabalho	
	Beta	p	Beta	p	Beta	p
Exigências	.27*	<.001	-,01	,816	-,18*	<,001
Recursos	-.21*	<.001	,61*	<,001	,57*	<,001
R ² ajustado	,16		,37		,43	
F (2,368)	34,97**		110,68**			
F (2,359)					138,47**	

**p<.001

De modo complementar ao teste das hipóteses H2a, H3a e H4a, foram realizadas RLM, com o propósito de explorar se as várias exigências em estudo têm efeito significativo nestas relações e se esse efeito é positivo ou negativo.

Em primeiro lugar, os modelos que incluem as seis exigências apresentadas na tabela 4.5 são estatisticamente significativos: risco de *burnout* [F(6,362)=12.72; p<.001]; *work engagement* [F(6,362)=11.62; p<.001]; e satisfação no trabalho [F(6,353)=29.25; p<.001]. Além disso, explicam cerca de 16%, 14.8% e 32.1%, respectivamente, da variabilidade total da intenção de saída ($r^2a=.16$; .15; .32), sendo a satisfação no trabalho mais expressiva comparativamente aos restantes.

Através da análise da tabela 4.5, é então possível perceber o efeito de cada variável independente sobre o risco de *burnout*, *work engagement* e satisfação no trabalho. No que concerne ao risco de *burnout*, é possível concluir que as variáveis “Conflito vida profissional e vida privada” (T=3.75; p<.001); e “Burocracia” (T=-2.24; p=.026), têm efeito significativo no risco de *burnout*. Apesar de ambas terem um efeito significativo, o “Conflito vida profissional e vida privada” tem um efeito positivo (B=.22), o que significa que, com o aumento desta variável, o risco de *burnout* também irá aumentar. Por outro lado, a “Burocracia” tem o efeito oposto/negativo, o que significa que com o aumento da burocracia, o nível de risco de *burnout* irá diminuir (B=-.11).

Em relação ao *work engagement*, as variáveis “Conflito vida profissional e vida privada” (T=-3.11; p=.002); “Burocracia” (T=3.1; p=.002); e “Conflito Interpessoal” (T=-2.86; p=.004) têm efeito significativo no *work engagement*. Apesar do efeito significativo, o “Conflito vida profissional e vida privada” e o “Conflito Interpessoal” têm um efeito negativo (B=-.18; B=-.16; respectivamente), o que significa que, com o aumento destas variáveis, o *work engagement* irá

diminuir. Por outro lado, a “Burocracia” tem o efeito oposto/positivo, demonstrando que, com o aumento da burocracia, o nível de *work engagement* irá aumentar (B=-.16).

Sobre a satisfação no trabalho, é possível perceber que as variáveis “Conflito vida profissional e vida privada” (T=-4.11; p<.001); “Burocracia” (T=4.96; p<.001); Conflito de papéis (T=-4.79; p<.001); Conflito Interpessoal (T=-3.1; p=.002); têm efeito significativo na satisfação no trabalho. Apesar de todas terem um efeito significativo, apenas a “Burocracia” tem um efeito positivo (B=.23), enquanto as restantes têm um efeito negativo: “Conflito vida profissional e vida privada” (B=-.22); “Conflito de papéis” (B=-.26); “Conflito Interpessoal” (B=-.15).

Tabela 4.5 - Exigências organizacionais (análise individual) enquanto determinantes do risco de *burnout*, *work engagement* e satisfação no trabalho (RLM) dos enfermeiros.

Exigências organizacionais	Risco de <i>burnout</i>		<i>Work engagement</i>		Satisfação no trabalho	
	Beta	p	Beta	p	Beta	p
Sobrecarga de trabalho	.13	.056	-.04	.581	.03	.653
Exigências emocionais – mentais – físicas	.04	.572	.11	.101	-.02	.767
Conflito vida profissional e vida privada	.22**	<.001	-.18*	.002	-.22**	<.001
Burocracia	-.11*	.026	.16*	.002	.23**	<.001
Conflito de papéis	.07	.275	-.11	.063	-.26**	<.001
Conflito interpessoal	.05	.322	-.16*	.004	-.15*	.002
R ² ajustado	.16		.15		.32	
F (6,362)	12.72**		11.62**			
F (6,353)					29.25**	

*p<.05; **p<.001

Da mesma forma, complementarmente ao teste das hipóteses H2b, H3b e H4b, foram, igualmente, realizadas RLM, com o propósito de explorar que recursos em específico têm efeito significativo no risco de *burnout*, *work engagement* e satisfação no trabalho, e se os seus efeitos são positivos ou negativos.

Em primeiro lugar, os modelos, que incluem os vinte e três recursos apresentados nas tabelas 4.6a e 4.6b, são estatisticamente significativos: risco de *burnout* [F(23,334)=2.59; p<.001]; *work engagement* [F(23,334)=12.98; p<.001]; e satisfação no trabalho [F(23,325)=16.41; p<.001]. Além disso, explicam cerca de 9.3%, 43.6% e 50.5%,

respetivamente, da variabilidade total da intenção de saída ($r^2a=.09$; .44; .51), sendo, mais uma vez, a satisfação no trabalho a mais expressiva.

Através da análise das tabelas 4.6a e 4.6b, é então possível compreender o efeito de cada recurso sobre o risco de *burnout*, *work engagement* e satisfação no trabalho. No caso do risco de *burnout*, a única variável com efeito significativo é a “Justiça das regras e procedimentos” ($T=-2.6$; $p=.01$), sendo esse efeito negativo ($B=-.17$), o que significa que, com o aumento desta variável, a probabilidade de experienciar *burnout* irá diminuir.

Em relação ao *work engagement*, é possível perceber que as variáveis “Adequação pessoa-trabalho” [$T=3.26$ ($p=.001$); “Oportunidades de aprendizagem” ($T=4.05$; $p<.001$); e “Congruência de valores” ($T=2.32$; $p=.021$) têm efeito significativo no *work engagement*. Todas têm um efeito positivo ($B=.17$; $B=.24$; $B=.12$; respetivamente), revelando que, com o aumento destas variáveis, o *work engagement* irá aumentar.

Relativamente à satisfação no trabalho, as variáveis com efeito significativo foram: “Adequação pessoa-trabalho” ($T=6.17$; $p<.001$); “Oportunidades de aprendizagem” ($T=3.57$; $p<.001$); e “Confiança” ($T=2.87$; $p=.004$). Todas têm um efeito positivo ($B=.3$; $B=.2$; $B=.23$), demonstrando que, com o aumento destas variáveis, a satisfação no trabalho irá também aumentar.

Tabela 4.6a - Recursos organizacionais enquanto determinantes do risco de *burnout*, *work engagement* e satisfação no trabalho (RLM) dos enfermeiros.

Recursos organizacionais	Risco de <i>burnout</i>		<i>Work engagement</i>		Satisfação no trabalho	
	Beta	p	Beta	p	Beta	p
Clareza dos papéis	-.03	.579	-.00	.979	-.02	.644
Apoio dos colegas	-.04	.573	.05	.419	-.01	.838
Apoio do supervisor	-.03	.788	-.08	.289	.00	.957
Reconhecimento	.01	.808	.04	.378	.04	.334
Expectativas de terceiros	.00	.955	.1	.060	.03	.578
Expectativas do/a supervisor/a	.01	.877	.05	.368	-.07	.198
Espírito de equipa	-.09	.254	.02	.683	.07	.239
Eficácia da equipa	.06	.468	.00	.959	-.02	.750
Controlo do trabalho	-.07	.306	.1	.052	.03	.541
Ferramentas	-.02	.737	.08	.090	.07	.154

Tabela 4.6b - Recursos organizacionais enquanto determinantes do risco de *burnout*, *work engagement* e satisfação no trabalho (RLM) dos enfermeiros (continuação).

Recursos organizacionais	Risco de <i>burnout</i>		<i>Work engagement</i>		Satisfação no trabalho	
	Beta	p	Beta	p	Beta	p
Participação na tomada de decisão	-.04	.543	-.07	.240	.07	.176
Adequação P. T.	-.04	.548	.17*	.001	.3**	<.001
<i>Feedback</i> de desempenho	-.1	.119	.00	1	-.06	.217
Oport. A.	.08	.311	.24**	<.001	.2**	<.001
Perspetiva de carreira	-.09	.179	.03	.629	-.03	.545
Salário	-.01	.914	-.08	.302	.05	.499
Congruência de valores	-.03	.696	.12*	.021	.03	.569
Alinhamento	.11	.107	.01	.858	-.04	.416
Remuneração justa	-.07	.462	.07	.381	-.00	.985
Justiça das regras e procedimentos	-.17*	.010	-.04	.455	.03	.509
Justiça T. S.	.01	.890	.06	.402	.01	.911
Confiança	-.00	.932	.11	.211	.23*	.004
Comunicação	.00	.968	.05	.412	.1	.087
R ² ajustado	.09		.44		.51	
F (23,334)	2.59**		12.98**			
F (23,325)					16.41**	

*p<.05; **p<.001

4.2.3. Papel mediador do risco de *burnout*, do *work engagement* e da satisfação no trabalho na relação entre as exigências e recursos organizacionais e a intenção de saída

Foi analisado o papel mediador do risco de *burnout*, *work engagement* e da satisfação no trabalho na relação entre as exigências organizacionais e a intenção de saída (H5a). Como é possível verificar pela leitura da Tabela 4.7, os modelos revelaram-se positivamente significativos [F(1,360)=50.9, p=.000, R² = .12; F(1,360)=21, p=.000, R² = .06; F(3,358)=65.71,

p=.000, $R^2=.15$; respectivamente], o que significa que as exigências organizacionais são significativamente preditores da intenção de saída.

Os resultados indicam que existe uma relação positiva entre as exigências e o risco de *burnout* ($B=1$, $t=7.13$, $p=.000$), o que demonstra que as exigências são preditores do risco de *burnout*. Simultaneamente, o risco de *burnout* é um significativo preditor de intenção de saída de forma positiva ($B=.11$, $t=2.21$, $p=.03$), explicando, portanto, a existência de uma relação mediadora. O intervalo de confiança a 95% do efeito indireto das exigências organizacionais na intenção de saída via risco de *burnout* ($B=.11$) demonstrou-se positivo e significativo, uma vez que não incluiu o 0 no intervalo (95% IC=.01 (LI); .22 (LS)), sugerindo que existe um efeito indireto significativo (Hayes, 2017) e que as exigências afetam indiretamente a intenção de saída por via do risco de *burnout*.

Por outro lado, no caso da análise do *work engagement*, os resultados sugerem que existe uma relação negativa entre as exigências e o *work engagement* ($B=-0.44$, $t=-4.58$, $p=.000$), ou seja, a presença de exigências no trabalho dos enfermeiros é um preditor (negativo) significativo do *work engagement*, sendo o *work engagement* um significativo preditor de intenção de saída de forma negativa ($B=-0.46$, $t=-4.85$, $p=.000$), sugerindo, portanto, a existência de uma relação mediadora. O intervalo de confiança a 95% do efeito indireto das exigências organizacionais na intenção de saída via *work engagement* ($B=.2$) demonstrou-se também positivo e significativo, visto que não inclui o 0 no seu intervalo (95% IC=.09 (LI); .34 (LS)), sugerindo que existe um efeito indireto significativo e que as exigências afetam indiretamente a intenção de saída por via do *work engagement*.

Também a análise da satisfação no trabalho sugere resultados com uma relação negativa entre as exigências e a satisfação no trabalho ($B=-.96$, $t=-8.11$, $p=.000$), como aconteceu com o *work engagement*, o que significa que as exigências organizacionais no trabalho dos enfermeiros são preditores (negativos) significativos da satisfação no trabalho, sendo a satisfação no trabalho um significativo preditor de intenção de saída de forma negativa ($B=-0.44$, $t=-5.76$, $p=.000$), explicando, portanto, a existência de uma relação mediadora. O intervalo de confiança a 95% do efeito indireto das exigências organizacionais na intenção de saída via satisfação no trabalho ($B=.43$) demonstrou-se também positivo e significativo, uma vez que não inclui o 0 no seu intervalo (95% IC=.25 (LI); .64 (LS)), sugerindo que existe um efeito indireto significativo e que as exigências afetam indiretamente a intenção de saída por via da satisfação no trabalho.

Tabela 4.7 - Resultados da relação entre as exigências organizacionais e a intenção de saída dos enfermeiros, via risco de *burnout*, *work engagement* e satisfação no trabalho (Mediação).

						R ²
Variável mediadora no modelo		<i>Outcome</i> : risco de <i>Burnout</i>				.12
		Coef.	EP	<i>t</i>	<i>p</i>	
	Exigências	1	.15	7.13	.000	
		<i>Outcome</i> : <i>Work engagement</i>				.06
	Exigências	-.44	.1	-4.58	.000	
		<i>Outcome</i> : Satisfação no trabalho				.15
	Exigências	-.96	.12	-8.11	.000	
Variável <i>outcome</i> no modelo		<i>Outcome</i> : Intenção de saída				.39
		Coef.	EP	<i>T</i>	<i>p</i>	
	Exigências	.21	.15	1.38	.168	
	Risco de <i>Burnout</i>	.11	.05	2.21	.028	
	<i>Work engagement</i>	-.46	.1	-4.85	.000	
	Satisfação no trabalho	-.44	.08	-5.76	.000	
<i>Bootstrapping</i> para o efeito indireto						
Efeito indireto das exigências na intenção de saída via:		Coef.	EP	LI 95%	IC LS	95% IC
	Risco de <i>Burnout</i>	.11	.05	.01	.22	
	<i>Work engagement</i>	.20	.07	.09	.34	
	Satisfação no trabalho	.43	.10	.25	.64	

N = 362; EP = Erro-padrão. Estão reportados os coeficientes não estandardizados. 5000 amostras *bootstrap*; LI – limite inferior; LS – limite superior; IC – intervalo de confiança

No que concerne ao papel mediador do risco de *burnout*, *work engagement* e da satisfação no trabalho na relação entre os recursos organizacionais e a intenção de saída, os resultados são idênticos. Na tabela abaixo (Tabela 4.8), é possível verificar que, à semelhança das exigências, os modelos demonstraram-se todos significativos [F(1,360)=38.98, p=.000, R²=.1; F(1,360)=210.41, p=.000, R²=.37; F(1,360)=246.73, p=.000, R²=.41; respetivamente], pelo que os recursos são também significativamente preditores da Intenção de saída.

Os resultados indicam que existe uma relação negativa entre os recursos e o risco de *burnout* (B=-.72, t=-6.24, p=.000), o que significa que os recursos no trabalho dos enfermeiros são preditores significativos de risco de *burnout*. Simultaneamente, o risco de *burnout* foi um significativo preditor de intenção de saída de forma positiva (B=.13, t=2.49, p=.01), sugerindo, portanto, a existência de uma relação mediadora. O intervalo de confiança a 95% do efeito

indireto dos recursos organizacionais na intenção de saída via risco de *burnout* ($B=-.09$) demonstrou-se negativo e significativo, uma vez que não incluiu o 0 no intervalo (95% IC=-.17 (LI); -.02 (LS)), sugerindo que existe um efeito indireto significativo, e que os recursos afetam indiretamente a intenção de saída por via do risco de *burnout*.

Por outro lado, na análise do *work engagement*, os resultados sugerem que existe uma relação positiva entre os recursos e o *work engagement* ($B=.93$, $t=14.51$, $p=.000$), o que significa que a presença de recursos no trabalho dos enfermeiros é um preditor (positivo) significativo do *work engagement*, sendo o *work engagement* um significativo preditor de intenção de saída de forma negativa ($B=-.42$, $t=-4.16$, $p=.000$), esclarecendo, portanto, a existência de uma relação mediadora. O intervalo de confiança a 95% do efeito indireto dos recursos organizacionais na intenção de saída via *work engagement* ($B=-.39$) demonstrou-se também negativo e significativo, visto que não inclui o 0 no seu intervalo (95% IC =-.59 (LI); -.2 (LS)), manifestando a existência de um efeito indireto significativo, e que os recursos afetam indiretamente a intenção de saída por via do *work engagement*.

Também a análise da satisfação no trabalho sugere resultados com uma relação positiva entre os recursos e a satisfação no trabalho, como aconteceu na análise dos resultados sobre o *work engagement* ($B=1.27$, $t=15.71$, $p=.000$), ou seja, a presença de recursos no trabalho dos enfermeiros é um preditor (positivo) significativo da satisfação no trabalho, sendo a satisfação no trabalho um significativo preditor de intenção de saída de forma negativa ($B=-.44$, $t=-5.52$, $p=.000$), sugerindo, portanto, a existência de uma relação mediadora. O intervalo de confiança a 95% do efeito indireto dos recursos organizacionais na intenção de saída via satisfação no trabalho ($B=-.56$) demonstrou-se também negativo e significativo (95% IC=-.79 (LI); -.33 (LS)), sugerindo que existe um efeito indireto significativo, e que os recursos afetam indiretamente a intenção de saída por via da satisfação no trabalho.

Tabela 4.8 - Resultados da relação entre os recursos organizacionais e a intenção de saída dos enfermeiros, via risco de *burnout*, *work engagement* e satisfação no trabalho (Mediação).

						R ²
Variável mediadora no modelo	<i>Outcome: Risco de Burnout</i>				.1	
		Coef.	EP	<i>t</i>	<i>p</i>	
	Recursos	-.72	.12	-6.24	.000	
		<i>Outcome: Work engagement</i>				.37
	Recursos	.93	.06	14.5	.000	
		<i>Outcome: Satisfação no trabalho</i>				.40
	Recursos	1.27	.08	15.71	.000	
Variável <i>outcome</i> no modelo	<i>Outcome: Intenção de saída</i>				.38	
		Coef.	EP	<i>T</i>	<i>P</i>	
		Recursos	-.18	.15	-1.17	.242
		Risco de <i>Burnout</i>	.13	.05	2.49	.013
		<i>Work engagement</i>	-.41	.1	-4.16	.000
	Satisfação no trabalho	-.44	.08	-5.52	.000	
<i>Bootstrapping para o efeito indireto</i>						
Efeito indireto dos recursos na intenção de saída via:	Coef.	EP	LI 95% IC	LS	95% IC	
	Risco de <i>Burnout</i>	-.09	.04	-.17	-.02	
	<i>Work engagement</i>	-.39	.1	-.59	-.2	
	Satisfação no trabalho	-.56	.11	-.79	-.33	

N = 362; EP = Erro-padrão. Estão reportados os coeficientes não estandardizados. 5000 amostras *bootstrap*; LI – limite inferior; LS – limite superior; IC – intervalo de confiança

Em suma, estes resultados suportam as hipóteses H5a, H5b e H5c, dado que o risco de *burnout*, o *work engagement* e a satisfação no trabalho foram reconhecidos como mediadores na relação entre as exigências e recursos organizacionais e a intenção de saída dos enfermeiros, ainda que com um efeito indireto significativo.

CAPÍTULO 5

Discussão e Conclusões

5.1. Discussão dos resultados

No presente estudo, os dois objetivos centrais visaram, primeiramente, a análise do efeito das exigências e dos recursos organizacionais na intenção de saída, risco de *burnout*, níveis de *work engagement* e de satisfação no trabalho dos enfermeiros, em Portugal e, complementarmente, aferir acerca do papel das exigências e recursos com maior efeito nas variáveis mencionadas; e, em segundo lugar, a análise da relação entre a presença de exigências e recursos no trabalho e a sua intenção de saída, via risco de *burnout*, *work engagement* e satisfação no trabalho.

Em primeiro lugar, importa analisar o risco de *burnout* e os níveis de *work engagement* e satisfação no trabalho dos enfermeiros que participaram no estudo (Tabelas 4.1a, 4.1b e 4.1c). A média mais alta registada foi a relativa ao risco de *burnout* ($M=3.45$), encontrando-se relativamente acima do ponto médio da escala. Nos estudos revistos por Jesus et al. (2014), e tendo em consideração os resultados da investigação conduzida pelos autores, estes concluíram acerca de “níveis médios a elevados de exaustão emocional, sendo que cerca de dois em cada três enfermeiros obtiveram valores superiores a três” (p.56), o que, de certa forma, contribui para a compreensão do facto de a média mais elevada ser a do risco de *burnout*, ou seja, estará mais próximo, eventualmente, de estes também apresentarem a síndrome de *burnout*.

Relativamente aos níveis médios de *engagement*, foi possível constatar, através da literatura revista, que os resultados têm sido pouco consistentes. Por um lado, autores como Marques-Pinto et al. (2015), apontaram para valores médios a elevados de *engagement*, tendo os seus participantes apresentado uma avaliação positiva; por seu turno, Szilvassy e Širok (2022), concluíram que a maioria dos profissionais de saúde não tem um bom nível de *engagement*. No presente estudo, os dados são semelhantes aos de Szilvassy e Širok (2022), uma vez que os níveis médios de *engagement* não se revelaram muito elevados, embora se encontrem acima do ponto médio da escala de respostas ($M=2.94$).

Apesar de ter sido evidenciado em diversos estudos que os níveis de insatisfação e insegurança no trabalho dos enfermeiros costumam ser elevados, devido às condições e recursos que lhes são oferecidos (Bernardino, 2018; Prado-Gascó et al., 2021), as conclusões do presente estudo não corroboram esta conclusão. A satisfação média dos participantes, ainda que não tenha sido muito elevada, não demonstra níveis de insatisfação elevados ($M=3.01$), situando-se relativamente acima do ponto médio da escala. Todavia, no estudo de Bernardino (2018), o autor constatou uma insatisfação com a carreira profissional e com a

remuneração e, isoladamente, as médias da satisfação com as variáveis relacionadas com a remuneração foram as mais baixas em toda a análise (“Salário” com média de 1.4; e “Remuneração” com média de 1.35), confirmando a insatisfação apresentada.

Para o teste da H1, foi realizada uma RLS, com o intuito de compreender se as exigências organizacionais se relacionam positivamente com a intenção de saída dos enfermeiros. De modo exploratório, foi ainda realizada uma RLM, com o propósito de aferir sobre quais as exigências que têm efeito significativo (positivo ou negativo) nesta intenção, através de uma análise individual das mesmas. Foi possível perceber que, em primeiro lugar, se verificou uma relação positiva entre as exigências e a intenção de saída. Ademais, das seis exigências analisadas, as únicas com efeito significativo na intenção de saída dos enfermeiros foram o “Conflito vida profissional e vida privada” (efeito positivo) e a “Burocracia” (efeito negativo). Isto é, quanto mais difícil for para estes profissionais conciliar a vida profissional com a pessoal, mais é previsível que a sua intenção de deixar a organização aumente. Por outro lado, quanto maior a organização das regras e procedimentos (burocracia), maior poderá ser o sentimento de segurança destes profissionais e, conseqüentemente, verificar-se uma diminuição da sua intenção de deixar a organização. Estes resultados corroboram, portanto, a hipótese H1 e, em parte, os dados referidos anteriormente acerca dos fatores e determinantes que impulsionam diretamente a rotatividade dos enfermeiros, apresentados por Price & Miller (1981) e por Hayes et al. (2012). Esta verificação parcial deve-se ao facto de os autores identificarem algumas exigências, como a sobrecarga de trabalho, problemas com relações interpessoais, falta de governação participativa e de uma liderança transformacional, como tendo efeito na rotatividade dos enfermeiros, enquanto no presente estudo apenas duas se demonstraram com efeito significativo. Além disso, contrariamente, a existência de burocracia até tem um efeito positivo nas suas intenções de saída, não tendo sido possível aferir sobre o efeito significativo de variáveis como a “Sobrecarga de trabalho”, “Conflitos interpessoais” e “Conflito de papéis”, como foi possível nos estudos anteriores.

Para o teste das hipóteses, H2a, H2b, H3a, H3b, H4a e H4b, também foram realizadas RLM, em primeiro lugar, com o propósito de compreender se as exigências e os recursos organizacionais se relacionam positivamente/negativamente com as mediadoras em estudo (risco de *burnout*, *work engagement* e satisfação no trabalho) e, em segundo lugar, uma análise exploratória sobre qual o efeito de cada exigência e recurso (positivo ou negativo). Relativamente às exigências, verificou-se que têm um efeito significativo positivo no risco de *burnout*, e um efeito significativo negativo na satisfação no trabalho. Por outro lado, os recursos relacionaram-se negativamente com o risco de *burnout*, e positivamente com o *work engagement* e com a satisfação no trabalho. Estes resultados permitiram, assim, corroborar as hipóteses H2a, H2b, H3b, H4a e H4c, não se tendo, por isso, confirmado a hipótese H3a.

Das seis exigências inseridas na análise, também foram o “Conflito vida profissional e vida privada” e a “Burocracia” que demonstraram ter um efeito significativo sobre os níveis de risco de *burnout* dos enfermeiros, sendo que, novamente, o efeito da primeira é positivo e o efeito da segunda é negativo. Tal significa que, além de a intenção de saída dos enfermeiros poder aumentar com a existência de dificuldades na conciliação do trabalho com a vida pessoal, estes também enfrentam um maior risco de experimentar *burnout*. Por outro lado, a “Burocracia” tem no risco de *burnout* o mesmo efeito que teve na intenção de saída. Estes resultados assemelham-se, em parte, aos dados referidos anteriormente acerca dos fatores que podem conduzir ao *burnout* dos enfermeiros, identificados pelas pesquisas de Dias (2012) e de Bria et al. (2014), uma vez que apenas a burocracia e o conflito entre a vida profissional e pessoal revelaram um efeito significativo sobre o mesmo, não tendo sido possível verificar o mesmo efeito nas restantes exigências. Já sobre a análise do efeito dos recursos organizacionais no risco de *burnout*, apenas a “Justiça de regras e procedimentos” teve um efeito significativo (negativo), sugerindo que, quanto mais justos forem os procedimentos e regras existirem, menor será o risco de *burnout*, o que vai ao encontro dos resultados obtidos acerca do efeito da “Burocracia” no risco de *burnout*, não se conseguindo validar todos os recursos em estudo, uma vez que, dos vinte e três recursos inseridos na análise, apenas um teve efeito no risco de *burnout*.

De seguida, as exigências que se demonstraram com efeito significativo no *work engagement* foram o “Conflito vida profissional e vida privada”, a “Burocracia” e o “Conflito interpessoal”, sendo que a “Burocracia” foi a única com efeito positivo, sugerindo que, quanto maior o conflito entre a vida profissional e pessoal, menores os níveis de *engagement*, mas que, com maior burocracia, é expectável que estes aumentem. Relativamente aos recursos, apenas três se apresentaram com efeito significativo (positivo) no *work engagement*, tendo eles sido a “Adequação pessoa-trabalho”, as “Oportunidades de aprendizagem” e a “Congruência de valores”, o que não permite corroborar a informação disponibilizada por Chambel (2012), uma vez que fatores como *feedback* sobre o desempenho e suporte dos colegas e chefia não foram identificados como tendo um efeito significativo nos níveis de *engagement* dos enfermeiros inquiridos.

É possível verificar que o caso da satisfação no trabalho é idêntico ao do *work engagement* confirmado anteriormente. No entanto, esta é a mediadora que, no presente estudo, tem um maior número de exigências a produzir um efeito significativo sobre si, sendo elas o “Conflito vida profissional e vida privada”, a “Burocracia”, o “Conflito de papéis” e o “Conflito interpessoal”. Novamente, tal como aconteceu com o *work engagement*, a “Burocracia” foi a única com efeito positivo, espelhando a conclusão anterior. Ademais, os recursos com efeito significativo (positivo) nos níveis de satisfação no trabalho foram a “Adequação pessoa-trabalho”, as “Oportunidades de aprendizagem” e a “Confiança”. Nos

estudos internacionais, revistos por Lu et al. (2005), os fatores com maior efeito na satisfação dos enfermeiros têm sido, essencialmente, o *stress*, compromisso, envolvimento, comunicação com o supervisor e com outros, apoio dos colegas e supervisor, autonomia, remuneração, rotinização, carga de trabalho e justiça, não se tendo verificado como significativos no presente estudo. Da mesma forma, estes resultados não permitem confirmar a informação disponibilizada por Van der Heijden et al. (2009), no caso dos enfermeiros portugueses participantes do presente estudo, uma vez que das exigências (rotinização, ambiguidade e conflito de papéis) e recursos (autonomia, apoio dos colegas e do supervisor, comunicação, oportunidades de progressão na carreira e remuneração) mencionados pelos autores, o conflito de papéis foi o único que se demonstrou como tendo efeito significativo na satisfação dos participantes.

Refletindo acerca dos dados anteriormente expostos, é possível perceber que, num panorama geral, as exigências com maior impacto foram o “Conflito vida profissional e vida privada” e a “Burocracia”, tendo-se demonstrado com efeitos significativos em todas as mediadoras e na intenção de saída, ainda que com resultados contrários aos estudos apresentados na revisão da literatura, uma vez que a burocracia se apresentou com uma conotação positiva, visto ser capaz de diminuir o risco de *burnout* e a intenção de saída, e de aumentar o *work engagement* e a satisfação no trabalho dos enfermeiros inquiridos, ajudando a perceber que, efetivamente, esta constitui um fator fundamental (positivo) para os níveis de bem-estar.

Conforme observado anteriormente, o efeito mediador do risco de *burnout* (Meeusen et al., 2011; Borges et al., 2021), do *work engagement* (Wan et al., 2018) e da satisfação no trabalho (Griffeth et al., 2000; Zeytinoglu et al., 2007) na intenção de saída dos enfermeiros é particularmente relevante. Como tal, para a validação da hipótese H5a, foi analisado o papel mediador do risco de *burnout*, do *work engagement* e da satisfação no trabalho na relação entre as exigências e os recursos organizacionais e a intenção de saída destes profissionais. Nesta análise, foi possível observar que existe, efetivamente, uma mediação nesta relação, sendo que, de um modo geral, os resultados apoiam as hipóteses H5a e H5b.

Primeiramente, enquanto evidenciam a existência de uma relação positiva entre as exigências organizacionais e o risco de *burnout*, os resultados também demonstram a existência de uma relação negativa entre os recursos e o risco de *burnout*. Estes sugerem, portanto, que quer as exigências, quer os recursos no trabalho dos enfermeiros, podem ser importantes preditores de risco de *burnout*. Ademais, o risco de *burnout* foi um significativo preditor da intenção de saída, de forma positiva, corroborando as conclusões de Maslach & Jackson (1981), Meeusen et al. (2011) e Borges et al. (2021).

Na análise do *work engagement*, os resultados sugerem uma relação negativa entre as exigências e o *engagement*, sugerindo, por outro lado, que existe uma relação positiva entre

os recursos e o *engagement*. Tal significa que, tanto as exigências, como os recursos, podem ser importantes preditores de *work engagement*, podendo este ser um importante preditor de intenção de saída de forma negativa. Este resultado permite corroborar as conclusões de Wan et al., (2018), sobre um efeito indireto significativo das características do trabalho na intenção de saída dos enfermeiros via *work engagement*, e o entendimento de Bakker et al. (2014) de que os recursos são, geralmente, preditores do *work engagement*, o que, com efeito, origina consequências positivas para os trabalhadores e para as organizações.

A análise da satisfação no trabalho sugere igualmente uma relação negativa entre as exigências e a satisfação, bem como uma relação positiva entre os recursos e a satisfação no trabalho, semelhante à situação do *work engagement*, o que significa que as exigências e os recursos podem ser importantes preditores (negativos e positivos, respetivamente) da satisfação no trabalho, sendo esta também um preditor de intenção de saída de forma negativa, corroborando as conclusões de Griffeth et al. (2000), Zeytinoglu et al. (2007) e Meeusen et al. (2011).

Em suma, reitera-se que, através das RLM realizadas, de uma forma geral, foram verificadas as hipóteses H1, H2a, H2b, H3b, H4a e H4b à exceção da H3a. E, em segundo lugar, a análise posterior para a verificação das H5a e H5b, em particular relativamente ao efeito mediador do risco de *burnout*, do *work engagement* e da satisfação no trabalho na relação entre a presença de exigências e recursos organizacionais e a intenção de saída dos enfermeiros, foi bastante útil para concluir acerca de uma relação mediadora e não considerando apenas que determinados fatores (exigências e recursos) conduzem diretamente à vontade dos profissionais de deixarem as suas organizações. Posto isto, é possível teorizar que estas três mediadoras, tal como observado em estudos anteriores, são importantes preditores de intenção de saída.

5.2. Implicações teóricas e práticas

Os resultados obtidos apresentam algumas implicações teóricas e práticas. Ao nível teórico, os resultados suportam empiricamente alguns dos resultados de estudos anteriores, como parte dos estudos de Jesus et al. (2014) e de Bernardino (2018), e os estudos de Szilvassy e Širok (2022), Maslach & Jackson (1981), Borges et al. (2021) e de Bakker et al. (2014). Além disso, ainda ao nível teórico, a presente investigação contribui para o conhecimento mais aprofundado acerca da literatura das mediadoras retratadas ao longo da mesma, em especial sobre o risco de *burnout*, *work engagement* e satisfação no trabalho, uma vez que ainda são poucos os estudos que exploram estas relações de maior complexidade. Isto é, permitiu um maior entendimento sobre que exigências e recursos têm um maior efeito nas variáveis

estudadas, possibilitando apoiar algumas das conclusões dos estudos apresentados e, também, confirmar que o risco de *burnout*, o *work engagement* e a satisfação no trabalho têm um papel fundamental para explicar a relação entre a presença de exigências e recursos e a intenção de saída dos enfermeiros portugueses.

Ao nível prático, os resultados da presente investigação podem auxiliar as organizações da área da saúde a entender que as suas práticas têm influência nos níveis de bem-estar dos enfermeiros, ajudando-as a desenvolver medidas e práticas que possam vir a prevenir o desgaste dos mesmos. Neste âmbito, e tendo em conta os resultados apresentados no presente estudo, exigências como o conflito entre a vida profissional e a vida privada e conflitos interpessoais, foram as duas exigências com impacto maior na intenção de saída dos inquiridos, o que pode demonstrar a importância de as organizações da área da saúde atuarem ao nível destas exigências, definindo estratégias para diminuir a intenção de saída dos seus profissionais. Assim, conseqüentemente, podem contribuir para o aumento os níveis de *engagement* e satisfação, originando um decréscimo nas intenções de abandonar a organização e podendo ajudar a colmatar a rotatividade, uma vez que esta origina diversas implicações para as organizações, para os seus líderes, trabalhadores e pacientes (Gardner et al., 2007; Sinval et al., 2022). Adicionalmente, os resultados contribuem também para alertar para a necessidade de se delinearem estratégias que retenham os enfermeiros, com vista a minimizar custos e manter a qualidade dos cuidados de saúde prestados (Poeira & Mamede, 2011).

5.3. Limitações e Pesquisas Futuras

No que respeita às limitações do presente estudo, salienta-se, em primeiro lugar, o facto de o questionário ter sido aplicado *online*. Embora facilite o alcance de um maior número de respostas, não permite a verificação de um controlo total sobre o ambiente no qual o mesmo é respondido.

A amostra também terá sido uma limitação, na medida em que foi selecionada por conveniência e, como tal, os resultados não podem ser generalizados aos enfermeiros portugueses. Para estudos futuros, com mais recursos, poderá ser útil expandir-se a amostra a mais participantes, de modo que esta seja representativa dos enfermeiros em Portugal. Além disso, também poderia ser útil abranger a análise a outros profissionais de saúde, como, por exemplo, médicos, que também vivenciam algumas das dificuldades sentidas pelos enfermeiros, de modo a verificarem se estes têm as mesmas perspetivas e posição relativamente às condições de trabalho.

Outra limitação diz respeito ao facto de algumas medidas utilizadas, com base no EC, serem bastante curtas (várias com apenas um ou dois itens), o que dificultou substancialmente a posterior análise dos dados. Futuramente, considero que a análise poderá focar-se nos grupos gerais presentes no EC, que constituem as características do trabalho (exigências organizacionais e recursos organizacionais). Não obstante, no presente estudo, foi útil a análise individual das exigências e dos recursos, como forma de ser possível entender que fatores específicos teriam efeito significativo na intenção de saída dos enfermeiros.

A última limitação, e que se constituiu numa dificuldade no presente estudo, diz respeito à forma como o *burnout* foi medido. No caso, não foi medido o *burnout*, através das suas características, mas sim o risco de *burnout*, uma vez que este, na maioria dos estudos, é medido através do MBI, instrumento que não se encontrava acessível para o efeito. Deste modo, foi necessário haver um cuidado redobrado na interpretação dos dados, uma vez que não se podia assumir que se estaria a falar do *burnout* dos enfermeiros que participaram no presente estudo, mas sim no risco de estes experienciarem a síndrome, uma vez que foi avaliado com base em dois sinais do mesmo (problemas de sono e angústia).

Além das sugestões já apresentadas para fazer face às limitações identificadas, apresentam-se, de seguida, outras sugestões para investigações futuras. Primeiramente, é sempre possível ter em conta que podem existir outras exigências e recursos, que não tenham sido avaliados neste estudo, e que sejam também relevantes para compreender a intenção de saída dos enfermeiros, pelo que sugiro uma pesquisa mais complexa neste sentido, de forma a serem encontradas outras variáveis com relevância na mesma.

Poderia também ser interessante, replicando o presente estudo, inserir variáveis de controlo, tais como: (i) a categoria profissional, uma vez que em estudos anteriores se observaram menores níveis de exaustão emocional em enfermeiros especialistas, possivelmente devido ao maior nível de formação e por trabalharem mais frequentemente em horário diurno (Jesus et al., 2014); (ii) a região, visto que podem existir diferenças consoante a posição geográfica dos inquiridos (Jesus et al., 2014); (iii) e a idade, através, por exemplo, de um estudo geracional, uma vez que as experiências podem ser diferentes consoante a geração (LeVasseur et al., 2009); (iv) a experiência profissional (LeVasseur et al., 2009); (v) o tipo de organização para a qual trabalham (hospital, clínica, centro de saúde, entre outros); (vi) e ainda o tipo de setor (público ou privado).

Ademais, e como identificado por Prado-Gascó et al. (2021), a insegurança no trabalho pode ter uma grande influência na satisfação dos profissionais, em especial nos enfermeiros, podendo também ter efeitos no risco de *burnout* e nos níveis de *engagement*, pelo que a sua inclusão enquanto preditor na análise poderia originar algum contributo.

5.4. Considerações finais

A presente investigação guiou-se através de dois principais objetivos. O primeiro objetivo consistiu na análise da relação entre a existência de fatores (exigências e recursos) no local de trabalho que alterem os níveis de bem-estar dos enfermeiros e que possam, conseqüentemente, ter efeito na sua intenção de saída da organização para a qual trabalham. O segundo objetivo surgiu com o propósito de ser analisado o efeito mediador do risco de *burnout*, *work engagement* e satisfação no trabalho. Para que tal fosse possível, foi utilizado o instrumento proposto pelo EC (Schaufeli, 2017).

Através da revisão da literatura, foi possível explorar os fatores que impulsionam a rotatividade dos enfermeiros em Portugal. Com isto, através dos resultados do presente estudo, foi possível corroborar alguns dos resultados dos autores mencionados ao longo do mesmo. Foi observada uma relação positiva entre as exigências e a intenção de saída, tendo-se concluído acerca de um efeito, em particular, de exigências como o conflito vida profissional e vida privada e a burocracia. No entanto, os resultados relativamente à burocracia foram um pouco ambíguos, dado que esta é apresentada, normalmente, em estudos anteriores, como uma exigência que conduz à intenção de saída dos enfermeiros, enquanto no presente estudo teve a relação oposta. Estes resultados podem dizer respeito ao facto de no presente estudo esta ter sido analisada com uma conotação positiva (exemplo: “Concordo com as mudanças implementadas na minha organização”). Por isso, não foi possível observar uma relação direta entre todas as exigências e a intenção de saída, uma vez que das seis exigências estudadas, apenas duas se demonstraram com efeito significativo.

Ademais, ainda foi confirmado o efeito significativo das exigências e dos recursos no risco de *burnout*, *work engagement* e satisfação no trabalho, como visto em estudos anteriores. A única exceção verificada foi que não foi possível concluir acerca de um efeito significativo das exigências no *work engagement*. De um modo geral, as exigências com maior impacto foram o conflito vida profissional e vida privada (no risco de *burnout*, *work engagement* e satisfação no trabalho), a burocracia (no risco de *burnout*, *work engagement* e satisfação no trabalho), o conflito interpessoal (no *work engagement* e satisfação no trabalho) e o conflito de papéis (na satisfação no trabalho). Já os recursos com maior impacto foram a justiça de regras e procedimentos (no risco de *burnout*), adequação pessoa-trabalho (no *work engagement* e satisfação no trabalho), oportunidades de aprendizagem (no *work engagement* e satisfação no trabalho), congruência de valores (no *work engagement*) e a confiança (na satisfação no trabalho).

Com a análise do papel mediador do risco de *burnout*, do *work engagement* e da satisfação no trabalho nesta relação, os resultados corroboraram estudos anteriores, que

demonstraram que as exigências e os recursos são preditores das três mediadoras e que, estas três, são também importantes preditores da intenção de saída.

Em suma, o desenvolvimento do presente estudo permitiu compreender e refletir acerca dos principais fatores que influenciam a intenção de saída, risco de *burnout*, níveis de *engagement* e satisfação no trabalho dos enfermeiros portugueses e o efeito mediadora destas três últimas na relação apresentada. Ora, como forma de adquirir mais informação a nível prático sobre o tema no contexto português, uma vez que são poucos os estudos empíricos que apresentam uma abordagem que inclua as três mediadoras do presente estudo, o mesmo permite criar uma base também para futuras investigações que tenham objetivos idênticos, e que consigam chegar a um maior número de participantes. Por fim, e visto que a rotatividade é uma preocupação para os líderes (Price & Muller, 1981; Gardner et al., 2007; Sinval et al., 2022), dado o impacto que tem no desempenho do SNS e na garantia da qualidade dos cuidados de saúde prestados, a presente dissertação contribui, ainda, para uma reflexão por parte dos líderes acerca do estilo de liderança que adotam.

Fontes

- Agência Lusa. (2023). *Mais de 3.300 enfermeiros saíram de Portugal desde 2020*. Observador. Disponível em março, 12, 2023 em: <https://observador.pt/2023/01/10/mais-de-3-300-enfermeiros-sairam-de-portugal-desde-2020/>
- Decreto-Lei n.º 161/96, de 4 de Setembro (Com as alterações introduzidas pelo Decreto-lei nº 104/98 de 21 de Abril) do Ministério da Saúde*. Diário da República n.º 205/1996, Série I-A (1996). Acedido a 20 nov. 2022. Disponível em <https://data.dre.pt/eli/dec-lei/161/1996/09/04/p/dre/pt/html>.
- INE (2022). *Enfermeiras/os (N.º) por Local de trabalho (NUTS - 2013) e Sexo*. Anual - INE, Estatísticas do pessoal de saúde. Disponível em novembro, 15, 2022 em: https://censos.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_indicadores&indOcorrCod=0008198&contexto=bd&selTab=tab2
- Lusa. (2018). *Um em cada três trabalhadores corre risco de "burnout". Estas são as profissões mais afetadas*. Diário de Notícias. Disponível em dezembro, 16, 2022 em: <https://www.dn.pt/vida-e-futuro/um-em-cada-tres-trabalhadores-em-risco-de-burnout---estudo-deco-9902484.html>
- NOVA IMS. (2021). *Índice de Saúde Sustentável 2020/21*. Lisboa, Abbvie. Disponível em novembro, 15, 2022 em: <https://www.mynewsdesk.com/pt/abbvie-portugal/pressreleases/conheca-os-resultados-do-indice-saude-sustentavel-2020-slash-21-3108976>
- OE. (2019). *Escassez Mundial de Enfermeiros*. Disponível em abril, 08, 2023 em: <https://www.ordemenfermeiros.pt/centro/noticias/conteudos/escassez-mundial-de-enfermeiros/>.
- OE. (2021). *Anuário Estatístico 2021*. OE - Estatística de Enfermeiros. Disponível em novembro, 15, 2022 em: <https://www.ordemenfermeiros.pt/estat%C3%ADstica-de-enfermeiros/>
- Sindicato dos Enfermeiros Portugueses (2020, novembro). *A política de recursos humanos está "doente"*. <https://www.sep.org.pt/artigo/enfermeiros-portugal/a-politica-de-recursos-humanos-esta-doente/>

Referências bibliográficas

- American Psychiatric Association (2013). *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders* (DSM-5-TR, 50th Edition). Washington, DC: American Psychiatric Pub. <https://doi.org/10.1176/appi.books.9780890425596>
- Anderson, D., Sweeney, J., Williams, T., Camm, J., & Cochran, J. (2017). *Statistics for business & economics* (13th Edition). Cengage Learning. http://lib.ysu.am/disciplines_bk/efbc179b18dd97d124c6ccd17bd58d28.pdf
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job Demands-Resources Theory. *Wellbeing*, 3, 1-28. <https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell019>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 170–180. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.2.170>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and Work Engagement: The JDR Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 389–411. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management*, 43(1), 83–104. <https://doi.org/10.1002/hrm.20004>
- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99(2), 274–284. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.99.2.274>
- Bernardino, E. (2018). *Satisfação Profissional dos Enfermeiros em Portugal. Análise estatística*.
- Borges, E. M. das N., Queirós, C. M. L., Abreu, M. da S. N. de, Mosteiro-Diaz, M. P., Baldonado-Mosteiro, M., Baptista, P. C. P., Felli, V. E. A., Almeida, M. C. D. S., & Silva, S. M. (2021). Burnout among nurses: a multicentric comparative study. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 29. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.4320.3432>
- Bria, M., Spânu, F., Bëban, A., & Dumitraşcu, D. L. (2014). Maslach Burnout Inventory - General Survey: Factorial validity and invariance among Romanian healthcare professionals. *Burnout Research*, 1(3), 103–111. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2014.09.001>
- Brief, A. P. (1998). *Attitudes in and around organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage. [https://books.google.pt/books?hl=pt-PT&lr=&id=MjuZkEZk-jAC&oi=fnd&pg=PP11&dq=Brief,+A.+P.+\(1998\).+Attitudes+in+and+around+organization+s.+Thousand+Oaks,+CA:+Sage.+pdf&ots=soCRKLSNs6&sig=fG8dUkSicPv3_PYLLEgy_xM3Hkcg&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.pt/books?hl=pt-PT&lr=&id=MjuZkEZk-jAC&oi=fnd&pg=PP11&dq=Brief,+A.+P.+(1998).+Attitudes+in+and+around+organization+s.+Thousand+Oaks,+CA:+Sage.+pdf&ots=soCRKLSNs6&sig=fG8dUkSicPv3_PYLLEgy_xM3Hkcg&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)
- Chambel, M. J. (2012). Explaining Nurses' Engagement and Performance with Social Exchange with Hospital. *Ciencia & Trabajo*, 14, 81-88. <https://www.imbiomed.com.mx/articulo.php?id=87779>
- Demerouti, E., Nachreiner, F., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Dias, S. (2012). Síndrome de burnout: um estudo comparativo entre enfermeiros e médicos portugueses. *Diaphora, Revista da Sociedade de Psicologia do Rio Grande do Sul*, 12(2), 25-41. <http://www.sprgs.org.br/diaphora/ojs/index.php/diaphora/article/view/68/68>
- Fronteira, I., Jesus, É. H., & Dussault, G. (2020). A enfermagem em Portugal aos 40 anos do Serviço Nacional de Saúde. *Ciência & Saúde Coletiva*, 25(1). <https://doi.org/10.1590/1413-81232020251.28482019>
- Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management*, 26(3), 463–488. <https://doi.org/10.1177/014920630002600305>

- Guest, D. E. (2017). Human resource management and employee well-being: towards a new analytic framework. *Human Resource Management Journal*, 27, 22-38. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12139>
- Hair Jr., J., Black, W., Babin, B., & Anderson, R. (2010). *Multivariate data analysis: a global perspective* (7th edition). Upper Saddle River: Pearson Education. <https://www.drnishikantjha.com/papersCollection/Multivariate%20Data%20Analysis.pdf>
- Hayes, A. F. (2017). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach* (2nd Edition). Guilford Press, New York. <https://edisciplinas.usp.br/mod/resource/view.php?id=3198529>
- Hayes, L. J., O'Brien-Pallas, L., Duffield, C., Shamian, J., Buchan, J., Hughes, F., Laschinger, H. K. S., & North, N. (2012). Nurse turnover: A literature review - An update. *International Journal of Nursing Studies*, 49 (7), 887–905. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2011.10.001>
- Jesus, E., Marques-Pinto, A., Fronteira, I., & Mendes, A. (2014). Estudo RN4CAST em Portugal: Percepção dos Enfermeiros sobre Burnout. *Revista Investigação em Enfermagem*, 47-59. https://www.researchgate.net/publication/269092487_Estudo_RN4CAST_em_Portugal_percepcao_dos_enfermeiros_sobre_burnout In *Revista Investigação em Enfermagem*
- Koutsimani, P., Montgomery, A., & Georganta, K. (2019). The relationship between burnout, depression, and anxiety: A systematic review and meta-analysis. In *Frontiers in Psychology*, 10. Frontiers Media S.A. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00284>
- LeVasseur, S. A., Wang, C. Y., Mathews, B., & Boland, M. (2009). Generational differences in registered nurse turnover. *Policy, Politics, and Nursing Practice*, 10(3), 212–223. <https://doi.org/10.1177/1527154409356477>
- Lorber, M., Treven, S., & Mumel, D. (2020). Well-Being and Satisfaction of Nurses in Slovenian Hospitals: A Cross-Sectional Study. *Zdravstveno Varstvo*, 59(3), 180–188. <https://doi.org/10.2478/sjph-2020-0023>
- Lu, H., While, A. E., & Louise Barriball, K. (2005). Job satisfaction among nurses: A literature review. *International Journal of Nursing Studies*, 42(2), 211–227. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2004.09.003>
- Maroco, J., & Garcia-Marques, T. (2013). Qual a fiabilidade do alfa de Cronbach? Questões antigas e soluções modernas? *Laboratório de Psicologia*, 4(1). <https://doi.org/10.14417/lp.763>
- Marques-Pinto, A., Elvio, J., Oliveira, A. M., & Mendes, C. (2015). *Estudo RN4Cast em Portugal: Work Engagement dos Enfermeiros Estudo RN4Cast em Portugal View project*. www.rn4cast.eu/
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout *. In *Journal Of Occupational Behaviour*, 2. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Meeusen, V. C. H., van Dam, K., Brown-Mahoney, C., van Zundert, A. A. J., & Knape, H. T. A. (2011). Understanding nurse anesthetists' intention to leave their job: How burnout and job satisfaction mediate the impact of personality and workplace characteristics. *Health Care Management Review*, 36(2), 155–163. <https://doi.org/10.1097/HMR.0b013e3181fb0f41>
- OECD (2021). *Health at a Glance 2021*. <https://doi.org/10.1787/ae3016b9-en>
- Poeira, A., Ricardo, & Mamede, P. (2011). Os fatores determinantes da rotatividade externa dos enfermeiros: vínculo contratual, incentivos salariais ou reconhecimento profissional. *Revista de Enfermagem Referência*, III Série, n.º 4, 107-114. <http://dx.doi.org/10.12707/RIII1121>
- Prado-Gascó, V., Giménez-Espert, M. D. C., & de Witte, H. (2021). Job insecurity in nursing: A bibliometric analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(2), 1–13. <https://doi.org/10.3390/ijerph18020663>
- Price, J. L., & Mueller, C. W. (1981). A Causal Model of Turnover for Nurses. *Management Journal*, Vol. 24(3), 543-565. <https://doi.org/10.2307/255574>
- Schaufeli, W. B. (2017). Applying the Job Demands-Resources model: A 'how to' guide to measuring and tackling work engagement and burnout. *Organizational Dynamics*, 46(2), 120–132. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.04.008>

- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2003). UWES. Utrecht Work Engagement Scale. Preliminary Manual. *Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University*. https://www.academia.edu/31439118/UWES_UTRECHT_WORK_ENGAGEMENT_SCALE_Preliminary_Manual
- Shields, M. A., & Ward, M. (2001). Improving nurse retention in the National Health Service in England: The impact of job satisfaction on intentions to quit. *Journal of Health Economics*, 20(5), 677–701. [https://doi.org/10.1016/S0167-6296\(01\)00092-3](https://doi.org/10.1016/S0167-6296(01)00092-3)
- Sinval, J., Vazquez, A. C. S., Hutz, C. S., Schaufeli, W. B., & Silva, S. (2022). Burnout Assessment Tool (BAT): Validity Evidence from Brazil and Portugal. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3). <https://doi.org/10.3390/ijerph19031344>
- Szilvassy, P., & Širok, K. (2022). Importance of work engagement in primary healthcare. *BMC Health Services Research*, 22(1). <https://doi.org/10.1186/s12913-022-08402-7>
- Tabachnick, B. & Fidell, L. (2013). *Using Multivariate Statistics*, USA, Person International Edition, 6^a ed, pp: 123.
- Van der Heijden, B. I. J. M., Van Dam, K., & Hasselhorn, H. (2009). Social work environment and work-home interference and their impact upon nurses' intention to leave the profession. *Career Development International*, 14, 616–635. <https://doi.org/10.1108/13620430911005681>
- Wan, Q., Li, Z., Zhou, W., & Shang, S. (2018). Effects of work environment and job characteristics on the turnover intention of experienced nurses: The mediating role of work engagement. *Journal of Advanced Nursing*, 74(6), 1332–1341. <https://doi.org/10.1111/jan.13528>
- Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 84–94. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.84>
- Zeytinoglu, I. U., Denton, M., Davies, S., Baumann, A., Blythe, J., & Boos, L. (2007). Deteriorated external work environment, heavy workload and nurses' job satisfaction and turnover intention. *Canadian Public Policy*, 33(SUPPL.). <https://doi.org/10.3138/0560-6GV2-G326-76PT>
- Zwetsloot, G., Scheppingen, A., Bos, E., Dijkman, A., & Starren, A. (2013). The core values that support health, safety, and well-being at work. *Safety and Health at Work*, 4(4), 187–196. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2013.10.001>

ANEXOS

Anexo A – Número de enfermeiros em 2021, em Portugal.

Quadro 1 - Número de enfermeiros por local de trabalho e sexo, em 2021, em Portugal.

	Masculino	Feminino	Total
Continente	13260	62182	75442
Região Autónoma dos Açores	451	1893	2344
Região Autónoma da Madeira	430	2022	2452
Portugal	14141	66097	80238

Fonte: Enfermeiras/os (N.º) por Local de trabalho (NUTS - 2013) e Sexo; Anual - INE, Estatísticas do pessoal de saúde.

Anexo B – Caracterização sociodemográfica dos participantes.

Quadro 2 – Frequência da variável “Sexo”.

		Sexo			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Masculino	50	13,3	13,4	13,4
	Feminino	321	85,6	86,1	99,5
	Prefiro não responder	2	,5	,5	100,0
	Total	373	99,5	100,0	
Missing	System	2	,5		
Total		375	100,0		

Quadro 3 – Frequência da variável “Idade (em anos)”.

		Idade (em anos)			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21	1	,3	,3	,3
	22	3	,8	,8	1,1
	23	10	2,7	2,7	3,8
	24	11	2,9	3,0	6,8
	25	13	3,5	3,5	10,3
	26	12	3,2	3,3	13,6
	27	15	4,0	4,1	17,7
	28	18	4,8	4,9	22,6
	29	9	2,4	2,4	25,0
	30	16	4,3	4,3	29,3
	31	10	2,7	2,7	32,1

	32	8	2,1	2,2	34,2
	33	5	1,3	1,4	35,6
	34	11	2,9	3,0	38,6
	35	7	1,9	1,9	40,5
	36	16	4,3	4,3	44,8
	37	6	1,6	1,6	46,5
	38	15	4,0	4,1	50,5
	39	17	4,5	4,6	55,2
	40	14	3,7	3,8	59,0
	41	9	2,4	2,4	61,4
	42	5	1,3	1,4	62,8
	43	11	2,9	3,0	65,8
	44	7	1,9	1,9	67,7
	45	6	1,6	1,6	69,3
	46	11	2,9	3,0	72,3
	47	4	1,1	1,1	73,4
	48	11	2,9	3,0	76,4
	49	11	2,9	3,0	79,3
	50	8	2,1	2,2	81,5
	51	4	1,1	1,1	82,6
	52	4	1,1	1,1	83,7
	53	7	1,9	1,9	85,6
	54	8	2,1	2,2	87,8
	55	8	2,1	2,2	89,9
	56	6	1,6	1,6	91,6
	57	7	1,9	1,9	93,5
	58	4	1,1	1,1	94,6
	59	5	1,3	1,4	95,9
	60	8	2,1	2,2	98,1
	62	2	,5	,5	98,6
	64	1	,3	,3	98,9
	65	2	,5	,5	99,5
	66	1	,3	,3	99,7
	68	1	,3	,3	100,0
	Total	368	98,1	100,0	
MissingSystem		7	1,9		
Total		375	100,0		

Quadro 4 – Frequência da variável “Escalões Etários” (variável “Idade (em anos)” recodificada).

Escalões Etários					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-26	50	13,3	13,6	13,6
	27-43	192	51,2	52,2	65,8
	44-58	106	28,3	28,8	94,6
	>= 59	20	5,3	5,4	100,0
	Total	368	98,1	100,0	
Missing	System	7	1,9		
Total		375	100,0		

Quadro 5 – Medidas descritivas da variável “Idade (em anos)”.

	Mean	Standard Deviation	Minimum	Maximum	Mode
Idade (em anos)	N=39,3	N=11,1	21	68	28

Quadro 6 – Frequência da variável “Experiência de trabalho”.

Experiência de trabalho					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 10 anos	132	35,2	35,3	35,3
	Entre 10 e 20 anos	105	28,0	28,1	63,4
	> 20 anos	137	36,5	36,6	100,0
	Total	374	99,7	100,0	
Missing	System	1	,3		
Total		375	100,0		

Quadro 7 – Frequência da variável “Setor Profissional”.

Setor profissional					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Público	308	82,1	82,8	82,8
	Privado	60	16,0	16,1	98,9
	Prefiro não responder	4	1,1	1,1	100,0
	Total	372	99,2	100,0	
Missing	System	3	,8		
Total		375	100,0		

Quadro 8 – Frequência da variável “Tipologia de Unidade onde Exerce Funções”.

Tipologia de Unidade onde Exerce Funções					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Hospitalar	238	63,5	63,6	63,6
	Cuidados de saúde primários	82	21,9	21,9	85,6
	UCCI	9	2,4	2,4	88,0
	Lar/Residência de idosos	6	1,6	1,6	89,6
	Outra	33	8,8	8,8	98,4
	Prefiro não responder	6	1,6	1,6	100,0
	Total	374	99,7	100,0	
Missing	System	1	,3		
Total		375	100,0		

Quadro 9 – Frequência da variável “Categoria profissional”.

Categoria profissional					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Enfermeiro/a	233	62,1	63,0	63,0
	Enfermeiro/a Especialista	122	32,5	33,0	95,9
	Enfermeiro/a Gestor/a	13	3,5	3,5	99,5
	Prefiro não responder	2	,5	,5	100,0
	Total	370	98,7	100,0	
Missing	System	5	1,3		
Total		375	100,0		

Quadro 10 – Cruzamento das variáveis “Categoria profissional” e “Experiência de trabalho”.

			Experiência de trabalho				
		Count	Total	< 10 anos	Entre 10 e 20 anos	> 20 anos	Prefiro não responder
Categoria profissional	Enfermeiro/a	Count	233	117	56	60	0
		Row N %	100,0%	50,2%	24,0%	25,8%	0,0%

	Enfermeiro/a Especialista	Column N %	63,0%	89,3%	53,3%	44,8%	0,0%	
		Count	122	13	44	65	0	
		Row N %	100,0%	10,7%	36,1%	53,3%	0,0%	
	Enfermeiro/a Gestor/a	Column N %	33,0%	9,9%	41,9%	48,5%	0,0%	
		Count	13	1	4	8	0	
		Row N %	100,0%	7,7%	30,8%	61,5%	0,0%	
	Prefiro não responder	Column N %	3,5%	0,8%	3,8%	6,0%	0,0%	
		Count	2	0	1	1	0	
		Row N %	100,0%	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%	
			Column N %	0,5%	0,0%	1,0%	0,7%	0,0%

Quadro 11 – Cruzamento das variáveis “Experiência de trabalho” e “Posição de supervisão?”.

		Posição de supervisão?				
		Total	Sim	Não	Prefiro não responder	
Experiência de trabalho	Total	Count	371	46	315	10
		Row N %	100,0%	12,4%	84,9%	2,7%
		Column N %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	< 10 anos	Count	132	10	118	4
		Row N %	100,0%	7,6%	89,4%	3,0%
		Column N %	35,6%	21,7%	37,5%	40,0%
	Entre 10 e 20 anos	Count	104	13	89	2
		Row N %	100,0%	12,5%	85,6%	1,9%
		Column N %	28,0%	28,3%	28,3%	20,0%
	> 20 anos	Count	135	23	108	4
		Row N %	100,0%	17,0%	80,0%	3,0%

		Column N %	36,4%	50,0%	34,3%	40,0%
		Count	0	0	0	0
	Prefiro não responder	Row N %	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
		Column N %	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Quadro 12 – Cruzamento das variáveis “Educação” e “Categoria profissional”.

			Categoria profissional				
			Total	Enfermeiro /a	Enfermeiro /a Especialista	Enfermeiro /a Gestor/a	Prefiro não responder
Educação	Licenciatura	Count	166	160	4	2	0
		Row N %	100,0%	96,4%	2,4%	1,2%	0,0%
		Column N %	44,9%	68,7%	3,3%	15,4%	0,0%
	Pós-Graduação	Count	45	42	3	0	0
		Row N %	100,0%	93,3%	6,7%	0,0%	0,0%
		Column N %	12,2%	18,0%	2,5%	0,0%	0,0%
	Pós-Licenciatura de Especialização	Count	66	12	50	4	0
		Row N %	100,0%	18,2%	75,8%	6,1%	0,0%
		Column N %	17,8%	5,2%	41,0%	30,8%	0,0%
	Mestrado	Count	91	18	64	7	2
		Row N %	100,0%	19,8%	70,3%	7,7%	2,2%
		Column N %	24,6%	7,7%	52,5%	53,8%	100,0%
	Doutoramento	Count	1	1	0	0	0
		Row N %	100,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%

		Column N %	0,3%	0,4%	0,0%	0,0%	0,0%
	Prefiro não responder	Count	1	0	1	0	0
		Row N %	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%
		Column N %	0,3%	0,0%	0,8%	0,0%	0,0%

Quadro 13 – Frequência da variável “Posição de supervisão?”

Posição de supervisão?					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sim	46	12,3	12,4	12,4
	Não	315	84,0	84,9	97,3
	Prefiro não responder	10	2,7	2,7	100,0
	Total	371	98,9	100,0	
Missing	System	4	1,1		
Total		375	100,0		

Quadro 14 – Cruzamento das variáveis “Educação” e “Posição de supervisão?”.

		Posição de supervisão?			
		Sim	Não	Prefiro não responder	
Educação	Licenciatura	Count	7	151	8
		Row N %	4,2%	91,0%	4,8%
		Column N %	15,2%	47,9%	80,0%
	Pós-Graduação	Count	4	40	0
		Row N %	9,1%	90,9%	0,0%
		Column N %	8,7%	12,7%	0,0%
	Pós-Licenciatura de Especialização	Count	12	55	1
		Row N %	17,6%	80,9%	1,5%
		Column N %	26,1%	17,5%	10,0%
	Mestrado	Count	22	68	1

		Row N %	24,2%	74,7%	1,1%
		Column N %	47,8%	21,6%	10,0%
		Count	0	1	0
	Doutoramento	Row N %	0,0%	100,0%	0,0%
		Column N %	0,0%	0,3%	0,0%
		Count	1	0	0
	Prefiro não responder	Row N %	100,0%	0,0%	0,0%
		Column N %	2,2%	0,0%	0,0%
		Count	1	0	0

Quadro 15 – Medidas descritivas da variável “Horas de trabalho oficiais por semana (média de horas)”.

	Mean	Standard Deviation	Minimum	Maximum	Mode
Horas de trabalho oficiais por semana (média de horas)	35,8	3,4	18	65	35

Quadro 16 – Medidas descritivas da variável “Horas de trabalho reais por semana (média de horas)”.

	Mean	Standard Deviation	Minimum	Maximum	Mode
Horas de trabalho reais por semana (média de horas)	41,8	7,1	18	80	40

Quadro 17 – Frequência da variável “Horas de trabalho reais por semana (média de horas)”.

Horas de trabalho reais por semana (média de horas)					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18	1	,3	,3	,3
	20	3	,8	,8	1,1
	25	1	,3	,3	1,4
	30	5	1,3	1,4	2,8
	33	1	,3	,3	3,1
	35	48	12,8	13,5	16,6
	36	3	,8	,8	17,5
	37	11	2,9	3,1	20,6

38	11	2,9	3,1	23,7
39	1	,3	,3	23,9
40	138	36,8	38,9	62,8
41	5	1,3	1,4	64,2
42	25	6,7	7,0	71,3
43	3	,8	,8	72,1
44	1	,3	,3	72,4
45	31	8,3	8,7	81,1
47	2	,5	,6	81,7
48	6	1,6	1,7	83,4
50	33	8,8	9,3	92,7
52	2	,5	,6	93,2
53	2	,5	,6	93,8
55	8	2,1	2,3	96,1
56	1	,3	,3	96,3
60	8	2,1	2,3	98,6
65	1	,3	,3	98,9
68	1	,3	,3	99,2
70	2	,5	,6	99,7
80	1	,3	,3	100,0
Total	355	94,7	100,0	
MissingSystem	20	5,3		
Total	375	100,0		

Quadro 18 – Cruzamento das variáveis “Horas de trabalho reais por semana (média de horas)” e “Posição de supervisão?”.

		Posição de supervisão?			
		Total	Sim	Não	Prefiro não responder
Horas de trabalho reais por semana (média de horas)	Mean	42	44	41	44
	Row N %	100,0%	12,4%	84,9%	2,7%

Quadro 19 – Cruzamento das variáveis “Horas de trabalho reais por semana (média de horas)” e “Categoria profissional”.

		Categoria profissional				
		Total	Enfermeiro/a	Enfermeiro/a Especialista	Enfermeiro/a Gestor/a	Prefiro não responder
Mean		42	42	41	43	49

Horas de trabalho reais por semana (média de horas)	Row N %	100,0%	63,0%	33,0%	3,5%	0,5%
--	----------------	--------	-------	-------	------	------

Anexo C – Outputs e decisões sobre a Análise Fatorial em Componentes Principais realizada para as Exigências Organizacionais.

Sobrecarga de trabalho

Quadro 20 - Estatísticas descritivas referentes às variáveis iniciais da “Sobrecarga de Trabalho”.

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	Analysis N
Tenho demasiado trabalho para executar.	4,27	,738	364
Tenho de trabalhar muito depressa.	4,04	,749	364
Sou interrompido/a durante o trabalho.	4,07	,825	364
Tenho de realizar muitas tarefas simultaneamente.	4,09	,806	364

Quadro 21 - Tabela do KMO e do teste de Bartlett's referente à “Sobrecarga de Trabalho”.

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,725
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	401,392
	df	6
	Sig.	<,001

- Analisando o quadro 3, é possível observar que KMO = 0,725, dando informação sobre os itens estarem correlacionados entre si na amostra.
- Relativamente ao teste de Barlett, as hipóteses são:

H0: Não há correlação entre as variáveis iniciais na população.

H1: Há correlação entre as variáveis iniciais na população.

Decisão: $B(6) = 401,392$ ($p = < 0,001$), por isso, rejeito H_0 , pelo que é apropriado realizar a ACP.

Quadro 22 - Tabela das comunalidades referentes à “Sobrecarga de Trabalho”.

Communalities		
	Initial	Extraction
Tenho demasiado trabalho para executar.	1,000	,589
Tenho de trabalhar muito depressa.	1,000	,664
Sou interrompido/a durante o trabalho.	1,000	,483
Tenho de realizar muitas tarefas simultaneamente.	1,000	,643
Extraction Method: Principal Component Analysis.		

- Analisando o quadro 22, optou-se por retirar o item “Sou interrompido/a durante o trabalho”, dado que o valor é inferior a 0.5 – 0.483 (Hair Jr., et al., 2010). Deste modo, foi necessário repetir a ACP.

Quadro 23 - Estatísticas descritivas referentes à “Sobrecarga de Trabalho”, após ser tirado o item “Sou interrompido/a durante o trabalho”.

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	Analysis N
Tenho demasiado trabalho para executar.	4,27	,737	367
Tenho de trabalhar muito depressa.	4,04	,746	367
Tenho de realizar muitas tarefas simultaneamente.	4,10	,806	367

Quadro 24 - Matriz de correlações refere à “Sobrecarga de Trabalho”, após ser tirado o item “Sou interrompido/a durante o trabalho”.

Correlation Matrix				
		Tenho demasiado trabalho para executar.	Tenho de trabalhar muito depressa.	Tenho de realizar muitas tarefas simultaneamente.
Correlation	Tenho demasiado trabalho para executar.	1,000	,598	,435
	Tenho de trabalhar muito depressa.	,598	1,000	,503
	Tenho de realizar muitas tarefas simultaneamente.	,435	,503	1,000

Quadro 25 - Tabela do KMO e do teste de Bartlett's referente à “Sobrecarga de Trabalho”, após ser tirado o item “Sou interrompido/a durante o trabalho”.

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,673
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	281,134
	df	3
	Sig.	<,001

- Após retirar o item “Sou interrompido/a durante o trabalho”, o KMO piorou, mas continuou a ser positivo – 0.673 – e continuou a observar-se um $p = < 0.001$ no teste de Bartlett.

Quadro 26 - Tabela das comunalidades referentes à “Sobrecarga de Trabalho”, após ser tirado o item “Sou interrompido/a durante o trabalho”.

Communalities		
	Initial	Extraction
Tenho demasiado trabalho para executar.	1,000	,687
Tenho de trabalhar muito depressa.	1,000	,742
Tenho de realizar muitas tarefas simultaneamente.	1,000	,598
Extraction Method: Principal Component Analysis.		

Quadro 27 - Tabela da variância total explicada da “Sobrecarga de Trabalho”.

Total Variance Explained						
Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2,027	67,555	67,555	2,027	67,555	67,555
2	,581	19,357	86,912			
3	,393	13,088	100,000			
Extraction Method: Principal Component Analysis.						

- Segundo o critério de Kaiser, que nos diz que devemos reter o número de componentes com valor próprio igual ou superior a 1, é possível verificar que o ideal é retirar uma componente (valor próprio da componente 1 = 2.027) (Hair Jr., et al., 2010).
- Segundo o critério da percentagem de variância explicada acumulada, que nos diz que devemos reter o número de componentes capazes de explicar pelo menos 60% dos dados, também retemos uma componente, dado que a componente 1 explica 67.56% (Hair Jr., et al., 2010).

Quadro 28 - Matriz de componentes da “Sobrecarga de Trabalho”.

Component Matrix	
	Component
	1
Tenho de trabalhar muito depressa.	,861
Tenho demasiado trabalho para executar.	,829
Tenho de realizar muitas tarefas simultaneamente.	,773
Extraction Method: Principal Component Analysis.	
a. 1 components extracted.	

Quadro 29 - Alpha de Cronbach da “Sobrecarga de Trabalho”.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,756	3

Exigências emocionais-mentais-físicas

Quadro 30 - Estatísticas descritivas referentes às variáveis iniciais da “Exigências emocionais-mentais-físicas”.

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	Analysis N
O meu trabalho é exigente emocionalmente.	4,44	,742	370
O meu trabalho requer muita atenção e concentração.	4,78	,475	370
O meu trabalho é exigente fisicamente.	4,05	,920	370

Quadro 31 - Matriz de correlações referente à “Exigências emocionais-mentais-físicas”.

Correlation Matrix				
		O meu trabalho é exigente emocionalmente.	O meu trabalho requer muita atenção e concentração.	O meu trabalho é exigente fisicamente.
Correlation	O meu trabalho é exigente emocionalmente.	1,000	,468	,443
	O meu trabalho requer muita atenção e concentração.	,468	1,000	,398
	O meu trabalho é exigente fisicamente.	,443	,398	1,000

Quadro 32 - Tabela do KMO e do teste de Bartlett's referente à “Exigências emocionais-mentais-físicas”.

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,669
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	192,929
	df	3

Sig.	<,001
------	-------

- Analisando o quadro 32, é possível observar que KMO = 0.669, dando informação sobre os itens estarem correlacionados entre si na amostra.
- Teste de Barlett:

Decisão: $B(3) = 192.929$ ($p = < 0.001$), por isso, rejeito H_0 , pelo que é apropriado realizar a ACP.

Quadro 33 - Tabela das comunalidades referente à “Exigências emocionais-mentais-físicas”.

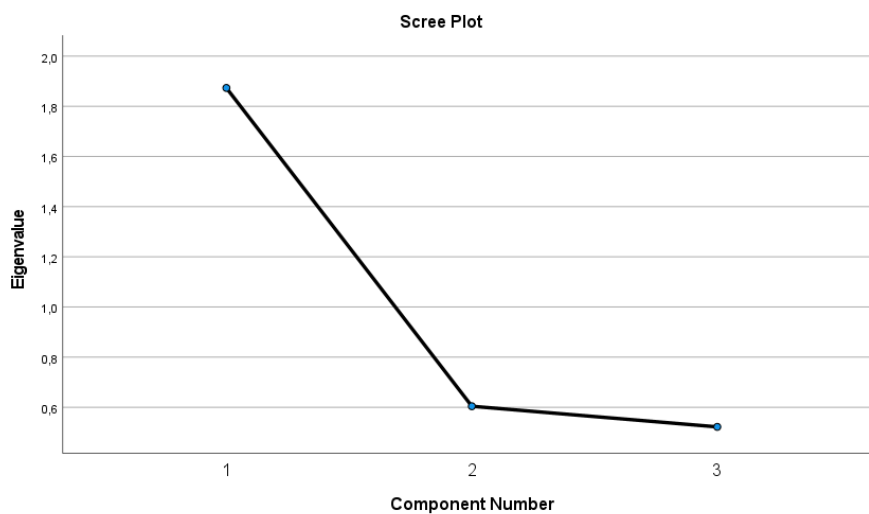
Communalities		
	Initial	Extraction
O meu trabalho é exigente emocionalmente.	1,000	,660
O meu trabalho requer muita atenção e concentração.	1,000	,619
O meu trabalho é exigente fisicamente.	1,000	,594
Extraction Method: Principal Component Analysis.		

Quadro 34 - Tabela da Variância total explicada da “Exigências emocionais-mentais-físicas”.

Total Variance Explained						
Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	1,873	62,446	62,446	1,873	62,446	62,446
2	,604	20,148	82,594			
3	,522	17,406	100,000			
Extraction Method: Principal Component Analysis.						

- Segundo o critério de Kaiser, é possível verificar que o ideal é retirar uma componente (valor próprio da componente 1 = 1.873) (Hair Jr., et al., 2010).
- Segundo o critério da percentagem de variância explicada acumulada, também retemos uma componente, dado que a componente 1 explica 62.45% (Hair Jr., et al., 2010).

Gráfico 1 - Scree Plot referente à “Exigências emocionais-mentais-físicas”.



- Já relativamente ao Critério do Scree Plot, devemos reter o número de componentes à esquerda do ponto de inflexão, ou seja, até ao momento em que a linha do gráfico começa a ficar paralela ao eixo do x. Como é possível observar no gráfico acima, o ideal será reter também 1 componente (Hair Jr., et al., 2010).

Quadro 35 - Matriz da componente “Exigências emocionais-mentais-físicas”.

Component Matrix ^a	
	Component
	1
O meu trabalho é exigente emocionalmente.	,813
O meu trabalho requer muita atenção e concentração.	,787
O meu trabalho é exigente fisicamente.	,771
Extraction Method: Principal Component Analysis.	
a. 1 components extracted.	

Quadro 36 - Alpha de Cronbach da “Exigências emocionais-mentais-físicas”.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,662	3

Burocracia

- Dado que a “Burocracia” é composta apenas por dois itens, não é possível realizar a Análise Fatorial em Componentes Principais.

Quadro 37 - Alpha de Cronbach da “Burocracia”.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,840	2

Conflito de papéis

Quadro 38 - Estatísticas descritivas referentes às variáveis iniciais da “Conflito de papéis”.

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	Analysis N
Tenho de fazer coisas no trabalho que na realidade preferia	3,48	,789	372
Tenho de realizar tarefas sem recursos suficientes.	3,79	,947	372
São-me efetuados pedidos incompatíveis.	3,10	,910	372

Quadro 39 - Matriz de correlações referente à “Conflito de papéis”.

Correlation Matrix				
		Tenho de fazer coisas no trabalho que na realidade preferia fazer de maneira diferente.	Tenho de realizar tarefas sem recursos suficientes.	São-me efetuados pedidos incompatíveis.
Correlation	Tenho de fazer coisas no trabalho que na realidade preferia fazer de maneira diferente.	1,000	,342	,388
	Tenho de realizar tarefas sem recursos suficientes.	,342	1,000	,499
	São-me efetuados pedidos incompatíveis.	,388	,499	1,000

Quadro 40 - Tabela do KMO e do teste de Bartlett's referente à "Conflito de papéis".

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,645
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	178,895
	df	3
	Sig.	<,001

- Analisando o quadro 40, é possível observar que KMO = 0.645, dando informação sobre os itens estarem correlacionados entre si na amostra.
- Teste de Barlett:

Decisão: $B(3) = 178.895$ ($p = < 0.001$), por isso, rejeito H_0 , pelo que é apropriado realizar a ACP.

Quadro 41 - Tabela das comunalidades referentes à "Conflito de papéis".

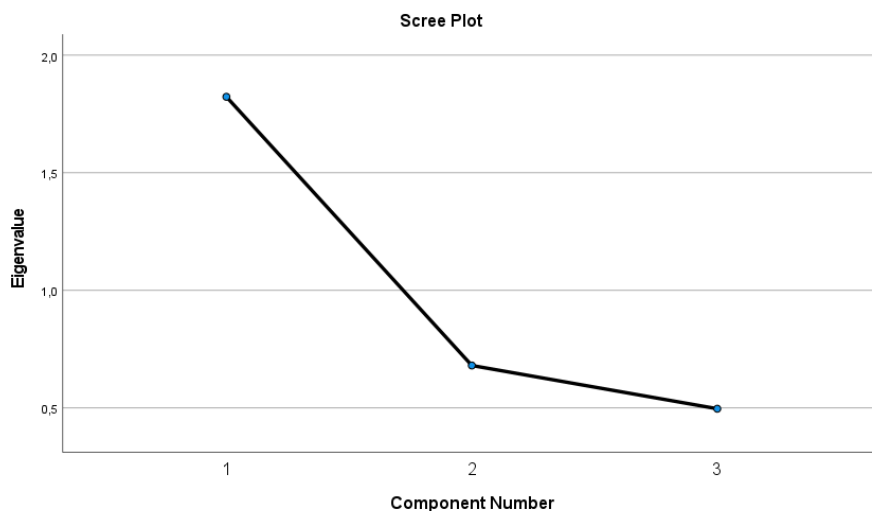
Communalities		
	Initial	Extraction
Tenho de fazer coisas no trabalho que na realidade preferia fazer de	1,000	,515
Tenho de realizar tarefas sem recursos suficientes.	1,000	,634
São-me efetuados pedidos incompatíveis.	1,000	,674
Extraction Method: Principal Component Analysis.		

Quadro 42 - Tabela da variância total explicada da "Conflito de papéis".

Total Variance Explained						
Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	1,823	60,767	60,767	1,823	60,767	60,767
2	,680	22,681	83,448			
3	,497	16,552	100,000			
Extraction Method: Principal Component Analysis.						

- Segundo o critério de Kaiser, é possível verificar que o ideal é retirar uma componente (valor próprio da componente 1 = 1.823) (Hair Jr., et al., 2010).
- Segundo o critério da percentagem de variância explicada acumulada, também retemos uma componente, dado que a componente 1 explica 60.77% (Hair Jr., et al., 2010).

Gráfico 2 - Scree Plot referente à “Conflito de papéis”.



- Relativamente ao Critério do Scree Plot, o ideal será reter também 1 componente.

Quadro 43 - Matriz da componente “Conflito de papéis”.

Component Matrix ^a	
	Component
	1
São-me efetuados pedidos incompatíveis.	,821
Tenho de realizar tarefas sem recursos suficientes.	,796
Tenho de fazer coisas no trabalho que na realidade preferia fazer de maneira	,718
Extraction Method: Principal Component Analysis.	
a. 1 components extracted.	

Quadro 44 - Alpha de Cronbach da “Conflito de papéis”.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,676	3

Conflito interpessoal

Quadro 45 - Estatísticas descritivas referentes às variáveis iniciais da “Conflito interpessoal”.

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	Analysis N
Tenho um conflito pessoal com alguém no trabalho.	2,10	1,063	372
Existem conflitos pessoais dentro da minha equipa.	2,90	1,125	372

Tenho ideias conflitantes sobre como o trabalho deve ser feito.	2,78	,936	372
Na minha equipa há ideias conflitantes sobre como o trabalho deve ser feito.	3,08	,944	372

Quadro 46 - Matriz de correlações referente à “Conflito interpessoal”.

Correlation Matrix					
		Tenho um conflito pessoal com alguém no trabalho.	Existem conflitos pessoais dentro da minha equipa.	Tenho ideias conflitantes sobre como o trabalho deve ser feito.	Na minha equipa há ideias conflitantes sobre como o trabalho deve ser feito.
Correlation	Tenho um conflito pessoal com alguém no trabalho.	1,000	,539	,370	,362
	Existem conflitos pessoais dentro da minha equipa.	,539	1,000	,351	,579
	Tenho ideias conflitantes sobre como o trabalho deve ser feito.	,370	,351	1,000	,564
	Na minha equipa há ideias conflitantes sobre como o trabalho deve ser feito.	,362	,579	,564	1,000

Quadro 47 - Tabela do KMO e do teste de Bartlett's referente à "Conflito interpessoal".

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,663
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	439,191
	df	6
	Sig.	<,001

- Analisando o quadro 47, é possível observar que KMO = 0.663, dando informação sobre os itens estarem correlacionados entre si na amostra.
- Teste de Barlett:

Decisão: $B(6) = 439.191$ ($p = < 0.001$), por isso, rejeito H_0 , pelo que é apropriado realizar a ACP.

Quadro 48 - Tabela das comunalidades referentes à "Conflito interpessoal".

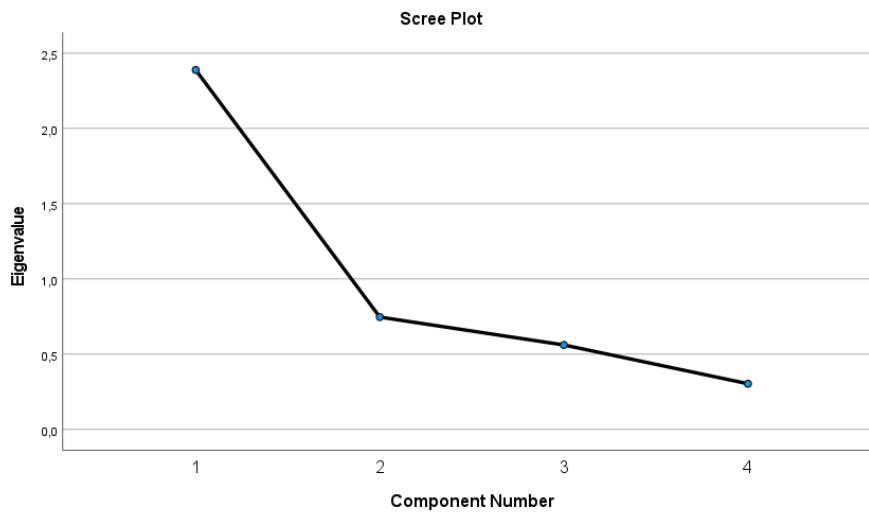
Communalities		
	Initial	Extraction
Tenho um conflito pessoal com alguém no trabalho.	1,000	,523
Existem conflitos pessoais dentro da minha equipa.	1,000	,654
Tenho ideias conflitantes sobre como o trabalho deve ser feito.	1,000	,534
Na minha equipa há ideias conflitantes sobre como o trabalho deve ser	1,000	,677
Extraction Method: Principal Component Analysis.		

Quadro 49 - Tabela da variância total explicada da "Conflito interpessoal".

Total Variance Explained						
Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2,388	59,710	59,710	2,388	59,710	59,710
2	,747	18,663	78,373			
3	,561	14,033	92,407			
4	,304	7,593	100,000			
Extraction Method: Principal Component Analysis.						

- Segundo o critério de Kaiser, é possível verificar que o ideal é retirar uma componente (valor próprio da componente 1 = 2.388) (Hair Jr., et al., 2010).
- Segundo o critério da percentagem de variância explicada acumulada, também retemos uma componente, dado que a componente 1 explica 59.7% (Hair Jr., et al., 2010).

Gráfico 3 - Scree Plot referente à “Conflito interpessoal”.



- Relativamente ao Critério do Scree Plot, o ideal será reter também 1 componente.

Quadro 50 - Matriz da componente “Conflito interpessoal”.

Component Matrix ^a	
	Component
	1
Na minha equipa há ideias conflitantes sobre como o trabalho deve ser feito.	,823
Existem conflitos pessoais dentro da minha equipa.	,809
Tenho ideias conflitantes sobre como o trabalho deve ser feito.	,731
Tenho um conflito pessoal com alguém no trabalho.	,723
Extraction Method: Principal Component Analysis.	
a. 1 components extracted.	

Quadro 51 - Alpha de Cronbach da “Conflito interpessoal”.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,772	4

Anexo D – Outputs e decisões sobre a Análise Fatorial em Componentes Principais realizada para os Recursos Organizacionais.

Clareza de papéis

- Dado que a “Clareza de papéis” é composta apenas por dois itens, não é possível realizar a Análise Fatorial em Componentes Principais.

Quadro 52 - Alpha de Cronbach da “Clareza de papéis”.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,634	2

Apoio dos colegas

Quadro 53 - Estatísticas descritivas referentes às variáveis iniciais da “Apoio dos colegas”.

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	Analysis N
Posso contar com os meus colegas para obter ajuda e apoio.	3,71	,806	372
Sinto que o meu trabalho é reconhecido e apreciado pelos meus colegas.	3,42	,912	372
Os meus colegas estão abertos para discutir questões pessoais e profissionais.	3,45	,884	372

Quadro 54 - Matriz de correlações referente à “Apoio dos colegas”.

Correlation Matrix			
	Posso contar com os meus colegas para obter ajuda e apoio.	Sinto que o meu trabalho é reconhecido e apreciado pelos meus colegas.	Os meus colegas estão abertos para discutir questões pessoais e profissionais.
Posso contar com os meus colegas para obter ajuda e apoio.	1,000	,564	,604

Correlation	Sinto que o meu trabalho é reconhecido e apreciado pelos meus colegas.	,564	1,000	,653
	Os meus colegas estão abertos para discutir questões pessoais e profissionais.	,604	,653	1,000

Quadro 55 - Tabela do KMO e do teste de Bartlett's referente à "Apoio dos colegas".

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	,713	
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	403,025
	df	3
	Sig.	<,001

- Analisando o quadro 55, é possível observar que KMO = 0.713, dando informação sobre os itens estarem correlacionados entre si na amostra.
- Teste de Bartlett:

Decisão: $B(3) = 403.025$ ($p = < 0.001$), por isso, rejeito H_0 , pelo que é apropriado realizar a ACP.

Quadro 56 - Tabela das comunalidades referentes à "Apoio dos colegas".

Communalities		
	Initial	Extraction
Posso contar com os meus colegas para obter ajuda e apoio.	1,000	,700
Sinto que o meu trabalho é reconhecido e apreciado pelos meus colegas.	1,000	,742
Os meus colegas estão abertos para discutir questões pessoais e profissionais.	1,000	,773

Extraction Method: Principal Component Analysis.

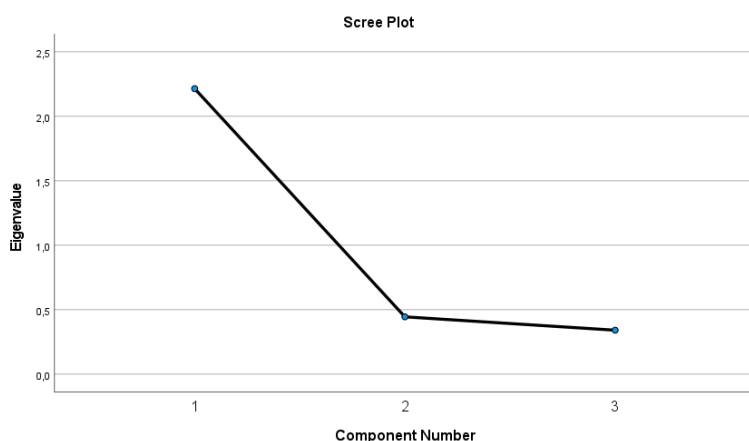
Quadro 57 - Tabela da variância total explicada da “Apoio dos colegas”.

Total Variance Explained						
Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2,215	73,817	73,817	2,215	73,817	73,817
2	,445	14,817	88,635			
3	,341	11,365	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

- Segundo o critério de Kaiser, é possível verificar que o ideal é retirar uma componente (valor próprio da componente 1 = 2.215) (Hair Jr., et al., 2010).
- Segundo o critério da percentagem de variância explicada acumulada, também retemos uma componente, dado que a componente 1 explica 73.82% (Hair Jr., et al., 2010).

Gráfico 4 – Scree Plot referente à “Apoio dos colegas”.



- Relativamente ao Critério do Scree Plot, o ideal será reter também 1 componente.

Quadro 58 - Matriz da componente “Apoio dos colegas”.

Component Matrix ^a	
	Component
	1
Os meus colegas estão abertos para discutir questões pessoais e profissionais.	,879
Sinto que o meu trabalho é reconhecido e apreciado pelos meus colegas.	,861
Posso contar com os meus colegas para obter ajuda e apoio.	,837

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Quadro 59 - Alpha de Cronbach da “Apoio dos colegas”.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,822	3

Apoio do supervisor

Quadro 60 - Estatísticas descritivas referentes às variáveis iniciais da “Apoio do supervisor”.

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	Analysis N
Posso contar com o/a meu/minha supervisor/a para obter ajuda e apoio.	3,16	1,117	370
Sinto que o meu trabalho é reconhecido e apreciado pelo/a meu/minha supervisor/a.	3,01	1,078	370
O/A meu/minha supervisor/a está aberto/a para discutir questões pessoais e profissionais.	3,01	1,121	370

Quadro 61 - Matriz de correlações referente à “Apoio do supervisor”.

Correlation Matrix				
		Posso contar com o/a meu/minha supervisor/a para obter ajuda e apoio.	Sinto que o meu trabalho é reconhecido e apreciado pelo/a meu/minha supervisor/a.	O/A meu/minha supervisor/a está aberto/a pa
Correlation	Posso contar com o/a meu/minha supervisor/a para obter ajuda e apoio.	1,000	,771	,827
	Sinto que o meu trabalho é reconhecido e apreciado pelo/a meu/minha supervisor/a.	,771	1,000	,782

O/A meu/minha supervisor/a está aberto/a para discutir questões pessoais e profissionais.	,827	,782	1,000
---	------	------	-------

Quadro 62 - Tabela do KMO e do teste de Bartlett's referente à "Apoio do supervisor".

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,757
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	820,119
	Df	3
	Sig.	<,001

- Analisando o quadro 62, é possível observar que KMO = 0.757, dando informação sobre os itens estarem correlacionados entre si na amostra.
- Teste de Barlett:

Decisão: B (3) = 820.119 ($p = < 0.001$), por isso, rejeito H_0 , pelo que é apropriado realizar a ACP.

Quadro 63 - Tabela das comunalidades referentes à "Apoio do supervisor".

Communalities		
	Initial	Extraction
Posso contar com o/a meu/minha supervisor/a para obter ajuda e apoio.	1,000	,871
Sinto que o meu trabalho é reconhecido e apreciado pelo/a meu/minha supervisor/a.	1,000	,838
O/A meu/minha supervisor/a está aberto/a para discutir questões pessoais e profissionais.	1,000	,879

Extraction Method: Principal Component Analysis.

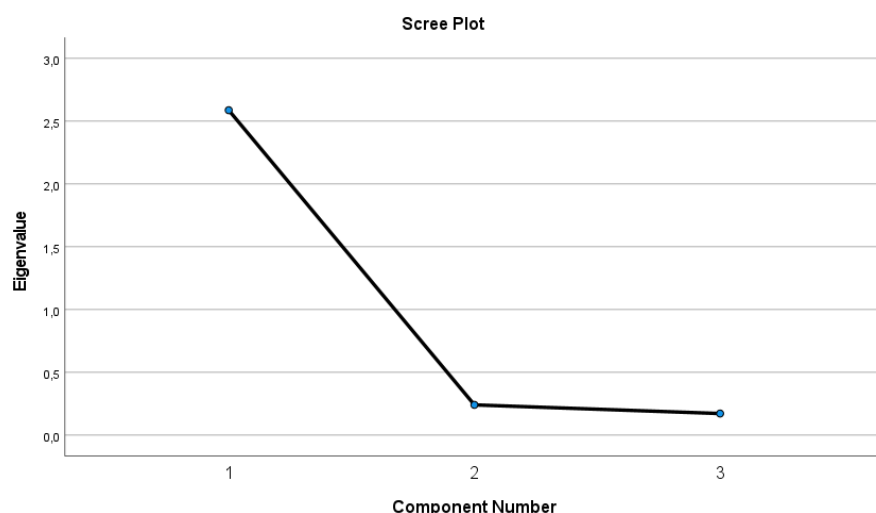
Quadro 64 - Tabela da variância total explicada da “Apoio do supervisor”.

Component	Total Variance Explained					
	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2,587	86,241	86,241	2,587	86,241	86,241
2	,241	8,028	94,269			
3	,172	5,731	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

- Segundo o critério de Kaiser, é possível verificar que o ideal é retirar uma componente (valor próprio da componente 1 = 2.587) (Hair Jr., et al., 2010).
- Segundo o critério da percentagem de variância explicada acumulada, também retemos uma componente, dado que a componente 1 explica 86.24% (Hair Jr., et al., 2010).

Gráfico 5 – Scree Plot referente à “Apoio do supervisor”.



- Relativamente ao Critério do Scree Plot, o ideal será reter também 1 componente.

Quadro 65 - Matriz da componente “Apoio do supervisor”.

Component Matrix ^a	
	Component
	1
O/A meu/minha supervisor/a está aberto/a para discutir questões pessoais e	,937
Posso contar com o/a meu/minha supervisor/a para obter ajuda e apoio.	,933
Sinto que o meu trabalho é reconhecido e apreciado pelo/a meu/minha	,915

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Quadro 66 - Alpha de Cronbach da “Apoio do supervisor”.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,920	3

Expectativas

- Dado que a “Expectativas” é composta apenas por dois itens, não é possível realizar a Análise Fatorial em Componentes Principais.

Quadro 67 - Alpha de Cronbach da “Expectativas”.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,581	2

- Como o Alpha de Cronbach é muito baixo (<0.6), os itens apresentam-se como medindo itens diferentes, pelo que se decidiu separar-se os mesmos na análise para “Expectativas de Terceiros” e “Expectativas do supervisor”.

Espírito de equipa

- Dado que a “Espírito de equipa” é composta apenas por dois itens, não é possível realizar a Análise Fatorial em Componentes Principais.

Quadro 68 - Alpha de Cronbach da “Espírito de equipa”.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,787	2

Eficácia da equipa

Quadro 69 - Alpha de Cronbach da “Eficácia da equipa”.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,712	2

Controlo do trabalho

Quadro 70 - Estatísticas descritivas referentes às variáveis iniciais da “Controlo do trabalho”.

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	Analysis N
Posso escolher o modo como executo o meu trabalho.	3,43	,908	374
Posso organizar o meu tempo (fazer pausas, começar mais cedo/tarde).	2,74	1,174	374
Tenho liberdade e independência suficientes no trabalho.	3,06	1,013	374

Quadro 71 - Matriz de correlações referente à “Controlo do trabalho”.

Correlation Matrix				
		Posso escolher o modo como executo o meu trabalho.	Posso organizar o meu tempo (fazer pausas, começar mais cedo/tarde).	Tenho liberdade e independência suficientes no trabalho.
Correlation	Posso escolher o modo como executo o meu trabalho.	1,000	,458	,535
	Posso organizar o meu tempo (fazer pausas, começar mais cedo/tarde).	,458	1,000	,650
	Tenho liberdade e independência suficientes no trabalho.	,535	,650	1,000

Quadro 72 - Tabela do KMO e do teste de Bartlett's referente à “Controlo do trabalho”.

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,674
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	340,148
	df	3
	Sig.	<,001

- Analisando o quadro 72, é possível observar que KMO = 0.674, dando informação sobre os itens estarem correlacionados entre si na amostra.

- Teste de Barlett:

Decisão: $B(3) = 340.148$ ($p = < 0.001$), por isso, rejeito H_0 , pelo que é apropriado realizar a ACP.

Quadro 73 - Tabela das comunalidades referentes à “Controlo do trabalho”.

Communalities		
	Initial	Extraction
Posso escolher o modo como executo o meu trabalho.	1,000	,609
Posso organizar o meu tempo (fazer pausas, começar mais cedo/tarde).	1,000	,715
Tenho liberdade e independência suficientes no trabalho.	1,000	,775

Extraction Method: Principal Component Analysis.

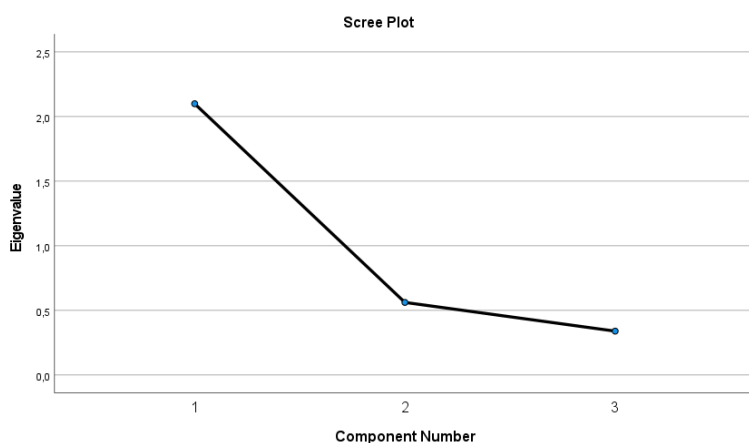
Quadro 74 - Tabela da variância total explicada da “Controlo do trabalho”.

Total Variance Explained						
Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2,099	69,973	69,973	2,099	69,973	69,973
2	,562	18,717	88,690			
3	,339	11,310	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

- Segundo o critério de Kaiser, é possível verificar que o ideal é retirar uma componente (valor próprio da componente 1 = 2.099) (Hair Jr., et al., 2010).
- Segundo o critério da percentagem de variância explicada acumulada, também retemos uma componente, dado que a componente 1 explica 69.97% (Hair Jr., et al., 2010).

Gráfico 6 – Scree Plot referente à “Controlo do trabalho”.



- Relativamente ao Critério do Scree Plot, o ideal será reter também 1 componente.

Quadro 75 - Matriz da componente “Controlo do trabalho”.

Component Matrix ^a	
	Component
	1
Tenho liberdade e independência suficientes no trabalho.	,880
Posso organizar o meu tempo (fazer pausas, começar mais cedo/tarde).	,846
Posso escolher o modo como executo o meu trabalho.	,781
Extraction Method: Principal Component Analysis.	
a. 1 components extracted.	

Quadro 76 - Alpha de Cronbach da “Controlo do trabalho”.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,781	3

Adequação pessoa-trabalho

- Dado que a “Adequação pessoa-trabalho” é composta apenas por dois itens, não é possível realizar a Análise Fatorial em Componentes Principais.

Quadro 77 - Alpha de Cronbach da “Adequação pessoa-trabalho”.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,792	2

Feedback de desempenho

Quadro 78 - Estatísticas descritivas referentes às variáveis iniciais da “Feedback de desempenho”.

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	Analysis N
O/A meu/minha supervisor/a dá-me informações sobre a qualidade do meu trabalho.	2,72	1,096	374

Recebo comentários de outros (colegas, pacientes) sobre como executo o meu trabalho.	3,22	,896	374
Obtenho informações suficientes sobre o resultado do meu trabalho.	2,95	,955	374

Quadro 79 - Matriz de correlações referente à “Feedback de desempenho”.

Correlation Matrix				
		O/A meu/minha supervisor/a dá-me informações sobre a qualidade do meu trabalho.	Recebo comentários de outros (colegas, pacientes) sobre como executo o meu trabalho.	Obtenho informações suficientes sobre o resultado do meu trabalho.
Correlation	O/A meu/minha supervisor/a dá-me informações sobre a qualidade do meu trabalho.	1,000	,409	,610
	Recebo comentários de outros (colegas, pacientes) sobre como executo o meu trabalho.	,409	1,000	,648
	Obtenho informações suficientes sobre o resultado do meu trabalho.	,610	,648	1,000

Quadro 80 - Tabela do KMO e do teste de Bartlett's referente à “Feedback de desempenho”.

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,636
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	374,741
	df	3
	Sig.	<,001

- Analisando o quadro 80, é possível observar que KMO = 0.636, dando informação sobre os itens estarem correlacionados entre si na amostra.
- Teste de Barlett:

Decisão: $B(3) = 374.741$ ($p = < 0.001$), por isso, rejeito H_0 , pelo que é apropriado realizar a ACP.

Quadro 81 - Tabela das comunalidades referentes à “Feedback de desempenho”.

Communalities		
	Initial	Extraction
O/A meu/minha supervisor/a dá-me informações sobre a qualidade do meu trabalho.	1,000	,630
Recebo comentários de outros (colegas, pacientes) sobre como executo o meu trabalho.	1,000	,666
Obtenho informações suficientes sobre o resultado do meu trabalho.	1,000	,821

Extraction Method: Principal Component Analysis.

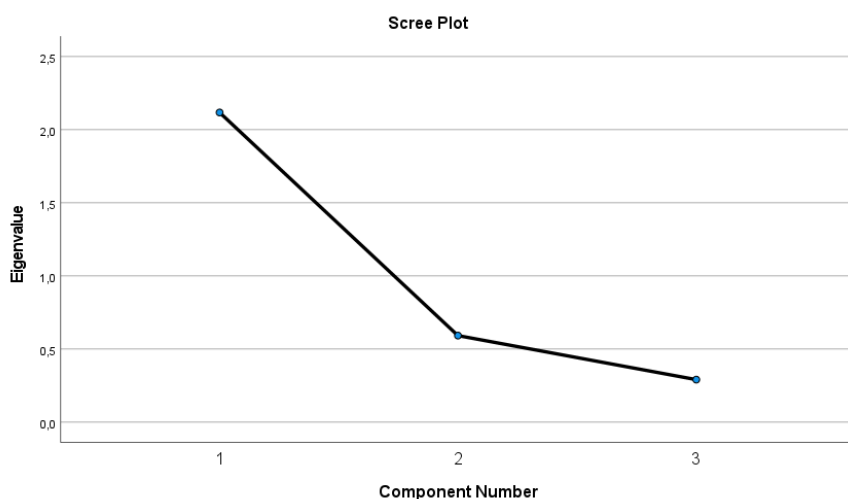
Quadro 82 - Tabela da variância total explicada da “Feedback de desempenho”.

Total Variance Explained						
Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2,117	70,581	70,581	2,117	70,581	70,581
2	,592	19,727	90,308			
3	,291	9,692	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

- Segundo o critério de Kaiser, é possível verificar que o ideal é retirar uma componente (valor próprio da componente 1 = 2.117) (Hair Jr., et al., 2010).
- Segundo o critério da percentagem de variância explicada acumulada, também retemos uma componente, pois a primeira explica 70.58% (Hair Jr., et al., 2010).

Gráfico 7 – Scree Plot referente à “Feedback de desempenho”.



- Relativamente ao Critério do Scree Plot, o ideal será reter também 1 componente.

Quadro 83 - Matriz da componente “Feedback de desempenho”.

Component Matrix ^a	
	Component
	1
Obtenho informações suficientes sobre o resultado do meu trabalho.	,906
Recebo comentários de outros (colegas, pacientes) sobre como executo o meu trabalho.	,816
O/A meu/minha supervisor/a dá-me informações sobre a qualidade do meu trabalho.	,794
Extraction Method: Principal Component Analysis.	
a. 1 components extracted.	

Quadro 84 - Alpha de Cronbach da “Feedback de desempenho”.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,784	3

Oportunidades de aprendizagem

Quadro 85 - Estatísticas descritivas referentes às variáveis iniciais da “Oportunidades de aprendizagem”.

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	Analysis N
No meu trabalho aprendo sempre coisas novas.	3,47	1,040	371
No meu trabalho atual posso desenvolver os meus pontos fortes.	3,26	1,035	371
O meu trabalho oferece oportunidades adequadas para o crescimento e o desenvolvimento pessoais.	2,82	1,127	371

Quadro 86 - Matriz de correlações referente à “Oportunidades de aprendizagem”.

Correlation Matrix				
		No meu trabalho aprendo sempre coisas novas.	No meu trabalho atual posso desenvolver os meus pontos fortes.	O meu trabalho oferece oportunidades adequadas para o crescimento e o desenvolvimento pessoais.
Correlation	No meu trabalho aprendo sempre coisas novas.	1,000	,546	,513
	No meu trabalho atual posso desenvolver os meus pontos fortes.	,546	1,000	,645
	O meu trabalho oferece oportunidades adequadas para o crescimento e o desenvolvimento pessoais.	,513	,645	1,000

Quadro 87 - Tabela do KMO e do teste de Bartlett's referente à "Oportunidades de aprendizagem".

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,695
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	352,458
	df	3
	Sig.	<,001

- Analisando o quadro 87, é possível observar que KMO = 0.695, dando informação sobre os itens estarem correlacionados entre si na amostra.
- Teste de Barlett:

Decisão: $B(3) = 352.458$ ($p = < 0.001$), por isso, rejeito H_0 , pelo que é apropriado realizar a ACP.

Quadro 88 - Tabela das comunialidades referentes à "Oportunidades de aprendizagem".

Communalities		
	Initial	Extraction
No meu trabalho aprendo sempre coisas novas.	1,000	,646
No meu trabalho atual posso desenvolver os meus pontos fortes.	1,000	,758
O meu trabalho oferece oportunidades adequadas para o crescimento e o desenvolvimento pessoais.	1,000	,733

Extraction Method: Principal Component Analysis.

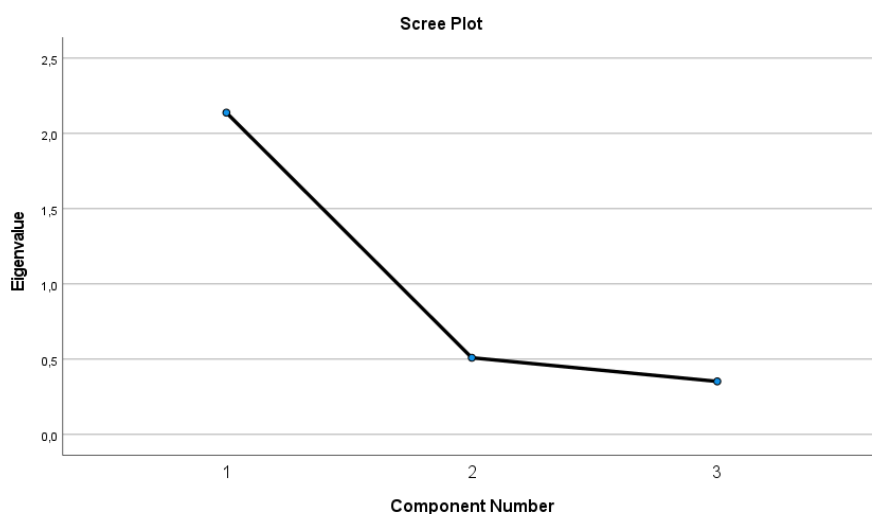
Quadro 89 - Tabela da variância total explicada da "Oportunidades de aprendizagem".

Total Variance Explained						
Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2,138	71,269	71,269	2,138	71,269	71,269
2	,509	16,983	88,252			
3	,352	11,748	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

- Segundo o critério de Kaiser, é possível verificar que o ideal é retirar uma componente (valor próprio da componente 1 = 2.138) (Hair Jr., et al., 2010).
- Segundo o critério da percentagem de variância explicada acumulada, também retemos uma componente, dado que a componente 1 explica 71.27% (Hair Jr., et al., 2010).

Gráfico 8 – Scree Plot referente à “Oportunidades de aprendizagem”.



- Relativamente ao Critério do Scree Plot, o ideal será reter também 1 componente.

Quadro 90 - Matriz da componente “Oportunidades de aprendizagem”.

Component Matrix ^a	
	Component
	1
No meu trabalho atual posso desenvolver os meus pontos fortes.	,871
O meu trabalho oferece oportunidades adequadas para o crescimento e o	,856
No meu trabalho aprendo sempre coisas novas.	,804
Extraction Method: Principal Component Analysis.	
a. 1 components extracted.	

Quadro 91 - Alpha de Cronbach da “Oportunidades de aprendizagem”.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,797	3

Perspetiva de carreira

- Dado que a “Perspetiva de carreira” é composta apenas por dois itens, não é possível realizar a Análise Fatorial em Componentes Principais.

Quadro 92 - Alpha de Cronbach da “Perspetiva de carreira”.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,733	2

Alinhamento

- Dado que a “Alinhamento” é composta apenas por dois itens, não é possível realizar a Análise Fatorial em Componentes Principais.

Quadro 93 - Alpha de Cronbach da “Alinhamento”.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,655	2

Justiça organizacional

Quadro 94 - Estatísticas descritivas referentes às variáveis iniciais da “Justiça organizacional”.

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	Analysis N
Na minha opinião, recebo uma remuneração justa (salário, benefícios).	1,35	,694	371
Na minha opinião, as regras e os procedimentos em vigor são aplicados de maneira correta e justa.	2,29	,961	371
Na minha opinião, estou a ser bem tratado/a pelo/a meu/minha supervisor/a.	3,03	1,133	371

Quadro 95 - Matriz de correlações referente à “Justiça organizacional”.

Correlation Matrix			
	Na minha opinião, recebo uma remuneração justa (salário, benefícios).	Na minha opinião, as regras e os procedimentos em vigor são aplicados de maneira correta e justa.	Na minha opinião, estou a ser bem tratado/a pelo/a meu/minha supervisor/a.

Correlation	Na minha opinião, recebo uma remuneração justa (salário, benefícios).	1,000	,315	,162
	Na minha opinião, as regras e os procedimentos em vigor são aplicados de maneira correta e justa.	,315	1,000	,372
	Na minha opinião, estou a ser bem tratado/a pelo/a meu/minha supervisor/a.	,162	,372	1,000

Quadro 96 - Tabela do KMO e do teste de Bartlett's referente à "Justiça organizacional".

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,572
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	94,362
	df	3
	Sig.	<,001

- Analisando o quadro 96, é possível observar que KMO = 0.572.
- Teste de Barlett:

Decisão: B (3) = 94.362 ($p = < 0.001$), por isso, rejeito H_0 , pelo que é apropriado realizar a ACP.

Quadro 97 - Tabela das comunalidades referentes à "Justiça organizacional".

Communalities		
	Initial	Extraction
Na minha opinião, recebo uma remuneração justa (salário, benefícios).	1,000	,416
Na minha opinião, as regras e os procedimentos em vigor são aplicados de maneira correta e justa.	1,000	,659
Na minha opinião, estou a ser bem tratado/a pelo/a meu/minha supervisor/a.	1,000	,500

Extraction Method: Principal Component Analysis.

- Analisando o quadro 79, optou-se por retirar o item “Na minha opinião, recebo uma remuneração justa (salário, benefícios).”, dado que o valor é inferior a 0.5 – 0.416 (Hair Jr., et al., 2010). Deste modo, foi necessário repetir a ACP.
- No entanto, não é possível repetir a ACP, uma vez que a variável irá ficar apenas com dois itens.

Quadro 98 - Alpha de Cronbach da “Justiça organizacional”.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,537	2

- Como o Alpha de Cronbach é muito baixo (<0.6), os itens apresentam-se como medindo itens diferentes, pelo que se decidiu separar os mesmos na análise para “Remuneração justa”, “Justiça das regras e procedimentos” e “Justiça no tratamento dado pelo supervisor”.

Confiança

- Dado que a “Confiança” é composta apenas por dois itens, não é possível realizar a Análise Fatorial em Componentes Principais.

Quadro 99 - Alpha de Cronbach da “Confiança”.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,768	2

Comunicação

Quadro 100 - Estatísticas descritivas referentes às variáveis iniciais da “Comunicação”.

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	Analysis N
Estou suficientemente informado/a sobre os desenvolvimentos dentro da minha organização.	2,66	1,011	367

A administração está suficientemente consciente do que está a acontecer na organização.	2,46	1,130	367
A comunicação com outras equipas e departamentos funciona sem problemas.	2,46	,988	367

Quadro 101 - Matriz de correlações referente à “Comunicação”.

Correlation Matrix				
		Estou suficientemente informado/a sobre os desenvolvimentos dentro da minha organização.	A administração está suficientemente consciente do que está a acontecer na organização.	A comunicação com outras equipas e departamentos funciona sem problemas.
Correlation	Estou suficientemente informado/a sobre os desenvolvimentos dentro da minha organização.	1,000	,413	,476
	A administração está suficientemente consciente do que está a acontecer na organização.	,413	1,000	,473
	A comunicação com outras equipas e departamentos funciona sem problemas.	,476	,473	1,000

Quadro 102 - Tabela do KMO e do teste de Bartlett's referente à "Comunicação".

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,674
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	207,763
	df	3
	Sig.	<,001

- Analisando o quadro 102, é possível observar que KMO = 0.674, dando informação sobre os itens estarem correlacionados entre si na amostra.
- Teste de Barlett:

Decisão: $B(3) = 207.763$ ($p = < 0.001$), por isso, rejeito H_0 , pelo que é apropriado realizar a ACP.

Quadro 103 - Tabela das comunalidades referentes à "Comunicação".

Communalities		
	Initial	Extraction
Estou suficientemente informado/a sobre os desenvolvimentos dentro da minha organização.	1,000	,619
A administração está suficientemente consciente do que está a acontecer na organização.	1,000	,616
A comunicação com outras equipas e departamentos funciona sem problemas.	1,000	,674

Extraction Method: Principal Component Analysis.

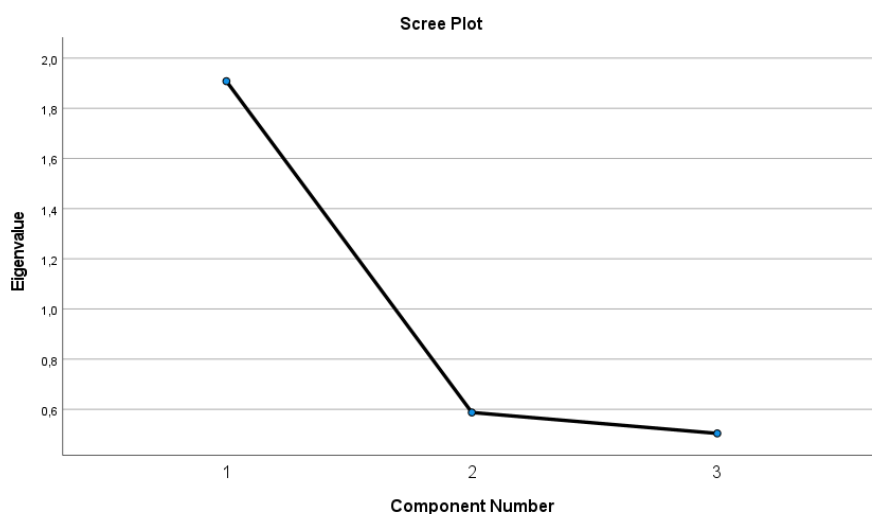
Quadro 104 - Tabela da variância total explicada da "Comunicação".

Total Variance Explained						
Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	1,908	63,611	63,611	1,908	63,611	63,611
2	,588	19,584	83,196			
3	,504	16,804	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

- Segundo o critério de Kaiser, é possível verificar que o ideal é retirar uma componente (valor próprio da componente 1 = 1.908) (Hair Jr., et al., 2010).
- Segundo o critério da percentagem de variância explicada acumulada, também retemos uma componente, dado que a componente 1 explica 63.61% (Hair Jr., et al., 2010).

Gráfico 9 – Scree Plot referente à “Comunicação”.



- Relativamente ao Critério do Scree Plot, o ideal será reter também 1 componente.

Quadro 105 - Matriz da componente “Comunicação”.

Component Matrix ^a	
	Component
	1
A comunicação com outras equipas e departamentos funciona sem problemas.	,821
Estou suficientemente informado/a sobre os desenvolvimentos dentro da minha organização.	,787
A administração está suficientemente consciente do que está a acontecer na organização.	,785
Extraction Method: Principal Component Analysis.	
a. 1 components extracted.	

Quadro 106 - Alpha de Cronbach da “Comunicação”.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,711	3

Anexo E – Outputs e decisões sobre a Análise Fatorial em Componentes Principais realizada para o Bem-estar.

Risco de *Burnout* (Problemas de sono e Angústia)

- Dado que a “Risco de *Burnout*” é composta apenas por dois itens, não é possível realizar a Análise Fatorial em Componentes Principais.

Quadro 107 - Alpha de Cronbach da “Risco de *Burnout*”.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,800	2

Engagement

Quadro 108 - Estatísticas descritivas referentes às variáveis iniciais da “*Engagement*”.

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	Analysis N
No meu trabalho, sinto-me forte e vigoroso/a.	2,97	,788	368
Estou entusiasmado/a com o meu trabalho.	2,92	,961	368
Estou imerso/a no meu trabalho.	3,45	,932	368

Quadro 109 - Matriz de correlações referente à “*Engagement*”.

Correlation Matrix				
		No meu trabalho, sinto-me forte e vigoroso/a.	Estou entusiasmado/a com o meu trabalho.	Estou imerso/a no meu trabalho.
Correlation	No meu trabalho, sinto-me forte e vigoroso/a.	1,000	,591	,209
	Estou entusiasmado/a com o meu trabalho.	,591	1,000	,314
	Estou imerso/a no meu trabalho.	,209	,314	1,000

Quadro 110 - Tabela do KMO e do teste de Bartlett's referente à "Engagement".

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,565
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	194,951
	df	3
	Sig.	<,001

- Analisando o quadro 110, é possível observar que KMO = 0.565.
- Teste de Barlett:

Decisão: B (6) = 194.951 ($p = < 0.001$), por isso, rejeito H_0 , pelo que é apropriado realizar a ACP.

Quadro 111 - Tabela das comunalidades referentes à "Engagement".

Communalities		
	Initial	Extraction
No meu trabalho, sinto-me forte e vigoroso/a.	1,000	,680
Estou entusiasmado/a com o meu trabalho.	1,000	,755
Estou imerso/a no meu trabalho.	1,000	,335
Extraction Method: Principal Component Analysis.		

- Analisando o quadro 111, optou-se por retirar o item "Estou imerso/a no meu trabalho", dado que o valor é inferior a 0.5 – 0.335 (Hair Jr., et al., 2010). Deste modo, foi necessário repetir a ACP.
- No entanto, não é possível repetir a ACP, uma vez que a variável irá ficar apenas com dois itens.

Quadro 112 - Alpha de Cronbach da "Engagement".

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,740	2

Anexo F – Apha de Cronbach das variáveis agrupadas “Exigências” e “Recursos”.

Exigências

Quadro 113 - Alpha de Cronbach da “Exigências”.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,595	6

Recursos

Quadro 114 - Alpha de Cronbach da “Recursos”.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,911	23

Anexo G – Correlações entre as variáveis em estudo.

Quadro 115 - Correlações entre as variáveis em estudo.

		Correlations																																					
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35			
		1.Exi	Pe	1	-	,	,	,	,	,	,	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
gênci	ar		, 7	, 6	, 7	, 0	, 6	, 5	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,		
as	so		3 2	8 4	8 6	9 0	2 3	0 1	1 2	2 2	2 2	2 2	2 2	2 1	1 1	3 2	0 2	2 3	3 2	4 2	3 9																		
	n		7 0	8 5	2 1	2 6	0 2	4 2	7 6	4 4	6 5	4 8	6 9	1 0	8 6	2 2	3 7	9 4	9 5																				
			1 *	* *	* *	* *	5 2	7 3	0 8	4 4	5 1	9 8	7 3	7 0	1 1	2 5	4 4	4 4	* 4	3 *																			
			* *	* *		* *	* *		* *	* *	* *	* *	* *	* *	* *	* *	* *	* *	* *	* *																			
			*				*	*		*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*																		
	Si	<	<	<	<	, <	<	, <	, <	, <	, <	, <	, <	, <	, <	, <	, <	, <	, <	, <																			
	g.	,	,	,	,	1,	,	2,	,	4	0,	,	,	,	,	,	,	0,	,	,	1,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,		
	(2-	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
	tai	0	0	0	0	4	0	0	3	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
	le	1	1	1	1		1	1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
	d)																																						
	N	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
		7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	
		5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	2	1	1	2	1	5	5	5	4	5	5	3	4	2	4	1	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	
2.Re	Pe	-	1	-	-	-	,	-	-	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	-	,	-	
curso	ar	,	,	,	,	4	,	4	5	7	3	4	6	5	6	5	5	6	5	6	6	5	3	6	5	3	6	5	3	6	7	8	6	,	6	6	,		
s	so	3	2	1	3	4	4	4	1	6	3	5	5	1	9	1	6	3	8	9	1	8	4	4	0	6	4	1	1	0	9	3	1	3	4				
	n	7	3	7	6	4	4	4	4	8	1	9	0	9	1	9	4	0	7	3	8	7	2	9	0	4	1	3	1	4	1	1	3	8	6				
		1	6	8	9	*	2	8	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	4	*	*	0
		*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
	Si	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	
	g.	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	
	(2-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
	tai	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	le	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
	d)																																						
	N	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
		7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7
		5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	2	1	1	2	1	5	5	5	4	5	5	3	4	2	4	1	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2

13.E	Pe xpect ativa s de tercei ros	Pe	-	,	-	-	-	,	-	-	,	,	,	,	1	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	-	,	,	,	-	,	,	-	
		ar	,	4	,	,	,	1	,	,	2	2	1	4		4	2	4	2	2	2	3	2	2	1	0	1	3	,	1	1	2	2	,	3	2	,	
		so	1	5	0	0	1	4	1	1	4	0	7	5		1	9	4	7	3	5	4	3	5	0	1	7	1	0	7	8	0	1	0	5	7	1	
		n	2	0	6	0	2	0	7	4	1	2	1	0		4	2	1	9	0	6	6	0	4	1	2	4	4	0	1	3	5	6	6	6	5	0	
14.E	Pe xpect ativa s do/a super visor/ a	C	0	*	7	6	7	*	8	6	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*		
		Si	,	<	,	,	,	<	,	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	
		g.	0	,	1	9	0	0	,	0	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	0	8	,	,	9	,	,	,	,	1	,	,	0		
		(2- tai le	2	0	9	0	1	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	1	0	0	4	0	0	0	0	9	0	0	4
15.E	Pe spírit o de equip a	1	1	0	8	1	5	7	0	5	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	6	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	5		
		d)	1					1	1	1	1	1	1	1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
		N	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
		7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7		7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	6	7	6	6	6	6	6	6	6	5	6
15.E	Pe spírit o de equip a	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	1		1	0	1	1	1	0	1	1	1	9	0	8	0	7	9	9	9	9	7	7	8	8		
		N	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
		7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7		7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6
		1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	1	1		1	0	1	1	1	0	1	1	1	9	0	8	0	7	9	9	9	9	7	7	8	8	
15.E	Pe spírit o de equip a	Pe	-	,	-	-	-	,	-	-	,	,	,	,	1	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	-	,	,	-		
		ar	,	5	,	,	,	2	,	,	3	6	4	1	2	4		6	3	2	4	3	3	3	1	0	2	2	0	2	3	4	3	,	3	3	,	
		so	2	9	0	0	2	3	2	5	1	4	1	9	9		5	1	1	0	8	7	6	5	2	3	9	3	5	8	0	3	1	7	9	2		
		n	6	1	5	3	4	1	0	1	5	3	8	4	2	6		2	5	7	5	7	7	0	0	3	4	4	7	3	9	7	7	9	6	1	8	
15.E	Pe spírit o de equip a	C	4	*	4	2	8	*	7	1	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	
		Si	,	<	,	,	,	<	,	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<
		g.	0	0	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
		(2- tai le	0	0	5	4	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0	0	5	0	0	0	0	5	0	0	0	0	0
15.E	Pe spírit o de equip a	1	1				1	1	1	1	1	1	1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
		d)	1				1	1	1	1	1	1	1	1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
		N	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
		7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7		7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6

	Si	<	<	,	,	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	,	,	<	,	<	<	<	<	<	<	<	<								
	g.	,	,	2	5	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	0	6	,	4	,	,	,	,	,	,	,	,								
	(2-	0	0	9	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0	0	7	0	0	0	0	0	0	0								
	tai	0	0	7	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	5	0	0	7	0	0	0	0	0	0	0								
	le	1	1			1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1								
d)	N	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3									
		7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	6	7	7	7	7	6	6	5	6								
		2	2	2	2	0	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	0	1	9	1	8	0	0	0	0	8	8	9	9	
16.Ef	Pe	-	,	-	-	-	,	-	-	,	,	,	,	,	,	1	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	-	,	-						
	ar	,	6	,	,	,	1	,	,	3	5	4	2	4	4	6	3	2	4	4	3	3	1	0	2	3	0	2	3	3	3	,	3	3	,	
	so	2	1	0	0	2	7	1	4	1	3	0	4	4	1	5	6	5	3	1	8	9	8	5	5	5	4	5	4	6	6	1	8	6	2	
	n	4	9	5	2	3	7	9	2	5	9	0	2	1	8	2	9	7	3	7	8	9	1	9	9	7	2	3	0	6	7	3	8	7	4	
	C	4	*	2	9	6	*	3	7	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	8	*	*	2	
	*	*			*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	
	Si	<	<	,	,	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<							
	g.	,	,	3	5	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	2	,	4	,	,	,	,	0	,	,	,	,							
	(2-	0	0	1	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	tai	0	0	5	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	0	0	5	0	0	0	0	0	8	0	0	0	0	0	0	0		
	le	1	1			1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
d)	N	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
		7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	
		1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	9	0	8	0	7	9	9	9	9	7	7	8	8
17.C	Pe	-	,	-	-	-	,	-	-	,	,	,	,	,	,	1	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	-	,	-					
	ar	,	5	,	,	,	2	,	,	2	3	3	1	2	3	3	2	4	3	3	4	2	1	2	2	1	2	3	3	2	,	3	3	,		
	so	2	6	1	1	2	1	1	2	8	7	8	9	7	1	1	6	2	9	3	4	3	7	1	4	4	1	8	4	5	6	2	9	6	3	
	n	4	4	8	8	8	5	4	3	0	4	6	1	9	4	5	9	9	8	1	9	4	5	0	0	1	4	4	6	5	4	0	5	0	0	
	C	5	*	3	1	9	*	2	7	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	7	*	*	0	
	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	
	Si	<	<	<	<	<	,	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<							
	g.	,	,	,	,	,	0	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	0	,	0	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	
	(2-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	tai	0	0	0	0	0	0	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	le	1	1	1	1	1	1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
d)	N	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
		7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	
		5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	2	1	1	2	1	5	5	5	4	5	5	3	4	2	4	1	3	3	3	3	1	1	2	2

18.F erra ment as	Pe	-	-	-	-	,	-	-	,	,	,	,	,	,	,	,	1	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	-	,	,	-					
	ar	,	5	,	,	,	2	,	,	2	1	3	1	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	1	3	3	4	2	,	3	3	,			
	so	2	3	2	0	1	2	4	1	6	4	0	9	3	7	1	5	2	7	0	5	4	2	2	4	3	7	0	3	0	7	1	2	6	2			
	n	6	0	5	9	9	9	0	7	0	8	2	5	0	7	7	7	9	6	9	8	9	7	4	6	4	1	4	5	1	5	4	9	1	2			
	C	1	*	9	2	9	*	8	7	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*		
	Si	<	<	<	,	<	<	<	<	,	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<		
	g.	,	,	,	0	,	,	,	,	,	0	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	0	,	,	,	,	,		
	(2-	0	0	0	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
	tai	0	0	0	5	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
	le	1	1	1		1	1	1	1	1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
	d)																																					
	N	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7
	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	2	1	1	2	1	5	5	5	4	5	5	3	4	2	4	1	3	3	3	3	1	1	2	2			
19.P artici paçã o na toma da de decis ão	Pe	-	-	-	-	,	-	-	,	,	,	,	,	,	,	,	,	1	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	-	,	,	-					
	ar	,	6	,	,	,	3	,	,	3	3	5	1	2	3	4	4	4	3	3	4	4	3	1	3	3	1	3	4	5	4	,	3	4	,			
	so	2	8	1	1	2	3	3	2	0	8	2	5	5	6	0	3	9	7	5	7	8	1	5	3	3	6	4	6	1	2	2	6	3	3			
	n	5	7	5	7	6	7	2	9	5	1	4	3	6	2	5	3	8	6	5	9	3	5	2	3	5	1	4	6	4	1	2	5	8	1			
	C	9	*	2	4	4	*	6	1	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	4	*	*	1		
	Si	<	<	,	<	<	<	<	<	<	,	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	
	g.	,	,	0	,	,	,	,	,	,	,	0	,	,	,	,	,	,	,	,	,	0	,	0	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	
	(2-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	tai	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	le	1	1		1	1	1	1	1	1	1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
	d)																																					
	N	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7
	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	2	1	1	2	1	5	5	5	4	5	5	3	4	2	4	1	3	3	3	3	1	1	2	2			
20.A dequ ação pess oa- trabal ho	Pe	-	-	-	-	,	-	-	,	,	,	,	,	,	,	,	,	1	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	-	,	,	-						
	ar	,	5	,	,	,	2	,	,	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	5	2	1	2	2	1	2	3	3	2	,	4	5	,			
	so	2	9	1	0	2	4	2	2	1	9	1	8	4	1	8	1	3	0	5	5	5	3	6	7	3	4	7	2	6	9	1	9	7	4			
	n	4	3	1	8	9	1	5	8	2	3	2	9	6	2	7	7	1	9	5	4	0	5	5	7	9	3	3	8	8	2	6	9	3	0			
	C	8	*	3	4	5	*	6	8	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	8	*	*	4			
	Si	<	<	,	,	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<
	g.	,	,	0	1	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	0	,	0	,	,	,	,	0	,	,	,	,	,	,	,	,	
	(2-	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	tai	0	0	8	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	6	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	

31.C omun icação o	Pe	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	
	ar	,6	,6	,6	,6	,6	,6	,6	,6	,6	,6	,6	,6	,6	,6	,6	,6	,6	,6	,6	,6	,6	,6	,6	,6	,6	,6	,6	,6	,6	,6	,6	,6	,6	,6	,6	,6	,4	,4	,4	,4
	so	2	9	1	1	2	3	3	3	9	6	2	2	1	9	3	6	6	7	2	9	7	4	2	3	7	6	1	5	9	6	2	1	5	3	2	1	5	3		
	n	7	1	6	3	3	9	6	5	8	8	7	6	6	3	7	7	4	5	1	2	1	9	4	5	7	0	5	5	6	8	0	0	8	0	0	8	0			
C	4	*	7	8	3	*	4	6	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	3	*	*	4	
	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	
Si	<	<	,	,	<	<	<	<	<	<	<	,	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<		
g.	,	,	0	0	,	,	,	,	,	,	0	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,		
(2-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
tai	0	0	1	7	0	0	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
le	1	1			1	1	1	1	1	1	1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
d)																																									
N	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	
	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	0	9	9	0	9	3	3	3	2	3	3	2	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	0	0	1	0		
32. Risco de Burn out	Pe	,	-	,	,	,	-	,	,	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1			
	ar	3	,	2	2	3	,	2	2	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	2		
	so	4	3	9	5	5	1	6	1	1	1	2	0	0	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	0	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	8	
	n	9	1	8	2	4	8	2	5	0	9	4	4	6	4	9	3	0	4	2	6	4	8	3	7	8	8	9	0	1	6	0	6	0	5	6	0	5			
C	*	4	*	*	*	2	*	*	7	0	6	0	9	6	2	8	7	6	4	8	2	4	1	2	8	5	1	0	4	1	3	9	7	*	*	*	*				
	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	
Si	<	<	<	<	<	<	<	,	<	<	,	,	,	<	,	<	,	<	,	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	
g.	,	,	,	,	,	,	,	0	,	,	4	1	0	,	0	,	0	,	0	,	0	,	,	,	,	1	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,		
(2-	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	4	9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
tai	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	0	5	0	8	0	5	0	1	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
le	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1				1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
d)																																									
N	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	6	6	6	6	6	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7		
	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	9	8	7	7	8	7	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	9	1	8	0	0	0	0	0	1	1	2	1		
33.W ork enga geme nt	Pe	-	,	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1		
	ar	,6	,	,	,	2	,	,	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	3	1	3	3	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	6		
	so	2	1	1	0	2	4	2	2	4	6	6	7	5	8	7	8	9	2	6	9	3	5	3	2	8	3	4	2	0	8	1	2	6	5	6	5	6	5		
	n	4	3	5	6	7	4	6	8	5	6	9	0	6	8	6	8	5	9	5	9	7	9	0	4	1	3	7	0	0	1	0	6	0	1	0	6	0	1		
C	4	*	1	3	2	*	8	3	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	9	*	5	*		
	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	

	Si	<	<	,	,	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	
	g.	,	,	0	2	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	0	,	0	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	
	(2-	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
	tai	0	0	4	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
	le	1	1			1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
	d)																																				
	N	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
		7	7	7	7	6	7	7	7	7	6	6	6	6	6	6	7	7	7	7	7	7	7	6	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	
		1	1	1	1	9	1	1	1	1	9	8	7	7	8	7	1	1	1	0	1	1	0	1	9	1	8	0	0	0	0	1	1	2	1	1	
34.S	Pe	-	,	-	-	-	,	-	-	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	1	-	
	ar	,	6	,	,	,	3	,	,	2	3	4	2	2	3	3	3	3	3	4	5	3	5	3	2	3	3	2	3	4	5	4	,	6	,		
	so	3	3	2	2	3	4	4	3	2	3	1	3	7	1	9	6	6	6	3	7	3	6	5	0	6	0	0	9	3	4	5	3	6		5	
	n	9	8	5	0	9	7	4	7	6	2	5	0	5	5	1	7	0	1	8	3	3	8	3	4	6	6	8	4	2	7	8	0	0		7	
	C	3	*	0	8	2	*	4	0	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	7	*	2
		*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
	Si	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	
	g.	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	
	(2-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
tai	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
le	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
d)																																					
	N	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
		6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	
		2	2	2	2	0	2	2	2	2	0	9	8	8	9	8	2	2	2	1	2	2	1	2	0	2	9	1	1	1	1	2	2	2	2		
35.Int	Pe	,	-	,	,	,	-	,	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	
	ar	2	,	2	1	3	,	2	2	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	2	,	,		
	so	9	4	2	5	7	3	7	5	1	1	3	0	1	2	2	2	3	2	3	4	2	4	3	1	2	2	3	3	3	8	5	5				
	n	5	6	2	3	0	0	3	7	5	8	2	7	0	0	8	4	0	2	1	0	3	7	4	9	7	8	2	5	3	8	0	5	1	7		
	C	*	0	*	*	*	5	*	*	9	9	3	2	5	7	5	2	0	5	1	4	5	2	8	0	9	6	7	4	8	3	4	*	5	2		
		*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
	Si	<	<	<	<	<	<	<	<	<	,	<	<	,	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	
	g.	,	,	0	,	,	,	,	0	,	1	0	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	
	(2-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
tai	0	0	0	3	0	0	0	0	2	0	0	9	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
le	1	1	1		1	1	1	1		1	1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
d)																																					
	N	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
		7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6	6	6	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	6	7	7	7	7	7	7	6	7		
		2	2	2	2	0	2	2	2	2	0	9	8	8	9	8	2	2	2	1	2	2	0	1	9	1	8	0	0	0	0	1	1	2	2		

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 * . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Anexo H – Outputs e decisões referentes à relação entre as exigências no trabalho e a intenção de saída dos enfermeiros.

REGRESSÃO 1 (H1: A presença de elevadas exigências no trabalho está positivamente relacionada com a intenção de saída dos enfermeiros) – exigências agrupadas

Quadro 116 - Correlações entre a variável dependente (Intenção de saída) e a variável independentes (Exigências).

Correlations				
		Intenção de saída	Exigências	Unstandardized Residual
Intenção de saída	Pearson Correlation	1	,295**	,956**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001
	N	372	372	372
Exigências	Pearson Correlation	,295**	1	,000
	Sig. (2-tailed)	<,001		1,000
	N	372	375	372
Unstandardized Residual	Pearson Correlation	,956**	,000	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	1,000	
	N	372	372	372

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Quadro 117 - Resumo do Modelo de RLS (H1).

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,295 ^a	,087	,084	1,295	2,098
a. Predictors: (Constant), Exigências					
b. Dependent Variable: Intenção de saída					

Quadro 118 - Teste ANOVA referente à validade do Modelo de RLS (H1).

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	58,995	1	58,995	35,159	<,001 ^b
	Residual	620,833	370	1,678		
	Total	679,828	371			
a. Dependent Variable: Intenção de saída						
b. Predictors: (Constant), Exigências						

Hipóteses estatísticas do teste F:

$H_0: \beta_1 = 0$ (o modelo linear não é adequado para explicar a relação entre as variáveis).

$H_1: \exists \beta_1 \neq 0$ (o modelo linear é adequado para explicar a relação entre as variáveis).

Decisão: $F(1,370) = 59$ ($p < 0.001$, menos que $\alpha = 0.05$), por isso, o modelo é válido.

Quadro 119 - Coeficientes do modelo de RLS (H1).

Coefficients ^a										
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Partial	Tolerance	VIF
	1 (Constant)	-,044	,570				-,077	,939		
Exigências	,948	,160	,295	5,930	<,001	,295	,295	,295	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Intenção de saída

Variável com efeito significativo: Exigências [T = 5.93 ($p < 0.001$)].

Pressupostos da RLS:

- 1. Linearidade da relação entre as variáveis** - Verifica-se, uma vez que o modelo foi considerado válido na análise do teste F (quadro 118).
- 2. A média dos erros é constante** – Como a média dos resíduos é 0.000 (constante), o pressuposto verifica-se (quadro 120).

Quadro 120 - Estatísticas dos resíduos do Modelo de RLS (H1).

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	1,79	4,33	3,31	,399	372
Residual	-3,092	3,200	,000	1,294	372
Std. Predicted Value	-3,824	2,550	,000	1,000	372
Std. Residual	-2,387	2,470	,000	,999	372

a. Dependent Variable: Intenção de saída

3. As variáveis independentes não estão correlacionadas com os erros (resíduos) -

Recorrendo à leitura do quadro 116, as hipóteses são as seguintes:

H0: O coeficiente de correlação é igual a 0.

H1: O coeficiente de correlação é diferente de 0.

Pearson = 0.000, por isso, verifica-se o pressuposto.

4. Independência dos erros (Durbin-Watson) -

Recorrendo ao quadro 117, como Durbin-Watson = 2.098, o pressuposto verifica-se, uma vez que este valor deverá estar próximo de 2 – “The Durbin-Watson test statistic ranges in value from zero to four, with a value of two indicating no autocorrelation is present. Durbin and Watson developed tables that can be used to determine when their test statistic indicates the presence of autocorrelation” (Anderson et al., 2017, p.795), demonstrando que existe independência dos erros.

5. Normalidade dos erros (resíduos)

Quadro 121 - Teste de Normalidade aos resíduos estandardizados da RLS (H1).

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Standardized Residual	,080	372	<,001	,967	372	<,001

a. Lilliefors Significance Correction

H0: Os resíduos seguem um comportamento normal na Intenção de saída.

H1: Os resíduos não seguem um comportamento normal na Intenção de saída.

Decisão: Como $N = 372 (> 50)$, a leitura é feita no teste Kolmogorov-Smirnov. $p < 0.001 (< \alpha = 0.05)$, pelo que se rejeita H0. Assim, os resíduos não seguem um comportamento normal. Contudo, recorrendo ao Teorema do Limite Central, assume-se a distribuição normal dos resíduos, uma vez que $N > 30 (N = 372)$.

6. Não colinearidade entre as variáveis independentes (ausência de multicolinearidade (não há correlação entre as variáveis independentes))

Recorrendo ao quadro 119, para a verificação deste pressuposto, a tolerância deve ser $>0,1$ e o VIF deve ser <10 (Hair et al., 2010).

Desta forma, verifica-se o pressuposto, dado que a tolerância se encontra acima de 0.1 e o valor do VIF está abaixo de 10.

REGRESSÃO 2 – análise individualizada das exigências

Quadro 122 - Correlações entre a variável dependente (Intenção de saída) e as variáveis independentes (Sobrecarga de trabalho, Exigências emocionais – mentais – físicas, Conflito vida profissional e vida privada, Burocracia, Conflito de papéis e Conflito interpessoal).

Correlations									
		1	2	3	4	5	6	7	Unstandardize d Residual
1.Intenção de saída	Pearson Correlatio n	1	,222* *	,153* *	,370* *	- ,305* *	,273* *	,257* *	,885**
	Sig. (2- tailed)		<,00 1	,003	<,00 1	<,00 1	<,00 1	<,00 1	<,001
	N	372	372	372	370	372	372	372	370
2.Sobrecarga de trabalho	Pearson Correlatio n	,222* *	1	,606* *	,435* *	-,071	,474* *	,208* *	,000
	Sig. (2- tailed)	<,00 1		<,00 1	<,00 1	,172	<,00 1	<,00 1	1,000
	N	372	375	375	373	375	375	375	370
3.Exigências emocionais-mentais-físicas	Pearson Correlatio n	,153* *	,606* *	1	,470* *	-,010	,312* *	,180* *	,000
	Sig. (2- tailed)	,003	<,00 1		<,00 1	,844	<,00 1	<,00 1	1,000
	N	372	375	375	373	375	375	375	370
4.Conflito vida profissional e vida privada	Pearson Correlatio n	,370* *	,435* *	,470* *	1	- ,163* *	,357* *	,342* *	,000
	Sig. (2- tailed)	<,00 1	<,00 1	<,00 1		,002	<,00 1	<,00 1	1,000
	N	370	373	373	373	373	373	373	370
5.Burocracia	Pearson Correlatio n	- ,305* *	-,071	-,010	- ,163* *	1	- ,228* *	- ,191* *	,000

	Sig. (2-tailed)	<,001	,172	,844	,002		<,001	<,001	1,000
	N	372	375	375	373	375	375	375	370
	Pearson Correlation	,273*	,474*	,312*	,357*	-,228*	1	,422*	,000
6.Conflito de papéis	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001	1,000
	N	372	375	375	373	375	375	375	370
	Pearson Correlation	,257*	,208*	,180*	,342*	-,191*	,422*	1	,000
7.Conflito Interpessoal	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		1,000
	N	372	375	375	373	375	375	375	370
	Pearson Correlation	,885*	,000	,000	,000	,000	,000	,000	1
Unstandardized Residual	Sig. (2-tailed)	<,001	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	
	N	370	370	370	370	370	370	370	370

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Quadro 123 - Resumo do Modelo de RLM (H1).

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,466 ^a	,217	,204	1,206	2,133
a. Predictors: (Constant), Conflito Interpessoal, Exigências emocionais-mentais-físicas, Burocracia, Conflito de papéis, Conflito vida profissional e vida privada, Sobrecarga de trabalho					
b. Dependent Variable: Intenção de saída					

Quadro 124 - Teste ANOVA referente à validade do Modelo de RLM (H1).

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	146,430	6	24,405	16,780	<,001 ^b
	Residual	527,938	363	1,454		
	Total	674,368	369			

a. Dependent Variable: Intenção de saída

b. Predictors: (Constant), Conflito Interpessoal, Exigências emocionais-mentais-físicas, Burocracia, Conflito de papéis, Conflito vida profissional e vida privada, Sobrecarga de trabalho

Hipóteses estatísticas do teste F:

$H_0: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = \beta_5 = \beta_6 = 0$ (o modelo linear não é adequado para explicar a relação entre as variáveis).

$H_1: \exists \beta_6 \neq 0$ (o modelo linear é adequado para explicar a relação entre as variáveis).

Decisão: $F(6,363) = 16.78$ ($p < 0.001$, menos que $\alpha = 0.05$), por isso, há pelo menos um β que é significativamente diferente de 0 (o modelo é válido).

Quadro 125 - Coeficientes do modelo de RLM (H1).

Coefficients ^a										
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Partial	Tolerance	VIF
	1 (Constant)	2,148	,620				3,462	<,001		
Sobrecarga de trabalho	,142	,139	,065	1,024	,306	,221	,054	,048	,528	1,896
Exigências emocionais-mentais-físicas	-,116	,146	-,049	-,792	,429	,159	-,042	-,037	,571	1,751

Conflito vida profissional e vida privada	,388	,081	,272	4,776	<,001	,370	,243	,222	,665	1,505
Burocracia	-,418	,091	-,223	-4,613	<,001	-,305	-,235	-,214	,919	1,088
Conflito de papéis	,130	,113	,066	1,147	,252	,271	,060	,053	,644	1,554
Conflito Interpessoal	,154	,091	,090	1,691	,092	,262	,088	,079	,768	1,302

a. Dependent Variable: Intenção de saída

Variáveis com efeito significativo:

- Conflito vida profissional e vida privada [T = 4.776 (p < 0.001)];
- Burocracia [T = -4.613 (p < 0.001)].

Pressupostos da RLM:

- 1. Linearidade da relação entre as variáveis** - Verifica-se, uma vez que o modelo foi considerado válido na análise do teste F (quadro 124).
- 2. A média dos erros é constante** – Como a média dos resíduos é 0.000 (constante), o pressuposto verifica-se (quadro 126).

Quadro 126 - Estatísticas dos resíduos do Modelo de RLM (H1).

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	,62	5,22	3,32	,630	370
Residual	-3,394	2,780	,000	1,196	370
Std. Predicted Value	-4,283	3,022	,000	1,000	370
Std. Residual	-2,814	2,305	,000	,992	370

a. Dependent Variable: Intenção de saída

3. As variáveis independentes não estão correlacionadas com os erros (resíduos)

Recorrendo à leitura do quadro 122, as hipóteses são as seguintes:

H0: O coeficiente de correlação é igual a 0.

H1: O coeficiente de correlação é diferente de 0.

Em todos os casos, Pearson = 0.000, por isso, verifica-se o pressuposto.

4. Independência dos erros (Durbin-Watson) - Recorrendo ao quadro 123, como Durbin-Watson = 2.133, o pressuposto verifica-se.

5. Normalidade dos erros (resíduos)

Quadro 127 - Teste de Normalidade aos resíduos estandardizados da RLM (H1).

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Standardized Residual	,072	370	<,001	,979	370	<,001
a. Lilliefors Significance Correction						

H0: Os resíduos seguem um comportamento normal na Intenção de saída.

H1: Os resíduos não seguem um comportamento normal na Intenção de saída.

Decisão: Como $N = 370 (> 50)$, a leitura é feita no teste Kolmogorov-Smirnov. $p < 0.001 (< \alpha = 0.05)$, pelo que se rejeita H0. Assim, os resíduos não seguem um comportamento normal. Contudo, recorrendo ao Teorema do Limite Central, assume-se a distribuição normal dos resíduos, uma vez que $N > 30 (N = 370)$.

6. Não colinearidade entre as variáveis independentes (ausência de multicolinearidade (não há correlação entre as variáveis independentes))

Recorrendo novamente ao quadro 125, o pressuposto verifica-se, dado que em todas as variáveis os valores da tolerância se encontram acima de 0.1 e os valores do VIF estão todos abaixo de 10.

Anexo I – Outputs e decisões referentes à relação entre as exigências e recursos no trabalho e o risco de *burnout*, *work engagement* e satisfação no trabalho dos enfermeiros.
REGRESSÃO 1 (H2a, H2b) – exigências e recursos agrupados (VD: Risco de *burnout*)

Quadro 128 - Correlações entre a variável dependente (Risco de *burnout*) e as variáveis independentes (Exigências e Recursos).

Correlations					
		Risdo de Burnout	Exigências	Recursos	Unstandardized Residual
Risco de Burnout	Pearson Correlation	1	,349**	-,314**	,917**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	<,001
	N	371	371	371	371
Exigências	Pearson Correlation	,349**	1	-,371**	,000
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	1,000
	N	371	375	375	371
Recursos	Pearson Correlation	-,314**	-,371**	1	,000
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		1,000
	N	371	375	375	371
Unstandardized Residual	Pearson Correlation	,917**	,000	,000	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	1,000	1,000	
	N	371	371	371	371

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Quadro 129 - Resumo do Modelo de RLM (H2a e H2b).

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,400 ^a	,160	,155	1,084	1,996
a. Predictors: (Constant), Recursos, Exigências					
b. Dependent Variable: Risco de Burnout					

Quadro 130 - Teste ANOVA referente à validade do Modelo de RLM (H2a e H2b).

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	82,160	2	41,080	34,973	<,001 ^b
	Residual	432,264	368	1,175		
	Total	514,425	370			

a. Dependent Variable: Risco de Burnout

b. Predictors: (Constant), Recursos, Exigências

Hipóteses estatísticas do teste F:

$$H_0: \beta_1 = \beta_2 = 0$$

$$H_1: \exists \beta_2 \neq 0$$

Decisão: $F(2,368) = 34.973$ ($p < 0.001$, $<$ que $\alpha = 0.05$), por isso, há pelo menos um β que é significativamente diferente de 0 (o modelo é válido).

Quadro 131 - Coeficientes do Modelo de RLM (H2a e H2b).

Coefficients ^a										
Model	Unstandardize		Standardize	t	Sig.	Correlations			Collinearity	
	d Coefficients		d			Zero	Partia	Par	Toleranc	VIF
	B	Std. Error	Beta							
1 (Constant)	2,25	,730		3,08	,002					
Exigências	,750	,145	,268	5,17	<,001	,349	,261	,24	,853	1,172
Recursos	-,484	,119	-,211	-4,08	<,001	-,314	-,208	-,195	,853	1,172

a. Dependent Variable: Risco de Burnout

Variáveis com efeito significativo:

- Exigências [T = 5.176 (p < 0.001)];
- Recursos [T = -4.082 (p < 0.001)].

Pressupostos da RLM:

1. **Linearidade da relação entre as variáveis** – Verifica-se, uma vez que o modelo foi considerado válido na análise do teste F (quadro 130).
2. **A média dos erros é constante** – Como a média dos resíduos é 0.000 (constante), o pressuposto verifica-se (quadro 132).

Quadro 132 - Estatísticas dos resíduos do Modelo de RLM (H2a e H2b).

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	1,93	5,01	3,45	,471	371
Residual	-3,091	2,569	,000	1,081	371
Std. Predicted Value	-3,230	3,308	,000	1,000	371
Std. Residual	-2,852	2,371	,000	,997	371

a. Dependent Variable: Risco de Burnout

3. **As variáveis independentes não estão correlacionadas com os erros** (resíduos) - em todos os casos, Pearson = 0,000, por isso, verifica-se o pressuposto (quadro 128).
4. **Independência dos erros (Durbin-Watson)**: recorrendo ao quadro 129, como Durbin-Watson = 1,996, o pressuposto verifica-se.
5. **Normalidade dos erros** (resíduos)

Teste de Normalidade aos resíduos estandardizados da RLM (H2a e H2b).

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Standardized Residual	,064	371	<,001	,980	371	<,001

a. Lilliefors Significance Correction

H0: Os resíduos seguem um comportamento normal no Risco de *Burnout*.

H1: Os resíduos não seguem um comportamento normal no Risco de *Burnout*.

Decisão: Como N = 371 (> 50), a leitura é feita no teste Kolmogorov-Smirnov. $p < 0.001 < \alpha = 0.05$, pelo que se rejeita H0. Assim, os resíduos não seguem um comportamento normal.

Contudo, recorrendo ao Teorema do Limite Central, assume-se a distribuição normal dos resíduos, uma vez que $N > 30$ ($N = 371$).

6. Não colinearidade entre as variáveis independentes (ausência de multicolinearidade (não há correlação entre as variáveis independentes))

Recorrendo novamente ao quadro 131, o pressuposto verifica-se, dado que em todas as variáveis os valores da tolerância se encontram acima de 0.1 e os valores do VIF estão todos abaixo de 10.

REGRESSÃO 2 - análise individualizada das exigências (VD: Risco de *Burnout*)

Quadro 133 - Correlações entre a variável dependente (Risco de *Burnout*) e as variáveis independentes (Sobrecarga de trabalho, Exigências emocionais – mentais – físicas, Conflito vida profissional e vida privada, Burocracia, Conflito de papéis e Conflito interpessoal).

Correlations									
		1	2	3	4	5	6	7	Unstandardize d Residual
1.Risco de Burnout	Pearson Correlatio n	1	,298* *	,252* *	,354* *	- ,182* *	,262* *	,215* *	,909**
	Sig. (2- tailed)		<,00 1	<,00 1	<,00 1	<,00 1	<,00 1	<,00 1	<,001
	N	371	371	371	369	371	371	371	369
2.Sobrecarga de trabalho	Pearson Correlatio n	,298* *	1	,606* *	,435* *	-,071	,474* *	,208* *	,000
	Sig. (2- tailed)	<,00 1		<,00 1	<,00 1	,172	<,00 1	<,00 1	1,000
	N	371	375	375	373	375	375	375	369
3.Exigências emocionais- mentais-físicas	Pearson Correlatio n	,252* *	,606* *	1	,470* *	-,010	,312* *	,180* *	,000
	Sig. (2- tailed)	<,00 1	<,00 1		<,00 1	,844	<,00 1	<,00 1	1,000
	N	371	375	375	373	375	375	375	369
4.Conflito vida profissional e vida privada	Pearson Correlatio n	,354* *	,435* *	,470* *	1	- ,163* *	,357* *	,342* *	,000
	Sig. (2- tailed)	<,00 1	<,00 1	<,00 1		,002	<,00 1	<,00 1	1,000
	N	369	373	373	373	373	373	373	369
5.Burocracia	Pearson Correlatio n	- ,182* *	-,071	-,010	- ,163* *	1	- ,228* *	- ,191* *	,000

	Sig. (2-tailed)	<,001	,172	,844	,002		<,001	<,001	1,000
	N	371	375	375	373	375	375	375	369
	Pearson Correlation	,262*	,474*	,312*	,357*	-,228*	1	,422*	,000
6.Conflito de papéis	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001	1,000
	N	371	375	375	373	375	375	375	369
	Pearson Correlation	,215*	,208*	,180*	,342*	-,191*	,422*	1	,000
7.Conflito Interpessoal	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		1,000
	N	371	375	375	373	375	375	375	369
	Pearson Correlation	,909*	,000	,000	,000	,000	,000	,000	1
Unstandardized Residual	Sig. (2-tailed)	<,001	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	
	N	369	369	369	369	369	369	369	369

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Quadro 134 - Resumo do Modelo de RLM (H2a).

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,417 ^a	,174	,160	1,080	2,071
a. Predictors: (Constant), Conflito Interpessoal, Exigências emocionais-mentais-físicas, Burocracia, Conflito de papéis, Conflito vida profissional e vida privada, Sobrecarga de trabalho					
b. Dependent Variable: Risco de Burnout					

Quadro 135 - Teste ANOVA referente à validade do Modelo de RLM (H2a).

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	88,997	6	14,833	12,720	<,001 ^b
	Residual	422,125	362	1,166		
	Total	511,122	368			

a. Dependent Variable: Risco de Burnout

b. Predictors: (Constant), Conflito Interpessoal, Exigências emocionais-mentais-físicas, Burocracia, Conflito de papéis, Conflito vida profissional e vida privada, Sobrecarga de trabalho

Hipóteses estatísticas do teste F:

$$H_0: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = \beta_5 = \beta_6 = 0$$

$$H_1: \exists \beta_6 \neq 0$$

Decisão: $F(6,362) = 12.72$ ($p < 0.001$, $<$ que $\alpha = 0.05$), por isso, há pelo menos um β que é significativamente diferente de 0 (o modelo é válido).

Quadro 136 - Coeficientes do Modelo de RLM (H2a).

Coefficients ^a										
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Partial	Tolerance	VIF
Sobrecarga de trabalho	,242	,127	,127	1,914	,056	,298	,100	,091	,515	1,940
Exigências emocionais-mentais-físicas	,074	,132	,036	,566	,572	,250	,030	,027	,565	1,769

Conflito vida profissional e vida privada	,273	,073	,220	3,749	<,001	,354	,193	,179	,664	1,507
Burocracia	-,182	,081	-,111	2,237	,026	-,183	-,117	,107	,919	1,089
Conflito de papéis	,111	,102	,065	1,093	,275	,266	,057	,052	,640	1,562
Conflito Interpessoal	,081	,082	,054	,993	,322	,214	,052	,047	,768	1,303

a. Dependent Variable: Risco de Burnout

Variáveis com efeito significativo:

- Conflito vida profissional e vida privada [T = 3.749 (p < 0.001)];
- Burocracia [T = -2.237 (p = 0.026)].

Pressupostos da RLM:

- 1. Linearidade da relação entre as variáveis** – Verifica-se, uma vez que o modelo foi considerado válido na análise do teste F (quadro 135).
- 2. A média dos erros é constante** – Como a média dos resíduos é 0.000 (constante), o pressuposto verifica-se (quadro 137).

Quadro 137 - Estatísticas dos resíduos do Modelo de RLM (H2a).

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	1,73	4,76	3,45	,492	369
Residual	-2,983	2,772	,000	1,071	369
Std. Predicted Value	-3,504	2,667	,000	1,000	369
Std. Residual	-2,762	2,567	,000	,992	369

a. Dependent Variable: Risco de Burnout

3. **As variáveis independentes não estão correlacionadas com os erros** (resíduos) - em todos os casos, Pearson = 0,000, por isso, verifica-se o pressuposto (quadro 133).
4. **Independência dos erros (Durbin-Watson):** recorrendo ao quadro 134, como Durbin-Watson = 2,071, o pressuposto verifica-se.
5. **Normalidade dos erros** (resíduos)

Quadro 138 - Teste de Normalidade aos resíduos estandardizados da RLM (H2a).

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Standardized Residual	,056	369	,008	,984	369	<,001
a. Lilliefors Significance Correction						

H0: Os resíduos seguem um comportamento normal no Risco de *Burnout*.

H1: Os resíduos não seguem um comportamento normal no Risco de *Burnout*.

Decisão: Como $N = 369 (> 50)$, a leitura é feita no teste Kolmogorov-Smirnov. $p < 0.007 < \alpha = 0.05$, pelo que se rejeita H0. Assim, os resíduos não seguem um comportamento normal. Contudo, recorrendo ao Teorema do Limite Central, assume-se a distribuição normal dos resíduos, uma vez que $N > 30$ ($N = 369$).

6. **Não colinearidade entre as variáveis independentes** (ausência de multicolinearidade (não há correlação entre as variáveis independentes))

Recorrendo novamente ao quadro 136, o pressuposto verifica-se, dado que em todas as variáveis os valores da tolerância se encontram acima de 0.1 e os valores do VIF estão todos abaixo de 10.

REGRESSÃO 3 - análise individualizada dos recursos (VD: Risco de *Burnout*)

Quadro 139 - Correlações entre a variável dependente (Risco de *Burnout*) e as variáveis independentes (Clareza dos papéis, Apoio dos colegas, Apoio do supervisor, Reconhecimento, Expectativas, Espírito de equipa, Eficácia da equipa, Controlo do trabalho, Ferramentas, Participação na tomada de decisão, Adequação pessoa-trabalho, Feedback de desempenho, Oportunidades de aprendizagem, Perspetiva de carreira, Salário, Congruência de valores, Alinhamento, Remuneração justa, Justiça organizacional, Confiança, Comunicação).

		Correlations																										Unstandardized Residual									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4		
1.Risco de Burnout	Pea	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,921**
	rso		,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	
	n		1	1	2	0	0	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	0	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
1.Risco de Burnout	Cor		0	9	4	4	6	4	9	3	0	4	2	6	4	8	3	7	8	8	8	9	0	1	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	rela		7	0	6	0	9	6	2	8	7	6	4	8	2	4	1	2	8	5	1	0	4	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	tion		*	**	**			**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**
1.Risco de Burnout	Sig.		,	<	<	,	,	,	<	,	<	,	<	,	<	<	<	<	<	<	,	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<
	(2-		0	,	,	4	1	0	,	0	,	0	,	0	,	0	,	0	,	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	tailed)		4	0	0	4	9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
2.Clareza dos papéis	N		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	358	
	Pea		7	7	7	6	6	6	6	6	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7		
	rso		1	1	1	9	8	7	7	8	7	1	1	1	0	1	1	0	1	9	1	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
2.Clareza dos papéis	Cor		-	1	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	0,000
	rela		1	2	2	2	2	1	3	3	2	2	3	3	1	2	0	0	1	2	0	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
	tion		0	4	2	3	1	2	5	5	0	0	5	2	2	2	0	0	4	6	9	5	4	6	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

	Sig. (2-tailed)	,040	<,000	<,000	<,000	<,000	<,000	<,000	<,000	<,000	<,000	<,000	<,000	<,000	<,000	<,000	<,000	<,000	<,000	<,000	<,000	<,000	<,000	<,000	1,000	
	N	371	375	375	373	372	371	371	372	371	375	375	375	374	375	375	373	374	372	374	371	373	373	373	373	358
3.Apoio dos colegas	Person Correlation	-,190	,124	,129	,128	,126	,125	,123	,123	,124	,128	,134	,130	,128	,125	,123	,129	,127	,129	,129	,121	,123	,128	,121	,128	,000
	Sig. (2-tailed)	<,000	<,000	<,000	<,000	<,000	<,000	<,000	<,000	<,000	0,040	<,000	<,000	<,000	<,000	<,000	<,000	<,000	<,000	<,000	<,000	<,000	<,000	<,000	<,000	1,000
	N	371	377	377	377	377	377	377	377	377	377	377	377	377	377	377	377	377	377	377	377	377	377	377	377	358
	Person Correlation	-,122	,129	,128	,126	,125	,123	,123	,124	,128	,134	,130	,128	,125	,123	,129	,127	,129	,129	,121	,123	,128	,121	,128	,128	,000
4.Apoio do supervisor	Sig. (2-tailed)	<,000	<,000	<,000	0,040	<,000	<,000	<,000	<,000	<,000	<,000	<,000	<,000	<,000	<,000	<,000	<,000	<,000	<,000	<,000	<,000	<,000	<,000	<,000	<,000	1,000
	N	369	377	377	377	377	377	377	377	377	377	377	377	377	377	377	377	377	377	377	377	377	377	377	377	358

	Sig. (2-tailed)	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	,	<	<	,	<	<	<	<	1,000
		0	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	3	,	,	3	,	,	,	,	
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	0	0	1	0	0	0	0	
		5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0	0	5	0	0	0	0	0	
		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
N		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	358
		6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	6	7	6	6	6	6	6	
		7	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	9	0	8	0	7	9	9	9	
8.Espírito de equipa	Pearson Correlation	-	,31992	,3648	,4199	,2492	,166	1	,6529	,3215	,4817	,337	,337	,1065	,2234	,447	,303	,229	,2035	,873	,98	,977	,977	,000	
	Sig. (2-tailed)	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	,	,	<	<	,	<	<	<	<	1,000	
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0	0	7	0	0	0	0		
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	5	0	0	7	0	0	0	0		
		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
N		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	358
		6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	6	7	7	7	7	7	
		8	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	0	1	9	1	8	0	0	0	
9.Eficácia da equipa	Pearson Correlation	-	,3138	,540	,24	,441	,825	1	,369	,737	,891	,991	,997	,23	,02	,37	,23	,02	,33	,66	,76	,76	,76	,000	
	Sig. (2-tailed)	,	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	,	<	<	,	<	<	<	<	<	1,000	
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0	0	2	0	0	0	0		
		8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	0	0	5	0	0	0	0	0		
		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
N		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	358
		6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	6	7	6	6	6	6	6	6	
		7	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	9	0	8	0	7	9	9	9	9	

decisão	Sig.	<	<	<	<	,	<	<	<	<	<	<	<	<	<	,	<	<	,	<	<	<	<	1,000	
	(2-taile d)	,	,	,	,	0	,	,	,	,	,	,	,	,	,	0	,	,	0	,	,	,	,		
13.Adequação pessoa-trabalho	Person Correlation	-	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	1	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,000
	Sig.	0	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	0	,	,	0	,	,	,	,	1,000
14.Feedback de desempenho	Person Correlation	,	1	4	5	1	2	4	3	3	3	2	4	2	3	2	1	2	2	1	2	4	5	4	,000
	Sig.	<	,	<	<	,	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	,	<	<	,	<	<	<	<	1,000
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
		0	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9	0	0	0	0	0	0	0	
		1		1	1		1	1	1	1	1	1	1	1		1	1		1	1		1	1	1	
		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	358
		7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	
		1	5	5	3	2	1	1	2	1	5	5	5	4	5	5	3	4	2	4	1	3	3	3	
		7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	
		1	5	5	3	2	1	1	2	1	5	5	5	4	5	5	3	4	2	4	1	3	3	3	

15.Oportunidades de aprendizagem	Person Correlation	-	,2184	,4209	,4214	,2253	,3369	,3394	,3343	,4485	,3453	,1	,493	,142	,331	,338	,335	,448	,442	,000
	Sig. (2-tailed)	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	,020	,000	,000	,005	,000	,000
	N	371	375	375	373	372	371	377	377	377	377	377	377	377	377	377	377	377	377	377
		15	55	33	22	11	12	15	55	55	44	55	33	44	22	41	33	33	33	33
16.Perspetiva de carreira	Person Correlation	-	,2331	,077	,373	,011	,235	,187	,128	,227	,321	,236	,493	,1	,293	,399	,270	,345	,487	,482
	Sig. (2-tailed)	<	,400	,001	,005	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	370	373	373	371	370	379	379	379	373	373	373	373	373	373	373	373	373	373	373
		33	33	10	99	99	09	93	33	33	23	33	33	33	33	13	30	22	22	22
17.Salário	Person Correlation	-	,127	,037	,058	,002	,007	,039	,042	,154	,256	,315	,193	,1	,277	,104	,184	,278	,121	,223
	Sig. (2-tailed)	<	,003	,007	,002	,007	,003	,000	,000	,004	,002	,005	,003	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,005
	N	371	372	373	378	372	373	379	379	374	375	376	379	379	379	377	377	377	377	377
		20	33	77	82	73	90	42	56	31	97	35	77	35	77	84	22	00	51	33

	Sig. (2-tailed)	< , , < , , , , , , < , , , , , < < , < < < < < 1,000	
		, 6 3 , 3 8 3 6 2 0 , 0 0 0 0 , , 0 , , , , ,	
		0 9 0 0 5 1 6 5 5 3 0 0 0 0 2 0 0 0 1 0 0 0 0 0	
		0 8 9 0 3 6 5 5 7 3 0 3 1 9 7 0 0 2 0 0 0 0 0	
18. Congruência de valores	N	3 3	358
		7 7	
		1 4 4 2 1 0 0 1 0 4 4 4 3 4 4 3 4 2 4 1 3 3 3 3	
		1 1	
19. Alinhamento	Peerson Correlation	- , , , , , , , , , , , , , , , , 1 , , , , , , ,	,000
		, 1 2 3 1 1 2 2 2 2 2 3 2 2 3 3 2 4 2 4 3 5 4	
		1 9 0 0 1 7 8 3 5 4 4 3 7 9 4 6 7 8 6 9 6 2 7	
		8 4 1 9 5 4 1 4 9 0 6 3 7 8 8 9 7 3 4 8 9 1 7	
	Sig. (2-tailed)	< < < < , < < < < < < < < < < < < < < < < < < < 1,000	
		, , , , 0 , , , , , , , , , , , , , , , , ,	
		0 0 0 0 2 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	
		0 0 0 0 7 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	
	N	3 3	358
		6 7 7 7 6 6 6 6 6 6 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7	
		9 2 2 0 9 8 8 9 8 2 2 2 1 2 2 1 2 2 2 9 1 1 1 1	
		1 1	
	Peerson Correlation	- , , , , , , , , , , , , , , , , , 1 , , , , , , ,	,000
		, 2 2 2 2 3 2 2 3 2 3 3 2 2 3 2 1 4 1 3 2 3 4	
		0 9 4 6 3 1 8 9 5 4 3 3 3 7 2 7 3 8 1 9 7 9 6	
		8 6 9 4 2 4 2 4 7 1 4 5 9 8 4 9 0 3 6 7 1 0 0	
	Sig. (2-tailed)	, < < < < < < < < < < < < < < < , < , < < < < < 1,000	
		1 , , , , , , , , , , , , , , , , 0 , 0 , , , ,	
		0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 1 0 2 0 0 0 0 0	
		2 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 2 0 5 0 0 0 0 0	
	N	3 3	358
		7 7	
		1 4 4 2 1 0 0 1 0 4 4 4 3 4 4 3 4 2 4 1 3 3 3 3	
		1 1	

20.Re muner ação justa	Pea rso n Cor rela tion	-	,	,	,	,	-	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	1	,	,	,	,	,000
	Sig. (2- taile d)	<	,	,	<	,	,	,	,	,	,	<	,	,	,	,	<	<	<	,	<	,	<	<	1,000
	N	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	358
21.Just iça das regras e procedi mentos	Pea rso n Cor rela tion	-	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	1	,	,	,	,000
	Sig. (2- taile d)	<	<	<	<	,	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	1,000	
	N	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	358
22.Just iça no tratam ento dado pelo	Pea rso n Cor rela tion	-	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	1	,	,	,	,000
	Sig. (2- taile d)	<	<	<	<	,	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	1,000	
	N	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	358

supervi sor	Sig.	<	<	<	<	,	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	,	<	<	<	<	1,000	
	(2- taile d)	,	,	,	,	0	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	0	,	,	,	,	
		0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	0	0	0	0	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
	1	1	1	1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
	N	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	358	
		7	7	7	7	7	6	6	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7		
		0	3	3	1	0	9	9	0	9	3	3	3	2	3	3	2	3	1	3	1	3	3	3		
23.Con fiança	Pea rso n Cor rela tion	-	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	1	,	,000
		,	2	3	7	1	2	4	4	3	3	4	5	3	5	5	4	2	5	3	2	5	7	6		
		2	5	7	1	2	0	8	0	6	5	0	1	6	2	2	8	1	2	9	1	2	6	6		
	6	6	1	9	8	5	6	7	6	5	1	4	8	5	6	7	0	1	0	0	2	2	8			
	1	**	**	**	*	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**		
	Sig.	<	<	<	<	,	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	1,000	
	(2- taile d)	,	,	,	,	0	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,		
		0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
		0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
		1	1	1	1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
	N	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	358	
		7	7	7	7	7	6	6	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7		
		0	3	3	1	0	9	9	0	9	3	3	3	2	3	3	2	3	1	3	1	3	3	3		
24.Co munica ção	Pea rso n Cor rela tion	-	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	1	,	,000
		,	1	3	5	1	2	3	3	3	2	2	4	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	6		
		2	9	6	2	2	1	9	3	6	6	7	2	9	7	4	2	3	7	6	1	5	9	6		
	0	8	8	7	6	6	3	7	7	4	5	1	2	1	9	4	5	7	0	5	5	6	8			
	3	**	**	**	*	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**		
	Sig.	<	<	<	<	,	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	1,000	
	(2- taile d)	,	,	,	,	0	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,		
		0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
		0	0	0	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
		1	1	1	1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
	N	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	358	
		7	7	7	7	7	6	6	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7		
		0	3	3	1	0	9	9	0	9	3	3	3	2	3	3	2	3	1	3	1	3	3	3		

Unstandardized Residual	Pea	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	1
	rso	9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	n	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	Cor**	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	Sig.	<	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
	(2-tailed)	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
		1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	N	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	358
		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
		8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).																								
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).																								

Quadro 140 - Resumo do Modelo de RLM (H2b).

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,389 ^a	,151	,093	1,128	2,035
a. Predictors: (Constant), Comunicação, Reconhecimento, Remuneração justa, Clareza dos papéis, Controlo do trabalho, Ferramentas, Espírito de equipa, Perspetiva de carreira, Expectativas de terceiros, Congruência de valores, Adequação pessoa-trabalho, Feedback de desempenho, Expectativas do/a supervisor/a, Alinhamento, Justiça das regras e procedimentos, Participação na tomada de decisão, Justiça no tratamento dado pelo supervisor, Apoio dos colegas, Eficácia da equipa, Oportunidades de aprendizagem, Apoio do supervisor, Salário, Confiança					
b. Dependent Variable: Risco de Burnout					

Quadro 141 - Teste ANOVA referente à validade do Modelo de RLM (H2b).

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	75,750	23	3,293	2,587	<,001 ^b
	Residual	425,132	334	1,273		
	Total	500,883	357			
a. Dependent Variable: Risco de Burnout						

b. Predictors: (Constant), Comunicação, Reconhecimento, Remuneração justa, Clareza dos papéis, Controlo do trabalho, Ferramentas, Espírito de equipa, Perspetiva de carreira, Expectativas de terceiros, Congruência de valores, Adequação pessoa-trabalho, Feedback de desempenho, Expectativas do/a supervisor/a, Alinhamento, Justiça das regras e procedimentos, Participação na tomada de decisão, Justiça no tratamento dado pelo supervisor, Apoio dos colegas, Eficácia da equipa, Oportunidades de aprendizagem, Apoio do supervisor, Salário, Confiança

Hipóteses estatísticas do teste F:

$H_0: \beta_1 = \beta_2 (\dots) = \beta_{24} = 0$

$H_1: \exists \beta_{24} \neq 0$

Decisão: $F(23,334) = 2.587$ ($p = < 0.001$, $<$ que $\alpha = 0.05$), por isso, há pelo menos um β que é significativamente diferente de 0 (o modelo é válido).

Quadro 142 - Coeficientes do Modelo de RLM (H2b).

Coefficients ^a										
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	5,174	,495		10,456	<,001					
Clareza dos papéis	-,051	,092	-,032	-,556	,579	-,111	-,030	-,028	,754	1,326
Apoio dos colegas	-,068	,121	-,042	-,564	,573	-,192	-,031	-,028	,456	2,194
Apoio do supervisor	-,029	,108	-,025	-,270	,788	-,243	-,015	-,014	,288	3,468
Reconhecimento	,020	,080	,014	,243	,808	-,041	,013	,012	,745	1,343

Expectativas de terceiros	,006	,107	,004	,057	,955	- ,067	,003	,003	,596	1,679
Expectativas do/a supervisor/a	,015	,100	,011	,155	,877	- ,145	,008	,008	,496	2,017
Espírito de equipa	- ,136	,119	-,089	- 1,142	,254	- ,196	-,062	- ,058	,414	2,414
Eficácia da equipa	,103	,142	,055	,727	,468	- ,140	,040	,037	,451	2,219
Controlo do trabalho	- ,088	,086	-,065	- 1,025	,306	- ,207	-,056	- ,052	,628	1,592
Ferramentas	- ,026	,078	-,020	-,336	,737	- ,153	-,018	- ,017	,691	1,446
Participação na tomada de decisão	- ,054	,088	-,043	-,608	,543	- ,228	-,033	- ,031	,518	1,932
Adequação pessoa-trabalho	- ,046	,077	-,040	-,601	,548	- ,156	-,033	- ,030	,586	1,707
Feedback de desempenho	- ,147	,094	-,102	- 1,563	,119	- ,237	-,085	- ,079	,591	1,691
Oportunidades de aprendizagem	,101	,100	,077	1,015	,311	- ,174	,055	,051	,437	2,290
Perspetiva de carreira	- ,112	,083	-,089	- 1,348	,179	- ,227	-,074	- ,068	,586	1,706
Salário	- ,017	,160	-,011	-,108	,914	- ,176	-,006	- ,005	,245	4,087

Congruência de valores	- ,029	,074	-,026	-,391	,696	- ,192	-,021	-,020	,561	1,784
Alinhamento	,145	,090	,105	1,614	,107	- ,086	,088	,081	,601	1,665
Remuneração justa	- ,125	,170	-,074	-,737	,462	- ,194	-,040	,037	,250	3,998
Justiça das regras e procedimentos	- ,215	,083	-,174	- 2,599	,010	- ,293	-,141	-,131	,567	1,762
Justiça no tratamento dado pelo supervisor	,013	,093	,012	,138	,890	- ,214	,008	,007	,328	3,053
Confiança	- ,011	,126	-,009	-,085	,932	- ,258	-,005	,004	,226	4,433
Comunicação	,004	,106	,003	,040	,968	- ,203	,002	,002	,460	2,172

a. *Dependent Variable*: Risco de Burnout

Variável com efeito significativo:

- Justiça das regras e procedimentos [T = -2.599 (p = 0.010)].

Pressupostos da RLM:

1. **Linearidade da relação entre as variáveis** - Verifica-se, uma vez que o modelo foi considerado válido na análise do teste F (quadro 141).
2. **A média dos erros é constante** – Como a média dos resíduos é 0.000 (constante), o pressuposto verifica-se (quadro 143).

Quadro 143 - Estatísticas dos resíduos do Modelo de RLM (H2b).

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2,34	4,70	3,44	,461	358
Residual	-2,613	2,563	,000	1,091	358
Std. Predicted Value	-2,392	2,733	,000	1,000	358
Std. Residual	-2,317	2,272	,000	,967	358

a. Dependent Variable: Risco de Burnout

3. **As variáveis independentes não estão correlacionadas com os erros** (resíduos) - em todos os casos, Pearson = 0.000, por isso, verifica-se o pressuposto (quadro 139).
4. **Independência dos erros (Durbin-Watson)** – Como Durbin-Watson = 2.035 (quadro 140), o pressuposto verifica-se.
5. **Normalidade dos erros** (resíduos)

Quadro 144 - Teste de Normalidade aos resíduos estandardizados da RLM (H2b).

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Standardized Residual	,064	358	,001	,975	358	<,001

a. Lilliefors Significance Correction

H0: Os resíduos seguem um comportamento normal no Risco de *Burnout*.

H1: Os resíduos não seguem um comportamento normal no Risco de *Burnout*.

Decisão: Como N = 358 (> 50), a leitura é feita no teste Kolmogorov-Smirnov. $p = 0.001$ ($< \alpha = 0.05$), pelo que se rejeita H0. Assim, os resíduos não seguem um comportamento normal. Contudo, recorrendo ao Teorema do Limite Central, assume-se a distribuição normal dos resíduos, uma vez que $N > 30$ ($N = 358$).

6. **Não colinearidade entre as variáveis independentes** (ausência de multicolinearidade (não há correlação entre as variáveis independentes))

Recorrendo novamente ao quadro 142, o pressuposto verifica-se, dado que em todas as variáveis os valores da tolerância se encontram acima de 0,1 e os valores do VIF estão todos abaixo de 10.

REGRESSÃO 4 (H3a, H3b) – exigências e recursos agrupados (VD: *Work engagement*)

Quadro 145 - Correlações entre a variável dependente (*Work engagement*) e as variáveis independentes (Exigências e Recursos).

Correlations					
		Work engagement	Exigências	Recursos	Unstandardized Residual
Work engagement	Pearson Correlation	1	-,244**	,613**	,790**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	<,001
	N	371	371	371	371
Exigências	Pearson Correlation	-,244**	1	-,371**	,000
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	1,000
	N	371	375	375	371
Recursos	Pearson Correlation	,613**	-,371**	1	,000
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		1,000
	N	371	375	375	371
Unstandardized	Pearson Correlation	,790**	,000	,000	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	1,000	1,000	
	N	371	371	371	371

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Quadro 146 - Resumo do Modelo de RLM (H3a e H3b).

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,613 ^a	,376	,372	,624	1,900
a. Predictors: (Constant), Recursos, Exigências					
b. Dependent Variable: Work engagement					

Quadro 147 - Teste ANOVA referente à validade do Modelo de RLM (H3a e H3b).

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	86,315	2	43,158	110,679	<,001 ^b
	Residual	143,496	368	,390		
	Total	229,811	370			

a. Dependent Variable: Work engagement
b. Predictors: (Constant), Recursos, Exigências

Hipóteses estatísticas do teste F:

$$H_0: \beta_1 = \beta_2 = 0$$

$$H_1: \exists \beta_2 \neq 0$$

Decisão: $F(2,368) = 110.679$ ($p < 0.001$, $<$ que $\alpha = 0.05$), por isso, há pelo menos um β que é significativamente diferente de 0 (o modelo é válido).

Quadro 148 - Coeficientes do Modelo de RLM (H3a e H3b).

Coefficients ^a										
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Partial	Tolerance	VIF
1 (Constant)	,213	,421		,506	,613					
Exigências	-,019	,083	-,010	-,233	,816	-,244	-,012	-,010	,853	1,172
Recursos	,933	,068	,609	13,650	<,001	,613	,580	,562	,853	1,172

a. Dependent Variable: Work engagement

Variável com efeito significativo: Recursos [T = 13.650 ($p < 0.001$)].

Pressupostos da RLM:

1. **Linearidade da relação entre as variáveis** – Verifica-se, uma vez que o modelo foi considerado válido na análise do teste F (quadro 147).
2. **A média dos erros é constante** – Como a média dos resíduos é 0.000 (constante), o pressuposto verifica-se (quadro 149).

Quadro 149 - Estatísticas dos resíduos do Modelo de RLM (H3a e H3b).

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	1,28	4,24	2,94	,483	371
Residual	-1,709	1,797	,000	,623	371
Std. Predicted Value	-3,434	2,675	,000	1,000	371
Std. Residual	-2,737	2,877	,000	,997	371

a. Dependent Variable: Work engagement

3. **As variáveis independentes não estão correlacionadas com os erros** (resíduos) - em todos os casos, Pearson = 0,000, por isso, verifica-se o pressuposto (quadro 145).
4. **Independência dos erros (Durbin-Watson)**: recorrendo ao quadro 146, como Durbin-Watson = 1,900, o pressuposto verifica-se.
5. **Normalidade dos erros** (resíduos)

Quadro 150 - Teste de Normalidade aos resíduos estandardizados da RLM (H3a e H3b).

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Standardized Residual	,037	371	,200*	,996	371	,572

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

H0: Os resíduos seguem um comportamento normal no *Work engagement*.

H1: Os resíduos não seguem um comportamento normal no *Work engagement*.

Decisão: Como $N = 371 (> 50)$, a leitura é feita no teste Kolmogorov-Smirnov. $p = 0.200 > \alpha = 0.05$, pelo que não se rejeita H0. Assim, os resíduos seguem um comportamento normal.

6. Não colinearidade entre as variáveis independentes (ausência de multicolinearidade (não há correlação entre as variáveis independentes))

Recorrendo novamente ao quadro 148, o pressuposto verifica-se, dado que em todas as variáveis os valores da tolerância se encontram acima de 0.1 e os valores do VIF estão todos abaixo de 10.

REGRESSÃO 5 - análise individualizada das exigências (VD: *Work engagement*)

Quadro 151 - Correlações entre a variável dependente (*Work engagement*) e as variáveis independentes (Sobrecarga de trabalho, Exigências emocionais – mentais – físicas, Conflito vida profissional e vida privada, Burocracia, Conflito de papéis e Conflito interpessoal).

		Correlations							Unstandardize
		1	2	3	4	5	6	7	d Residual
1.Work engagement	Pearson		-		-	,244*	-	-	,916**
	Correlatio	1	,151*	-,063	,272*	*	,268*	,283*	
	n		*		*		*	*	
	Sig. (2-		,004	,224	<,00	<,00	<,00	<,00	<,001
	tailed)				1	1	1	1	
	N	371	371	371	369	371	371	371	369
2.Sobrecarga de trabalho	Pearson	-		,606*	,435*		,474*	,208*	,000
	Correlatio	,151*	1	*	*	-,071	*	*	
	n	*							
	Sig. (2-	,004		<,00	<,00	,172	<,00	<,00	1,000
	tailed)			1	1		1	1	
	N	371	375	375	373	375	375	375	369
3.Exigências emocionais-mentais-físicas	Pearson		,606*	1	,470*		,312*	,180*	,000
	Correlatio	-,063	*		*	-,010	*	*	
	n								
	Sig. (2-	,224	<,00		<,00	,844	<,00	<,00	1,000
	tailed)		1		1		1	1	
	N	371	375	375	373	375	375	375	369
4.Conflito vida profissional e vida privada	Pearson	-	,435*	,470*		-	,357*	,342*	,000
	Correlatio	,272*	*	*	1	,163*	*	*	
	n	*				*			
	Sig. (2-	<,00	<,00	<,00		,002	<,00	<,00	1,000
	tailed)	1	1	1			1	1	
	N	369	373	373	373	373	373	373	369
5.Burocracia	Pearson	,244*		-,010	-		-	-	,000
	Correlatio	*	-,071		,163*	1	,228*	,191*	
	n				*		*	*	
	Sig. (2-	<,00	,172	,844	,002		<,00	<,00	1,000
	tailed)	1					1	1	
	N	371	375	375	373	375	375	375	369

6.Conflito de papéis	Pearson	-	,474*	,312*	,357*	-	1	,422*	,000
	Correlatio	,268*	*	*	*	,228*		*	
	n								
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001	1,000
	N	371	375	375	373	375	375	375	369
7.Conflito Interpessoal	Pearson	-	,208*	,180*	,342*	-	,422*	1	,000
	Correlatio	,283*	*	*	*	,191*	*		
	n								
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		1,000
	N	371	375	375	373	375	375	375	369
Unstandardized Residual	Pearson	,916*	,000	,000	,000	,000	,000	,000	1
	Correlatio	*							
	n								
	Sig. (2-tailed)	<,001	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	
	N	369	369	369	369	369	369	369	369

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Quadro 152 - Resumo do Modelo de RLM (H3a).

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,402 ^a	,161	,148	,726	1,839

a. Predictors: (Constant), Conflito Interpessoal, Exigências emocionais-mentais-físicas, Burocracia, Conflito de papéis, Conflito vida profissional e vida privada, Sobrecarga de trabalho

b. Dependent Variable: Work engagement

Quadro 153 - Teste ANOVA referente à validade do Modelo de RLM (H3a).

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	36,718	6	6,120	11,619	<,001 ^b
	Residual	190,660	362	,527		
	Total	227,378	368			

a. Dependent Variable: Work engagement

b. Predictors: (Constant), Conflito Interpessoal, Exigências emocionais-mentais-físicas, Burocracia, Conflito de papéis, Conflito vida profissional e vida privada, Sobrecarga de trabalho

Hipóteses estatísticas do teste F:

$$H_0: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = \beta_5 = \beta_6 = 0$$

H1: $\exists \beta_6 \neq 0$

Decisão: $F(6,362) = 11.619$ ($p < 0.001$, $<$ que $\alpha = 0.05$), por isso, há pelo menos um β que é significativamente diferente de 0 (o modelo é válido).

Quadro 154 - Coeficientes do Modelo de RLM (H3a).

Coefficients ^a										
Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Partial	Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,433	,373		9,194	<,001					
Sobrecarga de trabalho	-,047	,085	-,037	-,552	,581	-,151	-,029	-,027	,515	1,940
Exigências emocionais-mentais-físicas	,145	,088	,105	1,645	,101	-,069	,086	,079	,565	1,769
Conflito vida profissional e vida privada	-,152	,049	-,184	3,107	,002	-,272	-,161	-,150	,664	1,507
Burocracia	,169	,055	,156	3,099	,002	,244	,161	,149	,919	1,089
Conflito de papéis	-,128	,068	-,112	1,864	,063	-,266	-,098	-,090	,640	1,562
Conflito Interpessoal	-,157	,055	-,157	2,864	,004	-,289	-,149	-,138	,768	1,303

a. Dependent Variable: Work engagement

Variáveis com efeito significativo:

- Conflito vida profissional e vida privada [T = -3.107 (p = 0.002)];

- Burocracia [T = 3.099 (p = 0.002)];
- Conflito Interpessoal [T = -2.864 (p = 0.004)].

Pressupostos da RLM:

- 1. Linearidade da relação entre as variáveis** - Verifica-se, uma vez que o modelo foi considerado válido na análise do teste F (quadro 153).
- 2. A média dos erros é constante** – Como a média dos resíduos é 0.000 (constante), o pressuposto verifica-se (quadro 155).

Quadro 155 - Estatísticas dos resíduos do Modelo de RLM (H3a).

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	1,91	4,39	2,94	,316	369
Residual	-2,095	1,926	,000	,720	369
Std. Predicted Value	-3,255	4,580	,000	1,000	369
Std. Residual	-2,887	2,654	,000	,992	369

a. Dependent Variable: Work engagement

- 3. As variáveis independentes não estão correlacionadas com os erros (resíduos)** - Em todos os casos, Pearson = 0.000, por isso, verifica-se o pressuposto (quadro 151).
- 4. Independência dos erros (Durbin-Watson)** - Como Durbin-Watson = 1,839 (quadro 152), o pressuposto verifica-se.
- 5. Normalidade dos erros (resíduos).**

Quadro 156 - Teste de Normalidade aos resíduos estandardizados da RLM (H3a).

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Standardized Residual	,028	369	,200*	,997	369	,710

*. This is a lower bound of the true significance.
a. Lilliefors Significance Correction

H0: Os resíduos seguem um comportamento normal no *Work engagement*.

H1: Os resíduos não seguem um comportamento normal no *Work engagement*.

Decisão: Como $N = 369 (> 50)$, a leitura é feita no teste Kolmogorov-Smirnov. $p = 0.2 (> \alpha = 0.05)$, pelo que não se rejeita H_0 e, por isso, os resíduos seguem um comportamento normal.

6. Não colinearidade entre as variáveis independentes (ausência de multicolinearidade (não há correlação entre as variáveis independentes))

Recorrendo novamente ao quadro 154, o pressuposto verifica-se, dado que em todas as variáveis os valores da tolerância se encontram acima de 0,1 e os valores do VIF estão todos abaixo de 10.

REGRESSÃO 6 - análise individualizada dos recursos (VD: *Work engagement*)

Quadro 157 - Correlações entre a variável dependente (*Work engagement*) e as variáveis independentes (Clareza dos papéis, Apoio dos colegas, Apoio do supervisor, Reconhecimento, Expectativas, Espírito de equipa, Eficácia da equipa, Controlo do trabalho, Ferramentas, Participação na tomada de decisão, Adequação pessoa-trabalho, Feedback de desempenho, Oportunidades de aprendizagem, Perspetiva de carreira, Salário, Congruência de valores, Alinhamento, Remuneração justa, Justiça organizacional, Confiança, Comunicação).

		Correlations																										Unstandardized Residual						
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	2	2	2	2	2						
1. Work engagement	Person Correlation	1	,24**	,26**	,23**	,25**	,27**	,24**	,26**	,23**	,25**	,27**	,24**	,26**	,23**	,25**	,27**	,24**	,26**	,23**	,25**	,27**	,24**	,26**	,23**	,25**	,27**	,24**	,26**	,23**	,25**	,27**	,727**	
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	371	371	371	369	368	367	367	368	367	367	371	371	371	370	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	358
	Person Correlation	,24**	1	,22**	,22**	,22**	,21**	,23**	,23**	,22**	,22**	,23**	,23**	,21**	,22**	,22**	,20**	,20**	,21**	,22**	,22**	,20**	,20**	,21**	,22**	,22**	,20**	,21**	,21**	,22**	,22**	,21**	,22**	,000

	Sig. (2-tailed)	< , 0 0 1	< , 0 0 1	< , 0 0 1	< , 0 0 1	< , 0 0 1	< , 0 0 1	< , 0 0 1	< , 0 0 1	< , 0 0 1	< , 0 0 1	< , 0 0 1	< , 0 0 1	< , 0 0 1	< , 0 0 1	< , 0 0 1	< , 0 0 1	< , 0 0 1	< , 0 0 1	< , 0 0 1	< , 0 0 1	< , 0 0 1	< , 0 0 1	1,000	
		N	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	358	
		Person Correlation	,36	,29	,11	,12	,16	,13	,15	,14	,11	,13	,12	,14	,13	,11	,12	,10	,12	,11	,13	,12	,11	,13	,000
3. Apoio dos colegas	Sig. (2-tailed)	< , 0 0 1	< , 0 0 1	< , 0 0 1	< , 0 0 1	< , 0 0 1	< , 0 0 1	< , 0 0 1	< , 0 0 1	< , 0 0 1	< , 0 0 1	< , 0 0 1	< , 0 0 1	< , 0 0 1	< , 0 0 1	< , 0 0 1	< , 0 0 1	< , 0 0 1	< , 0 0 1	< , 0 0 1	< , 0 0 1	< , 0 0 1	< , 0 0 1	< , 0 0 1	1,000
		N	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	371	358
		Person Correlation	,39	,28	,11	,13	,15	,14	,12	,13	,11	,12	,14	,13	,11	,12	,10	,12	,11	,13	,12	,11	,13	,000	
4. Apoio do supervisor	Sig. (2-tailed)	< , 0 0 1	< , 0 0 1	< , 0 0 1	< , 0 0 1	< , 0 0 1	< , 0 0 1	< , 0 0 1	< , 0 0 1	< , 0 0 1	< , 0 0 1	< , 0 0 1	< , 0 0 1	< , 0 0 1	< , 0 0 1	< , 0 0 1	< , 0 0 1	< , 0 0 1	< , 0 0 1	< , 0 0 1	< , 0 0 1	< , 0 0 1	< , 0 0 1	< , 0 0 1	1,000
		N	369	377	377	377	377	377	377	377	377	377	377	377	377	377	377	377	377	377	377	377	377	377	358
		Person Correlation	,39	,28	,11	,13	,15	,14	,12	,13	,11	,12	,14	,13	,11	,12	,10	,12	,11	,13	,12	,11	,13	,000	

decisão	Sig.	<	<	<	<	,	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	,	<	<	,	<	<	<	<	1,000
	(2-tailed)	,	,	,	,	0	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	0	,	,	0	,	,	,	,	
	d)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	2	0	0	0	0	
		1	1	1	1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		1	1		1	1	1	1	
	N	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	358
		7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	
		1	5	5	3	2	1	1	2	1	5	5	5	4	5	5	3	4	2	4	1	3	3	3	3	
13. Adequação pessoal	Person	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	1	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,000
	Correlation	4	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3		2	5	2	1	2	2	1	2	3	3	2	
		9	1	9	1	8	4	1	8	1	3	0	5		5	5	3	6	7	3	4	7	2	6	9	
		9	2	3	2	9	6	2	7	7	1	9	5		4	0	5	5	7	9	3	3	8	8	2	
		**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**
trabalho	Sig.	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	,	<	<	,	<	<	<	<	1,000
	(2-tailed)	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	0	,	,	0	,	,	,	,	
	d)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	6	0	0	0	0		
		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		1	1		1	1	1	1	
	N	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	358
		7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	
		0	4	4	2	1	0	0	1	0	4	4	4	4	4	4	2	3	1	3	0	2	2	2	2	
14. Feedback de desempenho	Person	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	1	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,000
	Correlation	3	1	4	5	1	2	4	3	3	3	2	4	2		3	2	1	2	2	1	2	4	5	4	
		3	6	1	4	6	3	1	7	8	4	5	7	5		7	6	3	9	7	3	9	6	2	7	
		7	2	0	9	4	0	4	7	8	9	8	9	4		1	4	6	8	8	3	3	0	5	1	
		**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**
	Sig.	<	,	<	<	,	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	,	<	<	,	<	<	<	<	1,000	
	(2-tailed)	,	0	,	,	0	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	0	,	,	0	,	,	,	,		
	d)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	
		0	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9	0	0	0	0	0	0	0	0	
		1		1	1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		1	1		1	1	1	1	1	
	N	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	358
		7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	
		1	5	5	3	2	1	1	2	1	5	5	5	4	5	5	3	4	2	4	1	3	3	3	3	

supervi sor	Sig.	<	<	<	<	,	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	,	<	<	<	<	1,000
	(2- taile d)	,	,	,	,	0	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	0	,	,	,	
		0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		0	0	0	0	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0
	1	1	1	1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
	N	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	358
		7	7	7	7	7	6	6	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	
		0	3	3	1	0	9	9	0	9	3	3	3	2	3	3	2	3	1	3	1	3	3	3	
23.Con fiança	Pea rso n Cor rela tion	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	1	,
		4	2	3	7	1	2	4	4	3	3	4	5	3	5	5	4	2	5	3	2	5	7	6	
		8	5	7	1	2	0	8	0	6	5	0	1	6	2	2	8	1	2	9	1	2	6	6	
		1	6	1	9	8	5	6	7	6	5	1	4	8	5	6	7	0	1	0	0	2	2	8	
	**	**	**	**	*	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	
	Sig.	<	<	<	<	,	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	1,000
(2- taile d)	,	,	,	,	0	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,		
	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	1	1	1	1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
	N	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	358
		7	7	7	7	7	6	6	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	
		0	3	3	1	0	9	9	0	9	3	3	3	2	3	3	2	3	1	3	1	3	3	3	
24.Co munica ção	Pea rso n Cor rela tion	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	1	,
		4	1	3	5	1	2	3	3	3	2	2	4	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	6	
		1	9	6	2	2	1	9	3	6	6	7	2	9	7	4	2	3	7	6	1	5	9	6	
		0	8	8	7	6	6	3	7	7	4	5	1	2	1	9	4	5	7	0	5	5	6	8	
	**	**	**	**	*	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	
	Sig.	<	<	<	<	,	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	1,000
(2- taile d)	,	,	,	,	0	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,		
	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	0	0	0	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	1	1	1	1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
	N	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	358
		7	7	7	7	7	6	6	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	
		0	3	3	1	0	9	9	0	9	3	3	3	2	3	3	2	3	1	3	1	3	3	3	

Unstandardized Residual	Pea	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	1
	rso	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	n	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	Cor	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	rela	**																						
	tion																							
d	Sig.	<	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
	(2-tailed)	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	N	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	358
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8		
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).																								
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).																								

Quadro 158 - Resumo do Modelo de RLM (H3b).

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,687 ^a	,472	,436	,595	1,932

a. Predictors: (Constant), Comunicação, Reconhecimento, Remuneração justa, Clareza dos papéis, Controlo do trabalho, Ferramentas, Espírito de equipa, Perspetiva de carreira, Expectativas de terceiros, Congruência de valores, Adequação pessoa-trabalho, Feedback de desempenho, Expectativas do/a supervisor/a, Alinhamento, Justiça das regras e procedimentos, Participação na tomada de decisão, Justiça no tratamento dado pelo supervisor, Apoio dos colegas, Eficácia da equipa, Oportunidades de aprendizagem, Apoio do supervisor, Salário, Confiança

b. Dependent Variable: Work engagement

Quadro 159 - Teste ANOVA referente à validade do Modelo de RLM (H3b).

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	105,800	23	4,600	12,977	<,001 ^b
	Residual	118,392	334	,354		
	Total	224,193	357			

a. Dependent Variable: Work engagement

b. Predictors: (Constant), Comunicação, Reconhecimento, Remuneração justa, Clareza dos papéis, Controlo do trabalho, Ferramentas, Espírito de equipa, Perspetiva de carreira, Expectativas de terceiros, Congruência de valores, Adequação pessoa-trabalho, Feedback de desempenho, Expectativas do/a supervisor/a, Alinhamento, Justiça das regras e procedimentos, Participação na tomada de decisão, Justiça no tratamento dado pelo supervisor, Apoio dos colegas, Eficácia da equipa, Oportunidades de aprendizagem, Apoio do supervisor, Salário, Confiança

$H_0: \beta_1 = \beta_2 (\dots) = \beta_{24} = 0$

$H_1: \exists \beta_{24} \neq 0$

Decisão: $F(23,334) = 12.977$ ($p < 0.001$, $<$ que $\alpha = 0.05$), por isso, há pelo menos um β que é significativamente diferente de 0 (o modelo é válido).

Quadro 160 – Coeficientes do Modelo de RLM (H3b).

Coefficients ^a										
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Zero-order	Partial	Partial	Tolerance
1 (Constant)	,023	,261		,087	,931					
Clareza dos papéis	-,001	,049	-,001	-,027	,979	,241	-,001	-,001	,754	1,326
Apoio dos colegas	,052	,064	,048	,809	,419	,354	,044	,032	,456	2,194
Apoio do supervisor	-,060	,057	-,079	1,063	,289	,361	-,058	-,042	,288	3,468
Reconhecimento	,037	,042	,041	,883	,378	,268	,048	,035	,745	1,343
Expectativas de terceiros	,107	,057	,097	1,889	,060	,356	,103	,075	,596	1,679

Expectativas do/a supervisor/a	,047	,053	,051	,901	,368	,386	,049	,036	,496	2,017
Espírito de equipa	,026	,063	,025	,409	,683	,370	,022	,016	,414	2,414
Eficácia da equipa	,004	,075	,003	,051	,959	,392	,003	,002	,451	2,219
Controlo do trabalho	,089	,045	,098	1,953	,052	,400	,106	,078	,628	1,592
Ferramentas	,070	,041	,081	1,701	,090	,347	,093	,068	,691	1,446
Participação na tomada de decisão	-,055	,047	-,065	1,177	,240	,369	-,064	,047	,518	1,932
Adequação pessoa-trabalho	,132	,040	,169	3,262	,001	,498	,176	,130	,586	1,707
Feedback de desempenho	6,379E-6	,050	,000	,000	1,000	,331	,000	,000	,591	1,691
Oportunidades de aprendizagem	,213	,053	,243	4,045	<,001	,572	,216	,161	,437	2,290
Perspetiva de carreira	,021	,044	,025	,484	,629	,347	,026	,019	,586	1,706
Salário	-,087	,084	-,083	1,034	,302	,125	-,056	,041	,245	4,087
Congruência de valores	,091	,039	,123	2,322	,021	,390	,126	,092	,561	1,784
Alinhamento	,008	,048	,009	,179	,858	,342	,010	,007	,601	1,665
Remuneração justa	,079	,090	,070	,878	,381	,144	,048	,035	,250	3,998

Justiça das regras e procedimentos	-,033	,044	-,039	-,747	,455	,325	-,041	-,030	,567	1,762
Justiça no tratamento dado pelo supervisor	,041	,049	,058	,839	,402	,400	,046	,033	,328	3,053
Confiança	,084	,067	,105	1,254	,211	,486	,068	,050	,226	4,433
Comunicação	,046	,056	,048	,821	,412	,412	,045	,033	,460	2,172

a. Dependent Variable: Work engagement

Variáveis com efeito significativo:

- Adequação pessoa-trabalho [T = 3.262 (p = 0.001)];
- Oportunidades de aprendizagem [T = 4.045 (p < 0.001)];
- Congruência de valores [T = 2.322 (p = 0.021)].

Pressupostos da RLM:

- 1. Linearidade da relação entre as variáveis** – Verifica-se, uma vez que o modelo foi considerado válido na análise do teste F (quadro 159).
- 2. A média dos erros é constante** – Como a média dos resíduos é 0.000 (constante), o pressuposto verifica-se (quadro 161).

Quadro 161 – Estatísticas dos resíduos do Modelo de RLM (H3b).

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	1,16	4,43	2,95	,544	358
Residual	-1,754	1,781	,000	,576	358
Std. Predicted Value	-3,291	2,706	,000	1,000	358
Std. Residual	-2,947	2,991	,000	,967	358

a. Dependent Variable: Work engagement

3. **As variáveis independentes não estão correlacionadas com os erros** (resíduos) – Em todos os casos, Pearson = 0.000, por isso, verifica-se o pressuposto (quadro 157).
4. **Independência dos erros (Durbin-Watson)** – Como Durbin-Watson = 1,932 (quadro 158), o pressuposto verifica-se.
5. **Normalidade dos erros** (resíduos)

Quadro 162 – Teste de Normalidade aos resíduos estandardizados da RLM (H3b).

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Standardized Residual	,033	358	,200*	,996	358	,442

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

H0: Os resíduos seguem um comportamento normal no *Work engagement*.

H1: Os resíduos não seguem um comportamento normal no *Work engagement*.

Decisão: Como N = 358 (> 50), a leitura é feita no teste Kolmogorov-Smirnov. $p = 0.2 (> \alpha = 0.05)$, pelo que não se rejeita H0 e, por isso, os resíduos seguem um comportamento normal.

6. **Não colinearidade entre as variáveis independentes** (ausência de multicolinearidade (não há correlação entre as variáveis independentes))

Recorrendo novamente ao quadro 160, o pressuposto verifica-se, dado que em todas as variáveis os valores da tolerância se encontram acima de 0,1 e os valores do VIF estão todos abaixo de 10.

REGRESSÃO 7 (H4a, H4b) – exigências e recursos agrupados (VD: Satisfação no trabalho)

Quadro 163 - Correlações entre a variável dependente (Satisfação no trabalho) e as variáveis independentes (Exigências e Recursos).

Correlations					
		Satisfação no trabalho	Exigências	Recursos	Unstandardized Residual
Satisfação no trabalho	Pearson Correlation	1	-,393**	,638**	,751**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	<,001
	N	362	362	362	362
Exigências	Pearson Correlation	-,393**	1	-,371**	,000
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	1,000
	N	362	375	375	362
Recursos	Pearson Correlation	,638**	-,371**	1	,000
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		1,000
	N	362	375	375	362
Unstandardized Residual	Pearson Correlation	,751**	,000	,000	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	1,000	1,000	
	N	362	362	362	362

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Quadro 164 - Resumo do Modelo de RLM (H4a e H4b).

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,660 ^a	,435	,432	,772	1,948
a. Predictors: (Constant), Recursos, Exigências					
b. Dependent Variable: Satisfação no trabalho					

Quadro 165 - Teste ANOVA referente à validade do Modelo de RLM (H4a e H4b).

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	165,039	2	82,520	138,474	<,001 ^b
	Residual	213,936	359	,596		
	Total	378,975	361			

a. Dependent Variable: Satisfação no trabalho
b. Predictors: (Constant), Recursos, Exigências

Hipóteses estatísticas do teste F:

$$H_0: \beta_1 = \beta_2 = 0$$

$$H_1: \exists \beta_2 \neq 0$$

Decisão: $F(2,359) = 138.47$ ($p < 0.001$, $<$ que $\alpha = 0.05$), por isso, há pelo menos um β que é significativamente diferente de 0 (o modelo é válido).

Quadro 166 - Coeficientes do Modelo de RLM (H4a e H4b).

Coefficients ^a										
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Partial	Tolerance	VIF
	1 (Constant)	1,174	,523				2,245	,025		
Exigências	-,447	,104	-,183	-4,282	<,001	-,393	-,220	-,170	,864	1,157
Recursos	1,139	,085	,570	13,371	<,001	,638	,577	,530	,864	1,157

a. Dependent Variable: Satisfação no trabalho

Variáveis com efeito significativo:

- Exigências [T = -4.282 ($p < 0.001$)];
- Recursos [T = 13.371 ($p < 0.001$)].

Pressupostos da RLM:

1. **Linearidade da relação entre as variáveis** – Verifica-se, uma vez que o modelo foi considerado válido na análise do teste F (quadro 165).
2. **A média dos erros é constante** – Como a média dos resíduos é 0.000 (constante), o pressuposto verifica-se (quadro 167).

Quadro 167 - Estatísticas dos resíduos do Modelo de RLM (H4a e H4b).

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	,65	4,68	3,01	,676	362
Residual	-2,489	2,203	,000	,770	362
Std. Predicted Value	-3,493	2,475	,000	1,000	362
Std. Residual	-3,225	2,854	,000	,997	362

a. Dependent Variable: Satisfação no trabalho

3. **As variáveis independentes não estão correlacionadas com os erros** (resíduos) - em todos os casos, Pearson = 0,000, por isso, verifica-se o pressuposto (quadro 163).
4. **Independência dos erros (Durbin-Watson)**: recorrendo ao quadro 164, como Durbin-Watson = 1,948, o pressuposto verifica-se.
5. **Normalidade dos erros** (resíduos)

Quadro 168 - Teste de Normalidade aos resíduos estandardizados da RLM (H4a e H4b).

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Standardized Residual	,052	362	,018	,990	362	,012

a. Lilliefors Significance Correction

H0: Os resíduos seguem um comportamento normal na Satisfação no trabalho.

H1: Os resíduos não seguem um comportamento normal na satisfação no trabalho.

Decisão: Como N = 362 (> 50), a leitura é feita no teste Kolmogorov-Smirnov. $p = 0.018 < \alpha = 0.05$, pelo que se rejeita H0. Assim, os resíduos não seguem um comportamento normal.

Contudo, recorrendo ao Teorema do Limite Central, assume-se a distribuição normal dos resíduos, uma vez que $N > 30$ ($N = 362$).

6. Não colinearidade entre as variáveis independentes (ausência de multicolinearidade (não há correlação entre as variáveis independentes))

Recorrendo novamente ao quadro 166, o pressuposto verifica-se, dado que em todas as variáveis os valores da tolerância se encontram acima de 0.1 e os valores do VIF estão todos abaixo de 10.

REGRESSÃO 8 - análise individualizada das exigências (VD: Satisfação no trabalho)

Quadro 169 – Correlações entre a variável dependente (Satisfação no trabalho) e as variáveis independentes (Sobrecarga de trabalho, Exigências emocionais – mentais – físicas, Conflito vida profissional e vida privada, Burocracia, Conflito de papéis e Conflito interpessoal).

Correlations									
		1	2	3	4	5	6	7	Unstandardized Residual
1.Satisfação no trabalho	Pearson		-	-	-	,347*	-	-	
	Correlatio	1	,250*	,208*	,392*	*	,444*	,370*	,817**
	n		*	*	*		*	*	
	Sig. (2-tailed)		<,00	<,00	<,00	<,00	<,00	<,00	<,00
N	362	362	362	360	362	362	362	362	360
2.Sobrecarga de trabalho	Pearson	-	1	,606*	,435*	-,071	,474*	,208*	
	Correlatio	,250*		*	*		*	*	,000
	n	*							
	Sig. (2-tailed)	<,00		<,00	<,00	,172	<,00	<,00	1,000
N	362	375	375	373	375	375	375	375	360
3.Exigências emocionais-mentais-físicas	Pearson	-	,606*	1	,470*	-,010	,312*	,180*	
	Correlatio	,208*	*		*		*	*	,000
	n	*							
	Sig. (2-tailed)	<,00	<,00		<,00	,844	<,00	<,00	1,000
N	362	375	375	373	375	375	375	375	360
4.Conflito vida profissional e vida privada	Pearson	-	,435*	,470*	1	-	,357*	,342*	
	Correlatio	,392*	*	*			*	*	,000
	n	*							
	Sig. (2-tailed)	<,00	<,00	<,00		,002	<,00	<,00	1,000
N	360	373	373	373	373	373	373	373	360
5.Burocracia	Pearson	,347*	-,071	-,010	-	1	-	-	
	Correlatio	*			,163*		,228*	,191*	,000
	n	*			*		*	*	
	Sig. (2-tailed)	<,00	,172	,844	,002		<,00	<,00	1,000
N	362	375	375	373	375	375	375	375	360
6.Conflito de papéis	Pearson	-	,474*	,312*	,357*	-	1	,422*	
	Correlatio	,444*	*	*	*	,228*		*	,000
	n	*				*			
	Sig. (2-tailed)	<,00	<,00	<,00	<,00	<,00		<,00	1,000
N	362	375	375	373	375	375	375	375	360

7.Conflito Interpessoal	Pearson Correlatio	- ,370*	,208*	,180*	,342*	- ,191*	,422*	1	,000
	n	*	*	*	*	*	*		
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		1,000
	N	362	375	375	373	375	375	375	360
Unstandardized Residual	Pearson Correlatio	,817*	,000	,000	,000	,000	,000	,000	1
	n	*	*	*	*	*	*	*	
	Sig. (2-tailed)	<,001	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	
	N	360	360	360	360	360	360	360	360

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Quadro 170 – Resumo do Modelo de RLM (H4a).

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,576 ^a	,332	,321	,846	1,950

a. Predictors: (Constant), Conflito Interpessoal, Exigências emocionais-mentais-físicas, Burocracia, Conflito de papéis, Conflito vida profissional e vida privada, Sobrecarga de trabalho

b. Dependent Variable: Satisfação no trabalho

Quadro 171 - Teste ANOVA referente à validade do Modelo de RLM (H4a).

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	125,509	6	20,918	29,246	<,001 ^b
	Residual	252,480	353	,715		
	Total	377,989	359			

a. Dependent Variable: Satisfação no trabalho

b. Predictors: (Constant), Conflito Interpessoal, Exigências emocionais-mentais-físicas, Burocracia, Conflito de papéis, Conflito vida profissional e vida privada, Sobrecarga de trabalho

Hipóteses estatísticas do teste F:

$$H_0: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = \beta_5 = \beta_6 = 0$$

$$H_1: \exists \beta_6 \neq 0$$

Decisão: $F(6,353) = 29.246$ ($p < 0.001$, $<$ que $\alpha = 0.05$), por isso, há pelo menos um β que é significativamente diferente de 0 (o modelo é válido).

Quadro 172 - Coeficientes do Modelo de RLM (H4a).

Coefficients ^a											
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	4,793	,442			10,853	<,001					
Sobrecarga de trabalho	,045	,100	,027		,450	,653	-,251	,024	,020	,519	1,925
Exigências emocionais-mentais-físicas	-,031	,104	-,017		-,297	,767	-,212	-,016	,013	,571	1,751
Conflito vida profissional e vida privada	-,235	,057	-,218		-4,106	<,001	-,392	-,213	,179	,673	1,485
Burocracia	,316	,064	,225		4,957	<,001	,347	,255	,216	,920	1,086
Conflito de papéis	-,385	,080	-,259		-4,791	<,001	-,443	-,247	,208	,647	1,546
Conflito Interpessoal	-,201	,065	-,153		-3,103	,002	-,373	-,163	,135	,780	1,282

a. Dependent Variable: Satisfação no trabalho

Variáveis com efeito significativo:

- Conflito vida profissional e vida privada [T = -4.106 (p < 0.001)];
- Burocracia [T = 4.957 (p < 0.001)];
- Conflito de papéis [T = -4.791 (p < 0.001)];
- Conflito Interpessoal [T = -3.103 (p = 0.002)].

Pressupostos da RLM:

1. **Linearidade da relação entre as variáveis** - Verifica-se, uma vez que o modelo foi considerado válido na análise do teste F (quadro 171).
2. **A média dos erros é constante** – Como a média dos resíduos é 0.000 (constante), o pressuposto verifica-se (quadro 173).

Quadro 173 - Estatísticas dos resíduos do Modelo de RLM (H4a).

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	1,07	5,40	3,01	,591	360
Residual	-2,284	1,866	,000	,839	360
Std. Predicted Value	-3,267	4,056	,000	1,000	360
Std. Residual	-2,701	2,206	,000	,992	360

a. Dependent Variable: Satisfação no trabalho

3. **As variáveis independentes não estão correlacionadas com os erros** (resíduos) - Em todos os casos, Pearson = 0.000, por isso, verifica-se o pressuposto (quadro 169).
4. **Independência dos erros (Durbin-Watson)** - Como Durbin-Watson = 1.950 (quadro 170) o pressuposto verifica-se.
5. **Normalidade dos erros** (resíduos)

Quadro 174 - Teste de Normalidade aos resíduos estandardizados da RLM (H4a).

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Standardized Residual	,044	360	,093	,989	360	,006

a. Lilliefors Significance Correction

H0: Os resíduos seguem um comportamento normal na Satisfação no trabalho.

H1: Os resíduos não seguem um comportamento normal na Satisfação no trabalho.

Decisão: Como N = 360 (> 50), a leitura é feita no teste Kolmogorov-Smirnov. $p = 0.088$ ($> \alpha = 0.05$), pelo que não se rejeita H0 e, por isso, os resíduos seguem um comportamento normal.

6. **Não colinearidade entre as variáveis independentes** (ausência de multicolinearidade (não há correlação entre as variáveis independentes))

Recorrendo novamente ao quadro 172, o pressuposto verifica-se, dado que em todas as variáveis os valores da tolerância se encontram acima de 0.1 e os valores do VIF estão todos abaixo de 10.

REGRESSÃO 9 - análise individualizada dos recursos (VD: Satisfação no trabalho)

Quadro 175 - Correlações entre a variável dependente (Satisfação no trabalho) e as variáveis independentes (Clareza dos papéis, Apoio dos colegas, Apoio do supervisor, Reconhecimento, Expectativas, Espírito de equipa, Eficácia da equipa, Controlo do trabalho, Ferramentas, Participação na tomada de decisão, Adequação pessoa-trabalho, Feedback de desempenho, Oportunidades de aprendizagem, Perspetiva de carreira, Salário, Congruência de valores, Alinhamento, Remuneração justa, Justiça organizacional, Confiança, Comunicação).

		Correlations																										Unstandardized Residual
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	2		
1.Satisfação no trabalho	Pea	1	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,680**	
	rso	2	3	4	2	2	3	3	3	3	3	4	5	3	5	3	2	3	3	2	3	4	5	4				
	n	2	3	1	3	7	1	9	6	6	6	3	7	3	6	5	0	6	0	0	9	3	4	5				
1.Satisfação no trabalho	Cor	6	2	5	0	5	5	1	7	0	1	8	3	3	8	3	4	6	6	8	4	2	7	8				
	rela	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	
	tion																											
1.Satisfação no trabalho	Sig.	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<,001	
	(2-	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	
	tailed)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
1.Satisfação no trabalho	N	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	349	
	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6		
	2	2	2	0	9	8	8	9	8	2	2	2	1	2	2	1	2	0	2	9	1	1	1	1	1	1		
2.Clareza dos papéis	Pea	,	1	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,000	
	rso	2		2	2	2	2	1	3	3	2	2	3	3	1	2	0	0	1	2	0	1	1	2	1			
	n	2		2	2	4	4	7	1	1	8	6	0	1	6	3	4	2	9	9	0	8	7	5	9			
2.Clareza dos papéis	Cor	6		4	2	3	1	2	5	5	0	0	5	2	2	2	0	0	4	6	9	5	4	6	8			
	rela	**		**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	
	tion																											

decisão	Sig.	<	<	<	<	,	<	<	<	<	<	<	<	<	<	,	<	<	,	<	<	<	<	1,000
	(2-taile	,	,	,	,	0	,	,	,	,	,	,	,	,	,	0	,	,	0	,	,	,	,	
	d)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
		0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	2	0	0	0	0
N	1	1	1	1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	
	2	5	5	3	2	1	1	2	1	5	5	5	4	5	5	3	4	2	4	1	3	3	3	
13.Adequação pessoa - trabalho	Pea	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	1	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,
	erson	5	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3		2	5	2	1	2	2	1	2	3	3
	Cor	7	1	9	1	8	4	1	8	1	3	0	5		5	5	3	6	7	3	4	7	2	6
	rela	3	2	3	2	9	6	2	7	7	1	9	5		4	0	5	5	7	9	3	3	8	8
tion	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	
Sig.	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	,	<	<	,	<	<	
(2-taile	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	0	,	,	0	,	,	,	
d)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	6	0	0	0	
N	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	
	1	4	4	2	1	0	0	1	0	4	4	4	4	4	4	2	3	1	3	0	2	2	2	
14.Feedback de desempenho	Pea	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	1	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,
	erson	3	1	4	5	1	2	4	3	3	3	2	4	2		3	2	1	2	2	1	2	4	5
	Cor	3	6	1	4	6	3	1	7	8	4	5	7	5		7	6	3	9	7	3	9	6	2
	rela	3	2	0	9	4	0	4	7	8	9	8	9	4		1	4	6	8	8	3	3	0	5
tion	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	
Sig.	<	,	<	<	,	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	,	<	<	,	<	<	<	
(2-taile	,	0	,	,	0	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	0	,	,	0	,	,	,	
d)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	0	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9	0	0	0	0	0	0	
N	1		1	1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	
	2	5	5	3	2	1	1	2	1	5	5	5	4	5	5	3	4	2	4	1	3	3	3	

supervi sor	Sig.	<	<	<	<	,	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	,	<	<	<	<	1,000	
	(2- taile d)	,	,	,	,	0	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	0	,	,	,		
		0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
		0	0	0	0	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	
	1	1	1	1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
	N	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	349	
		6	7	7	7	7	6	6	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7		
		1	3	3	1	0	9	9	0	9	3	3	3	2	3	3	2	3	1	3	1	3	3	3		
23.Con fiança	Pea rso n Cor rela tion	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	1	,	,000
		5	2	3	7	1	2	4	4	3	3	4	5	3	5	5	4	2	5	3	2	5	7	6		
		4	5	7	1	2	0	8	0	6	5	0	1	6	2	2	8	1	2	9	1	2	6	6		
		7	6	1	9	8	5	6	7	6	5	1	4	8	5	6	7	0	1	0	0	2	2	8		
	**	**	**	**	*	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**		
	Sig.	<	<	<	<	,	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	1,000	
(2- taile d)	,	,	,	,	0	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,			
	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
	1	1	1	1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
	N	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	349	
		6	7	7	7	7	6	6	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7		
		1	3	3	1	0	9	9	0	9	3	3	3	2	3	3	2	3	1	3	1	3	3	3		
24.Co munica ção	Pea rso n Cor rela tion	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	1	,	,000
		4	1	3	5	1	2	3	3	3	2	2	4	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	6		
		5	9	6	2	2	1	9	3	6	6	7	2	9	7	4	2	3	7	6	1	5	9	6		
		8	8	8	7	6	6	3	7	7	4	5	1	2	1	9	4	5	7	0	5	5	6	8		
	**	**	**	**	*	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**		
	Sig.	<	<	<	<	,	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	1,000	
(2- taile d)	,	,	,	,	0	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,	,			
	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
	0	0	0	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
	1	1	1	1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
	N	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	349	
		6	7	7	7	7	6	6	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7		
		1	3	3	1	0	9	9	0	9	3	3	3	2	3	3	2	3	1	3	1	3	3	3		

Unstandardized Residual	Pea	, ,	1
	rso	6 0	
	n	8 0	
	Cor	0 0	
relation	**		
Sig.	< 1		
(2-tailed)	, ,		
	0 0		
	0 0		
	1 0		
N	3 3	349	
	4 4		
	9 9		

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Quadro 176 - Resumo do Modelo de RLM (H4b).

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,733 ^a	,537	,505	,727	2,007

a. Predictors: (Constant), Comunicação, Reconhecimento, Remuneração justa, Clareza dos papéis, Controlo do trabalho, Ferramentas, Espírito de equipa, Adequação pessoa-trabalho, Perspetiva de carreira, Expectativas do/a supervisor/a, Congruência de valores, Feedback de desempenho, Expectativas de terceiros, Alinhamento, Justiça das regras e procedimentos, Participação na tomada de decisão, Justiça no tratamento dado pelo supervisor, Apoio dos colegas, Oportunidades de aprendizagem, Eficácia da equipa, Apoio do supervisor, Salário, Confiança

b. Dependent Variable: Satisfação no trabalho

Quadro 177 - Teste ANOVA referente à validade do Modelo de RLM (H4b).

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	199,320	23	8,666	16,412	<,001 ^b
	Residual	171,608	325	,528		
	Total	370,928	348			

a. Dependent Variable: Satisfação no trabalho

b. Predictors: (Constant), Comunicação, Reconhecimento, Remuneração justa, Clareza dos papéis, Controlo do trabalho, Ferramentas, Espírito de equipa, Adequação pessoa-trabalho, Perspetiva de carreira, Expectativas do/a supervisor/a, Congruência de valores, Feedback de desempenho, Expectativas de terceiros, Alinhamento, Justiça das regras e procedimentos, Participação na tomada de decisão, Justiça no tratamento dado pelo supervisor, Apoio dos colegas, Oportunidades de aprendizagem, Eficácia da equipa, Apoio do supervisor, Salário, Confiança

Hipóteses estatísticas do teste F:

$H_0: \beta_1 = \beta_2 (\dots) = \beta_{24} = 0$

$H_1: \exists \beta_{24} \neq 0$

Decisão: $F(23,325) = 16.412$ ($p = < 0.001$, $<$ que $\alpha = 0.05$), por isso, há pelo menos um β que é significativamente diferente de 0 (o modelo é válido).

Quadro 178 - Coeficientes do Modelo de Regressão Linear Múltipla (H4b).

Coefficients ^a										
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-,222	,325		-,682	,496					
Clareza dos papéis	-,028	,060	-,020	-,462	,644	,243	-,026	,017	,754	1,327
Apoio dos colegas	-,016	,080	-,011	-,205	,838	,322	-,011	,008	,454	2,203
Apoio do supervisor	,004	,070	,004	,054	,957	,419	,003	,002	,289	3,460
Reconhecimento	,052	,053	,042	,968	,334	,229	,054	,037	,746	1,341

Expectativas de terceiros	,039	,070	,027	,557	,578	,278	,031	,021	,585	1,708
Expectativas do/a supervisor/a	- ,084	,065	-,070	1,291	,198	,313	-,071	,049	,488	2,049
Espírito de equipa	,093	,079	,070	1,180	,239	,390	,065	,045	,399	2,505
Eficácia da equipa	- ,030	,094	-,018	- ,319	,750	,372	-,018	,012	,443	2,256
Controlo do trabalho	,034	,056	,029	,612	,541	,366	,034	,023	,632	1,583
Ferramentas	,072	,051	,065	1,430	,154	,379	,079	,054	,698	1,433
Participação na tomada de decisão	,078	,058	,071	1,357	,176	,449	,075	,051	,522	1,917
Adequação pessoa-trabalho	,309	,050	,304	6,174	<,001	,582	,324	,233	,587	1,702
Feedback de desempenho	- ,075	,061	-,061	1,238	,217	,325	-,068	,047	,593	1,686
Oportunidades de aprendizagem	,231	,065	,202	3,572	<,001	,578	,194	,135	,447	2,239
Perspetiva de carreira	- ,033	,054	-,030	- ,607	,545	,360	-,034	,023	,584	1,712
Salário	,070	,103	,051	,677	,499	,212	,038	,026	,254	3,933
Congruência de valores	,028	,049	,029	,570	,569	,374	,032	,022	,557	1,795
Alinhamento	- ,048	,059	-,040	- ,814	,416	,308	-,045	,031	,595	1,681

Remuneração justa	-,002	,110	-,001	-,018	,985	,205	-,001	-,001	,259	3,860
Justiça das regras e procedimentos	,036	,054	,033	,662	,509	,395	,037	,025	,561	1,781
Justiça no tratamento dado pelo supervisor	,007	,061	,007	,111	,911	,443	,006	,004	,324	3,085
Confiança	,238	,083	,229	2,867	,004	,560	,157	,108	,223	4,481
Comunicação	,120	,070	,096	1,717	,087	,463	,095	,065	,452	2,212

a. Dependent Variable: Satisfação no trabalho

Variáveis com efeito significativo:

- Adequação pessoa-trabalho [T = 6.174 (p < 0.001)];
- Oportunidades de aprendizagem [T = 3.572 (p < 0.001)];
- Confiança [T = 2.867 (p = 0.004)].

Pressupostos da RLM:

1. **Linearidade da relação entre as variáveis** - Verifica-se, uma vez que o modelo foi considerado válido na análise do teste F (quadro 177).
2. **A média dos erros é constante** – Como a média dos resíduos é 0.000 (constante), o pressuposto verifica-se (quadro 179).

Quadro 179 - Estatísticas dos resíduos do Modelo de RLM (H4b).

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	,87	4,96	3,01	,757	349
Residual	-2,012	1,683	,000	,702	349
Std. Predicted Value	-2,839	2,570	,000	1,000	349
Std. Residual	-2,769	2,316	,000	,966	349

a. Dependent Variable: Satisfação no trabalho

3. **As variáveis independentes não estão correlacionadas com os erros** (resíduos) - Em todos os casos, Pearson = 0.000, por isso, verifica-se o pressuposto (quadro 175).
4. **Independência dos erros (Durbin-Watson)** - Como Durbin-Watson = 2.007 (quadro 174), o pressuposto verifica-se.
5. **Normalidade dos erros** (resíduos)

Quadro 180 - Teste de Normalidade aos resíduos estandardizados da RLM (H4b).

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Standardized Residual	,035	349	,200*	,989	349	,008
*. This is a lower bound of the true significance.						
a. Lilliefors Significance Correction						

H0: Os resíduos seguem um comportamento normal na Satisfação no trabalho.

H1: Os resíduos não seguem um comportamento normal na Satisfação no trabalho.

Decisão: Como N = 349 (> 50), a leitura é feita no teste Kolmogorov-Smirnov. $p = 0.2$ ($> \alpha = 0.05$), pelo que não se rejeita H0 e, por isso, os resíduos seguem um comportamento normal.

6. **Não colinearidade entre as variáveis independentes** (ausência de multicolinearidade (não há correlação entre as variáveis independentes))

Recorrendo novamente ao quadro 176, o pressuposto verifica-se, dado que em todas as variáveis os valores da tolerância se encontram acima de 0.1 e os valores do VIF estão todos abaixo de 10.

Anexo J – Outputs referentes ao papel mediador do risco de *burnout*, do *work engagement* e da satisfação no trabalho na relação entre as exigências e recursos organizacionais e a intenção de saída dos enfermeiros.

MEDIAÇÃO 1 (Exigências organizacionais)

```

Model   : 4
      Y   : Int_Saí
      X   : Ex_Org
      M1  : Ris_Burn
      M2  : Engage
      M3  : Sat_Trab

Sample
Size:   362
*****
OUTCOME VARIABLE:
  Ris_Burn
Model Summary
      R      R-sq      MSE      F      df1      df2      p
      ,3520      ,1239      1,2329      50,9045      1,0000      360,0000      ,0000

Model
      coeff      se      t      p      LLCI      ULCI
constant      -,0695      ,4977      -,1397      ,8890      -1,0484      ,9093
Ex_Org         ,9968      ,1397      7,1347      ,0000      ,7221      1,2716
*****
OUTCOME VARIABLE:
  Engage
Model Summary
      R      R-sq      MSE      F      df1      df2      p
      ,2348      ,0551      ,5869      20,9977      1,0000      360,0000      ,0000

Model
      coeff      se      t      p      LLCI      ULCI
constant      4,5061      ,3434      13,1219      ,0000      3,8308      5,1814
Ex_Org        -,4417      ,0964      -4,5823      ,0000      -,6313      -,2521
*****
OUTCOME VARIABLE:
  Sat_Trab
Model Summary
      R      R-sq      MSE      F      df1      df2      p
      ,3929      ,1543      ,8902      65,7070      1,0000      360,0000      ,0000

Model
      coeff      se      t      p      LLCI      ULCI

```

constant	6,4131	,4230	15,1627	,0000	5,5813	7,2449
Ex_Org	-,9624	,1187	-8,1060	,0000	-1,1959	-,7289

OUTCOME VARIABLE:

Int_Saí

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,6209	,3855	1,1289	56,0018	4,0000	357,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	4,8891	,6257	7,8136	,0000	3,6586	6,1197
Ex_Org	,2086	,1510	1,3810	,1681	-,0884	,5056
Ris_Burn	,1142	,0517	2,2117	,0276	,0127	,2158
Engage	-,4609	,0951	-4,8471	,0000	-,6478	-,2739
Sat_Trab	-,4443	,0772	-5,7557	,0000	-,5962	-,2925

***** TOTAL EFFECT MODEL *****

OUTCOME VARIABLE:

Int_Saí

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,2959	,0876	1,6623	34,5509	1,0000	360,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	-,0451	,5780	-,0781	,9378	-1,1817	1,0915
Ex_Org	,9536	,1622	5,8780	,0000	,6346	1,2727

***** TOTAL, DIRECT, AND INDIRECT EFFECTS OF X ON Y *****

Total effect of X on Y

Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
,9536	,1622	5,8780	,0000	,6346	1,2727

Direct effect of X on Y

Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
,2086	,1510	1,3810	,1681	-,0884	,5056

Indirect effect(s) of X on Y:

	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
TOTAL	,7451	,1211	,5133	,9952
Ris_Burn	,1139	,0537	,0105	,2187
Engage	,2036	,0650	,0909	,3430
Sat_Trab	,4276	,1001	,2489	,6370

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:

95,0000

Number of bootstrap samples for percentile bootstrap confidence intervals:
5000

MEDIAÇÃO 2 (Recursos organizacionais)

Model : 4
Y : Int_Sai
X : Rec_Org
M1 : Ris_Burn
M2 : Engage
M3 : Sat_Trab

Sample

Size: 362

OUTCOME VARIABLE:

Ris_Burn

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,3126	,0977	1,2697	38,9751	1,0000	360,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	5,6224	,3518	15,9798	,0000	4,9305	6,3143
Rec_Org	-,7218	,1156	-6,2430	,0000	-,9492	-,4944

OUTCOME VARIABLE:

Engage

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,6073	,3689	,3920	210,4080	1,0000	360,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	,1481	,1955	,7577	,4491	-,2363	,5326
Rec_Org	,9318	,0642	14,5054	,0000	,8055	1,0582

OUTCOME VARIABLE:

Sat_Trab

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,6377	,4067	,6246	246,7347	1,0000	360,0000	,0000

Model	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	-,8127	,2468	-3,2933	,0011	-1,2980	-,3274
Rec_Org	1,2738	,0811	15,7078	,0000	1,1143	1,4333

OUTCOME VARIABLE:

Int_Saí

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,6202	,3846	1,1306	55,7846	4,0000	357,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	5,9762	,4375	13,6593	,0000	5,1158	6,8366
Rec_Org	-,1769	,1511	-1,1706	,2425	-,4741	,1203
Ris_Burn	,1251	,0503	2,4862	,0134	,0261	,2240
Engage	-,4163	,1000	-4,1605	,0000	-,6130	-,2195
Sat_Trab	-,4401	,0798	-5,5167	,0000	-,5970	-,2832

***** TOTAL EFFECT MODEL *****

OUTCOME VARIABLE:

Int_Saí

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,4626	,2140	1,4320	98,0241	1,0000	360,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	6,9753	,3737	18,6681	,0000	6,2405	7,7102
Rec_Org	-1,2157	,1228	-9,9007	,0000	-1,4571	-,9742

***** TOTAL, DIRECT, AND INDIRECT EFFECTS OF X ON Y *****

Total effect of X on Y

Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
-1,2157	,1228	-9,9007	,0000	-1,4571	-,9742

Direct effect of X on Y

Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
-,1769	,1511	-1,1706	,2425	-,4741	,1203

Indirect effect(s) of X on Y:

	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
TOTAL	-1,0387	,1254	-1,2936	-,8059
Ris_Burn	-,0903	,0399	-,1726	-,0160

Engage	-,3879	,1002	-,5927	-,1985
Sat_Trab	-,5606	,1146	-,7891	-,3298

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:

95,0000

Number of bootstrap samples for percentile bootstrap confidence intervals:

5000