

Empoderamento e satisfação profissional em Enfermagem: uma revisão integrativa, em consonância com a Teoria Estrutural

Nursing empowerment and job satisfaction: an integrative review according the Structural Theory

Empoderamiento y satisfacción profesional en Enfermería: una revisión integradora, según la Teoría Estructural

Abílio Cardoso Teixeira*; Maria do Céu Barbieri-Figueiredo**

Resumo

Contexto: Poder é um conceito central para o desenvolvimento profissional, sendo uma das características do processo de tomada de decisões, em conjunto com o recurso a um corpo único de conhecimentos. Através do processo de Empoderamento o profissional está apto a influenciar o outro sendo considerado um elemento chave nas organizações contemporâneas.

Objetivos: Estudar a relação existente entre Empoderamento e Satisfação Profissional, numa primeira análise, do ponto de vista estrutural.

Metodologia: Procedeu-se a uma revisão integrativa da literatura (2005-2011) de artigos das bases de dados Medline® e CINAHL, de acordo com a metodologia PICOD.

Resultados: Foram identificados 22 artigos, provenientes de contextos variados, sendo a maioria efetuados no continente americano (64%) e asiático (32%).

Conclusão: Apesar desta diversidade, constata-se a clara relação expressa entre Empoderamento e Satisfação Profissional, sendo diretamente proporcionais. Salienta-se ainda a influência da idade, contexto de desempenho profissional, formação académica e qualificação profissional na percepção de Empoderamento. Dado, da nossa pesquisa, não ter sido possível localizar estudos conduzidos em Portugal, importa o desenvolvimento desta temática.

Palavras-chave: enfermagem; empoderamento; satisfação no emprego; revisão.

Abstract

Context: Power is a central concept in professional development and one of the characteristics of the decision-making process, together with the use of a unique body of knowledge. Through the process of Empowerment, the professional is able to influence others, being considered a key aspect in contemporary organisations.

Objectives: To study the relationship between Empowerment and Job Satisfaction, in a first analysis, from a structural perspective.

Methodology: An integrative literature review was conducted of articles published in MEDLINE and CINAHL databases between 2005 and 2011, according to the PICOD methodology.

Results: Twenty-two articles from different contexts were identified, of which most of them were conducted in America (64%) and Asia (32%).

Conclusion: Despite this diversity, a clear and directly proportional association between Empowerment and Job Satisfaction was found. The perception of Empowerment is influenced by age, context of professional performance, and academic and professional qualifications. Our search retrieved no studies conducted in Portugal, thus it is important to further explore this issue.

Keywords: nursing; empowerment; job satisfaction; review.

* MSc., Ciências de Enfermagem. Enfermeiro, Centro Hospitalar do Porto – Hospital de Santo António, Portugal, 4099-001, Porto, Portugal [abilio.cardosoteixeira@gmail.com]. Contribuição no artigo: Pesquisa bibliográfica, recolha de dados, análise de dados e discussão, redação do artigo. Morada para correspondência: Centro Hospitalar do Porto – Hospital de Santo António, Serviço de Cuidados Intensivos 1. Largo Prof. Abel Salazar, 4066-001 Porto, Portugal.

** Ph.D., Ciências de Enfermagem. Professora Coordenadora, Escola Superior de Enfermagem do Porto, Portugal, 4200-072, Porto, Portugal [cecu@esenf.pt]. Contribuição no artigo: Pesquisa bibliográfica, recolha de dados, análise de dados e discussão.

Resumen

Contexto: El poder es un concepto central para el desarrollo profesional y una de las características del proceso de toma de decisiones, junto con el recurso a un único cuerpo de conocimiento. A través del proceso de empoderamiento, el profesional es capaz de influir en el otro y se le considera un elemento clave en las organizaciones contemporáneas.

Objetivos: Estudiar la relación entre el empoderamiento y la satisfacción profesional en un primer análisis, según la teoría estructural.

Metodología: Los autores realizaron una revisión integradora de la literatura (2005-2011) de artículos en las bases de datos Medline y CINAHL®, de acuerdo con la metodología PICOD.

Resultados: Se identificaron 22 artículos de diversos contextos, la mayoría realizados en el continente americano (64 %) y asiático (32 %).

Conclusión: A pesar de esta diversidad, se ha observado una clara relación directamente proporcional entre empoderamiento y satisfacción profesional. Asimismo, es importante destacar la influencia de la edad, el contexto de desempeño profesional, la formación académica y la cualificación profesional en la percepción del empoderamiento. Puesto que, en nuestro estudio, no se han podido localizar los estudios llevados a cabo en Portugal, es importante ir más allá de este tema.

Palabras clave: enfermería; empoderamiento; satisfacción en el trabajo; revisión.

Recebido para publicação em: 19.02.14

Aceite para publicação em: 19.03.15

Introdução

Atualmente, na Enfermagem, ocorrem mudanças estruturais e organizacionais (Serrano, Costa, & Costa, 2011), havendo quem considere a Enfermagem como a profissão com menos prestígio dentro do sistema de saúde, (Fletcher, 2007). Paralelamente e indo de encontro ao aventado por Serrano et al. (2011), o processo de construção da disciplina e a evolução inerente à mesma (de uma abordagem funcionalista a uma abordagem reflexiva), suscitou a reflexão, originando algumas discussões proíficas entre pares. Neste sentido, surge o interesse em estudar o fenómeno do *Empoderamento em Enfermagem*, dadas as suas implicações em inúmeras variáveis influenciadoras da Enfermagem, nomeadamente na satisfação profissional.

Similarmente a outras disciplinas, o Empoderamento assume um papel fulcral em Enfermagem (Stewart, McNulty, Griffin, & Fitzpatrick, 2010). Assim, definir Empoderamento poderá parecer uma tarefa árdua, porque se trata de um tema complexo, influenciado por inúmeros fatores. Apesar de existirem inúmeras definições de Empoderamento na literatura sobre gestão, a ideia central está relacionada com a aquisição de poder (deriva das condições de trabalho oferecidas pela instituição) pelos indivíduos, de forma a realizarem o seu trabalho de forma significativa (Laschinger, Gilbert, Smith, & Leslie, 2010).

Existem duas teorias de Empoderamento no que concerne ao ambiente organizacional: estrutural e psicológica. De acordo com Laschinger, Finegan, Shamian, e Wilk (2001), empoderamento estrutural refere-se à presença ou ausência de condições propícias ao mesmo no local de trabalho. Empoderamento psicológico está relacionado com o sentido de motivação em relação ao ambiente organizacional, assente nas dimensões sentido, competência, autodeterminação e impacto (Laschinger et al., 2010).

No entanto, assumindo que a subjetividade, decorrente da complexidade, pudesse estar presente na análise deste tema, estudos de Laschinger et al. (2001) demonstram que será possível medir este conceito, numa perspetiva estrutural, tendo por base estudos de Kanter em 1977. Esta autora afirma que as estruturas sociais das organizações de trabalho influenciam as atitudes e comportamentos dos seus colaboradores, que, racionalmente, reagem às situações perante as

quais são confrontados, adiantando que o poder é a capacidade de mobilização dos recursos de forma a obter os resultados pretendidos.

Poder, dentro da organização, advém do acesso às seguintes fontes, provenientes de sistemas organizacionais formais e informais (Laschinger, & Finegan, 2005a): a) informação, conhecimento técnico e científico, necessário ao desempenho do trabalho, congruente com os valores profissionais e organizativos; b) suporte, relacionamento com os pares e órgãos de chefia e a capacidade para assumir riscos, não passando pelas várias camadas de aprovação; c) recursos, capacidade para influenciar na aquisição de tempo, materiais e recursos humanos necessários para o desempenho profissional e cumprimento dos objetivos organizacionais; d) oportunidade, oportunidades para aumentar o conhecimento e os atributos necessários para o desempenho das suas funções (McDonald, Tullai-McGuinness, Madigan, & Shively, 2010).

Serrano et al. (2011) alertam que, numa análise de competências, é imperiosa a referencia às relações dos profissionais com a instituição, dada a relação de mutualismo estabelecida. Assim, importa que existam condições para otimizar o trabalho, devendo os órgãos de chefia criar as condições necessárias, assegurando o acesso às estruturas acima enunciadas. Os colaboradores que sintam que o ambiente organizacional fornece o acesso a estas estruturas sentem-se empoderados, resultando em aumento dos níveis de comprometimento organizacional, autonomia e autoeficácia (Laschinger & Finegan, 2005b).

Surge neste contexto o *Conditions of Work Effectiveness Questionnaire* (CWEQ), desenvolvido por Chandler em 1986, do qual derivou o CWEQ-II (Laschinger et al., 2001), composto por 19 itens (escala de 1 a 5) destinados a medir seis componentes descritos por Kanter (oportunidade, informação, suporte, recursos, poder formal e poder informal) e uma escala «extra» de dois itens (empoderamento global, destinada a propósitos de validação). A pontuação poderá variar de 6 a 30, sendo que valores entre 6-13 significam baixos níveis de empoderamento, entre 14-22 significam níveis moderados de empoderamento e valores entre 23-30 altos níveis de empoderamento (Laschinger et al., 2001).

Da análise dos resultados obtidos com os instrumentos acima descritos, poder-se-ão obter dados

importantes, já que o acesso a estas estruturas conduz a um maior comprometimento organizacional e sentimento de autonomia (Laschinger et al., 2001), sendo apontada a relação positiva existente entre Empoderamento, Satisfação Profissional e compromisso para com os objetivos da organização (Laschinger & Finegan, 2005a; Ning, Zhong, Libo, & Qiuji, 2009;).

Neste sentido, procedeu-se a uma revisão integrativa de literatura, visando uma avaliação e síntese do conhecimento produzido e publicado. Direccionamos esta revisão para a perspetiva estrutural, pretendendo conhecer qual a relação entre empoderamento e satisfação profissional.

Assim, com este estudo objetivamos caracterizar a relação existente entre Empoderamento, de acordo com a Teoria Estrutural, e satisfação profissional, presente em estudos publicados entre 2005 e 2011, nas bases de dados de revistas indexadas selecionadas. De forma a orientar este objetivo, propomo-nos a responder à pergunta de pesquisa: «Qual a relação entre o empoderamento profissional e a satisfação profissional, em Enfermagem, do ponto de vista estrutural?». Como finalidade, os resultados obtidos poderão subsidiar futuros estudos, visando constituir-se como bases para o desenvolvimento da prática e, conseqüentemente, da própria disciplina, podendo influenciar movimentos políticos (Ahmad & Oranye, 2010; Chang, Liu, & Yen, 2008; Li, Chen, & Kuo, 2008; Laschinger, Leiter Day, & Gilin, 2009;).

Procedimentos Metodológicos de Revisão Integrativa

A pesquisa foi realizada em dezembro de 2010 e janeiro de 2011, utilizando as línguas, portuguesa e inglesa, de artigos de investigação. Como restrição de termos (de acordo com os descritores MeSH), foi usada a seguinte pesquisa booleana: (*empowerment* OR *autonomy*) AND (*nurs**) AND (*Job satisfaction* OR *work satisfaction* OR *intent to leave*). Reviu-se literatura científica publicada entre 2005 e 2011, nas bases de dados MEDLINE® e CINAHL (Tabela 2). A escolha dos termos *autonomy* e *intent to leave* justifica-se pela sua complementaridade com os termos considerados principais.

Organizamos este estudo seguindo os passos preconizados pelo Joanna Briggs Institute (JBI, 2011): formulação de questão de pesquisa, especificação dos métodos de seleção da literatura, detalhe do procedimento de extração de dados, avaliação dos resultados de acordo com a sua pertinência e validade e análise, extraindo os dados e sintetizando as conclusões.

A questão de pesquisa segue a metodologia PICOD (JBI, 2011): participantes; intervenção; contexto do estudo; resultados (*outcomes*) e desenho ou tipo de estudo, tal como descrito no Tabela 1:

Tabela 1

Estratégia de pesquisa de acordo com a metodologia PICO(D) (JBI, 2011)

	Participantes	Intervenção	Contexto	Resultados	Desenho
	Enfermeiros	Empoderamento	Estrutural (Organização)	Satisfação Profissional	Abordagem quantitativa, com recurso ao CWEQ-II
Termos de pesquisa	<i>Nurs*</i>	<i>Empowerment</i> OR <i>Autonomy</i>		<i>“Job Satisfaction”</i> OR <i>“Work Satisfaction”</i> OR <i>“Intent to leave”</i>	
Refinamento	Amostra composta na totalidade por Enfermeiros		Uso do CWEQ-II		Uso do CWEQ-II

De modo a refinarmos a pesquisa, restringimos a pesquisa à área de interesse “Enfermagem” e delimitamos o assunto principal a diferentes áreas

(*Professional Autonomy* ou *Empowerment* ou *Job Satisfaction*), obtendo assim os seguintes resultados:

Tabela 2

Número de resultados de acordo com a base de dados e respetivo refinamento por assunto

Base de dados (número de resultados)	Refinado por assunto (número de resultados)
MEDLINE® (320)	<i>Professional Autonomy</i> (221)
CINAHL (283)	<i>Empowerment</i> (46)
CINAHL (283)	<i>Job Satisfaction</i> (123)

Neste sentido, como critérios de inclusão pretendemos que a população em estudo seja composta por Enfermeiros, que os artigos relacionem Empoderamento e Satisfação Profissional, em que os diferentes passos metodológicos estejam claramente identificados, com recurso ao Questionário *Conditions of Work Effectiveness Questionnaire II* (CWEQ-II) e abordem a Teoria Estrutural. Excluímos aqueles estudos que não se relacionassem com Empoderamento, fator acima enunciado, aqueles cujos passos metodológicos fossem equívocos e a população não fosse composta na totalidade por Enfermeiros e artigos duplicados, artigos históricos, artigos de opinião, legislação, entrevistas, editoriais e atas de reuniões.

A seleção e exclusão dos artigos levou em conta as considerações emanadas pelo JBI (2011) e os passos preconizados por Gálvez e Moreno (2000). Foi com base nesses documentos que a qualidade dos diferentes estudos foi analisada em termos da revisão adequada da literatura, dos estudos selecionados, da metodologia (desenho de estudo e clareza da questão de pesquisa), a síntese de dados, bem como o resumo dos resultados. De forma a garantir a qualidade dos dados, estes passos foram validados por outro investigador. Estes dados foram extraídos para uma base de dados, com recurso ao programa MS Excel 2011, da qual constavam os seguintes dados: amostra (total e taxa de resposta), género, idade, tempo de serviço (total e no serviço atual), CWEQ-II (valor total e valores das diferentes escalas) e localização geográfica e contexto do estudo.

Resultados e Interpretação

Com base na estratégia enunciada, após a leitura do título, do resumo e dos descritores, foram selecionados 72 artigos. A análise do texto integral permitiu excluir 50 artigos, que não cumpriam todos os critérios de inclusão propostos. Uma revisão sistemática (Wagner et al., 2010) foi também excluída deste estudo pois o alvo de análise da mesma era a relação existente entre empoderamento estrutural e psicológico, sendo os critérios de pesquisa direcionados para essa mesma relação, sendo omitidos estudos relevantes para esta análise. Fica o nosso corpo de análise constituído por 22 artigos, tal como se apresenta na Tabela 3.

Tal como se constata na Tabela 3, grande parte dos estudos foram realizados no continente americano (Estados Unidos da América e Canadá), seguindo-se o continente Asiático (China e Malásia) e Europa (Itália, Irlanda e Reino Unido).

A totalidade dos artigos analisados segue uma abordagem quantitativa, com recurso ao CWEQ-II, encontrando-se os passos metodológicos devidamente explicitados. Existem algumas limitações, nomeadamente no que concerne ao tamanho e tipo de amostragem (nomeadamente em taxas de resposta inferiores a 60%). Daqueles em que estes dados estão presentes, existe uma média de idades de 39.5 anos e entre 66.7 e 100% de participantes do género feminino, tal como se verifica na Tabela 4.

Tabela 3

Caracterização demográfica dos estudos

Estudos	Respostas (Taxa de retorno)	Gênero Feminino (%)	Média de idades (Anos)	País de publicação	Contexto
Laschinger, H., & Finegan, J. (2005a). Using empowerment to build trust and respect in the workplace: A strategy for addressing the nursing shortage. <i>Nursing Economics</i> , 23(1), 6-13.	285 (57%)	95,6	33	Canadá	Cuidados Intensivos
Laschinger, H., & Finegan, J. (2005b). Empowering nurses for work engagement and health in hospital settings. <i>Journal of Nursing Administration</i> , 35(10), 439-449.	273 (59%)	-	-	Canadá	Vários (hospitais escola)
Davies, M., Laschinger, H., & Andrusyszyn, M. (2006). Clinical educators' empowerment, job tension, and job satisfaction: A test of Kanter's Theory. <i>Journal for Nurses in Staff Development</i> , 22(2), 78-86.	141 (67,5%)	96	44	Canadá	Vários
Patrick, A., & Laschinger, H. (2006). The effect of structural empowerment and perceived organizational support on middle level nurse managers' role satisfaction. <i>Journal of Nursing Management</i> , 14(1),13-22.	84 (66,7%)	-	49	Canadá	Gestão
Laschinger, H., Purdy, N., & Almost, J. (2007). The impact of leader-member exchange quality, empowerment, and core self-evaluation on nurse manager's job satisfaction. <i>Journal of Nursing Administration</i> , 37(5), 221-229.	141 (63,2%)	100	50	Canadá	Gestão
Laschinger, H. (2008). Effect of empowerment on professional practice environments, work satisfaction, and patient care quality: Further testing the nursing worklife model (2008). <i>Journal of Nursing Care Quality</i> , 23(4), 322-330.	234 (58,5%)	-	42	Canadá	Vários
Chang, L.-C., Liu, C.-H., & Yen, E. H.-W. (2008). Effects of an empowerment-based education program for public health nurses in Taiwan. <i>Journal of Clinical Nursing</i> , 17(20), 2782-2790.	61 (95%)	-	-	Taiwan	Saúde Pública
Li, I.C., Chen,Y.C., & Kuo, H.T. (2008). The relationship between work empowerment and work stress perceived by nurses at long-term care facilities in Taipei city. <i>Journal of Clinical Nursing</i> , 17(22), 3050-3058.	178 (64,3%)	100	35,5	Taiwan	Cuidados continuados
Laschinger, H., Wilk, P., Cho, J., & Greco, P. (2009a). Empowerment, engagement and perceived effectiveness in nursing work environments: Does experience matter? <i>Journal of Nursing Management</i> , 17(5), 636-646.	479 (90,8%)	-	27/43	Canadá	Vários
Zurmehly, J., Martin, P., & Fitzpatrick, J. (2009). Registered nurse empowerment and intent to leave current position and/or profession. <i>Journal of Nursing Management</i> , 17(3), 383-391.	1231 (90,8%)	95,8	46,6	EUA	Vários
Cai, C., & Zhou, Z. (2009). Structural empowerment, job satisfaction, and turnover intention of Chinese clinical nurses. <i>Nursing & Health Sciences</i> , 11(4), 397-403.	189 (98,4%)	100	30,5	China	Vários (hospitais escola)
Ning, S., Zhong, H., Libo, W., & Qiuji, L. (2009). The impact of nurse empowerment on job satisfaction. <i>Journal of Advanced Nursing</i> , 65(12), 2642-2648.	598 (92%)	100	30,8	China	Vários

Laschinger, H., Leiter, M., Day, A., & Gillin, D. (2009b). Workplace empowerment, incivility, and burnout: Impact on staff nurse recruitment and retention outcomes. <i>Journal of Nursing Management</i> , 17(3), 302-311.	612 (55,3%)	95	41,3	Canadá	Vários
Lautizi, M., Laschinger H., & Ravazzolo, S. (2009). Workplace empowerment, job satisfaction and job stress among Italian mental health nurses: An exploratory study. <i>Journal of Nursing Management</i> , 17(4), 446-452.	77 (64,1%)	66,7	42	Itália	Psiquiatria
Fitzpatrick, J. J., Campo, T. M., Graham G., & Lavandero R. (2010). Certification, empowerment, and intent to leave current position and the profession among critical care nurses. <i>American Journal of Critical Care</i> , 19(3), 218-226.	6589 (15%)	90	44	EUA	Cuidados Intensivos
Ahmad, N., & Oranye, N. O. (2010). Empowerment, job satisfaction and organizational commitment: A comparative analysis of nurses working in Malaysia and England. <i>Journal of Nursing Management</i> , 18(5), 582-591.	488 (86,2%)	94,8	35	Malásia e Inglaterra	Vários
Casey, M., Saunders, J., & O'Hara, T. (2010). Impact of critical social empowerment on psychological empowerment and job satisfaction in nursing and midwifery settings. <i>Journal of Nursing Management</i> , 18(1), 24-34.	244 (79,7%)	87,7	-	Irlanda	Vários
Stewart, J., McNulty, R., Griffin, M. T., & Fitzpatrick J. J. (2010). Psychological empowerment and structural empowerment among nurse practitioners. <i>Journal of the American Academy of Nurse Practitioners</i> , 22(1), 27-34.	74 (16%)	97,3		EUA	Vários
McDonald, S., Tullai-McGuinness, F. S., Madigan, E. A., & Shively, M. (2010). Relationship between staff nurse involvement in organizational structures and perception of empowerment. <i>Critical Care Nurse</i> , 33(2), 148-162.	122 (33%)	83,6	47,8	EUA	Vários
Chang, L. C., Shih, C. H., & Lin, S. M. (2010). The mediating role of psychological empowerment on job satisfaction and organizational commitment for school health nurses: A cross-sectional questionnaire survey. <i>International Journal of Nursing Studies</i> , 47(4), 427-433.	330 (66%)	100	-	Taiwan	Saúde escolar
Cai, C. F., Zhou, Z. K., Yeh, H., & Hu, J. (2011). Empowerment and its effects on clinical nurses in central China. <i>International Nursing Review</i> , 58(1), 138-144.	208 (87,4%)	100	30,4	China	Vários
Baker, S., Fitzpatrick, J., & Griffin M. (2011). Empowerment and job satisfaction in Associate Degree Nurse Educators. <i>Nurse Education Perspectives</i> , 32(4), 234-239.	176 (29,7%)	96,4	51,8	EUA	Educação

Tabela 4
Estatística descritiva de dados demográficos

	n	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Gênero Feminino (%)	17	66,7	100	93	9,37
Idade (Anos)	17	26,7	51,8	40,02	7,52

Com recurso ao CWEQ-II os investigadores mediram a perceção de empoderamento dos diferentes participantes e de satisfação profissional, sendo apresentados, na Tabela 5, os dados presentes nos diferentes estudos, relativos às diferentes subescalas enunciadas anteriormente e ao valor preditivo de

empoderamento estrutural. Identificámos, ainda, naqueles em que tal é possível, os dados resultantes das diferentes subescalas do CWEQ-II. Realçamos que em cinco dos estudos havia a total omissão dos dados e em dois os dados eram apresentados de forma incompleta.

Tabela 5
Resultados do CWEQ-II e das diferentes subescalas

Autor(es)	CWEQ-II	Opo.	Inf.	Sup.	Rec.	P.For.	P.Inf.
Laschinger e Finegan (2005a)	-	3,97	2,72	2,64	2,77	2,41	3,31
Laschinger e Finegan (2005b)	17,8	3,97	2,71	2,64	2,77	2,40	3,3
Davies, Laschinger, e Andrusyszyn (2006)	13,1	3,67	3,48	3,14	2,80	3,25	3,38
Patrick e Laschinger (2006)	21,1	4,17	4,03	3,23	2,57	3,29	3,75
Laschinger, Purdy, e Almost (2007)	-	-	-	-	-	-	-
Laschinger (2008)	19,1	4,05	3,05	2,95	2,98	2,57	3,56
Chang, Liu, e Yen (2008)	-	-	-	-	-	-	-
Li, Chen, e Kuo (2008)	17,8	3,2	3,5	3,5	3,5	-	-
Laschinger, Wilk, Cho, & Greco (2009a)	-	-	2,93	2,68	2,87	2,48	3,48
	18,9	-	2,77	2,98	3,06	2,80	3,40
Zurmehly, Martin e Fitzpatrick (2009) Zurmehly	12,6	3,45	3,30	3,35	3,22	2,50	2,48
Cai e Zhou (2009)	19,1	3,43	3,08	3,17	3,56	-	-
Ning et al. (2009)	12,1	2,97	3,02	3,19	2,96	3,14	3,07
Laschinger et al. (2009b)	14,6	-	-	-	-	-	-
Lautizi, Laschinger, e Ravazollo (2009)	21,0	2,38	2,26	2,50	2,79	2,51	2,78
Fitzpatrick, Campo, Graham, e Lavandero (2010)	21,2	4,15	3,43	3,34	3,09	3,15	3,78
	20,2	4,14	3,52	3,33	3,07	3,21	3,93
Ahmad e Oranye (2010)	18,7	-	-	-	-	-	-
Casey, Sauders, e O'Hara (2010)	19,2	4,12	3,16	2,82	2,69	2,79	3,69
Stewart et al. (2010)	25,9	4,18	3,62	3,46	3,20	3,41	3,77
McDonald et al. (2010)	18,5	3,78	2,75	2,92	3,04	2,64	3,37
Chang, Shih, e Lin (2010)	15,4	-	-	-	-	-	-
Cai, Zhou, Yeh, e Hu (2011)	-	-	-	-	-	-	-
Baker, Fitzpatrick, e Griffin (2011)	-	4,09	3,48		2,78	3,16	3,47

Legenda: Opo. (Oportunidade); Inf. (Informação); Sup. (Suporte); Rec. (Recursos); P. for. (Poder formal); P. inf. (Poder informal).

Os dados obtidos são distintos da realidade portuguesa, nomeadamente no que ao género e idade concerne (Ordem dos Enfermeiros, 2012). Nos estudos analisados o valor percentual do género feminino é ligeiramente superior à realidade portuguesa, assim como a idade média dos participantes.

Considerando que as populações estudadas têm características próprias e, assumindo, que o Empoderamento depende das condições oferecidas pela organização e que esta depende das condições do meio em que está inserida (Laschinger et al., 2001), não se poderão generalizar os resultados para a nossa população.

Dos estudos que apresentam os valores das escalas, constatamos que na grande maioria os Enfermeiros denotam níveis moderados de empoderamento (n=17, 94%) e em 6% níveis elevados de empoderamento (n=1).

Empoderamento Profissional e Satisfação Profissional

Dos estudos analisados é claramente visível a relação positiva entre Empoderamento e Satisfação Profissional. Neste sentido, a perceção positiva de Empoderamento é preditiva de Satisfação Profissional (Cai, & Zhou, 2009; Chang et al., 2010; Davies et

al., 2006; Laschinger et al., 2007; Laschinger, 2008; Laschinger, Laschinger et al., 2009; Laschinger, & Finegan, 2005b; Lautizi et al., 2009; Leiter et al., 2009; Li et al., 2008; McDonald et al., 2010; Ning et al., 2009; Stewart et al., 2010; Zumerhly et al., 2009). Ou seja, é expressa claramente a relação direta e positiva entre empoderamento e satisfação profissional, tal como avançado por Laschinger et al. (2001). Adiantamos que noutros estudos analisados, essa relação não está claramente expressa, porém poder-se-á inferir a sua presença.

Contexto de desempenho profissional

Nesta análise, teremos que abordar os fatores que poderão influenciar os resultados, ou auxiliar-nos em futuras investigações. No estudo de Chang et al. (2010), realizado a Enfermeiras de Saúde Escolar, na China, realçam que a sua perceção de empoderamento poderá derivar do facto de não se encontrarem sob supervisão médica.

O único resultado preditivo de elevada perceção de empoderamento surge no estudo de Stewart et al. (2010). Estes investigadores estudaram Enfermeiras de Prática Avançada do estado do Connecticut (Estados Unidos da América), com pelo menos um ano de experiência no papel, com maioria de idades situada no intervalo de 41-50 anos, obtendo uma taxa de resposta de 16%. Esta é uma realidade de exercício muito distinta da encontrada em algumas das realidades dos estudos analisados, pelo que, tal como avançado por Stewart et al. (2010), os resultados devem ser circunscritos à amostra em causa, pois esta não é representativa de toda a realidade, nem pode ser generalizada para limites geográficos diferentes.

No único estudo referente a Enfermeiros de Saúde Mental, em Itália, os Enfermeiros reportam resultados mais baixos no acesso à oportunidade para aprender e crescer e mais elevados no acesso aos recursos, contrariamente a outros estudos. Este facto poderá explicar a preocupação com o aspeto técnico e com as necessidades de trabalho em detrimento dos aspetos relacionais e educacionais (Lautizi et al., 2009).

Demografia e contexto cultural

McDonald et al. (2010), num estudo que envolvia profissionais de diferentes áreas (hospitalares e não hospitalares), não apontam dados significativos entre os dados demográficos e a perceção de autonomia,

dados refutados por Ahmad e Oranye (2010), Ning et al. (2009) e Zumerhly et al. (2009). No estudo de Ahmad e Oranye (2010), que analisa as diferenças no Empoderamento, Satisfação Profissional e Compromisso com a Organização em duas realidades distintas (Inglaterra e Malásia), adiantam que os dados demográficos poderão ter relação com a perceção de empoderamento: para realidades distintas, os maiores determinantes de empoderamento poderão ser diferentes. Deste modo, no hospital inglês, os determinantes do empoderamento serão a posição de trabalho e a flexibilidade do sistema de emprego, ao passo que na Malásia a idade e o nível de educação são os principais determinantes.

Sendo consensual que o empoderamento deriva da conjugação do acesso a vários fatores, importa refletirmos nas diferenças de valores entre as diferentes subescalas que poderão nas realidades em análise, ser preditivos do estado organizacional. Da análise às diferentes escalas do CWEQ-II, verificamos que o resultado mais elevado surge na subescala *Oportunidade* (analisando os quatro primeiros fatores) e o resultado mais baixo surge no *Acesso aos recursos*, com exceção dos estudos realizados no continente asiático, sendo na generalidade, atribuído maior valor ao *Poder informal* que ao *Poder formal*. Estes dados são consistentes com o adiantado por Casey et al. (2010); Davies et al. (2006); Fitzpatrick et al. (2010); Laschinger (2008); Laschinger e Finegan (2005b); McDonald et al. (2010); Stewart et al. (2010); Zumerhly et al. (2009), cujos participantes dos diferentes estudos atribuem maior importância ao conceito subjacente à subescala *Oportunidade*. Nos estudos de Cai e Zhou (2009); Li et al. (2008) e Ning et al. (2009) não é nesta subescala que temos o valor mais elevado. Como pontos comuns nestes estudos, temos que foram realizados no continente asiático, com amostra totalmente feminina. Estas diferenças são explicadas com as diferenças sociais, culturais e políticas, daí advindo diferenças a nível de Ensino, bem como do género dominante na profissão, quando comparados com as culturas ocidentais.

Habilitações académicas e Certificação profissional

No que concerne à certificação, Fitzpatrick et al. (2010), num estudo com Enfermeiros de Cuidados Intensivos, concluíram que a certificação dos mesmos por entidades reconhecidas poderá significar

maior percepção de empoderamento. Zumerhly et al. (2009), avançam que se considera preditor de empoderamento o nível educacional. Cai et al. (2011), adiantam que o nível educacional tem relação estatisticamente significativa com a satisfação profissional.

Conclusão

Estes resultados reforçam o proposto na teoria estrutural: do acesso às estruturas promotoras do empoderamento (oportunidade, informação, recursos e suporte), emergem ferramentas necessárias para que o Enfermeiro perceba níveis de autonomia capazes de produzir efeitos positivos a nível de: satisfação profissional, compromisso com os objetivos organizacionais, autoeficácia e maior produtividade e efetividade.

De uma seleção inicial de 72 artigos, após a análise do texto integral, 50 artigos foram excluídos. Desses artigos, sete foram desenvolvidos no continente asiático, dois no continente europeu, um comparativo entre uma realidade europeia e asiática e os restantes no continente americano (América do Norte).

Está presente, nestes estudos, uma média de idades de 39.5 anos e entre 66.7 e 100% de participantes do género feminino, dados ligeiramente diferentes da realidade portuguesa. Na maior parte dos estudos (94%) os Enfermeiros apresentam níveis moderados de Empoderamento Profissional e em 6% níveis elevados, sendo exposta a relação positiva em empoderamento e satisfação profissional. Em 14 dos estudos analisados, é expressa claramente a relação direta e positiva entre empoderamento e satisfação profissional. Assim, aumentando o nível de empoderamento dos profissionais, o nível de satisfação também aumentará. Apesar de, nos outros estudos, esta relação não estar claramente exposta, porém poder-se-á inferir a sua presença. Neste sentido, quanto mais empoderado o Enfermeiro se sentir, maior satisfação profissional sentirá: a níveis médios/altos de empoderamento profissional, correspondem níveis médios/altos de satisfação profissional.

Verificamos a clara relação entre a idade (níveis mais elevados de empoderamento em enfermeiros mais velhos), formação académica e certificação profissional (o nível de empoderamento aumenta com a formação

académica e certificação profissional), contexto profissional (níveis mais elevados de empoderamento verificaram-se em Enfermeiros de Prática Avançada) e contexto geográfico (em realidades distintas, os determinantes de empoderamento poderão ser diferentes: na realidade norte-americana, é atribuída uma maior pontuação na dimensão *oportunidade*, contrariamente aos estudos realizados no continente asiático) e a percepção de Empoderamento.

Assim, a criação de ambientes organizacionais em que o Enfermeiro se sinta empoderado, proporciona, no Enfermeiro, sentimentos de satisfação profissional e comprometimento organizacional, conduzindo a elevados níveis de desempenho (assistencial ou outros). Neste sentido, sentir-se-á mais apto a desempenhar as suas funções de forma eficiente, reforçando a ideia de permanecer na organização.

Da nossa pesquisa, comprovámos que este fenómeno, na realidade Portuguesa, não se encontra devidamente estudado, sendo este um desafio: aquilatar a percepção de empoderamento do enfermeiro e discernir quais os seus principais fatores contributivos, de forma a otimizar a prática, com as vantagens que daí poderão advir.

Referências bibliográficas

- Chang, L.-C., Liu, C.-H., & Yen, E. H.-W. (2008). Effects of an empowerment-based education program for public health nurses in Taiwan. *Journal of clinical nursing*, 17(20), 2782-2790.
- Fletcher, K. (2007). Image: Changing how women nurses think about themselves. *Journal of Advanced Nursing*, 58(3), 207-215.
- Gálvez, A., & Moreno, M.P. (2000). Revisión Crítica de un estudio: Resúmenes comentados de investigaciones de calidad. *Index de Enfermería*, 9(31), 56-58
- Joanna Briggs Institute (2011). *Joanna Briggs Institute reviewers' manual: 2011 edition*. Adelaide, Australia: Autor.
- Laschinger, H., Finegan, J., Shamian, J., & Wilk, P. (2001). Impact of structural and psychological empowerment on job strain in nursing work settings: Expanding Kanter's model. *Journal of Nursing Administration*, 31(5), 260-272.
- Laschinger, H., Gilbert, S., Smith, L., & Leslie, K. (2010). Towards a comprehensive theory of nurse/patient empowerment: Applying Kanter's empowerment theory to patient care. *Journal of Nursing Management*, 18(1), 4-13.
- Ordem dos Enfermeiros (2012). *Dados estatísticos 2000-2011*. Recuperado de http://www.ordemenfermeiros.pt/membros/Documents/OEDados%20Estatisticos_2000_2011.pdf

Serrano, M., Costa, A., & Costa, N. (2011). Cuidar em Enfermagem: Como desenvolver a(s) competência(s). *Referência*, 3(3), 15-23.

Wagner, J., Cummings, G., Smith, D.L., Olson, J., Anderson, L., & Warren, S. (2010). The relationship between structural empowerment and psychological empowerment for nurses:

A systematic review. *Journal of nursing management*, 18(4), 448-456