

Millenium, 2(Edição Especial Nº16)


pt


SATISFAÇÃO NO TRABALHO E INTENÇÃO DE ABANDONO EM ENFERMAGEM: A INFLUÊNCIA DO EMPODERAMENTO PROFISSIONAL

JOB SATISFACTION AND INTENTION TO LEAVE IN NURSING: THE INFLUENCE OF PROFESSIONAL EMPOWERMENT

SATISFACCIÓN LABORAL E INTENCIÓN DE ABANDONAR EL TRABAJO EN ENFERMERÍA: INFLUENCIA DE LA CAPACITACIÓN PROFESIONAL

Olga Moura Ramos^{1,2}  <https://orcid.org/0000-0002-0039-2433>

Jacinta Gomes^{1,3}  <https://orcid.org/0000-0003-3401-9589>

Ana Galvão^{4,5}  <https://orcid.org/0000-0001-9978-9563>

Maria José Gomes^{4,5}  <https://orcid.org/0000-0001-9825-8293>

¹ Universidade Católica Portuguesa, Porto, Portugal

² Unidade Local de Saúde de Matosinhos, Matosinhos, Portugal

³ Universidade Fernando Pessoa, Porto, Portugal

⁴ Instituto Politécnico de Bragança, Bragança, Portugal

⁵ UICISA: E - Unidade de Investigação em Ciências da Saúde: Enfermagem, Coimbra, Portugal

Olga Moura Ramos - olgamouraramos@gmail.com | Jacinta Gomes - jmpagomes@ucp.pt | Ana Galvão - anagalvão@ipb.pt |

Maria José Gomes - mgomes@ipb.pt



Autor Correspondente:

Olga Moura Ramos

Rua Dr. Eduardo Torres

4464-513 - Senhora da Hora - Portugal

olgamouraramos@gmail.com

RECEBIDO: 21 de setembro de 2024

REVISTO: 20 de março de 2025

ACEITE: 01 de abril de 2025

PUBLICADO: 14 de abril de 2025

DOI: <https://doi.org/10.29352/mill0216e.37744>

RESUMO

Introdução: A satisfação profissional e a intenção de abandono em enfermagem estão fortemente relacionadas com as políticas organizacionais promotoras do empoderamento estrutural e do capital psicológico dos trabalhadores.

Objetivo: Avaliar a satisfação no trabalho, a intenção de abandono e o empoderamento profissional em enfermeiros na prática clínica em organizações de saúde; avaliar a associação entre o empoderamento profissional, a satisfação no trabalho e a intenção de abandono dos enfermeiros.

Métodos: Estudo observacional, transversal e correlacional, com abordagem quantitativa. Amostra por conveniência constituída por 308 enfermeiros na prática clínica. Instrumento de recolha de dados constituído por questionário de caracterização sociodemográfica e profissional, Job Satisfaction Survey, Anticipated Turnover Scale, Conditions for Workplace Effectiveness Questionnaire II e Psychological Empowerment Instrument.

Resultados: Participaram no estudo enfermeiros com média de idade de 40,15 anos ($\pm 9,38$) e que exercem prática clínica há 16,19 anos ($\pm 9,30$). Aferiu-se uma relação positiva significativa entre a satisfação no trabalho e todas as dimensões do empoderamento profissional ($0,255 < r < 0,660$), exceto para a dimensão competência do Psychological Empowerment Instrument ($r = 0,097$; $p > 0,088$). Para a intenção de abandono, obtiveram-se relações negativas com todas as dimensões do empoderamento estrutural e psicológico ($-0,352 < r < -0,176$).

Conclusão: A satisfação profissional dos enfermeiros está associada a menor intenção de abandono. Os enfermeiros profissionalmente empoderados têm as condições necessárias para acreditar na sua capacidade de contribuir para as decisões organizacionais, tendo melhor percepção do seu impacto nos resultados.

Palavras-chave: enfermagem; retenção de pessoal; satisfação no trabalho; poder psicológico; organizações em saúde

ABSTRACT

Introduction: Job satisfaction and the intention to quit nursing are strongly related to organizational policies that promote structural empowerment and the psychological capital of workers.

Objective: To evaluate job satisfaction, intention to quit, and professional empowerment in nurses in clinical practice in health organizations; to evaluate the association between professional empowerment, job satisfaction, and intention to quit among nurses.

Methods: Observational, cross-sectional, and correlational study with a quantitative approach. A convenience sample of 308 nurses in clinical practice. The data collection instrument consists of a sociodemographic and professional characterization questionnaire, a job satisfaction survey, an anticipated turnover scale, conditions for workplace effectiveness questionnaire II, and a psychological empowerment instrument.

Results: Nurses with an average age of 40.15 years (± 9.38) and who had been practicing for 16.19 years (± 9.30) took part in the study. There was a significant positive relationship between job satisfaction and all the dimensions of professional empowerment ($0.255 < r < 0.660$), except for the competence dimension of the Psychological Empowerment Instrument ($r = 0.097$; $p > 0.088$). For the intention to quit, negative relationships were obtained with all the dimensions of structural and psychological empowerment ($-0.352 < r < -0.176$).

Conclusion: Nurses' professional satisfaction is associated with a lower intention to leave. Professionally empowered nurses have the necessary conditions to believe in their ability to contribute to organizational decisions, with a better perception of their impact on results.

Keywords: nursing; personnel retention; job satisfaction; power psychological; health organizations

RESUMEN

Introducción: La satisfacción laboral y la intención de abandonar el trabajo en enfermería están estrechamente relacionadas con las políticas organizativas que promueven la capacitación estructural y el capital psicológico de los trabajadores.

Objetivo: Evaluar la satisfacción laboral, la intención de abandonar el trabajo y la capacitación profesional de los enfermeros que realizan prácticas clínicas en organizaciones sanitarias; evaluar la asociación entre la capacitación profesional, la satisfacción laboral y la intención de abandonar el trabajo de los enfermeros.

Métodos: Estudio observacional, transversal y correlacional con enfoque cuantitativo. Muestra de conveniencia de 308 enfermeras en práctica clínica. Instrumento de recogida de datos compuesto por cuestionario sociodemográfico y de caracterización profesional, Encuesta de Satisfacción Laboral, Escala de Rotación Anticipada, Cuestionario de Condiciones para la Eficacia Laboral II e Instrumento de Empoderamiento Psicológico.

Resultados Participaron en el estudio enfermeras con una edad media de 40,15 años ($\pm 9,38$) y que llevaban ejerciendo 16,19 años ($\pm 9,30$). Se observó una relación positiva significativa entre la satisfacción laboral y todas las dimensiones del empoderamiento profesional ($0,255 < r < 0,660$), excepto para la dimensión de competencia del Instrumento de Empoderamiento Psicológico ($r = 0,097$; $p > 0,088$). En cuanto a la intención de abandonar, se obtuvieron relaciones negativas con todas las dimensiones del empoderamiento estructural y psicológico ($-0,352 < r < -0,176$).

Conclusión: La satisfacción profesional de las enfermeras se asocia a una menor intención de abandonar. Las enfermeras profesionalmente capacitadas reúnen las condiciones necesarias para creer en su capacidad de contribuir a las decisiones de la organización y tienen una mejor percepción de su impacto en los resultados.

Palabras Clave: enfermería; retención de personal; satisfacción laboral; poder psicológico; organizaciones sanitarias

DOI: <https://doi.org/10.29352/mill0216e.37744>

INTRODUÇÃO

Decorrente dos novos desafios, as organizações de saúde deparam-se com a necessidade da redefinição de estratégias e políticas organizacionais, por forma a responder às necessidades de saúde emergentes. Na prática clínica, os enfermeiros assumem um papel epicêntrico na prestação de cuidados centrados na pessoa, sendo que o seu desempenho profissional tem impacto na satisfação da pessoa, nos indicadores de qualidade dos cuidados e no alcance dos objetivos organizacionais (Sarköse & Göktepe, 2022). Características organizacionais, como a carga de trabalho excessiva, o défice de apoio e o horário rotativo, associadas a determinantes pessoais e contextuais, como o stress, os conflitos laborais e as relações problemáticas com a pessoa e a família, têm repercussão na satisfação profissional, no engajamento e na intenção de abandono dos enfermeiros (Kim & Kim, 2021).

A escassez de enfermeiros e as elevadas taxas de rotatividade são uma realidade a nível mundial que se constitui como um fator crítico para a qualidade e segurança dos cuidados, podendo ter repercussões significativas nos recursos financeiros das organizações de saúde (Kelly et al., 2022). O *turnover* em enfermagem concerne à tendência para o enfermeiro abandonar o local de trabalho, quer esta intenção resulte de vontade própria ou de estratégias organizacionais (Liu et al., 2023). É um fator determinante da qualidade dos cuidados de enfermagem e dos resultados na pessoa (Kim & Kim, 2021), e aumenta a carga de trabalho dos enfermeiros que permanecem na organização, o que pode desencadear a intenção de abandono destes profissionais (Liu et al., 2023).

A intenção de abandono é o principal preditor da taxa de turnover, pelo que a investigação deste fenómeno torna-se útil para as organizações de saúde que objetivam a definição de estratégias promotoras da retenção de enfermeiros. A revisão da literatura científica sugere a pertinência da identificação dos determinantes com potencial de influência na retenção de enfermeiros (Yasin et al., 2020), expondo a relação inversa entre satisfação no trabalho e a rotatividade em enfermagem. As elevadas taxas de rotatividade reduzem o desempenho profissional e podem ter efeitos negativos importantes na gestão organizacional (Kim & Kim, 2021). A retenção de enfermeiros competentes, com elevada satisfação profissional e comprometidos com a organização é, por isso, determinante para o crescimento e para o sucesso das organizações de saúde (Kim & Kim, 2021).

Numa revisão sistemática da literatura, Kim e Kim (2021) evidenciaram que fatores relacionados com as características pessoais e as perceções dos enfermeiros sobre a profissão, como a exaustão emocional, a depressão, o stress no trabalho, a fadiga e o trabalho emocional são promotores da intenção de *turnover*. Os mesmos autores concluíram que o empenho, a satisfação no trabalho e a identidade profissional reduziram a intenção de rotatividade, enquanto as condições de trabalho, a cultura organizacional e as relações interpessoais são preditores deste fenómeno.

A definição de estratégias e políticas organizacionais promotoras do empoderamento estrutural, do capital psicológico dos trabalhadores, da identidade profissional, da motivação e do aumento da autoeficácia e da resiliência apresentam-se como determinantes da redução da intenção de abandono (Niskala et al., 2020). Neste sentido, os líderes organizacionais e, em particular, os líderes em enfermagem são alicerçantes na definição de medidas facilitadoras da retenção de enfermeiros e da redução da intenção de *turnover*, nomeadamente através da implementação de programas de empoderamento, redução dos fatores de stress no trabalho e promoção do engajamento.

O empoderamento profissional é um conceito emergente nas organizações de saúde que concerne ao empoderamento estrutural e ao empoderamento psicológico (Woodward, 2020). O empoderamento estrutural respeita ao poder relacionado com a estrutura e as funções no local de trabalho, assim como à forma como os resultados são afetados por essas estruturas (Woodward, 2020). O empoderamento psicológico é conceptualizado como o status psicológico que os trabalhadores devem apresentar para que as intervenções direcionadas para o empoderamento estrutural resultem (Laschinger et al., 2001). Traduz-se pelo significado (congruência entre as exigências do trabalho e as crenças, valores e comportamentos do trabalhador), competência (confiança na capacidade de desempenho no trabalho), autodeterminação (sentimento de controlo sobre o trabalho) e impacto (sentimento de capacidade de influenciar os resultados importantes na organização) (Laschinger et al., 2001).

O empoderamento psicológico tem-se revelado um dos principais influenciadores da intenção de abandono, na medida em que os trabalhadores psicologicamente empoderados demonstram maior engajamento e satisfação no trabalho e, por inerência, menor intenção de *turnover* (Prati & Zani, 2016). No entanto, decorrente da exigência emocional associada ao sofrimento, os enfermeiros vivenciam com frequência sentimentos de stress, exaustão emocional e baixo bem-estar psicológico (Lee et al., 2019). Fatores como a resiliência, o bem-estar psicológico e os ambientes de prática positivos são facilitadores da expressão de emoções positivas, o que resulta na melhoria do desempenho profissional e na promoção da qualidade e segurança dos cuidados (Lee et al., 2019).

Estudos anteriores demonstram que o empoderamento estrutural tem impacto positivo nos resultados organizacionais, nomeadamente no comprometimento organizacional e na retenção dos trabalhadores (Khan et al., 2021; Laschinger et al., 2001). A Teoria da Capacitação Estrutural de Kanter (Kanter, 1993) evidencia que trabalhadores que têm permissão para tomar decisões e acesso à informação revelam ter maior satisfação no trabalho.

A satisfação no trabalho é um conceito multidimensional que tem como antecedentes a satisfação das necessidades no local de trabalho, a felicidade ou respostas emocionais gratificantes relacionadas com as condições de trabalho e com o seu valor do trabalho ou equidade (Liu et al., 2023). Neste sentido, está dependente das expectativas pessoais e das características organizacionais, pelo que a sua avaliação deve considerar as atitudes gerais em relação ao trabalho e os aspetos específicos que resultam em insatisfação (Liu et al., 2023). Em enfermagem, a satisfação no trabalho está relacionada com o turnover, sendo que, quanto maior a satisfação profissional, menor a intenção de abandono (Khan et al., 2021).

Apesar da intenção de abandono ser um fenómeno reconhecido a nível mundial, há um conhecimento limitado sobre o índice de *turnover* em enfermagem e os fatores que o determinam (Kelly et al., 2022). De igual forma, embora estudos anteriores tenham demonstrado a relação entre o empoderamento estrutural, a intenção de *turnover* e a satisfação no trabalho, persistem lacunas

DOI: <https://doi.org/10.29352/mill0216e.37744>

no que respeita à exploração da relação destas variáveis em enfermeiros na prática clínica em organizações de saúde. Neste sentido, definiram-se como objetivos do estudo avaliar a satisfação no trabalho, a intenção de abandono e o empoderamento profissional em enfermeiros na prática clínica em organizações de saúde e avaliar a associação entre o empoderamento profissional, a satisfação no trabalho e a intenção de abandono dos enfermeiros.

1. MÉTODOS

Com o propósito de confirmar ou rejeitar as hipóteses relativas à relação presumida entre as variáveis em estudo, desenhou-se um estudo observacional, transversal e correlacional, com abordagem quantitativa.

Considerando-se as características da população em estudo, a recolha de dados foi realizada através da autorresposta a um questionário *online*. Para a construção do instrumento de recolha de dados e conceção de um link que permitisse a sua divulgação e acesso fácil, recorreu-se à plataforma EUSurvey. Foi estabelecida parceria com a Ordem dos Enfermeiros (Portugal) para a divulgação do estudo e incentivo à participação. A recolha de dados decorreu entre dezembro de 2023 e fevereiro de 2024.

Para a utilização dos instrumentos de medida que constituem parte do instrumento de recolha de dados solicitou-se autorização aos autores das escalas originais e aos autores das versões traduzidas e adaptadas para a população portuguesa. Os participantes consentiram a participação no estudo. Obteve-se parecer favorável da Comissão de Ética do Instituto Politécnico de Bragança (Parecer Nº P507703-R612764-D1770019).

1.1 Amostra

A população em estudo respeita a um universo de cerca de 83 mil enfermeiros a exercer em organizações de saúde portuguesas, públicas ou privadas, constituindo-se uma amostra por conveniência que integra 308 enfermeiros na prática clínica. Definiram-se como critérios de inclusão ter registo ativo na Ordem dos Enfermeiros, consentir a participação no estudo, exercer enfermagem em organizações de saúde e exercer prática clínica há, pelo menos, seis meses e em tempo integral na atual organização de saúde. Excluíram-se do estudo enfermeiros gestores ou em funções de gestão.

1.2 Instrumentos de recolha de dados

Utilizou-se um instrumento de recolha de dados constituído por um questionário de caracterização sociodemográfica e profissional construído pelos autores e pela versão traduzida e validada para a população portuguesa do Job Satisfaction Survey (JSS) (Malheiro & Veloso, 2014), da Anticipated Turnover Scale (ATS) (de Sul & Lucas, 2020), do Conditions for Workplace Effectiveness Questionnaire II (CWEQ II) (Teixeira et al., 2016) e do Psychological Empowerment Instrument (PEI) (Teixeira et al., 2016).

O questionário de caracterização sociodemográfica e profissional integra as variáveis sexo, idade, estado civil, habilitações académicas, tipologia da organização de saúde, vínculo laboral, tipo de horário, categoria profissional, tempo de prática clínica e número de horas semanais.

O JSS (Malheiro & Veloso, 2014) avalia a satisfação profissional. É constituído por 36 itens que se agrupam em nove subescalas: Pagamento, Promoção, Supervisão, Benefícios adicionais, Recompensas condicionais, Condições operativas, Colaboradores, Natureza do trabalho e Comunicação. Os itens 2, 4, 6, 8, 10, 12, 14, 16, 18, 19, 21, 23, 24, 26, 29, 31, 32, 34, 36 estão redigidos pela negativa, pelo que foram invertidos. A resposta aos itens é realizada através de uma escala tipo Likert de seis pontos, podendo a pontuação variar entre 36 e 216 pontos para a escala total e entre 4 e 24 pontos para as subescalas. Quanto maior a pontuação, maior o grau de satisfação. Na interpretação dos resultados consideraram-se a soma das pontuações dos itens e os pontos de corte definidos pelo autor da escala original (Spector, 1985). Para as subescalas, pontuações entre 4 e 12 revelam insatisfação, entre 12 e 16 ambivalência e entre 16 e 24 satisfação com o trabalho. Para o score total da escala, pontuações entre 36 e 108 traduzem insatisfação, entre 108 e 144 satisfação ambivalente e entre 144 e 216 satisfação. A versão portuguesa do JSS apresenta propriedades psicométricas semelhantes à escala original (Malheiro & Veloso, 2014).

A ATS (de Sul & Lucas, 2020) avalia a intenção dos enfermeiros abandonarem voluntariamente o trabalho atual, por rotatividade interna ou externa, ou através do abandono da profissão. É constituída por 10 itens respondidos numa escala tipo Likert de 7 pontos (1 – discordo totalmente, 7 – concordo totalmente). A pontuação total para a escala pode variar entre 10 e 70 pontos, sendo que quanto mais elevada for a pontuação, maior é o risco de abandono. Os itens 1, 3, 5, 7 e 8 foram invertidos por se encontrarem redigidos pela negativa. A versão portuguesa revelou uma consistência interna muito boa, com Alfa de Cronbach 0,91 (de Sul & Lucas, 2020).

Para a avaliação do empoderamento profissional utilizaram-se o CWEQ II (Teixeira et al., 2016) e o PEI (Teixeira et al., 2016). O CWEQ II (Teixeira et al., 2016) mede o conceito de capacitação estrutural. Inclui 19 itens pontuados numa escala tipo Likert de cinco pontos e organizados em seis dimensões: Oportunidade, Informação, Apoio, Recursos, Poder formal e Poder informal. A pontuação total da escala resulta da soma da média das seis dimensões, podendo variar entre 6 e 30 pontos. Para as dimensões, a média da pontuação pode variar entre 1 e 5. Quanto maior a pontuação, maior o nível de capacitação estrutural. Na versão portuguesa, o Alfa de Cronbach é de 0,91 para a escala e varia entre 0,68 e 0,89 para as dimensões (Teixeira et al., 2016).

O PEI (Teixeira et al., 2016) mede o empoderamento psicológico através da resposta a 12 itens pontuados numa escala tipo Likert de sete pontos. Os itens agrupam-se em quatro dimensões: Significado, Competência, Autodeterminação e Impacto. A pontuação de cada dimensão é interpretada pela média da soma dos itens que a constituem. A versão portuguesa do PEI apresenta boas propriedades psicométricas, com Alfa de Cronbach 0,82 para a escala total e entre 0,69 e 0,87 para as dimensões (Teixeira et al., 2016).

DOI: <https://doi.org/10.29352/mill0216e.37744>

1.3 Análise estatística

Para o tratamento e análise dos dados recorreu-se à estatística descritiva e inferencial. Para a caracterização sociodemográfica e profissional da amostra e descrição das variáveis dependentes, utilizaram-se as frequências absoluta e relativa, medidas de tendência central, de dispersão e de localização. Para o teste de hipóteses, considerou-se a distribuição normal, a homogeneidade de variâncias e a independência das observações. Utilizaram-se testes paramétricos e não paramétricos. Definiu-se um intervalo de confiança de 95% e atendeu-se ao Teorema do Limite Central para a decisão relativa à normalidade da média amostral. Foi utilizado o *software* IBM Statistical Package for Social Sciences®, versão 28, como ferramenta de apoio ao processamento dos dados.

2. RESULTADOS

Participaram no estudo 308 enfermeiros que, em média, têm 40,15 anos ($\pm 9,38$), exercem prática clínica há 16,19 anos ($\pm 9,30$) e 35,41 horas por semana ($\pm 3,10$). A maioria dos participantes é do sexo feminino ($n=243$; 78,9%), casada ou em união de facto ($n=200$; 64,9%) e tem um curso de pós-licenciatura de especialização em enfermagem ($n=66$; 21,4%) ou mestrado ($n=90$; 29,2%). Exerce enfermagem em organizações de saúde públicas ($n=281$; 91,2%), tem um contrato de trabalho sem termo ($n=182$; 59,1%) e permanece na categoria de enfermeiro ($n=197$; 64,0%) (Tabela 1).

Tabela 1 - Caracterização sociodemográfica e profissional da amostra (N=308)

	n	%
Sexo		
Masculino	65	21,1
Feminino	243	78,9
Estado civil		
Solteiro(a)	91	29,5
Casado(a)/União de facto	200	64,9
Divorciado(a)/Separado(a)	15	4,0
Viúvo(a)	2	0,6
Habilitações académicas		
Bacharelato	3	1,0
Licenciatura	148	48,1
Curso de pós-especialização em enfermagem	66	21,4
Mestrado	90	29,2
Pós-doutoramento	1	0,3
Organização de saúde		
Pública	281	91,2
Privada	27	8,8
Vínculo laboral		
Contrato de trabalho com termo	47	15,3
Contrato de trabalho sem termo	182	59,1
Contrato de trabalho em funções públicas	72	23,4
Prestação de serviços	5	1,6
Outro	2	0,6
Categoria profissional		
Enfermeiro(a)	197	64,0
Enfermeiro(a) especialista	111	36,0
Tipo de horário		
Fixo	64	20,8
Rotativo	244	79,2
	Média \pm dp	Mín - Máx
Idade	40,15 \pm 9,38	21,00-63,00
Tempo de prática clínica		
Na profissão	16,19 \pm 9,30	0,00-40,00
Na organização de saúde	12,45 \pm 9,44	0,00-40,00
Carga horária semanal	35,41 \pm 3,10	6,00-48,00

dp – desvio padrão; Mín – mínimo; Máx – máximo

A Tabela 2 revela que os enfermeiros da amostra em estudo têm um nível geral de satisfação no trabalho ambivalente (110,74 \pm 23,84). Constatou-se satisfação na subescala natureza do trabalho (18,09 \pm 3,93) e insatisfação nas subescalas pagamento (7,84 \pm 3,79), promoção (8,63 \pm 3,69), benefícios adicionais (9,67 \pm 3,25), recompensas condicionais (10,11 \pm 4,36) e condições operativas (11,76 \pm 3,56). A pontuação média para a ATS foi de 34,99 ($\pm 6,55$), num máximo teórico de 70 pontos.

Na avaliação do empoderamento profissional, os participantes obtiveram pontuações médias de 16,66 ($\pm 3,88$) para o CWEQ II e a variar entre 12,12 ($\pm 4,61$) e 18,10 ($\pm 2,82$) para, respetivamente, as dimensões Impacto e Competência do PEI.

DOI: <https://doi.org/10.29352/mill0216e.37744>**Tabela 2** – Satisfação profissional, intenção de abandono e empoderamento profissional (N=308)

	Média (\pm dp)	Mín – Máx
JSS (Score total)	110,74 \pm 23,86	50,00 – 199,00
Pagamento	7,84 \pm 3,79	4,00 – 24,00
Promoção	8,63 \pm 3,69	4,00 – 19,00
Supervisão	15,08 \pm 5,30	4,00 – 24,00
Benefícios adicionais	9,67 \pm 3,25	4,00 – 20,00
Recompensas condicionais	10,11 \pm 4,36	4,00 – 21,00
Condições operativas	11,76 \pm 3,56	4,00 – 23,00
Colaboradores	15,77 \pm 3,87	4,00 – 24,00
Natureza do trabalho	18,09 \pm 3,93	6,00 – 24,00
Comunicação	13,79 \pm 3,97	4,00 – 24,00
ATS (Score total)	34,99 \pm 6,55	20,00 – 54,00
CWEQ II (Score total)	16,66 \pm 3,88	6,00 – 28,67
Oportunidade	3,35 \pm 0,96	3,00 – 15,00
Informação	2,70 \pm 0,92	3,00 – 15,00
Suporte	2,61 \pm 0,98	3,00 – 15,00
Recursos	2,59 \pm 0,82	3,00 – 15,00
Poder formal	2,26 \pm 0,81	3,00 – 15,00
Poder informal	3,15 \pm 0,72	4,00 – 20,00
PEI		
Impacto	12,12 \pm 4,61	3,00 – 21,00
Significado	17,46 \pm 3,27	5,00 – 21,00
Competência	18,10 \pm 2,82	4,00 – 21,00
Autodeterminação	15,42 \pm 4,09	3,00 – 21,00

dp – desvio padrão; Mín – mínimo; Máx – máximo

A análise correlacional entre as variáveis de caracterização sociodemográfica e profissional e as variáveis dependentes (Tabela 3) evidenciou que a tipologia da organização de saúde tem associação com significado estatístico com a satisfação geral no trabalho ($p=0,011$), o empoderamento estrutural ($p=0,001$) e a dimensão Impacto do empoderamento psicológico ($p=0,000$). Os enfermeiros que exercem prática clínica em organizações privadas revelam maior satisfação no trabalho (125,67 \pm 30,29), maior empoderamento estrutural (18,76 \pm 3,38) e maior empoderamento psicológico, nomeadamente no que concerne ao grau de influência sobre a administração, estratégia e resultados operacionais (15,89 \pm 3,49).

Ficou demonstrada a associação entre o empoderamento estrutural, o estado civil ($p=0,001$) e o vínculo laboral ($p=0,042$), sendo que os enfermeiros divorciados ou separados (18,19 \pm 2,91) e aqueles que exercem prática clínica em regime de prestação de serviços (20,25 \pm 2,20) têm maior capacitação estrutural. No que respeita ao empoderamento psicológico, a dimensão Impacto apresenta significado estatístico com o estado civil ($p=0,035$), o vínculo laboral ($p=0,000$) e a tipologia de horário ($p=0,034$). Em média, os enfermeiros divorciados ou separados (13,80 \pm 15,07), que têm um vínculo laboral específico (17,00 \pm 2,8) e que trabalham em horário fixo (13,33 \pm 3,94) apresentam pontuações superiores nesta dimensão.

No que concerne à resposta à ATS, aferiu-se que, em média, os enfermeiros do sexo masculino (34,86 \pm 6,48), viúvos (38,00 \pm 4,24), com pós-doutoramento (41,00 \pm 0,00), com um vínculo laboral específico (38,00 \pm 5,66) e que estão na categoria profissional de enfermeiro especialista (35,05 \pm 6,72) ou a exercer prática clínica em horário rotativo (35,17 \pm 6,58) têm pontuações superiores, ou seja, maior intenção de abandono. No entanto, apenas se aferiu associação com significado estatístico entre o score da ATS e o vínculo laboral ($p=0,023$).

DOI: <https://doi.org/10.29352/mill0216e.37744>**Tabela 3** – Associação entre as características sociodemográficas e profissionais, satisfação no trabalho, intenção de abandono e empoderamento profissional (N=308)

Variável	JSS		ATS		CWEQ II		PEI							
	Média (±dp)	p	Média (±dp)	p	Média (±dp)	p	Significado	Competência	Autodeterminação	Impacto				
							Média (±dp)	p	Média (±dp)	p	Média (±dp)	p	Média (±dp)	p
Sexo														
Masculino	109,72±2 6,52	0,70	35,48± 6,86	0,35	17,17±4, 46	0,45	17,42± 3,57	0,86	18,55± 2,94	0,04	15,15±4, 52	0,914	11,94±5, 00	0,86
Feminino	111,01±2 3,14	0	34,86± 6,48	8	16,52±3, 71	0	17,47± 3,19	2	17,98± 2,79	3*	15,49±3, 97		12,19±4, 51	1
Estado civil														
Solteiro(a)	117,43±2 6,53		35,49± 6,60		17,53±4, 09		17,81± 2,85		17,69± 2,82		16,03±3, 72		12,76±4, 48	
Casado(a)/União de facto	107,25±2 1,58	0,21	34,68± 6,58	0,61	16,20±3, 75	0,00	17,21± 3,46	0,15	18,33± 2,76	0,19	15,22±4, 19	0,376	11,80±4, 57	0,03
Divorciado(a)/Separado(a)	120,53±2 2,44	3	35,73± 6,23	4	18,19±2, 91	1*	18,23± 2,63	8	17,53± 3,46	6	14,87±4, 03		13,80±1 5,07	5*
Viúvo(a)	82,0±23, 86		38,00± 4,24		11,50±2, 83		21,00± 0,00		18,00± 4,24		11,50±9, 19		5,00±2,8 2	
Habilitações académicas														
Bacharelato	115,0±14 ,73		31,67± 4,16		17,69±2, 78		19,00± 1,73		19,00± 1,73		15,00±2, 64		15,00±1, 73	
Licenciatura	112,33±2 4,83		35,18± 6,45		16,83±3, 95		17,91± 2,98		18,18± 2,51		16,26±3, 70		12,45±4, 60	
Curso de pós-especialização em enfermagem	110,61±2 2,72	0,09 5	34,20± 6,06	0,50 5	16,48±3, 76	0,41 0	16,77± 3,73	0,08 5	18,19± 2,75	0,75 2	14,81±3, 75	0,011 *	11,89±4, 50	0,25 4
Mestrado	108,73±2 2,64		35,32± 7,11		16,56±3, 87		17,14± 3,57		17,90± 3,36		14,60±4, 61		11,80±4, 69	
Pós-doutoramento	50,0±0,0 0		41,00± 0,00		9,50±0,0 0		21,0±0, 00		15, 00±0,0 0		5,00±0,0 0		3,00± .	
Organização de saúde														
Pública	109,30±2 2,70	0,01	34,91± 6,64	0,48	16,46±3, 87	0,00	17,43± 3,33	0,85	18,08± 2,77	0,50	15,32±4, 09	0,122	11,77±4, 55	0,00
Privada	125,67±3 0,29	1*	35,81± 5,48	8	18,76±3, 38	1*	17,81± 2,50	6	18,30± 3,83	3	16,41±4, 05		15,89±3, 49	0*
Vínculo laboral														
Contrato de trabalho com termo	109,74±2 4,37		37,43± 6,93		15,79±4, 33		17,40± 3,35		16,83± 3,60		15,38±3, 95		10,85±4, 71	
Contrato de trabalho sem termo	109,21±2 4,42		34,98± 6,50		16,54±3, 70		15,56± 3,14		18,20± 2,63		15,38±3, 95		11,67±4, 66	
Contrato de trabalho em funções públicas	114,00±2 1,77	0,21 3	33,28± 6,16	0,02 3*	17,22±3, 98	0,04 2*	17,18± 3,57	0,95 0	18,58± 2,59	0,05 3	15,29±4, 43	0,457	13,78±3, 97	0,00 0*
Prestação de serviços	130,80±2 4,89		36,00± 3,67		20,25±2, 20		18,60± 1,95		18,80± 2,39		17,29±2, 95		15,40±3, 13	
Outro	105,00±5 ,66		38,00± 5,66		18,42±1 6,66		17,00± 5,66		19,50± 2,12		19,50±1 2,12		17,00±2, 83	
Categoria profissional														
Enfermeiro(a)	111,34±2 4,41	0,55	34,96± 6,47	0,58	16,73±4, 01	0,86	17,71± 3,12	0,10	18,03± 2,84	0,41	15,67±4, 16	0,061	12,19±4, 46	0,94
Enfermeiro(a) especialista	109,68±2 2,90	9	35,05± 6,72	3	16,54±3, 66	1	17,03± 3,48	2	18,22± 2,80	4	14,96±3, 93		12,03±4, 88	8
Tipo de horário														
Fixo	111,80±2 3,06	0,69	34,33± 6,41	0,51	16,97±3, 48	0,31	16,66± 3,54	0,03	17,86± 3,41	0,92	15,28±4, 14	0,809	13,33±3, 94	0,03
Rotativo	110,46±2 4,10	0	35,17± 6,58	0	16,66±3, 88	2	17,67± 3,16	0*	18,16± 2,65	6	15,45±4, 08		11,82±4, 73	4*

dp – desvio padrão; p – p value; * p < 0,05

DOI: <https://doi.org/10.29352/mill0216e.37744>

No sentido de determinar a relação entre as variáveis de caracterização sociodemográfica e profissional, o empoderamento profissional, a satisfação no trabalho e a intenção de abandono em enfermeiros na prática clínica em organizações de saúde, foi realizada uma análise correlacional (Tabela 4). Os resultados desta análise mostram uma relação positiva significativa entre a satisfação no trabalho e todas as dimensões do empoderamento profissional ($0,255 < r < 0,660$), exceto para a dimensão Competência do PEI ($r = 0,097$; $p > 0,088$), o que indica que quanto maior o empoderamento profissional, maior a satisfação no trabalho. Para a intenção de abandono, obtiveram-se relações negativas com todas as dimensões do empoderamento estrutural e psicológico ($-0,352 < r < -0,176$).

Na correlação das variáveis dependentes com as variáveis de caracterização sociodemográfica e profissional, aferiram-se correlações negativas com significado estatístico entre a intenção de abandono e a idade dos respondentes ($r = -0,240$, $p = 0,000$) e o número de anos de prática clínica na profissão ($r = -0,207$, $p = 0,000$) e na organização ($r = -0,220$, $p = 0,000$). Não foram evidenciadas associações estatisticamente significativas entre estas variáveis e o score total do JSS e do CWEQ II.

Tabela 4 – Correlação rho de Spearman para o empoderamento profissional, a satisfação no trabalho e a intenção de abandono (N=308)

	Idade (r Sig.)	Prática clínica (r Sig.)		Carga horária (r Sig.)	1 (r Sig.)	2 (r Sig.)	3 (r Sig.)	4 (r Sig.)
		Profissão	Organização					
(1) CWEQ II	-0,001 0,986	-0,044 0,438	-0,075 0,187	0,064 0,261	1,000 .	.	0,669** 0,000	-0,345** 0,000
(1.1) Oportunidade	-0,154** 0,007	-0,178** 0,002	-0,172** 0,002	0,032 0,540	0,634** 0,000	.	0,0343** 0,000	-0,252** 0,000
(1.2) Informação	-0,004 0,947	-0,044 0,444	-0,021 0,714	-0,045 0,427	0,729** 0,000	.	0,462** 0,000	-0,201** 0,000
(1.3) Suporte	-0,029 0,614	-0,062 0,276	-0,135* 0,018	0,135* 0,018	0,816** 0,000	.	0,567** 0,000	-0,227** 0,000
(1.4) Recursos	0,100 0,080	0,051 0,374	-0,013 0,815	0,019 0,741	0,702** 0,000	.	0,573** 0,000	-0,278** 0,000
(1.5) Poder formal	0,100 0,080	0,070 0,218	0,014 0,812	0,050 0,380	0,789** 0,000	.	0,622** 0,000	-0,352** 0,000
(1.6) Poder informal	0,055 0,333	0,037 0,513	0,065 0,255	0,088 0,122	0,665** 0,000	.	0,408** 0,000	-0,219** 0,000
(2) PEI								
(2.1) Significado	0,073 0,200	0,002 0,970	0,024 0,677	0,026 0,647	0,298** 0,000	.	0,255** 0,000	-0,298** 0,000
(2.2) Competência	0,250** 0,000	0,236** 0,000	0,262** 0,000	-0,044 0,439	0,091 0,110	.	0,097 0,088	-0,194** 0,001
(2.3) Autodeterminação	0,028 0,628	-0,005 0,924	-0,013 0,815	0,083 0,146	0,430** 0,000	.	0,367** 0,000	-0,258** 0,000
(2.4) Impacto	0,137* 0,016	0,119* 0,037	0,091 0,111	0,104 0,068	0,511** 0,000	.	0,443** 0,000	-0,176** 0,002
(3) JSS	0,098 0,085	0,032 0,576	-0,039 0,498	0,068 0,231	0,669** 0,000	.	1,000 .	-0,371** 0,000
(3.1) Pagamento	0,089 0,119	0,011 0,843	-0,044 0,439	0,110 0,054	0,407** 0,000	.	0,671** 0,000	-0,139* 0,014
(3.2) Promoção	0,068 0,234	0,035 0,541	-0,009 0,871	0,090 0,113	0,417** 0,000	.	0,614** 0,000	-0,141* 0,013
(3.3) Supervisão	-0,094 0,099	-0,142* 0,013	-0,208** 0,000	0,094 0,098	0,560** 0,000	.	0,719** 0,000	-0,315** 0,000
(3.4) Benefícios adicionais	0,051 0,377	0,005 0,930	-0,034 0,556	0,029 0,614	0,298** 0,000	.	0,552** 0,000	-0,129* 0,023
(3.5) Recompensas condicionais	0,073 0,204	0,037 0,523	0,030 0,605	0,096 0,092	0,565** 0,000	.	0,804** 0,000	-0,270** 0,000
(3.6) Condições operativas	0,0128* 0,025	0,091 0,109	0,030 0,604	0,014 0,809	0,264** 0,000	.	0,579** 0,000	-0,208** 0,000
(3.7) Colaboradores	0,019 0,738	0,012 0,831	-0,034 0,551	-0,036 0,523	0,402** 0,000	.	0,619** 0,000	-0,222** 0,000
(3.8) Natureza do trabalho	0,0184** 0,001	0,128* 0,124	0,094 0,101	-0,079 0,166	0,437** 0,000	.	0,566** 0,000	-0,337** 0,000
(3.9) Comunicação	0,061 0,287	0,007 0,904	-0,009 0,879	-0,028 0,629	0,536** 0,000	.	0,666** 0,000	-0,307** 0,000
(4) ATS	-0,240** 0,000	-0,207** 0,000	-0,220** 0,000	0,044 0,455	-0,345** 0,000	.	-0,371** 0,000	1,000 .

r – rho de Spearman; Sig. – p value; * $p < 0,05$ (bilateral); ** $p < 0,01$ (bilateral)

DOI: <https://doi.org/10.29352/mill0216e.37744>

3. DISCUSSÃO

O estudo realizado objetivou a avaliação da satisfação no trabalho, da intenção de abandono e do empoderamento profissional em enfermeiros na prática clínica em organizações de saúde, assim como da associação entre estas variáveis. Os resultados obtidos indicam uma relação positiva estatisticamente significativa entre o empoderamento profissional e a satisfação no trabalho. Ficou expressa a relação negativa entre o empoderamento estrutural e psicológico e a intenção de abandono, facto que se torna relevante no contexto atual de escassez de enfermeiros. Estudos anteriores suportam esta evidência, demonstrando que os enfermeiros profissionalmente empoderados tendem a ter maior satisfação no trabalho (İspir Demir et al., 2023) e menor intenção de abandono (Lee et al., 2019; Prati & Zani, 2016).

Os ambientes de prática de enfermagem têm conhecido uma importância gradual ao longo do tempo, sendo que a literatura científica revela que a construção de ambientes de trabalho empoderados é favorável ao aumento da satisfação profissional e à retenção de enfermeiros, aumentando a qualidade dos cuidados prestados (İspir Demir et al., 2023). Han et al. (2015), num estudo em enfermeiros na prática clínica, sugerem que os ambientes de prática estruturados valorizam os contributos e as funções dos trabalhadores. Este facto confere-lhes poder na tomada de decisões organizacionais, o que verte na melhoria da satisfação profissional e da qualidade e segurança dos cuidados, reduzindo a intenção de abandono. Os resultados encontrados no estudo realizado vão ao encontro do referido, ao demonstrarem que todas as dimensões do empoderamento estrutural e psicológico, com exceção da dimensão Competência, são preditores da satisfação profissional dos enfermeiros e de uma menor intenção de abandono.

A análise dos resultados revela que os enfermeiros exprimem maior satisfação profissional e menor intenção de abandono quando a organização proporciona recursos, suporte, benefícios e oportunidades para o desempenho profissional, conferindo-lhes poder. Desta forma, contribuem para a evidência suportada pelo estudo de Orlowska e Laguna (2023) que valorizam as práticas de gestão de apoio enquanto estratégia organizacional que permite que os trabalhadores acreditem na sua capacidade de contribuir para os resultados no local de trabalho.

A capacitação psicológica dos enfermeiros é um determinante relevante de incentivo interno (Li et al., 2018; Orlowska & Laguna, 2023), sendo que o empoderamento estrutural integra fatores de comportamento organizacional que necessitam de um empoderamento psicológico sólido por parte dos trabalhadores. Ao evidenciar a relação entre o empoderamento profissional, a satisfação no trabalho e a intenção de abandono, o estudo realizado alicerça a Teoria da Capacitação Estrutural de Kanter (Kanter, 1993) e torna-se consistente com a visão de Conger e Kanungo (1988). Estes autores defendem que o empoderamento no local de trabalho fortalece o sentimento de autonomia dos trabalhadores o que permite que estes tenham a perceção do impacto que podem ter nos resultados. No entanto, verificou-se que a dimensão Competência do empoderamento psicológico não tem associação com significado estatístico com a satisfação global no trabalho. Esta evidência pode estar associada à exigência crescente para responder, de forma eficiente, às necessidades de saúde e à evolução científica e tecnológica dos contextos de trabalho. Por outro lado, aos enfermeiros na prática clínica, é exigido o desenvolvimento profissional contínuo que nem sempre é valorizado pelas organizações de saúde e pelas equipas multidisciplinares. Esta desvalorização, que pode resultar no sentimento de défice de competências para o papel exigido, tem reflexo na intenção de abandono da organização ou da própria profissão.

No que concerne às variáveis de caracterização sociodemográfica e profissional, a literatura emergente indica que a idade e o tempo de prática clínica são fatores influenciadores da intenção de abandono (Lyu et al., 2024). Os resultados aferidos corroboram esta evidência, sendo que os enfermeiros mais jovens e com menor experiência de prática clínica, na profissão ou na organização, manifestaram maior intenção de abandono. Na origem destes resultados podem estar as características do trabalho e as condições de funcionamento das organizações de saúde, factos que são sustentados pela pontuação obtida na resposta ao JSS. De Oliveira et al. (2017) apontam como motivo para a maior intenção de abandono dos enfermeiros recém graduados as condições salariais e a menor participação na tomada de decisão, o que pode contribuir para a insatisfação no trabalho e o desejo de abandonar a profissão ou de encontrar ambientes de prática que propiciem condições de trabalho mais ajustadas às expectativas dos enfermeiros. Uma revisão da literatura (Al Zamel et al., 2020), indica que os gestores organizacionais têm um papel determinante na redução da intenção de abandono em enfermagem, pelo que é fundamental a identificação dos fatores que favoreçam a retenção de enfermeiros.

Ao evidenciar a relação entre o empoderamento estrutural, a satisfação no trabalho e a intenção de abandono, o estudo realizado contribui para o avanço do conhecimento científico em enfermagem e pode alicerçar a definição de estratégias direcionadas para as práticas de gestão organizacional. Em paralelo, sugere que o empoderamento psicológico pode ser um fator mediador da satisfação no trabalho e da intenção de abandono, uma vez que é um determinante fundamental para que as intervenções direcionadas para o empoderamento estrutural resultem.

LIMITAÇÕES DO ESTUDO

O estudo realizado apresenta limitações decorrentes do método utilizado. Tratando-se de um estudo transversal não permite a inferência causal, pelo que os resultados apresentados não permitem evidenciar as potenciais relações recíprocas entre o empoderamento profissional, a satisfação no trabalho e a intenção de abandono. Sugere-se, por isso, a realização de estudos

DOI: <https://doi.org/10.29352/mill0216e.37744>

longitudinais ou experimentais que exponham a relação de causa-efeito entre os construtos analisados. Apesar do contexto do estudo serem as organizações de saúde, obteve-se uma participação muito mais significativa de enfermeiros a exercer prática clínica em organizações públicas, o que pode causar algum viés na interpretação dos resultados. Pesquisas futuras devem considerar os diferentes contextos de prática clínica, por forma a direcionarem-se para a generalização dos resultados.

CONCLUSÃO

A importância da satisfação profissional dos enfermeiros tem sido associada a resultados positivos como a menor intenção de abandono e a melhor qualidade dos cuidados de saúde. Os enfermeiros profissionalmente empoderados têm as condições necessárias para acreditar na sua capacidade de contribuir para as decisões organizacionais, tendo uma melhor percepção do seu impacto nos resultados. Este facto traduz-se em maior satisfação profissional, o que pode ter reflexo na intenção de abandono da organização ou da profissão.

Ao proporcionar condições geradoras da capacitação estrutural, as organizações de saúde propiciam ambientes de prática favoráveis. Os resultados encontrados clarificam que as dimensões do poder estrutural, nomeadamente o poder formal, os recursos e o suporte predizem a satisfação profissional. O empoderamento psicológico pode ser entendido como um fator mediador entre os fatores organizacionais e pessoais que determinam a satisfação profissional e a intenção de abandono. Quando são proporcionadas condições de empoderamento estrutural ao nível das organizações, o empoderamento psicológico apresenta-se como um incentivo interno. Perante estas condições, o enfermeiro tende a ter maior satisfação profissional e menor intenção de abandono.

CONTRIBUIÇÃO DOS AUTORES

Conceptualização, O.M.R., J.G., A.G. e M.J.G.; tratamento de dados, O.M.R. e J.G.; análise formal, O.M.R., J.G., A.G. e M.J.G.; investigação, O.M.R., J.G., A.G. e M.J.G.; metodologia, O.M.R., J.G. e M.J.G.; administração do projeto, O.M.R. e M.J.G.; recursos, O.M.R., J.G., A.G. e M.J.G.; programas O.M.R. e J.G.; supervisão, O.M.R., A.G. e M.J.G.; validação, O.M.R., J.G., A.G. e M.J.G.; visualização, O.M.R., J.G., A.G. e M.J.G.; redação – preparação do rascunho original, O.M.R. e M.J.G.; redação – revisão e edição, O.M.R., J.G., A.G. e M.J.G.

CONFLITO DE INTERESSES

Os autores declaram não existir conflito de interesses.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Al Zamel, L. G., Lim Abdullah, K., Chan, C. M., & Piaw, C. Y. (2020). Factors influencing nurses' intention to leave and intention to stay: An integrative review. *Home Health Care Management & Practice*, 32(4), 218–228. <https://doi.org/10.1177/1084822320931363>
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1988). The empowerment process: Integrating theory and practice. *Academy of Management Review*, 13(3), 471–482. <https://doi.org/10.2307/258093>
- de Oliveira, D. R., Griep, R. H., Portela, L. F., & Rotenberg, L. (2017). Intention to leave profession, psychosocial environment and self-rated health among registered nurses from large hospitals in Brazil: A cross-sectional study. *BMC Health Services Research*, 17(1), 21. <https://doi.org/10.1186/s12913-016-1949-6>
- de Sul, S. I. R., & Lucas, P. R. M. B. (2020). Translation and validation of the anticipated turnover scale for the Portuguese cultural context. *Nursing Open*, 7(5), 1475–1481. <https://doi.org/10.1002/nop2.521>
- Han, K., Trinkoff, A. M., & Gurses, A. P. (2015). Work-related factors, job satisfaction and intent to leave the current job among United States nurses. *Journal of Clinical Nursing*, 24(21–22), 3224–3232. <https://doi.org/10.1111/jocn.12987>
- İspir Demir, Ö., Yıldırım, A., Sönmez, B., & Duygulu, S. (2023). Relationship between structural empowerment and nurse and patient-reported outcomes: The mediating role of control over nursing practices. *Western Journal of Nursing Research*, 45(7), 634–645. <https://doi.org/10.1177/01939459231169146>
- Kanter, R. M. (1993). *Men and women of the corporation* (2nd ed.). Basic Books.
- Kelly, C., Barattucci, M., & Ahmad, M. S. (2022). Job satisfaction as a mediator between structural empowerment and intent-to-leave: A study of critical care nurses. *Intensive & Critical Care Nursing*, 70, 103194. <https://doi.org/10.1016/j.iccn.2021.103194>

DOI: <https://doi.org/10.29352/mill0216e.37744>

- Khan, M. S., Elahi, N. S., & Abid, G. (2021). Workplace incivility and job satisfaction: Mediation of subjective well-being and moderation of forgiveness climate in health care sector. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 11(4), 1107–1119. <https://doi.org/10.3390/ejihpe11040082>
- Kim, H., & Kim, E. G. (2021). A meta-analysis on predictors of turnover intention of hospital nurses in South Korea (2000–2020). *Nursing Open*, 8(5), 2406–2418. <https://doi.org/10.1002/nop2.872>
- Laschinger, H. K., Finegan, J., Shamian, J., & Wilk, P. (2001). Impact of structural and psychological empowerment on job strain in nursing work settings: Expanding Kanter's model. *The Journal of Nursing Administration*, 31(5), 260–272. <https://doi.org/10.1097/00005110-200105000-00006>
- Lee, T. S., Tzeng, W., & Chiang, H. (2019). Impact of coping strategies on nurses' well-being and practice. *Journal of Nursing Scholarship*, 51(2), 195–204. <https://doi.org/10.1111/jnu.12467>
- Li, H., Shi, Y., Li, Y., Xing, Z., Wang, S., Ying, J., Zhang, M., & Sun, J. (2018). Relationship between nurse psychological empowerment and job satisfaction: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Advanced Nursing*, 74(6), 1264–1277. <https://doi.org/10.1111/jan.13549>
- Liu, Y., Duan, Y., & Guo, M. (2023). Turnover intention and its associated factors among nurses: A multi-center cross-sectional study. *Frontiers in Public Health*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2023.1141441>
- Lyu, X. C., Huang, S. S., Ye, X. M., Zhang, L. Y., Zhang, P., & Wang, Y. J. (2024). What influences newly graduated registered nurses' intention to leave the nursing profession? An integrative review. *BMC Nursing*, 23(1). <https://doi.org/10.1186/s12912-023-01685-z>
- Malheiro, J., & Veloso, A. (2014). A satisfação laboral e a confiança organizacional em três empresas de tecnologias da informação: Um estudo exploratório. *Investigação e Intervenção em Recursos Humanos*, 1. <https://doi.org/10.26537/iirh.v0i1.1904>
- Niskala, J., Kanste, O., Tomietto, M., Miettunen, J., Tuomikoski, A., Kyngäs, H., & Mikkonen, K. (2020). Interventions to improve nurses' job satisfaction: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Advanced Nursing*, 76(7), 1498–1508. <https://doi.org/10.1111/jan.14342>
- Orlowska, A., & Laguna, M. (2023). Structural and psychological empowerment in explaining job satisfaction and burnout in nurses: A two-level investigation. *Journal of Nursing Management*, 2023. <https://doi.org/10.1155/2023/9958842>
- Prati, G., & Zani, B. (2016). A moderated multilevel study of work-to-family conflict, empowerment, and turnover intentions. *Quality & Quantity*, 50(5), 2279–2292. <https://doi.org/10.1007/s11135-015-0262-5>
- Sarıköse, S., & Göktepe, N. (2022). Effects of nurses' individual, professional and work environment characteristics on job performance. *Journal of Clinical Nursing*, 31(5–6), 633–641. <https://doi.org/10.1111/jocn.15921>
- Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, 13(6), 693–713. <https://doi.org/10.1007/BF00929796>
- Teixeira, A. C., Nogueira, M. A. A., & Alves, P. J. P. (2016). Structural empowerment in nursing: Translation, adaptation and validation of the Conditions of Work Effectiveness Questionnaire II. *Revista de Enfermagem Referência*, 4(10), 39–47. <https://doi.org/10.12707/RIV16014>
- Teixeira, A., Nogueira, M. A., & Alves, P. (2016). Empoderamento psicológico em enfermagem: Tradução, adaptação e validação do "Psychological Empowerment Instrument." *Revista Portuguesa de Enfermagem de Saúde Mental*, 16. <https://doi.org/10.19131/rpesm.0154>
- Woodward, K. F. (2020). Individual nurse empowerment: A concept analysis. *Nursing Forum*, 55(2), 136–143. <https://doi.org/10.1111/nuf.12407>
- Yasin, Y. M., Kerr, M. S., Wong, C. A., & Bélanger, C. H. (2020). Factors affecting job satisfaction among acute care nurses working in rural and urban settings. *Journal of Advanced Nursing*, 76(9), 2359–2368. <https://doi.org/10.1111/jan.14449>