

**OUTPUTS DA ESTATÍSTICA DESCRITIVA DOS
QUESTIONÁRIOS AOS ENFERMEIROS**

A- Caracterização individual e profissional da amostra

Frequencies

Frequency Table

I.1. Sexo:

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Masculino	1	3,3	3,3	3,3
	Feminino	29	96,7	96,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

I.2. Idade:

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	23	1	3,3	3,3	3,3
	24	1	3,3	3,3	6,7
	28	1	3,3	3,3	10,0
	29	1	3,3	3,3	13,3
	31	1	3,3	3,3	16,7
	34	4	13,3	13,3	30,0
	35	2	6,7	6,7	36,7
	36	1	3,3	3,3	40,0
	38	2	6,7	6,7	46,7
	39	2	6,7	6,7	53,3
	40	1	3,3	3,3	56,7
	41	4	13,3	13,3	70,0
	42	3	10,0	10,0	80,0
	43	1	3,3	3,3	83,3
	44	1	3,3	3,3	86,7
	45	1	3,3	3,3	90,0
	48	1	3,3	3,3	93,3
	51	2	6,7	6,7	100,0
	Total		30	100,0	100,0

I.3. Habilitações literárias:

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Curso Médio (Bacharelato)	18	60,0	60,0	60,0
	Curso Superior (Licenciatura)	12	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

I.4. Categoria Profissional?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Enfermeiro Graduado	27	90,0	90,0	90,0
	Enfermeiro	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

I.5. Qual o seu vínculo contratual?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pertence ao quadro do Hospital	28	93,3	93,3	93,3
	Contrato sem Termo Certo	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

I.6. Há quanto tempo está a exercer funções no Bloco Operatório?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	13,3	13,3	13,3
	2	4	13,3	13,3	26,7
	3	2	6,7	6,7	33,3
	4	1	3,3	3,3	36,7
	5	1	3,3	3,3	40,0
	6	3	10,0	10,0	50,0
	7	1	3,3	3,3	53,3
	10	2	6,7	6,7	60,0
	13	2	6,7	6,7	66,7
	14	2	6,7	6,7	73,3
	15	1	3,3	3,3	76,7
	16	1	3,3	3,3	80,0
	18	1	3,3	3,3	83,3
	19	2	6,7	6,7	90,0
	20	2	6,7	6,7	96,7
	22	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

I.7. Que tipo de horário pratica?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rotativo	11	36,7	36,7	36,7
	Fixo	19	63,3	63,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

I.8.1. Papel na organização do serviço: Chefe de equipa

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Não	26	86,7	86,7	86,7
	Sim	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

I.8.2. Papel na organização do serviço: Líder de área

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Não	23	76,7	76,7	76,7
	Sim	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

I.8.3. Papel na organização do serviço: Área

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid		12	40,0	40,0	40,0	
	Anestesia	4	13,3	13,3	53,3	
	Cirurgia Geral	1	3,3	3,3	56,7	
	Especialidade cirúrgicas	2	6,7	6,7	63,3	
	Ginecologia	2	6,7	6,7	70,0	
	Ortopedia	5	16,7	16,7	86,7	
	UCPA	1	3,3	3,3	90,0	
	Urologia	3	10,0	10,0	100,0	
		Total	30	100,0	100,0	

I.8.4. Papel na organização do serviço: Outro. Especifique

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid		27	90,0	90,0	90,0
	Coordenação	1	3,3	3,3	93,3
	Formação	1	3,3	3,3	96,7
	Integradora	1	3,3	3,3	100,0
		Total	30	100,0	100,0

B – II. Percepções sobre a cultura organizacional e do serviço**II.1.1. Em relação às suas perspectivas de promoção, diria que está:**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Extremamente insatisfeito	10	33,3	33,3	33,3
	Insatisfeito	4	13,3	13,3	46,7
	Moderadamente insatisfeito	5	16,7	16,7	63,3
	Nem insatisfeito nem satisfeito	7	23,3	23,3	86,7
	Moderadamente satisfeito	1	3,3	3,3	90,0
	Satisfeito	2	6,7	6,7	96,7
	Extremamente satisfeito	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

II.1.2. Em relação à organização e funcionamento do departamento onde trabalha, diria que está:

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nem insatisfeito nem satisfeito	3	10,0	10,0	10,0
	Moderadamente satisfeito	2	6,7	6,7	16,7
	Satisfeito	17	56,7	56,7	73,3
	Extremamente satisfeito	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

II.1.3. Em relação à colaboração e clima de relação com os seus colegas de trabalho, diria que está:

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nem insatisfeito nem satisfeito	5	16,7	16,7	16,7
	Moderadamente satisfeito	3	10,0	10,0	26,7
	Satisfeito	14	46,7	46,7	73,3
	Extremamente satisfeito	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

II.1.4. Em relação à remuneração que recebe, diria que está:

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Extremamente insatisfeito	12	40,0	40,0	40,0
Insatisfeito	9	30,0	30,0	70,0
Moderadamente insatisfeito	6	20,0	20,0	90,0
Nem insatisfeito nem satisfeito	3	10,0	10,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

II.1.5. Em relação à competência e funcionamento do seu superior imediato, diria que está:

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Nem insatisfeito nem satisfeito	1	3,3	3,3	3,3
Moderadamente satisfeito	3	10,0	10,0	13,3
Satisfeito	6	20,0	20,0	33,3
Extremamente satisfeito	20	66,7	66,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

II.1.6. Em relação ao trabalho que realiza, diria que está:

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Nem insatisfeito nem satisfeito	3	10,0	10,0	10,0
Moderadamente satisfeito	4	13,3	13,3	23,3
Satisfeito	16	53,3	53,3	76,7
Extremamente satisfeito	7	23,3	23,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

II.1.7. Em relação à competência e funcionamento dos seus subordinados, diria que está:

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Nem insatisfeito nem satisfeito	4	13,3	13,3	13,3
Moderadamente satisfeito	10	33,3	33,3	46,7
Satisfeito	14	46,7	46,7	93,3
Extremamente satisfeito	2	6,7	6,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

II.1.8. Tudo somado, e considerando todos os aspectos do seu trabalho e da sua vida neste serviço diria que está:

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Moderadamente insatisfeito	1	3,3	3,3	3,3
Nem insatisfeito nem satisfeito	4	13,3	13,3	16,7
Moderadamente satisfeito	9	30,0	30,0	46,7
Satisfeito	12	40,0	40,0	86,7
Extremamente satisfeito	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

II.2.1. Competência técnica

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Dá-se importância	7	23,3	23,3	23,3
Dá-se muita importância	23	76,7	76,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

II.2.2. Centralização do trabalho

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Dá-se pouca importância	1	3,3	3,3	3,3
Dá-se alguma importância	15	50,0	50,0	53,3
Dá-se importância	10	33,3	33,3	86,7
Dá-se muita importância	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

II.2.3. Bem – estar das pessoas

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Dá-se pouca importância	1	3,3	3,3	3,3
Dá-se alguma importância	2	6,7	6,7	10,0
Dá-se importância	15	50,0	50,0	60,0
Dá-se muita importância	12	40,0	40,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

II.2.4.Estabilidade da organização

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Dá-se alguma Importância	3	10,0	10,0	10,0
Dá-se importância	13	43,3	43,3	53,3
Dá-se muita importância	14	46,7	46,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

II.2.5.Poder das chefias

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Dá-se pouca importância	1	3,3	3,3	3,3
Dá-se alguma Importância	14	46,7	46,7	50,0
Dá-se importância	11	36,7	36,7	86,7
Dá-se muita importância	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

II.2.6.Desenvolvimento tecnológico e inovação

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Dá-se alguma Importância	2	6,7	6,7	6,7
Dá-se importância	7	23,3	23,3	30,0
Dá-se muita importância	21	70,0	70,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

II.2.7.Estabelecimento de procedimentos e normas

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Dá-se importância	5	16,7	16,7	16,7
Dá-se muita importância	25	83,3	83,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

II.2.8.Ouvir a opinião e as sugestões das pessoas

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Dá-se alguma Importância	4	13,3	13,3	13,3
Dá-se importância	11	36,7	36,7	50,0
Dá-se muita importância	15	50,0	50,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

II.2.9. Trabalho em equipa

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Dá-se alguma Importância	1	3,3	3,3	3,3
Dá-se importância	8	26,7	26,7	30,0
Dá-se muita importância	21	70,0	70,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

II.2.10. Gestão do Risco

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Dá-se alguma Importância	7	23,3	23,3	23,3
Dá-se importância	16	53,3	53,3	76,7
Dá-se muita importância	7	23,3	23,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

II.2.11. Realização pessoal e profissional

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Dá-se pouca importância	1	3,3	3,3	3,3
Dá-se alguma Importância	2	6,7	6,7	10,0
Dá-se importância	16	53,3	53,3	63,3
Dá-se muita importância	11	36,7	36,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

II.2.12. Bom ambiente entre as pessoas

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Dá-se alguma Importância	2	6,7	6,7	6,7
Dá-se importância	17	56,7	56,7	63,3
Dá-se muita importância	11	36,7	36,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

II.2.13. Inter relação bloco/ serviços

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Dá-se pouca importância	2	6,7	6,7	6,7
	Dá-se alguma importância	9	30,0	30,0	36,7
	Dá-se importância	10	33,3	33,3	70,0
	Dá-se muita importância	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

II.2.14. Identifique outros valores que considera importante ver reforçados pela organização/bloco.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid		24	80,0	80,0	80,0
	Calendarização de tarefas	1	3,3	3,3	83,3
	Competências inter relacionais	2	6,7	6,7	90,0
	Comunicação	1	3,3	3,3	93,3
	Política de incentivos	1	3,3	3,3	96,7
	Técnicas de controlo de infecção	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

I.3.A.1. Na organização/bloco faz-se um planeamento quantitativo e qualitativo de recursos humanos.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Por vezes	3	10,0	10,0	10,0
	Com frequência	11	36,7	36,7	46,7
	Sempre	16	53,3	53,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

II.3.A.2. Existe uma correcta definição de perfis profissionais.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Por vezes	3	10,0	10,0	10,0
	Com frequência	18	60,0	60,0	70,0
	Sempre	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

II.3.A.3. A organização/bloco procede a uma gestão estratégica de competências

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Por vezes	2	6,7	6,7	6,7
	Com frequência	16	53,3	53,3	60,0
	Sempre	12	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

II.3.A.4. A afectação e desafectação de recursos humanos aos postos de trabalho é feita segundo um planeamento prévio.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Por vezes	4	13,3	13,3	13,3
	Com frequência	10	33,3	33,3	46,7
	Sempre	16	53,3	53,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

II.3.A.5. A avaliação do desempenho é uma política dos RH de importância estratégica e, por isso, objecto de planeamento em termos de métodos e técnicas utilizadas e a periodicidade com que é realizada.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca	1	3,3	3,3	3,3
	Raramente	5	16,7	16,7	20,0
	Por vezes	10	33,3	33,3	53,3
	Com frequência	12	40,0	40,0	93,3
	Sempre	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

II.3.B.1. A organização, no processo de selecção, tenta ter uma conduta ética não fazendo qualquer discriminação sexual, racial, religiosa ou política.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Raramente	1	3,3	3,3	3,3
	Por vezes	2	6,7	6,7	10,0
	Com frequência	17	56,7	56,7	66,7
	Sempre	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

II.3.B.2. A organização/bloco, no processo de selecção, tenta aliar a experiência, as qualificações, mas também as qualidades morais dos indivíduos.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Raramente	1	3,3	3,3	3,3
Por vezes	3	10,0	10,0	13,3
Com frequência	10	33,3	33,3	46,7
Sempre	16	53,3	53,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

II.3.B.3. A coordenação desempenha um papel fundamental no processo de selecção e integração.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Por vezes	1	3,3	3,3	3,3
Com frequência	8	26,7	26,7	30,0
Sempre	21	70,0	70,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

II.3.B.4. O bloco tem definido e hierarquizado, antes de cada processo de selecção, critérios de escolha.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Nunca	1	3,3	3,3	3,3
Raramente	1	3,3	3,3	6,7
Por vezes	2	6,7	6,7	13,3
Com frequência	12	40,0	40,0	53,3
Sempre	14	46,7	46,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

II.3.B.5. A integração no bloco operatório obedece a um programa de qualidade com normas e critérios bem definidos.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Com frequência	6	20,0	20,0	20,0
Sempre	24	80,0	80,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

II.3.B.6. O programa de integração no bloco operatório coloca em evidência actividades referentes ao cuidar e técnico-científicas.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Com frequência	5	16,7	16,7	16,7
Sempre	25	83,3	83,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

II.3.B.7. O programa de integração em bloco operatório é extenso e pormenorizado, devido à complexidade e especificidade dos procedimentos que ali são realizados.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Com frequência	3	10,0	10,0	10,0
Sempre	27	90,0	90,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

II.3.B.8. Os tempos de integração no bloco operatório têm por base as categorias de experiência profissional (enfermeiros s/ experiência profissional; enfermeiros c/ experiência profissional e enfermeiros com experiência em bloco operatório).

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Nunca	1	3,3	3,3	3,3
Por vezes	2	6,7	6,7	10,0
Com frequência	4	13,3	13,3	23,3
Sempre	23	76,7	76,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

II.3.B.9. A transição dos novos enfermeiros para a fase seguinte efectua-se mediante fichas de avaliação formativa.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Por vezes	15	50,0	50,0	50,0
Com frequência	11	36,7	36,7	86,7
Sempre	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

II.3.B.10. O programa de integração só termina quando o profissional adquiriu destreza manual e intelectual que permitam a resolução de problemas básicos bem como um bom desempenho profissional.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Por vezes	7	23,3	23,3	23,3
Com frequência	16	53,3	53,3	76,7
Sempre	7	23,3	23,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

II.3.C.1. O plano de formação contempla o diagnóstico, a execução e a avaliação do processo de formação.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Com frequência	5	16,7	16,7	16,7
Sempre	25	83,3	83,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

II.3.C.2. Cada colaborador tem acções de formação profissional por ele solicitadas.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Raramente	1	3,3	3,3	3,3
	Por vezes	9	30,0	30,0	33,3
	Com frequência	18	60,0	60,0	93,3
	Sempre	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

II.3.C.3. As chefias têm um papel fundamental no diagnóstico das necessidades de formação.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Por vezes	8	26,7	26,7	26,7
	Com frequência	16	53,3	53,3	80,0
	Sempre	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

II.3.C.4. É prática corrente da organização/bloco realizar acções de formação no local de trabalho.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Com frequência	7	23,3	23,3	23,3
	Sempre	23	76,7	76,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

I.3.C.5. A organização/ bloco utiliza técnicas, indicadores de avaliação da eficácia da formação.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Por vezes	1	3,3	3,3	3,3
	Com frequência	3	10,0	10,0	13,3
	Sempre	26	86,7	86,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

II.3.C.6. As acções de formação oferecidas a cada colaborador estão directamente ligadas com as necessidades detectadas na avaliação do desempenho.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Por vezes	13	43,3	43,3	43,3
	Com frequência	15	50,0	50,0	93,3
	Sempre	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

II.3.C.7. A coordenação tem um papel fundamental no desenvolvimento da política de formação do serviço.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Por vezes	1	3,3	3,3	3,3
Com frequência	11	36,7	36,7	40,0
Sempre	18	60,0	60,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

II.3.C.8. A coordenação do serviço concebeu um plano de informação e comunicação interna (reuniões; livro de ocorrências; placares informativos).

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Por vezes	1	3,3	3,3	3,3
Com frequência	11	36,7	36,7	40,0
Sempre	18	60,0	60,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

II.3.C.9. O sistema de comunicação interna é um veículo de integração de todos os colaboradores na cultura do serviço.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Por vezes	1	3,3	3,3	3,3
Com frequência	16	53,3	53,3	56,7
Sempre	13	43,3	43,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

II.3.C.10. A equipa coordenadora desempenha um papel decisivo no desenvolvimento deste sistema de comunicação interna.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Por vezes	3	10,0	10,0	10,0
Com frequência	15	50,0	50,0	60,0
Sempre	12	40,0	40,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

II.3.C.11. Existe uma avaliação, por parte da equipa coordenadora, do processo de comunicação interna do serviço.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Raramente	1	3,3	3,3	3,3
Por vezes	4	13,3	13,3	16,7
Com frequência	15	50,0	50,0	66,7
Sempre	10	33,3	33,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

II.3.D.1. A organização tem um sistema de recompensas para além do salário base (ex.: incentivos).

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Nunca	3	10,0	10,0	10,0
Raramente	23	76,7	76,7	86,7
Por vezes	2	6,7	6,7	93,3
Com frequência	2	6,7	6,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

I.3.D.2. O serviço possibilita aos seus colaboradores participarem num programa de trabalho (ex.: sigic), para além do seu horário, com remuneração extra.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Por vezes	1	3,3	3,3	3,3
Com frequência	19	63,3	63,3	66,7
Sempre	10	33,3	33,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

II.3.D.3. Existe um plano de Saúde, Higiene e Segurança no Trabalho.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Nunca	2	6,7	6,7	6,7
Raramente	3	10,0	10,0	16,7
Por vezes	5	16,7	16,7	33,3
Com frequência	9	30,0	30,0	63,3
Sempre	11	36,7	36,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

II.3.D.4. A Comissão de Controlo de Infecção Hospitalar tem um papel activo.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Por vezes	2	6,7	6,7	6,7
Com frequência	15	50,0	50,0	56,7
Sempre	13	43,3	43,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

II.3.D.5. Existe, no serviço, uma cultura de Saúde, Higiene e Segurança no Trabalho.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Por vezes	2	6,7	6,7	6,7
Com frequência	15	50,0	50,0	56,7
Sempre	13	43,3	43,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

II.3.D.6. A coordenação tem tido um papel importante na concepção e implementação de medidas dos programas de gestão do risco.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Por vezes	6	20,0	20,0	20,0
	Com frequência	12	40,0	40,0	60,0
	Sempre	12	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

II.3.D.7. Existe uma consciência colectiva da responsabilidade partilhada entre a organização e os seus colaboradores nestes programas de gestão do risco.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Raramente	1	3,3	3,3	3,3
	Por vezes	19	63,3	63,3	66,7
	Com frequência	6	20,0	20,0	86,7
	Sempre	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

II.3.D.8. A aposta na formação profissional tem tido um papel preponderante na redução dos acidentes de trabalho.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Por vezes	10	33,3	33,3	33,3
	Com frequência	16	53,3	53,3	86,7
	Sempre	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

II.3.D.9. Os colaboradores participam na definição de estratégias de gestão de recursos humanos, no serviço.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Raramente	3	10,0	10,0	10,0
	Por vezes	8	26,7	26,7	36,7
	Com frequência	14	46,7	46,7	83,3
	Sempre	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

II.3.D.10. Incentiva-se, no serviço, à participação dos colaboradores nos processos de decisões operacionais.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Raramente	1	3,3	3,3	3,3
	Por vezes	3	10,0	10,0	13,3
	Com frequência	16	53,3	53,3	66,7
	Sempre	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

II.3.D.11. A coordenação procura apresentar soluções estratégicas, para a resolução de conflitos internos, apelando à colaboração de todos.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Raramente	1	3,3	3,3	3,3
	Por vezes	2	6,7	6,7	10,0
	Com frequência	12	40,0	40,0	50,0
	Sempre	15	50,0	50,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

II.3.D.12. A coordenação é porta-voz, do serviço, nos processos de negociações colectivas.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Com frequência	9	30,0	30,0	30,0
	Sempre	21	70,0	70,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

II.3.D.13. A coordenação facilita o processo de negociação externo.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Com frequência	9	30,0	30,0	30,0
	Sempre	21	70,0	70,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

II.4.a) Dentro deste contexto, identifique, relativamente à gestão de recursos humanos no bloco, quais: Pontos fortes

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	11	36,7	36,7	36,7
Avaliação das necessidades de formação	1	3,3	3,3	40,0
Comunicação informal	1	3,3	3,3	43,3
Coordenação	1	3,3	3,3	46,7
Coordenação / Liderança	1	3,3	3,3	50,0
Coordenação e integração	1	3,3	3,3	53,3
Formação	2	6,7	6,7	60,0
Gestão de recursos humanos	1	3,3	3,3	63,3
Liderança	2	6,7	6,7	70,0
Relações pessoais	1	3,3	3,3	73,3
Responsabilização de todos	1	3,3	3,3	76,7
Sistema interno de recompensas	3	10,0	10,0	86,7
Valorização pessoal	1	3,3	3,3	90,0
Valorização pessoal e profissional	3	10,0	10,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

II.4.a) Dentro deste contexto, identifique, relativamente à gestão de recursos humanos no bloco, quais: Pontos fortes

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17	56,7	56,7	56,7
Formação	3	10,0	10,0	66,7
Horários	1	3,3	3,3	70,0
Incentivo autonomia	1	3,3	3,3	73,3
Integração	1	3,3	3,3	76,7
Meios de protecção	1	3,3	3,3	80,0
Organização do serviço	1	3,3	3,3	83,3
Sistema interno de recompensas	2	6,7	6,7	90,0
Trabalho em equipa	1	3,3	3,3	93,3
Valorização pessoal e profissional	2	6,7	6,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

II.4.b) Dentro deste contexto, identifique, relativamente à gestão de recursos humanos no bloco, quais: Pontos fracos

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17	56,7	56,7	56,7
Admissão de enf. sem experiência	1	3,3	3,3	60,0
Ambiente de stress	1	3,3	3,3	63,3
Baixa valorização externa	1	3,3	3,3	66,7
Comunicação	2	6,7	6,7	73,3
Factores externos	1	3,3	3,3	76,7
Gestor de risco	1	3,3	3,3	80,0
Instabilidade de horário	1	3,3	3,3	83,3
Muitos novos elementos	1	3,3	3,3	86,7
Não haver supervisão	1	3,3	3,3	90,0
Política de incentivos	1	3,3	3,3	93,3
Remuneração	1	3,3	3,3	96,7
Saúde ocupacional	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

II.4.b) Dentro deste contexto, identifique, relativamente à gestão de recursos humanos no bloco, quais: Pontos fracos

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	27	90,0	90,0	90,0
Gestor de risco	1	3,3	3,3	93,3
Instabilidade	1	3,3	3,3	96,7
Remuneração	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

C- III. Percepções sobre organização do trabalho

III.1.1. A divisão de trabalho, por áreas funcionais, é eficaz no desenvolvimento de competências individuais.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo parcialmente	10	33,3	33,3	33,3
	Concordo totalmente	20	66,7	66,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

III.1.2. Esta divisão proporciona uma melhor inter – relação favorecendo a ajuda mútua entre os parceiros da mesma área funcional.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concordo parcialmente	9	30,0	30,0	30,0
	Concordo totalmente	21	70,0	70,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

III.1.3. Esta divisão possibilita o desenvolvimento de uma maior responsabilidade e autonomia.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Não concordo nem discordo	2	6,7	6,7	6,7
	Concordo parcialmente	11	36,7	36,7	43,3
	Concordo totalmente	17	56,7	56,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

III.1.3. O líder de área distribui as tarefas, de acordo com as motivações individuais.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Discordo totalmente	1	3,3	3,3	3,3
	Discordo parcialmente	1	3,3	3,3	6,7
	Não concordo nem discordo	6	20,0	20,0	26,7
	Concordo parcialmente	18	60,0	60,0	86,7
	Concordo totalmente	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

III.1.4. O líder de área procura facilitar o processo de desenvolvimento de competências individuais, incentivando a autonomia.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Não concordo nem discordo	3	10,0	10,0	10,0
	Concordo parcialmente	16	53,3	53,3	63,3
	Concordo totalmente	11	36,7	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

III.1.4. Esta divisão deve ser revista periodicamente, com o intuito de permitir uma rotatividade nas diferentes áreas.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Não concordo nem discordo	2	6,7	6,7	6,7
	Concordo parcialmente	4	13,3	13,3	20,0
	Concordo totalmente	24	80,0	80,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

III.1.5. Apenas os líderes de área se devem manter por mais tempo, a gerir essa área.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Discordo parcialmente	2	6,7	6,7	6,7
	Não concordo nem discordo	5	16,7	16,7	23,3
	Concordo parcialmente	15	50,0	50,0	73,3
	Concordo totalmente	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

III.1.6. A mudança periódica de área permite uma maior variedade de aquisição de competências.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Discordo parcialmente	1	3,3	3,3	3,3
	Concordo parcialmente	5	16,7	16,7	20,0
	Concordo totalmente	24	80,0	80,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

III.1.7. Existe um feed-back periódico, por parte da coordenação, sobre o trabalho desenvolvido pelas áreas funcionais.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Discordo parcialmente	1	3,3	3,3	3,3
Não concordo nem discordo	4	13,3	13,3	16,7
Concordo parcialmente	10	33,3	33,3	50,0
Concordo totalmente	15	50,0	50,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

III.1.8. Existe um feed-back periódico, por parte da coordenação (e líder de área, se for o caso), sobre o trabalho desenvolvido ao nível individual.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Discordo parcialmente	3	10,0	10,0	10,0
Não concordo nem discordo	8	26,7	26,7	36,7
Concordo parcialmente	13	43,3	43,3	80,0
Concordo totalmente	6	20,0	20,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

III.2.a) Dentro deste contexto, identifique, relativamente à organização do trabalho, no bloco, quais: Pontos fortes

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
	11	36,7	36,7	36,7
Áreas Funcionais	10	33,3	33,3	70,0
Desenvolvimento de competências	1	3,3	3,3	73,3
Especialização técnica	5	16,7	16,7	90,0
Líderes de áreas	1	3,3	3,3	93,3
Organização do trabalho	2	6,7	6,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

III.2.a) Dentro deste contexto, identifique, relativamente à organização do trabalho, no bloco, quais: Pontos fortes

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	22	73,3	73,3	73,3
Áreas Funcionais	1	3,3	3,3	76,7
Comunicação	1	3,3	3,3	80,0
Desenvolvimento de competência	1	3,3	3,3	83,3
Escolha dos colaboradores	1	3,3	3,3	86,7
Integração	1	3,3	3,3	90,0
Rotatividade	3	10,0	10,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

III.2.b) Dentro deste contexto, identifique, relativamente à organização do trabalho, no bloco, quais: Pontos fracos

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	10	33,3	33,3	33,3
Alta rotatividade em áreas específicas	1	3,3	3,3	36,7
Aquisição de competências	1	3,3	3,3	40,0
Baixa rotatividade	12	40,0	40,0	80,0
Comunicação	3	10,0	10,0	90,0
Distribuição de tarefas sem motivação	2	6,7	6,7	96,7
Segundo elemento responsável pelas áreas	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

III.2.b) Dentro deste contexto, identifique, relativamente à organização do trabalho, no bloco, quais: Pontos fracos

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	26	86,7	86,7	86,7
Baixa rotatividade	1	3,3	3,3	90,0
Comunicação	1	3,3	3,3	93,3
Distribuição de tarefas sem mo	1	3,3	3,3	96,7
Falta avaliação do trabalho	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

D – IV. Percepções sobre a intervenção organizacional**IV.1.1. Os objectivos do serviço são consistentes com os objectivos da organização.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Discordo parcialmente	1	3,3	3,3	3,3
	Não concordo nem discordo	3	10,0	10,0	13,3
	Concordo parcialmente	15	50,0	50,0	63,3
	Concordo totalmente	11	36,7	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

IV.1.2. Os objectivos do serviço orientam a especificação dos objectivos individuais.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Não concordo nem discordo	3	10,0	10,0	10,0
	Concordo parcialmente	16	53,3	53,3	63,3
	Concordo totalmente	11	36,7	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

IV.1.3. Os objectivos do serviço são claros, específicos, e verificáveis.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Não concordo nem discordo	6	20,0	20,0	20,0
	Concordo parcialmente	15	50,0	50,0	70,0
	Concordo totalmente	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

V.1.4. Os objectivos traçados pelo serviço vão ao encontro das expectativas individuais.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Discordo parcialmente	1	3,3	3,3	3,3
	Não concordo nem discordo	8	26,7	26,7	30,0
	Concordo parcialmente	19	63,3	63,3	93,3
	Concordo totalmente	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

IV.1.5. Os colaboradores são envolvidos e participam na definição dos seus objectivos e planos de acção.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Discordo totalmente	1	3,3	3,3	3,3
	Discordo parcialmente	1	3,3	3,3	6,7
	Não concordo nem discordo	4	13,3	13,3	20,0
	Concordo parcialmente	20	66,7	66,7	86,7
	Concordo totalmente	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

IV.1.6. Os colaboradores são envolvidos e participam na avaliação do seu desempenho.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Discordo totalmente	1	3,3	3,3	3,3
	Discordo parcialmente	3	10,0	10,0	13,3
	Não concordo nem discordo	2	6,7	6,7	20,0
	Concordo parcialmente	20	66,7	66,7	86,7
	Concordo totalmente	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

IV.1.7. Os colaboradores têm controlo efectivo sobre os diversos aspectos que influenciam o seu desempenho.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Discordo parcialmente	4	13,3	13,3	13,3
	Não concordo nem discordo	6	20,0	20,0	33,3
	Concordo parcialmente	16	53,3	53,3	86,7
	Concordo totalmente	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

IV.2. Identifique aspectos possíveis de serem melhorados no âmbito do trabalho em equipa.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	13	43,3	43,3	43,3
Comunicação	8	26,7	26,7	70,0
Definição de objectivos	1	3,3	3,3	73,3
Gestão do tempo: refeições	2	6,7	6,7	80,0
Passagem pela UCPA	1	3,3	3,3	83,3
Relações inter pessoais	2	6,7	6,7	90,0
Rotatividade	2	6,7	6,7	96,7
Valorização individual	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

E – V. Percepções sobre os cuidados de enfermagem prestados aos utentes

V.1.1. Eficácia da comunicação

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	A 5. ^a mais importante	4	13,3	13,3	13,3
	A 4. ^a mais importante	6	20,0	20,0	33,3
	A 3. ^a mais importante	11	36,7	36,7	70,0
	A 2. ^a mais importante	3	10,0	10,0	80,0
	A mais importante	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

V.1.2. Utilidade da informação

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	A 5. ^a mais importante	19	63,3	63,3	63,3
	A 4. ^a mais importante	8	26,7	26,7	90,0
	A 3. ^a mais importante	2	6,7	6,7	96,7
	A 2. ^a mais importante	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

V.1.3. Qualidade no acolhimento

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	A 5. ^a mais importante	2	6,7	6,7	6,7
	A 4. ^a mais importante	9	30,0	30,0	36,7
	A 3. ^a mais importante	9	30,0	30,0	66,7
	A 2. ^a mais importante	3	10,0	10,0	76,7
	A mais importante	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

V.1.4. Prontidão na assistência

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	A 5. ^a mais importante	5	16,7	16,7	16,7
	A 4. ^a mais importante	5	16,7	16,7	33,3
	A 3. ^a mais importante	3	10,0	10,0	43,3
	A 2. ^a mais importante	15	50,0	50,0	93,3
	A mais importante	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

V.1.5. Controle da dor

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	A 4. ^a mais importante	2	6,7	6,7	6,7
	A 3. ^a mais importante	5	16,7	16,7	23,3
	A 2. ^a mais importante	8	26,7	26,7	50,0
	A mais importante	15	50,0	50,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

V.2. Tendo em atenção o exposto no ponto anterior, refira outras dimensões, ao nível dos cuidados de enfermagem, que poderiam ser passíveis de ser avaliadas pelos utentes no período perioperatório.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid		20	66,7	66,7	66,7
	Ambiente físico	2	6,7	6,7	73,3
	Ambiente físico, Identificação do profissional	1	3,3	3,3	76,7
	Ambiente físico, Privacidade	2	6,7	6,7	83,3
	Ambiente físico, Privacidade, Informação aos familiares	1	3,3	3,3	86,7
	Dor, Comunicação e Privacidade	1	3,3	3,3	90,0
	Empatia, Autonomia	1	3,3	3,3	93,3
	Informação aos familiares	1	3,3	3,3	96,7
	Segurança, Informações aos familiares	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**OUTPUTS DA ANÁLISE DA FIABILIDADE DOS
QUESTIONÁRIOS AOS ENFERMEIROS**

ANEXO II.1 – Percepções sobre a cultura organizacional e do serviço

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,609	,681	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
II.1.1. Em relação às suas perspectivas de promoção, diria que está:	37,17	15,109	,086	,264	,705
II.1.2. Em relação à organização e funcionamento do departamento onde trabalha, diria que está:	34,00	15,241	,487	,349	,535
II.1.3. Em relação à colaboração e clima de relação com os seus colegas de trabalho, diria que está:	34,17	14,075	,548	,543	,506
II.1.4. Em relação à remuneração que recebe, diria que está:	38,00	16,621	,200	,236	,606
II.1.5. Em relação à competência e funcionamento do seu superior imediato, diria que está:	33,50	15,086	,558	,507	,521
II.1.6. Em relação ao trabalho que realiza, diria que está:	34,10	17,059	,201	,327	,604
II.1.7. Em relação à competência e funcionamento dos seus subordinados, diria que está:	34,53	15,637	,463	,426	,544
II.1.8. Tudo somado, e considerando todos os aspectos do seu trabalho e da sua vida neste serviço diria que está:	34,53	16,051	,278	,384	,585

ANOVA with Tukey's Test for Nonadditivity

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People			70,000	29	2,414		
Within People	Between Items		566,533	7	80,933	85,808	,000
	Residual	Nonadditivity	,146 ^a	1	,146	,154	,695
		Balance	191,321	202	,947		
		Total	191,467	203	,943		
	Total		758,000	210	3,610		
Total			828,000	239	3,464		

Grand Mean = 5,00

a. Tukey's estimate of power to which observations must be raised to achieve additivity = 1,148.

Hotelling's T-Squared Test

Hotelling's T-Squared	F	df1	df2	Sig
499,095	56,548	7	23	,000

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,816	,837	13

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
II.2.1. Competência técnica	50,70	21,803	,530	,836	,802
II.2.2. Centralização do trabalho	51,90	26,093	-,325	,566	,867
II.2.3. Bem – estar das pessoas	51,20	18,993	,710	,872	,780
II.2.4. Estabilidade da organização	51,10	20,645	,498	,521	,800
II.2.5. Poder das chefias	51,87	23,292	,032	,430	,840
II.2.6. Desenvolvimento tecnológico e inovação	50,83	20,213	,638	,775	,790
II.2.7. Estabelecimento de procedimentos e normas	50,63	21,964	,566	,811	,802
II.2.8. Ouvir a opinião e as sugestões das pessoas	51,10	19,472	,652	,740	,786
II.2.9. Trabalho em equipa	50,80	21,269	,506	,726	,801
II.2.10. Gestão do Risco	51,47	19,913	,601	,668	,791
II.2.11. Realização pessoal e profissional	51,23	19,633	,613	,758	,790
II.2.12. Bom ambiente entre as pessoas	51,17	20,351	,635	,648	,791
II.2.13. Inter relação bloco/ serviços	51,60	17,628	,713	,758	,777

ANOVA with Tukey's Test for Nonadditivity

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People			53,805	29	1,855		
Within People	Between Items		61,600	12	5,133	15,029	,000
	Residual	Nonadditivity	,633 ^a	1	,633	1,858	,174
		Balance	118,228	347	,341		
		Total	118,862	348	,342		
	Total		180,462	360	,501		
Total			234,267	389	,602		

Grand Mean = 4,27

a. Tukey's estimate of power to which observations must be raised to achieve additivity = -,165.

Hotelling's T-Squared Test

Hotelling's T-Squared	F	df1	df2	Sig
275,201	14,235	12	18	,000

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,617	,653	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
II.3.A.1. Na organização/bloco faz-se um planeamento quantitativo e qualitativo de recursos humanos.	16,23	3,357	,553	,356	,471
II.3.A.2. Existe uma correcta definição de perfis profissionais.	16,47	3,637	,510	,318	,505
II.3.A.3. A organização/bloco procede a uma gestão estratégica de competências	16,33	3,954	,362	,199	,570
II.3.A.4. A afectação e desafectação de recursos humanos aos postos de trabalho é feita segundo um planeamento prévio.	16,27	3,720	,341	,218	,578
II.3.A.5. A avaliação do desempenho é uma politica dos RH de importância estratégica e, por isso, objecto de planeamento em termos de métodos e técnicas utilizadas e a periodicidade com que é realizada.	17,37	3,551	,206	,098	,685

ANOVA with Tukey's Test for Nonadditivity

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People			30,133	29	1,039		
Within People	Between Items		27,000	4	6,750	16,948	,000
	Residual	Nonadditivity	,318 ^a	1	,318	,797	,374
		Balance	45,882	115	,399		
		Total	46,200	116	,398		
	Total		73,200	120	,610		
Total			103,333	149	,694		

Grand Mean = 4,13

a. Tukey's estimate of power to which observations must be raised to achieve additivity = 2,001.

Hotelling's T-Squared Test

Hotelling's T-Squared	F	df1	df2	Sig
39,033	8,749	4	26	,000

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,543	,655	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
II.3.B.1. A organização, no processo de selecção, tenta ter uma conduta ética não fazendo qualquer discriminação sexual, racial, religiosa ou política.	40,03	8,999	-,116	,392	,613
II.3.B.2. A organização/bloco, no processo de selecção, tenta aliar a experiência, as qualificações, mas também as qualidades morais dos indivíduos.	39,87	6,671	,404	,580	,458
II.3.B.3. A coordenação desempenha um papel fundamental no processo de selecção e integração.	39,57	8,254	,146	,493	,538
II.3.B.4. O bloco tem definido e hierarquizado, antes de cada processo de selecção, critérios de escolha.	40,00	6,345	,352	,724	,475
II.3.B.5. A integração no bloco operatório obedece a um programa de qualidade com normas e critérios bem definidos.	39,43	7,702	,507	,693	,476
II.3.B.6. O programa de integração no bloco operatório coloca em evidência actividades referentes ao cuidar e técnico-científicas.	39,40	7,697	,557	,747	,472
II.3.B.7. O programa de integração em bloco operatório é extenso e pormenorizado, devido à complexidade e especificidade dos procedimentos que ali são realizados.	39,33	8,023	,519	,514	,492
II.3.B.8. Os tempos de integração no bloco operatório têm por base as categorias de experiência profissional (enfermeiros s/ experiência profissional; enfermeiros c/ experiência profissional e enfermeiros com experiência em bloco operatório).	39,63	8,033	,035	,299	,592
II.3.B.9. A transição dos novos enfermeiros para a fase seguinte efectua-se mediante fichas de avaliação formativa.	40,60	7,628	,219	,209	,521
II.3.B.10. O programa de integração só termina quando o profissional adquiriu destreza manual e intelectual que permitam a resolução de problemas básicos bem como um bom desempenho profissional.	40,23	7,357	,311	,551	,494

ANOVA with Tukey's Test for Nonadditivity

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People			26,137	29	,901		
Within People	Between Items		45,603	9	5,067	12,303	,000
	Residual	Nonadditivity	,685 ^a	1	,685	1,667	,198
		Balance	106,812	260	,411		
		Total	107,497	261	,412		
	Total		153,100	270	,567		
Total			179,237	299	,599		

Grand Mean = 4,42

a. Tukey's estimate of power to which observations must be raised to achieve additivity = 2,837.

Hotelling's T-Squared Test

Hotelling's T-Squared	F	df1	df2	Sig
266,278	21,425	9	21	,000

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,765	,751	11

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
II.3.C.1. O plano de formação contempla o diagnóstico, a execução e a avaliação do processo de formação.	42,83	11,799	,216	,299	,766
II.3.C.2. Cada colaborador tem acções de formação profissional por ele solicitadas.	43,97	9,895	,534	,559	,731
II.3.C.3. As chefias têm um papel fundamental no diagnóstico das necessidades de formação.	43,73	10,478	,346	,591	,758
II.3.C.4. É prática corrente da organização/bloco realizar acções de formação no local de trabalho.	42,90	11,610	,242	,404	,764
II.3.C.5. A organização/bloco utiliza técnicas, indicadores de avaliação da eficácia da formação.	42,83	12,351	-,018	,304	,787
II.3.C.6. As acções de formação oferecidas a cada colaborador estão directamente ligadas com as necessidades detectadas na avaliação do desempenho.	44,03	10,102	,518	,379	,733
II.3.C.7. A coordenação tem um papel fundamental no desenvolvimento da política de formação do serviço.	43,10	10,024	,600	,529	,724
II.3.C.8. A coordenação do serviço concebeu um plano de informação e comunicação interna (reuniões; livro de ocorrências; placares informativos).	43,10	10,921	,336	,369	,756
II.3.C.9. O sistema de comunicação interna é um veículo de integração de todos os colaboradores na cultura do serviço.	43,27	9,789	,681	,627	,714
II.3.C.10. A equipa coordenadora desempenha um papel decisivo no desenvolvimento deste sistema de comunicação interna.	43,37	10,240	,442	,559	,744
II.3.C.11. Existe uma avaliação, por parte da equipa coordenadora, do processo de comunicação interna do serviço.	43,53	9,154	,585	,652	,722

ANOVA with Tukey's Test for Nonadditivity

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People			32,970	29	1,137		
Within People	Between Items		56,800	10	5,680	21,237	,000
	Residual	Nonadditivity	3,482 ^a	1	3,482	13,585	,000
		Balance	74,081	289	,256		
		Total	77,564	290	,267		
	Total		134,364	300	,448		
Total			167,333	329	,509		

Grand Mean = 4,33

a. Tukey's estimate of power to which observations must be raised to achieve additivity = 4,395.

Hotelling's T-Squared Test

Hotelling's T-Squared	F	df1	df2	Sig
148,998	10,276	10	20	,000

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,791	,818	13

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
II.3.D.1. A organização tem um sistema de recompensas para além do salário base (ex.: incentivos).	49,90	23,266	,349	,548	,784
II.3.D.2. O serviço possibilita aos seus colaboradores participarem num programa de trabalho (ex.: sigic), para além do seu horário, com remuneração extra.	47,70	23,390	,436	,773	,778
II.3.D.3. Existe um plano de Saúde, Higiene e Segurança no Trabalho.	48,20	20,510	,344	,693	,801
II.3.D.4. A Comissão de Controlo de Infecção Hospitalar tem um papel activo.	47,63	22,378	,546	,633	,769
II.3.D.5. Existe, no serviço, uma cultura de Saúde, Higiene e Segurança no Trabalho.	47,63	23,413	,360	,527	,783
II.3.D.6. A coordenação tem tido um papel importante na concepção e implementação de medidas dos programas de gestão do risco.	47,80	20,648	,680	,831	,752
II.3.D.7. Existe uma consciência colectiva da responsabilidade partilhada entre a organização e os seus colaboradores nestes programas de gestão do risco.	48,57	22,116	,442	,644	,776
II.3.D.8. A aposta na formação profissional tem tido um papel preponderante na redução dos acidentes de trabalho.	48,20	22,166	,531	,629	,769
II.3.D.9. Os colaboradores participam na definição de estratégias de gestão de recursos humanos, no serviço.	48,30	21,941	,392	,778	,782
II.3.D.10. Incentiva-se, no serviço, à participação dos colaboradores nos processos de decisões operacionais.	47,83	22,764	,366	,590	,783
II.3.D.11. A coordenação procura apresentar soluções estratégicas, para a resolução de conflitos internos, apelando à colaboração de todos.	47,63	22,861	,340	,682	,785
II.3.D.12. A coordenação é porta-voz, do serviço, nos processos de negociações colectivas.	47,30	23,390	,516	,794	,775
II.3.D.13. A coordenação facilita o processo de negociação externo.	47,30	23,390	,516	,681	,775

ANOVA with Tukey's Test for Nonadditivity

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People			57,846	29	1,995		
Within People	Between Items		169,267	12	14,106	33,880	,000
	Residual	Nonadditivity	,145 ^a	1	,145	,348	,555
		Balance	144,742	347	,417		
		Total	144,887	348	,416		
	Total		314,154	360	,873		
Total			372,000	389	,956		

Grand Mean = 4,00

a. Tukey's estimate of power to which observations must be raised to achieve additivity = 1,304.

Hotelling's T-Squared Test

Hotelling's T-Squared	F	df1	df2	Sig
729,839	37,750	12	18	,000

ANEXO II.2. – Percepções sobre a organização do trabalho

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,799	,791	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
III.1.1. A divisão de trabalho, por áreas funcionais, é eficaz no desenvolvimento de competências individuais.	38,70	16,769	,193	,252	,806
III.1.2. Esta divisão proporciona uma melhor inter – relação favorecendo a ajuda mútua entre os parceiros da mesma área funcional.	38,67	15,195	,645	,620	,772
III.1.3. Esta divisão possibilita o desenvolvimento de uma maior responsabilidade e autonomia.	38,87	14,878	,511	,712	,778
III.1.4. O líder de área distribui as tarefas, de acordo com as motivações individuais.	39,60	12,455	,754	,826	,741
III.1.5. O líder de área procura facilitar o processo de desenvolvimento de competências individuais, incentivando a autonomia.	39,10	14,714	,537	,676	,775
III.1.6. Esta divisão deve ser revista periodicamente, com o intuito de permitir uma rotatividade nas diferentes áreas.	38,63	16,102	,281	,457	,800
III.1.7. Apenas os líderes de área se devem manter por mais tempo, a gerir essa área.	39,40	14,179	,446	,403	,787
III.1.8. A mudança periódica de área permite uma maior variedade de aquisição de competências.	38,63	17,275	,014	,457	,827
III.1.9. Existe um feed-back periódico, por parte da coordenação, sobre o trabalho desenvolvido pelas áreas funcionais.	39,07	12,616	,747	,686	,743
III.1.10. Existe um feed-back periódico, por parte da coordenação (e líder de área, se for o caso), sobre o trabalho desenvolvido ao nível individual.	39,63	12,861	,626	,644	,761

ANOVA with Tukey's Test for Nonadditivity

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People			51,497	29	1,776		
Within People	Between Items		42,430	9	4,714	13,221	,000
	Residual	Nonadditivity	9,873 ^a	1	9,873	30,853	,000
		Balance	83,197	260	,320		
		Total	93,070	261	,357		
	Total		135,500	270	,502		
Total			186,997	299	,625		

Grand Mean = 4,34

a. Tukey's estimate of power to which observations must be raised to achieve additivity = 6,049.

Hotelling's T-Squared Test

Hotelling's T-Squared	F	df1	df2	Sig
104,358	8,397	9	21	,000

ANEXO II.3. – Percepções sobre a intervenção organizacional

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,757	,759	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
IV.1.1. Os objectivos do serviço são consistentes com os objectivos da organização.	23,37	9,620	,406	,597	,741
IV.1.2. Os objectivos do serviço orientam a especificação dos objectivos individuais.	23,30	9,941	,438	,402	,736
IV.1.3. Os objectivos do serviço são claros, específicos, e verificáveis.	23,47	10,464	,249	,394	,770
IV.1.4. Os objectivos traçados pelo serviço vão ao encontro das expectativas individuais.	23,83	9,523	,553	,452	,715
IV.1.5. Os colaboradores são envolvidos e participam na definição dos seus objectivos e planos de acção.	23,73	8,340	,640	,653	,688
IV.1.6. Os colaboradores são envolvidos e participam na avaliação do seu desempenho.	23,80	8,648	,471	,758	,731
IV.1.7. Os colaboradores têm controlo efectivo sobre os diversos aspectos que influenciam o seu desempenho.	23,90	8,300	,596	,710	,698

ANOVA with Tukey's Test for Nonadditivity

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People			50,195	29	1,731		
Within People	Between Items		10,762	6	1,794	4,261	,000
	Residual	Nonadditivity	1,915 ^a	1	1,915	4,645	,033
		Balance	71,323	173	,412		
		Total	73,238	174	,421		
	Total		84,000	180	,467		
Total			134,195	209	,642		

Grand Mean = 3,94

a. Tukey's estimate of power to which observations must be raised to achieve additivity = 4,398.

Hotelling's T-Squared Test

Hotelling's T-Squared	F	df1	df2	Sig
24,094	3,323	6	24	,016

Reliability

Warnings

The determinant of the covariance matrix is zero or approximately zero. Statistics based on its inverse matrix cannot be computed and they are displayed as system missing values.

The scale has less than two non-zero variance items.

This command is not executed.

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**ANEXO III – OUTPUTS DA ANÁLISE FACTORIAL DOS
QUESTIONÁRIOS AOS ENFERMEIROS**

ANEXO III.1 – Percepções sobre a cultura organizacional e do serviço

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,600
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	53,828
	df	28
	Sig.	,002

Communalities

	Initial	Extraction
II.1.1. Em relação às suas perspectivas de promoção, diria que está:	1,000	,614
II.1.2. Em relação à organização e funcionamento do departamento onde trabalha, diria que está:	1,000	,516
II.1.3. Em relação à colaboração e clima de relação com os seus colegas de trabalho, diria que está:	1,000	,701
II.1.4. Em relação à remuneração que recebe, diria que está:	1,000	,919
II.1.5. Em relação à competência e funcionamento do seu superior imediato, diria que está:	1,000	,666
II.1.6. Em relação ao trabalho que realiza, diria que está:	1,000	,639
II.1.7. Em relação à competência e funcionamento dos seus subordinados, diria que está:	1,000	,620
II.1.8. Tudo somado, e considerando todos os aspectos do seu trabalho e da sua vida neste serviço diria que está:	1,000	,680

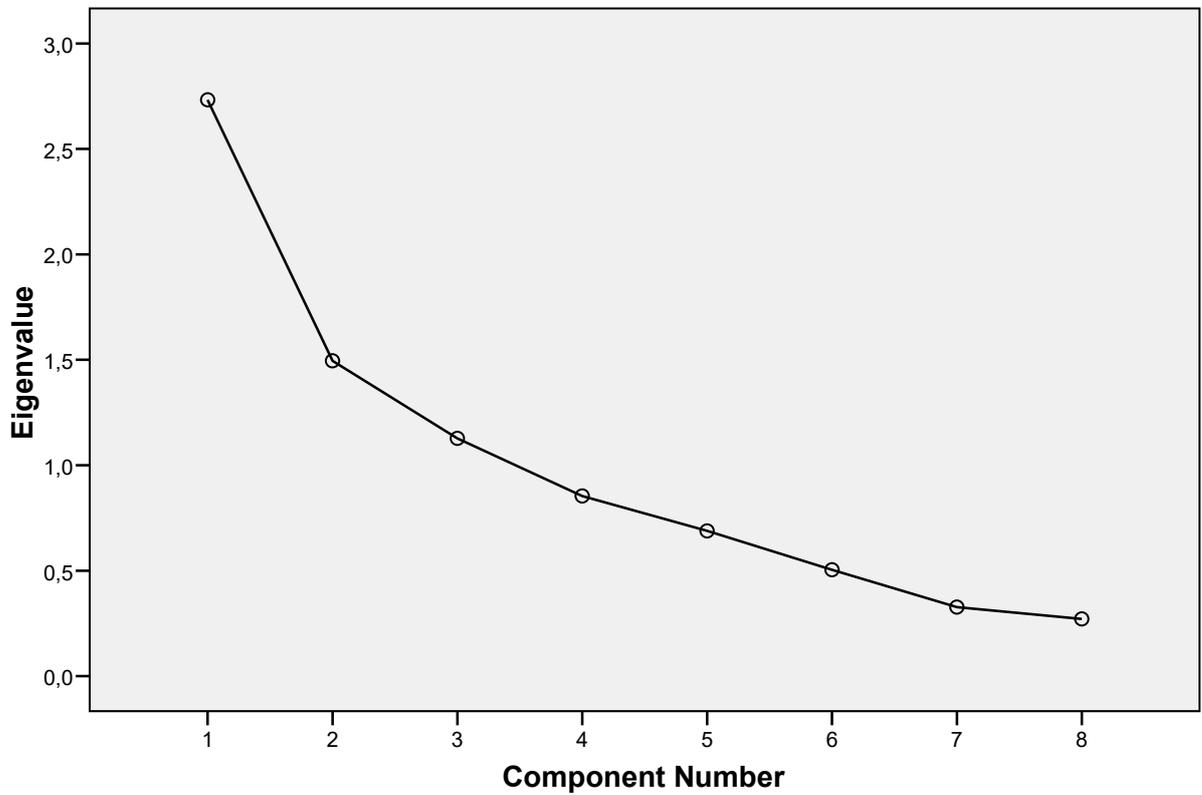
Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2,733	34,157	34,157	2,733	34,157	34,157	2,534	31,672	31,672
2	1,495	18,689	52,846	1,495	18,689	52,846	1,648	20,594	52,267
3	1,127	14,089	66,935	1,127	14,089	66,935	1,173	14,668	66,935
4	,854	10,676	77,611						
5	,689	8,607	86,219						
6	,504	6,301	92,520						
7	,327	4,093	96,613						
8	,271	3,387	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Scree Plot



Component Matrix ^a

	Component		
	1	2	3
II.1.1. Em relação às suas perspectivas de promoção, diria que está:	,169	,765	,017
II.1.2. Em relação à organização e funcionamento do departamento onde trabalha, diria que está:	,713	,084	,032
II.1.3. Em relação à colaboração e clima de relação com os seus colegas de trabalho, diria que está:	,764	,342	,024
II.1.4. Em relação à remuneração que recebe, diria que está:	,220	,148	,921
II.1.5. Em relação à competência e funcionamento do seu superior imediato, diria que está:	,760	,243	-,171
II.1.6. Em relação ao trabalho que realiza, diria que está:	,506	-,618	-,032
II.1.7. Em relação à competência e funcionamento dos seus subordinados, diria que está:	,679	-,095	-,386
II.1.8. Tudo somado, e considerando todos os aspectos do seu trabalho e da sua vida neste serviço diria que está:	,518	-,561	,311

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 3 components extracted.

Rotated Component Matrix ^a

	Component		
	1	2	3
II.1.1. Em relação às suas perspectivas de promoção, diria que está:	,405	-,648	,170
II.1.2. Em relação à organização e funcionamento do departamento onde trabalha, diria que está:	,679	,178	,152
II.1.3. Em relação à colaboração e clima de relação com os seus colegas de trabalho, diria que está:	,813	-,044	,195
II.1.4. Em relação à remuneração que recebe, diria que está:	,069	,037	,956
II.1.5. Em relação à competência e funcionamento do seu superior imediato, diria que está:	,815	,027	-,012
II.1.6. Em relação ao trabalho que realiza, diria que está:	,269	,750	-,058
II.1.7. Em relação à competência e funcionamento dos seus subordinados, diria que está:	,672	,290	-,290
II.1.8. Tudo somado, e considerando todos os aspectos do seu trabalho e da sua vida neste serviço diria que está:	,230	,738	,288

Extraction Method: Principal Component Analysis.
 Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 4 iterations.

Component Transformation Matrix

Component	1	2	3
1	,923	,356	,150
2	,331	-,929	,167
3	-,199	,104	,975

Extraction Method: Principal Component Analysis.
 Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,707
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	230,197
	df	78
	Sig.	,000

Communalities

	Initial	Extraction
II.2.1. Competência técnica	1,000	,874
II.2.2. Centralização do trabalho	1,000	,536
II.2.3. Bem – estar das pessoas	1,000	,796
II.2.4. Estabilidade da organização	1,000	,581
II.2.5. Poder das chefias	1,000	,446
II.2.6. Desenvolvimento tecnológico e inovação	1,000	,864
II.2.7. Estabelecimento de procedimentos e normas	1,000	,790
II.2.8. Ouvir a opinião e as sugestões das pessoas	1,000	,725
II.2.9. Trabalho em equipa	1,000	,777
II.2.10. Gestão do Risco	1,000	,470
II.2.11. Realização pessoal e profissional	1,000	,719
II.2.12. Bom ambiente entre as pessoas	1,000	,672
II.2.13. Inter relação bloco/ serviços	1,000	,749

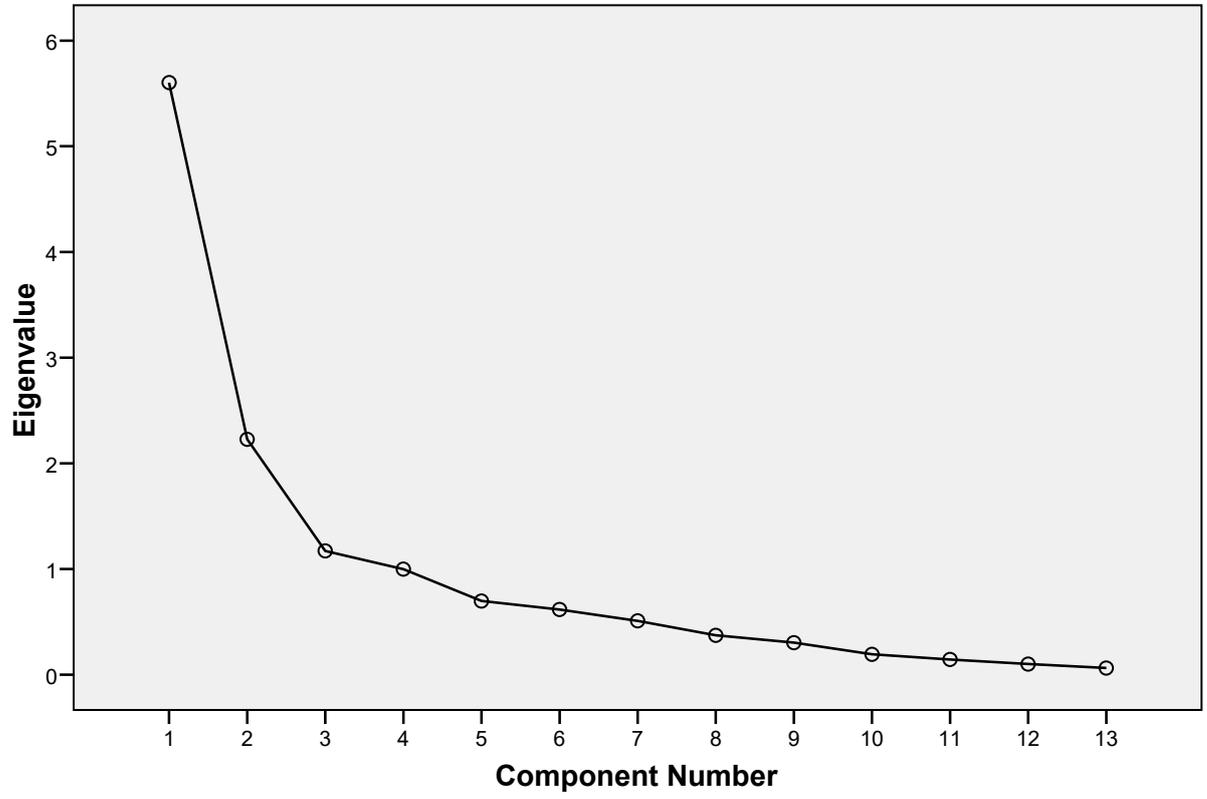
Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	5,602	43,095	43,095	5,602	43,095	43,095	4,536	34,895	34,895
2	2,228	17,136	60,230	2,228	17,136	60,230	2,327	17,901	52,796
3	1,171	9,009	69,239	1,171	9,009	69,239	2,138	16,443	69,239
4	,999	7,682	76,920						
5	,697	5,361	82,281						
6	,617	4,746	87,027						
7	,509	3,918	90,946						
8	,373	2,868	93,814						
9	,304	2,335	96,149						
10	,193	1,483	97,632						
11	,144	1,109	98,741						
12	,100	,773	99,514						
13	,063	,486	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Scree Plot



Component Matrix ^a

	Component		
	1	2	3
II.2.1. Competência técnica	,479	,792	-,130
II.2.2. Centralização do trabalho	-,423	,576	,159
II.2.3. Bem – estar das pessoas	,846	-,250	,134
II.2.4. Estabilidade da organização	,612	,129	-,436
II.2.5. Poder das chefias	-,020	,603	,285
II.2.6. Desenvolvimento tecnológico e inovação	,679	,245	,586
II.2.7. Estabelecimento de procedimentos e normas	,546	,700	,052
II.2.8. Ouvir a opinião e as sugestões das pessoas	,814	-,250	,021
II.2.9. Trabalho em equipa	,584	,268	-,604
II.2.10. Gestão do Risco	,686	-,020	-,003
II.2.11. Realização pessoal e profissional	,756	-,301	,237
II.2.12. Bom ambiente entre as pessoas	,789	-,127	-,182
II.2.13. Inter relação bloco/ serviços	,822	-,184	,198

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 3 components extracted.

Rotated Component Matrix ^a

	Component		
	1	2	3
II.2.1. Competência técnica	,092	,571	,735
II.2.2. Centralização do trabalho	-,493	-,172	,513
II.2.3. Bem – estar das pessoas	,861	,233	-,030
II.2.4. Estabilidade da organização	,309	,696	,036
II.2.5. Poder das chefias	-,108	-,070	,655
II.2.6. Desenvolvimento tecnológico e inovação	,729	-,078	,572
II.2.7. Estabelecimento de procedimentos e normas	,252	,427	,738
II.2.8. Ouvir a opinião e as sugestões das pessoas	,789	,309	-,083
II.2.9. Trabalho em equipa	,173	,860	,086
II.2.10. Gestão do Risco	,592	,333	,093
II.2.11. Realização pessoal e profissional	,842	,090	-,048
II.2.12. Bom ambiente entre as pessoas	,647	,500	-,060
II.2.13. Inter relação bloco/ serviços	,843	,187	,051

Extraction Method: Principal Component Analysis.
 Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

Component Transformation Matrix

Component	1	2	3
1	,856	,491	,163
2	-,337	,289	,896
3	,393	-,822	,413

Extraction Method: Principal Component Analysis.
 Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,696
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	21,060
	df	10
	Sig.	,021

Communalities

	Initial	Extraction
II.3.A.1. Na organização/bloco faz-se um planeamento quantitativo e qualitativo de recursos humanos.	1,000	,659
II.3.A.2. Existe uma correcta definição de perfis profissionais.	1,000	,617
II.3.A.3. A organização/bloco procede a uma gestão estratégica de competências	1,000	,593
II.3.A.4. A afectação e desafectação de recursos humanos aos postos de trabalho é feita segundo um planeamento prévio.	1,000	,648
II.3.A.5. A avaliação do desempenho é uma politica dos RH de importância estratégica e, por isso, objecto de planeamento em termos de métodos e técnicas utilizadas e a periodicidade com que é realizada.	1,000	,723

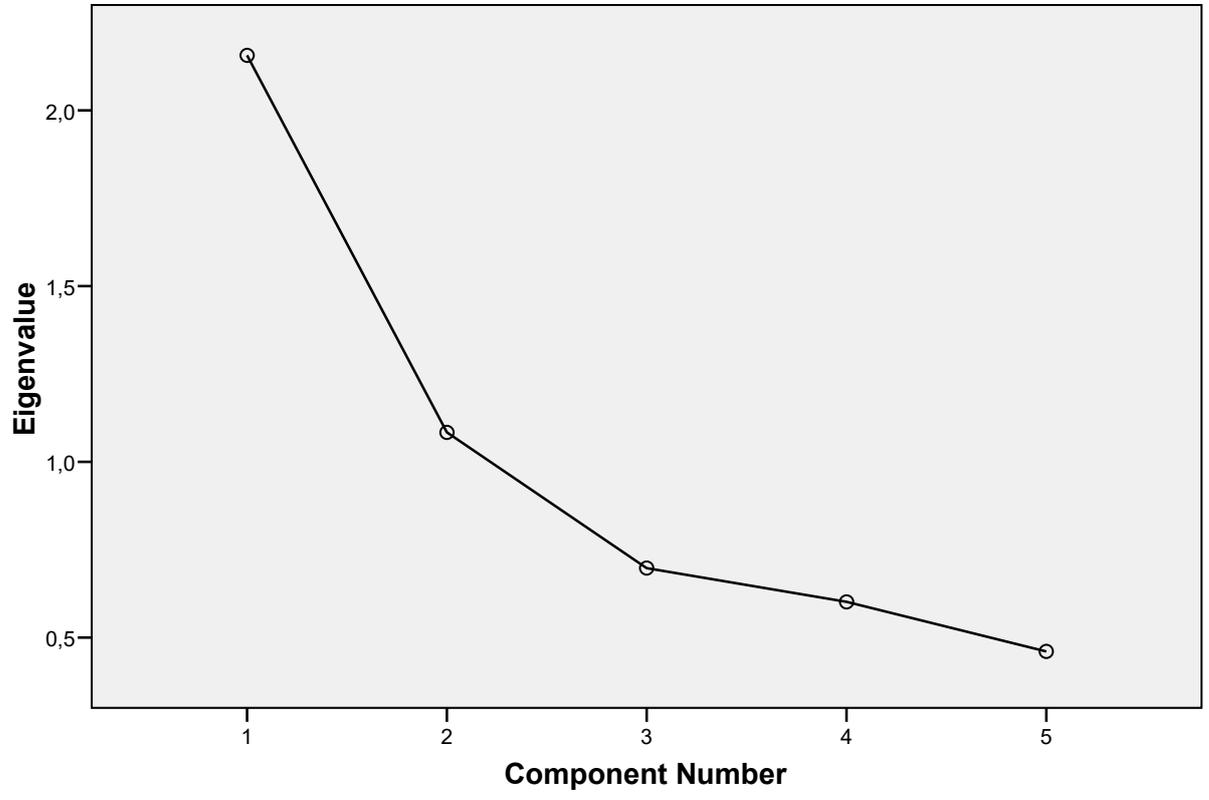
Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2,156	43,128	43,128	2,156	43,128	43,128	1,672	33,447	33,447
2	1,084	21,676	64,804	1,084	21,676	64,804	1,568	31,357	64,804
3	,698	13,955	78,759						
4	,602	12,033	90,791						
5	,460	9,209	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Scree Plot



Component Matrix ^a

	Component	
	1	2
II.3.A.1. Na organização/bloco faz-se um planeamento quantitativo e qualitativo de recursos humanos.	,793	,173
II.3.A.2. Existe uma correcta definição de perfis profissionais.	,757	,210
II.3.A.3. A organização/bloco procede a uma gestão estratégica de competências	,630	-,443
II.3.A.4. A afectação e desafectação de recursos humanos aos postos de trabalho é feita segundo um planeamento prévio.	,635	-,494
II.3.A.5. A avaliação do desempenho é uma politica dos RH de importância estratégica e, por isso, objecto de planeamento em termos de métodos e técnicas utilizadas e a periodicidade com que é realizada.	,393	,754

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 2 components extracted.

Rotated Component Matrix ^a

	Component	
	1	2
II.3.A.1. Na organização/bloco faz-se um planeamento quantitativo e qualitativo de recursos humanos.	,471	,661
II.3.A.2. Existe uma correcta definição de perfis profissionais.	,419	,664
II.3.A.3. A organização/bloco procede a uma gestão estratégica de competências	,764	,095
II.3.A.4. A afectação e desafectação de recursos humanos aos postos de trabalho é feita segundo um planeamento prévio.	,803	,061
II.3.A.5. A avaliação do desempenho é uma politica dos RH de importância estratégica e, por isso, objecto de planeamento em termos de métodos e técnicas utilizadas e a periodicidade com que é realizada.	-,215	,823

Extraction Method: Principal Component Analysis.
 Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 3 iterations.

Component Transformation Matrix

Component	1	2
1	,741	,672
2	-,672	,741

Extraction Method: Principal Component Analysis.
 Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,442
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	95,189
	df	45
	Sig.	,000

Communalities

	Initial	Extraction
II.3.B.1. A organização, no processo de selecção, tenta ter uma conduta ética não fazendo qualquer discriminação sexual, racial, religiosa ou política.	1,000	,643
II.3.B.2. A organização/bloco, no processo de selecção, tenta aliar a experiência, as qualificações, mas também as qualidades morais dos indivíduos.	1,000	,784
II.3.B.3. A coordenação desempenha um papel fundamental no processo de selecção e integração.	1,000	,727
II.3.B.4. O bloco tem definido e hierarquizado, antes de cada processo de selecção, critérios de escolha.	1,000	,873
II.3.B.5. A integração no bloco operativo obedece a um programa de qualidade com normas e critérios bem definidos.	1,000	,769
II.3.B.6. O programa de integração no bloco operativo coloca em evidência actividades referentes ao cuidar e técnico-científicas.	1,000	,749
II.3.B.7. O programa de integração em bloco operativo é extenso e pormenorizado, devido à complexidade e especificidade dos procedimentos que ali são realizados.	1,000	,607
II.3.B.8. Os tempos de integração no bloco operativo têm por base as categorias de experiência profissional (enfermeiros s/ experiência profissional; enfermeiros c/ experiência profissional e enfermeiros com experiência em bloco operativo).	1,000	,727
II.3.B.9. A transição dos novos enfermeiros para a fase seguinte efectua-se mediante fichas de avaliação formativa.	1,000	,611
II.3.B.10. O programa de integração só termina quando o profissional adquiriu destreza manual e intelectual que permitam a resolução de problemas básicos bem como um bom desempenho profissional.	1,000	,707

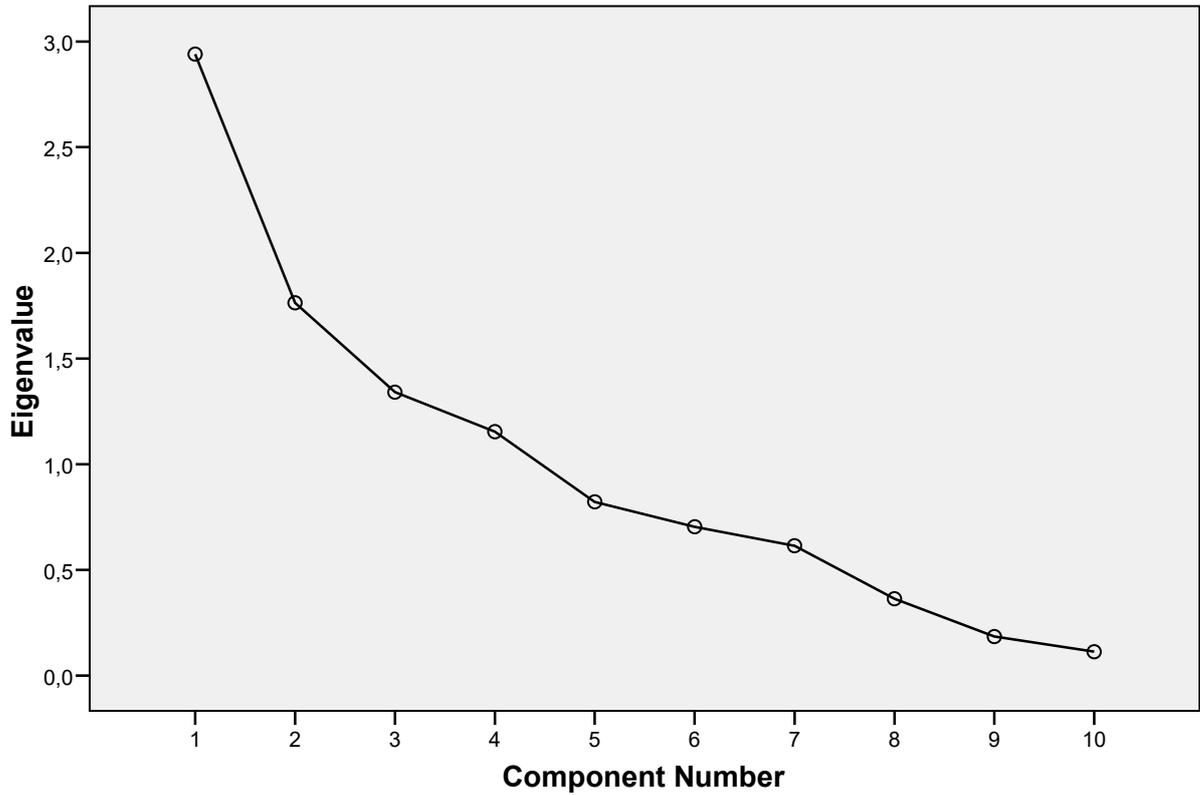
Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2,940	29,401	29,401	2,940	29,401	29,401	2,480	24,801	24,801
2	1,763	17,633	47,034	1,763	17,633	47,034	2,004	20,044	44,845
3	1,341	13,409	60,443	1,341	13,409	60,443	1,434	14,342	59,187
4	1,154	11,538	71,981	1,154	11,538	71,981	1,279	12,794	71,981
5	,822	8,221	80,203						
6	,704	7,041	87,244						
7	,614	6,145	93,389						
8	,363	3,634	97,023						
9	,185	1,847	98,870						
10	,113	1,130	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Scree Plot



Component Matrix ^a

	Component			
	1	2	3	4
II.3.B.1. A organização, no processo de selecção, tenta ter uma conduta ética não fazendo qualquer discriminação sexual, racial, religiosa ou política.	-,088	-,476	,560	,310
II.3.B.2. A organização/bloco, no processo de selecção, tenta aliar a experiência, as qualificações, mas também as qualidades morais dos indivíduos.	,427	,626	,395	-,232
II.3.B.3. A coordenação desempenha um papel fundamental no processo de selecção e integração.	,525	-,412	-,458	-,269
II.3.B.4. O bloco tem definido e hierarquizado, antes de cada processo de selecção, critérios de escolha.	,526	,766	,098	-,017
II.3.B.5. A integração no bloco operativo obedece a um programa de qualidade com normas e critérios bem definidos.	,784	-,286	-,270	-,004
II.3.B.6. O programa de integração no bloco operativo coloca em evidência actividades referentes ao cuidar e técnico-científicas.	,827	-,187	-,171	,040
II.3.B.7. O programa de integração em bloco operativo é extenso e pormenorizado, devido à complexidade e especificidade dos procedimentos que ali são realizados.	,660	,033	,125	,393
II.3.B.8. Os tempos de integração no bloco operativo têm por base as categorias de experiência profissional (enfermeiros s/ experiência profissional; enfermeiros c/ experiência profissional e enfermeiros com experiência em bloco operativo).	,141	,396	-,398	,627
II.3.B.9. A transição dos novos enfermeiros para a fase seguinte efectua-se mediante fichas de avaliação formativa.	,368	-,306	,457	,416
II.3.B.10. O programa de integração só termina quando o profissional adquiriu destreza manual e intelectual que permitam a resolução de problemas básicos bem como um bom desempenho profissional.	,555	-,147	,410	-,457

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 4 components extracted.

Rotated Component Matrix ^a

	Component			
	1	2	3	4
II.3.B.1. A organização, no processo de selecção, tenta ter uma conduta ética não fazendo qualquer discriminação sexual, racial, religiosa ou política.	-,164	-,250	,717	-,198
II.3.B.2. A organização/bloco, no processo de selecção, tenta aliar a experiência, as qualificações, mas também as qualidades morais dos indivíduos.	-,023	,873	,000	-,144
II.3.B.3. A coordenação desempenha um papel fundamental no processo de selecção e integração.	,802	-,176	-,182	-,143
II.3.B.4. O bloco tem definido e hierarquizado, antes de cada processo de selecção, critérios de escolha.	,113	,894	-,104	,223
II.3.B.5. A integração no bloco operatório obedece a um programa de qualidade com normas e critérios bem definidos.	,865	,084	,116	,025
II.3.B.6. O programa de integração no bloco operatório coloca em evidência actividades referentes ao cuidar e técnico-científicas.	,818	,212	,181	,048
II.3.B.7. O programa de integração em bloco operatório é extenso e pormenorizado, devido à complexidade e especificidade dos procedimentos que ali são realizados.	,442	,355	,463	,267
II.3.B.8. Os tempos de integração no bloco operatório têm por base as categorias de experiência profissional (enfermeiros s/ experiência profissional; enfermeiros c/ experiência profissional e enfermeiros com experiência em bloco operatório).	,082	,146	-,019	,836
II.3.B.9. A transição dos novos enfermeiros para a fase seguinte efectua-se mediante fichas de avaliação formativa.	,183	,062	,757	-1,3E-005
II.3.B.10. O programa de integração só termina quando o profissional adquiriu destreza manual e intelectual que permitam a resolução de problemas básicos bem como um bom desempenho profissional.	,379	,382	,202	-,613

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 6 iterations.

Component Transformation Matrix

Component	1	2	3	4
1	,823	,511	,246	,004
2	-,365	,767	-,378	,367
3	-,424	,362	,676	-,482
4	-,092	-,137	,583	,796

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,606
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	98,712
	df	55
	Sig.	,000

Communalities

	Initial	Extraction
II.3.C.1. O plano de formação contempla o diagnóstico, a execução e a avaliação do processo de formação.	1,000	,631
II.3.C.2. Cada colaborador tem acções de formação profissional por ele solicitadas.	1,000	,639
II.3.C.3. As chefias têm um papel fundamental no diagnóstico das necessidades de formação.	1,000	,901
II.3.C.4. É prática corrente da organização/bloco realizar acções de formação no local de trabalho.	1,000	,664
II.3.C.5. A organização/bloco utiliza técnicas, indicadores de avaliação da eficácia da formação.	1,000	,652
II.3.C.6. As acções de formação oferecidas a cada colaborador estão directamente ligadas com as necessidades detectadas na avaliação do desempenho.	1,000	,584
II.3.C.7. A coordenação tem um papel fundamental no desenvolvimento da política de formação do serviço.	1,000	,693
II.3.C.8. A coordenação do serviço concebeu um plano de informação e comunicação interna (reuniões; livro de ocorrências; placares informativos).	1,000	,821
II.3.C.9. O sistema de comunicação interna é um veículo de integração de todos os colaboradores na cultura do serviço.	1,000	,678
II.3.C.10. A equipa coordenadora desempenha um papel decisivo no desenvolvimento deste sistema de comunicação interna.	1,000	,662
II.3.C.11. Existe uma avaliação, por parte da equipa coordenadora, do processo de comunicação interna do serviço.	1,000	,772

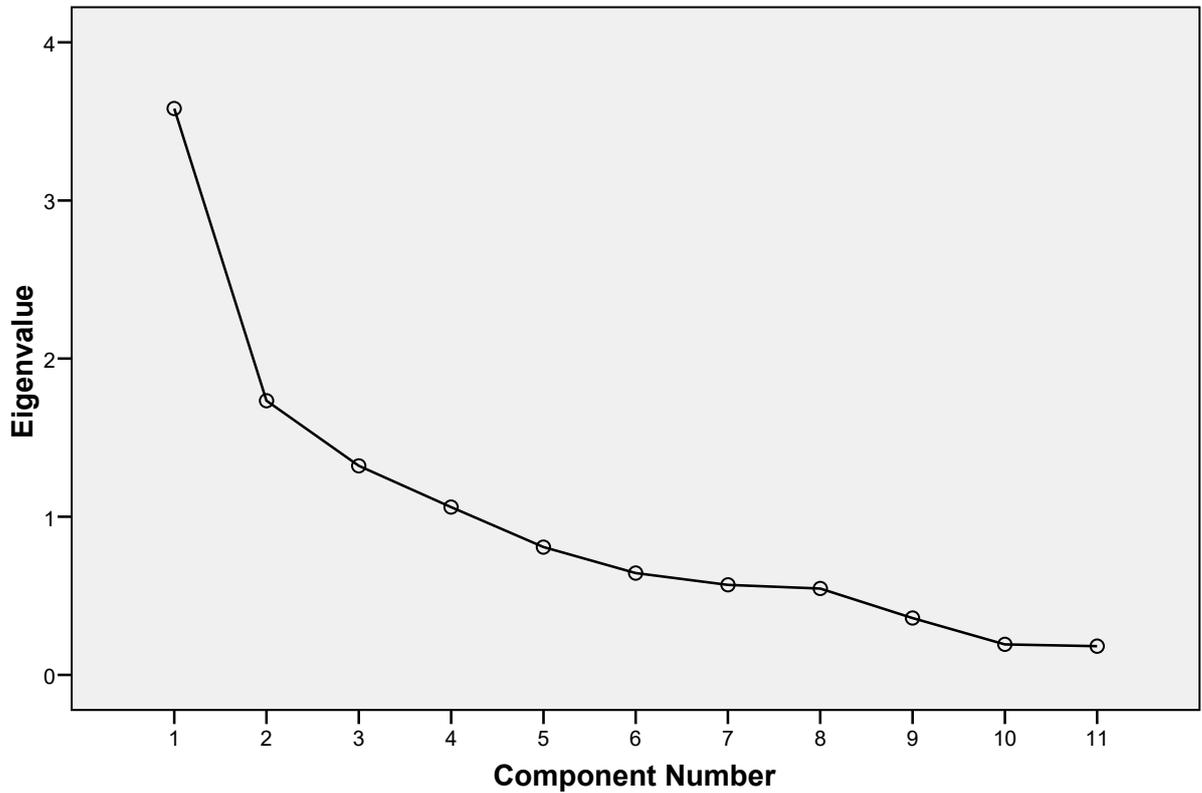
Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3,581	32,554	32,554	3,581	32,554	32,554	2,792	25,381	25,381
2	1,734	15,763	48,317	1,734	15,763	48,317	1,805	16,409	41,790
3	1,322	12,019	60,336	1,322	12,019	60,336	1,711	15,555	57,345
4	1,061	9,644	69,980	1,061	9,644	69,980	1,390	12,635	69,980
5	,808	7,347	77,327						
6	,644	5,856	83,183						
7	,570	5,177	88,360						
8	,546	4,964	93,325						
9	,359	3,267	96,591						
10	,193	1,756	98,347						
11	,182	1,653	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Scree Plot



Component Matrix ^a

	Component			
	1	2	3	4
II.3.C.1. O plano de formação contempla o diagnóstico, a execução e a avaliação do processo de formação.	,215	,759	,036	-,090
II.3.C.2. Cada colaborador tem acções de formação profissional por ele solicitadas.	,693	-,175	,353	-,060
II.3.C.3. As chefias têm um papel fundamental no diagnóstico das necessidades de formação.	,471	,052	,799	,196
II.3.C.4. É prática corrente da organização/bloco realizar acções de formação no local de trabalho.	,320	,389	-,546	,335
II.3.C.5. A organização/bloco utiliza técnicas, indicadores de avaliação da eficácia da formação.	-,057	,794	,071	-,120
II.3.C.6. As acções de formação oferecidas a cada colaborador estão directamente ligadas com as necessidades detectadas na avaliação do desempenho.	,654	,086	-,122	-,366
II.3.C.7. A coordenação tem um papel fundamental no desenvolvimento da política de formação do serviço.	,716	,264	-,172	-,284
II.3.C.8. A coordenação do serviço concebeu um plano de informação e comunicação interna (reuniões; livro de ocorrências; placares informativos).	,421	,091	-,090	,793
II.3.C.9. O sistema de comunicação interna é um veículo de integração de todos os colaboradores na cultura do serviço.	,788	,080	,224	,028
II.3.C.10. A equipa coordenadora desempenha um papel decisivo no desenvolvimento deste sistema de comunicação interna.	,636	-,379	-,280	-,187
II.3.C.11. Existe uma avaliação, por parte da equipa coordenadora, do processo de comunicação interna do serviço.	,765	-,329	-,271	,080

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 4 components extracted.

Rotated Component Matrix ^a

	Component			
	1	2	3	4
II.3.C.1. O plano de formação contempla o diagnóstico, a execução e a avaliação do processo de formação.	,123	,085	,772	,114
II.3.C.2. Cada colaborador tem acções de formação profissional por ele solicitadas.	,491	,621	-,105	,014
II.3.C.3. As chefias têm um papel fundamental no diagnóstico das necessidades de formação.	,017	,945	,084	,034
II.3.C.4. É prática corrente da organização/bloco realizar acções de formação no local de trabalho.	,260	-,266	,297	,661
II.3.C.5. A organização/bloco utiliza técnicas, indicadores de avaliação da eficácia da formação.	-,102	-,019	,801	-,007
II.3.C.6. As acções de formação oferecidas a cada colaborador estão directamente ligadas com as necessidades detectadas na avaliação do desempenho.	,731	,124	,179	-,036
II.3.C.7. A coordenação tem um papel fundamental no desenvolvimento da política de formação do serviço.	,744	,120	,337	,105
II.3.C.8. A coordenação do serviço concebeu um plano de informação e comunicação interna (reuniões; livro de ocorrências; placares informativos).	,013	,276	-,050	,862
II.3.C.9. O sistema de comunicação interna é um veículo de integração de todos os colaboradores na cultura do serviço.	,548	,563	,124	,214
II.3.C.10. A equipa coordenadora desempenha um papel decisivo no desenvolvimento deste sistema de comunicação interna.	,742	,032	-,321	,087
II.3.C.11. Existe uma avaliação, por parte da equipa coordenadora, do processo de comunicação interna do serviço.	,720	,153	-,318	,361

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 6 iterations.

Component Transformation Matrix

Component	1	2	3	4
1	,819	,467	,047	,329
2	-,107	-,036	,978	,177
3	-,345	,860	,061	-,371
4	-,445	,202	-,195	,851

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,607
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	197,117
	df	78
	Sig.	,000

Communalities

	Initial	Extraction
II.3.D.1. A organização tem um sistema de recompensas para além do salário base (ex.: incentivos).	1,000	,837
II.3.D.2. O serviço possibilita aos seus colaboradores participarem num programa de trabalho (ex.: sigic), para além do seu horário, com remuneração extra.	1,000	,792
II.3.D.3. Existe um plano de Saúde, Higiene e Segurança no Trabalho.	1,000	,864
II.3.D.4. A Comissão de Controlo de Infecção Hospitalar tem um papel activo.	1,000	,653
II.3.D.5. Existe, no serviço, uma cultura de Saúde, Higiene e Segurança no Trabalho.	1,000	,801
II.3.D.6. A coordenação tem tido um papel importante na concepção e implementação de medidas dos programas de gestão do risco.	1,000	,749
II.3.D.7. Existe uma consciência colectiva da responsabilidade partilhada entre a organização e os seus colaboradores nestes programas de gestão do risco.	1,000	,653
II.3.D.8. A aposta na formação profissional tem tido um papel preponderante na redução dos acidentes de trabalho.	1,000	,739
II.3.D.9. Os colaboradores participam na definição de estratégias de gestão de recursos humanos, no serviço.	1,000	,838
II.3.D.10. Incentiva-se, no serviço, à participação dos colaboradores nos processos de decisões operacionais.	1,000	,804
II.3.D.11. A coordenação procura apresentar soluções estratégicas, para a resolução de conflitos internos, apelando à colaboração de todos.	1,000	,724
II.3.D.12. A coordenação é porta-voz, do serviço, nos processos de negociações colectivas.	1,000	,797
II.3.D.13. A coordenação facilita o processo de negociação externo.	1,000	,548

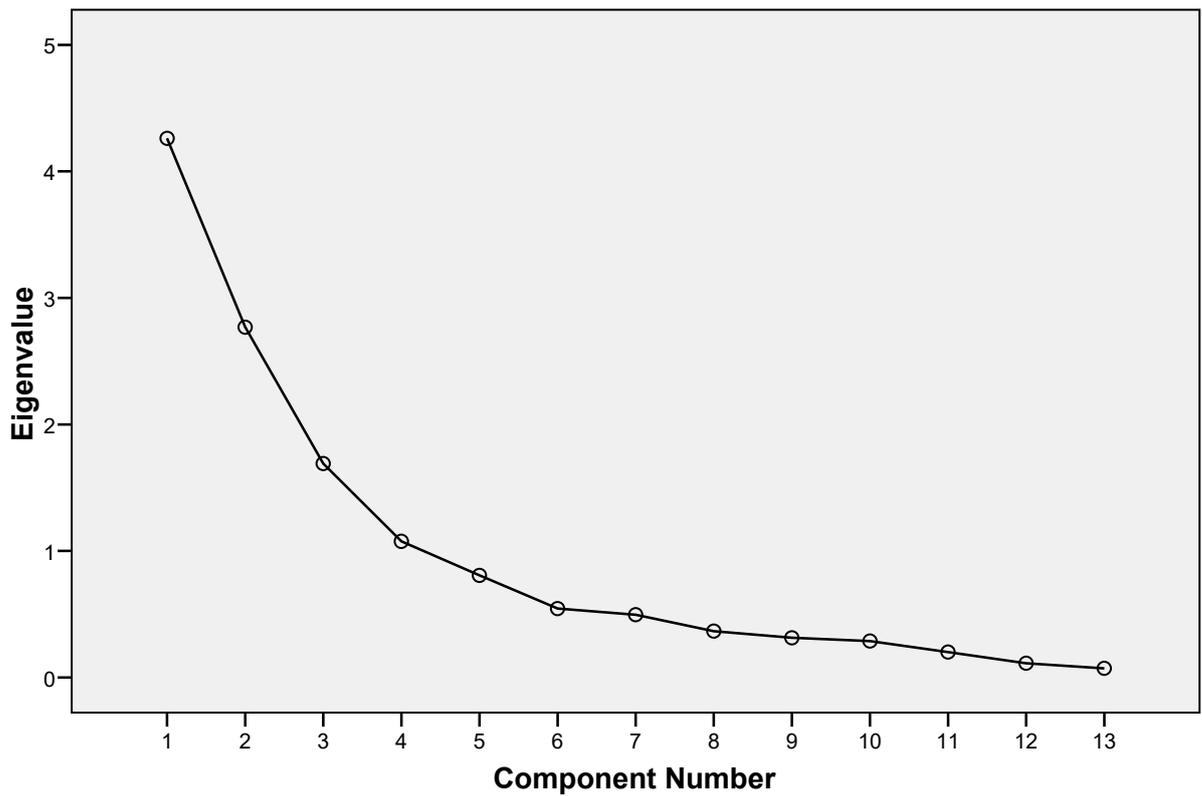
Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4,261	32,778	32,778	4,261	32,778	32,778	3,176	24,429	24,429
2	2,769	21,298	54,076	2,769	21,298	54,076	2,812	21,632	46,060
3	1,691	13,006	67,083	1,691	13,006	67,083	2,157	16,592	62,653
4	1,076	8,279	75,361	1,076	8,279	75,361	1,652	12,709	75,361
5	,808	6,212	81,574						
6	,545	4,190	85,764						
7	,496	3,814	89,578						
8	,366	2,818	92,396						
9	,314	2,417	94,813						
10	,288	2,212	97,025						
11	,201	1,547	98,572						
12	,113	,868	99,441						
13	,073	,559	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Scree Plot



Component Matrix ^a

	Component			
	1	2	3	4
II.3.D.1. A organização tem um sistema de recompensas para além do salário base (ex.: incentivos).	,520	-,019	-,537	,526
II.3.D.2. O serviço possibilita aos seus colaboradores participarem num programa de trabalho (ex.: sigic), para além do seu horário, com remuneração extra.	,566	-,667	,040	-,157
II.3.D.3. Existe um plano de Saúde, Higiene e Segurança no Trabalho.	,379	-,382	,613	,445
II.3.D.4. A Comissão de Controlo de Infecção Hospitalar tem um papel activo.	,657	-,437	,030	,172
II.3.D.5. Existe, no serviço, uma cultura de Saúde, Higiene e Segurança no Trabalho.	,452	-,372	,432	-,521
II.3.D.6. A coordenação tem tido um papel importante na concepção e implementação de medidas dos programas de gestão do risco.	,804	,309	-,050	-,070
II.3.D.7. Existe uma consciência colectiva da responsabilidade partilhada entre a organização e os seus colaboradores nestes programas de gestão do risco.	,555	-,575	,122	,004
II.3.D.8. A aposta na formação profissional tem tido um papel preponderante na redução dos acidentes de trabalho.	,717	-,120	-,424	,173
II.3.D.9. Os colaboradores participam na definição de estratégias de gestão de recursos humanos, no serviço.	,413	,681	,421	,162
II.3.D.10. Incentiva-se, no serviço, à participação dos colaboradores nos processos de decisões operacionais.	,346	,531	,605	,190
II.3.D.11. A coordenação procura apresentar soluções estratégicas, para a resolução de conflitos internos, apelando à colaboração de todos.	,468	,704	-,034	-,090
II.3.D.12. A coordenação é porta-voz, do serviço, nos processos de negociações colectivas.	,698	,390	-,281	-,281
II.3.D.13. A coordenação facilita o processo de negociação externo.	,652	,121	-,132	-,301

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 4 components extracted.

Rotated Component Matrix ^a

	Component			
	1	2	3	4
II.3.D.1. A organização tem um sistema de recompensas para além do salário base (ex.: incentivos).	,119	,229	-,014	,877
II.3.D.2. O serviço possibilita aos seus colaboradores participarem num programa de trabalho (ex.: sigic), para além do seu horário, com remuneração extra.	,844	,160	-,220	,072
II.3.D.3. Existe um plano de Saúde, Higiene e Segurança no Trabalho.	,688	-,352	,498	,131
II.3.D.4. A Comissão de Controlo de Infecção Hospitalar tem um papel activo.	,712	,144	,052	,351
II.3.D.5. Existe, no serviço, uma cultura de Saúde, Higiene e Segurança no Trabalho.	,711	,275	,030	-,468
II.3.D.6. A coordenação tem tido um papel importante na concepção e implementação de medidas dos programas de gestão do risco.	,243	,711	,353	,246
II.3.D.7. Existe uma consciência colectiva da responsabilidade partilhada entre a organização e os seus colaboradores nestes programas de gestão do risco.	,790	,079	-,056	,141
II.3.D.8. A aposta na formação profissional tem tido um papel preponderante na redução dos acidentes de trabalho.	,365	,466	-,067	,619
II.3.D.9. Os colaboradores participam na definição de estratégias de gestão de recursos humanos, no serviço.	-,114	,333	,845	,011
II.3.D.10. Incentiva-se, no serviço, à participação dos colaboradores nos processos de decisões operacionais.	,015	,151	,879	-,090
II.3.D.11. A coordenação procura apresentar soluções estratégicas, para a resolução de conflitos internos, apelando à colaboração de todos.	-,239	,663	,467	,096
II.3.D.12. A coordenação é porta-voz, do serviço, nos processos de negociações colectivas.	,053	,864	,125	,178
II.3.D.13. A coordenação facilita o processo de negociação externo.	,272	,682	,060	,070

Extraction Method: Principal Component Analysis.
 Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 8 iterations.

Component Transformation Matrix

Component	1	2	3	4
1	,597	,655	,307	,346
2	-,727	,422	,541	-,025
3	,336	-,329	,681	-,561
4	-,048	-,533	,386	,751

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,689
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	132,788
	df	45
	Sig.	,000

Communalities

	Initial	Extraction
III.1.1. A divisão de trabalho, por áreas funcionais, é eficaz no desenvolvimento de competências individuais.	1,000	,580
III.1.2. Esta divisão proporciona uma melhor inter – relação favorecendo a ajuda mútua entre os parceiros da mesma área funcional.	1,000	,683
III.1.3. Esta divisão possibilita o desenvolvimento de uma maior responsabilidade e autonomia.	1,000	,596
III.1.4. O líder de área distribui as tarefas, de acordo com as motivações individuais.	1,000	,870
III.1.5. O líder de área procura facilitar o processo de desenvolvimento de competências individuais, incentivando a autonomia.	1,000	,646
III.1.6. Esta divisão deve ser revista periodicamente, com o intuito de permitir uma rotatividade nas diferentes áreas.	1,000	,802
III.1.7. Apenas os líderes de área se devem manter por mais tempo, a gerir essa área.	1,000	,691
III.1.8. A mudança periódica de área permite uma maior variedade de aquisição de competências.	1,000	,772
III.1.9. Existe um feed-back periódico, por parte da coordenação, sobre o trabalho desenvolvido pelas áreas funcionais.	1,000	,684
III.1.10. Existe um feed-back periódico, por parte da coordenação (e líder de área, se for o caso), sobre o trabalho desenvolvido ao nível individual.	1,000	,662

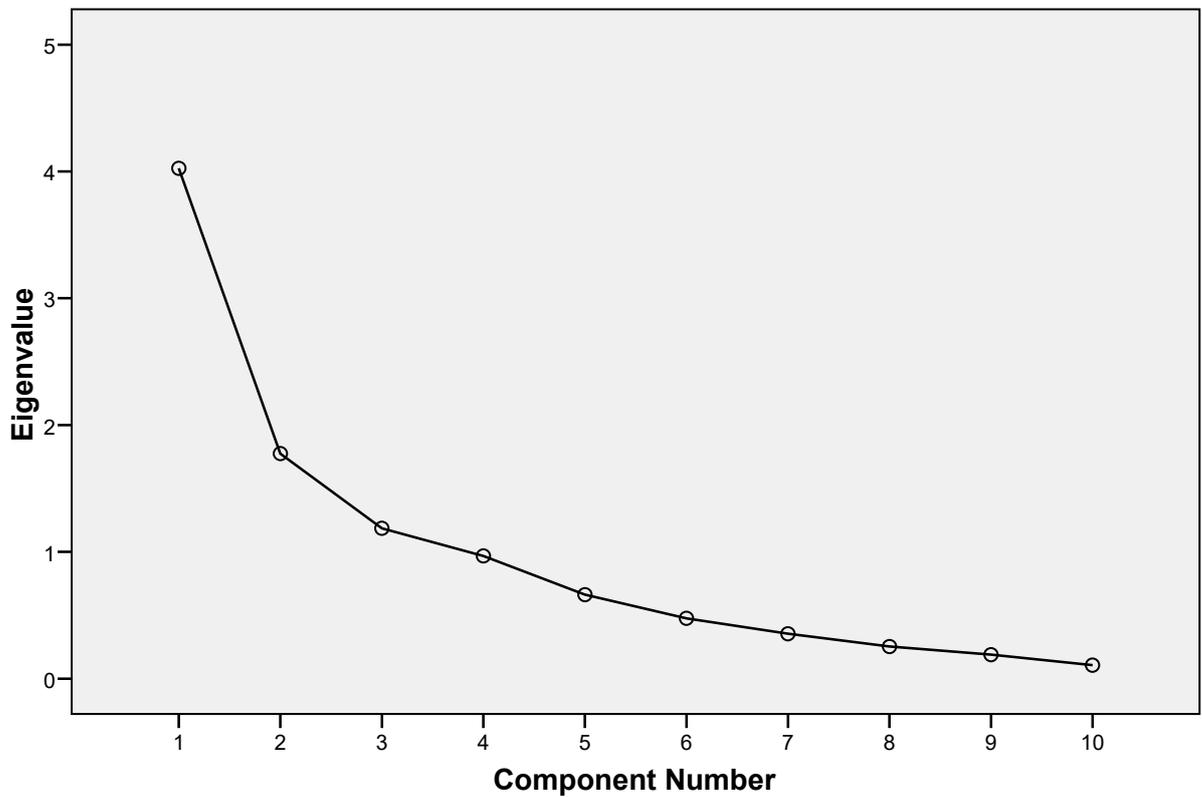
Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4,025	40,248	40,248	4,025	40,248	40,248	3,697	36,966	36,966
2	1,775	17,752	58,000	1,775	17,752	58,000	1,721	17,208	54,173
3	1,186	11,859	69,859	1,186	11,859	69,859	1,569	15,686	69,859
4	,968	9,684	79,543						
5	,663	6,633	86,177						
6	,476	4,763	90,940						
7	,355	3,550	94,490						
8	,254	2,539	97,028						
9	,190	1,898	98,926						
10	,107	1,074	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Scree Plot



Component Matrix ^a

	Component		
	1	2	3
III.1.1. A divisão de trabalho, por áreas funcionais, é eficaz no desenvolvimento de competências individuais.	,245	,353	,629
III.1.2. Esta divisão proporciona uma melhor inter – relação favorecendo a ajuda mútua entre os parceiros da mesma área funcional.	,722	,263	,305
III.1.3. Esta divisão possibilita o desenvolvimento de uma maior responsabilidade e autonomia.	,673	,006	,378
III.1.3. O líder de área distribui as tarefas, de acordo com as motivações individuais.	,910	-,201	,038
III.1.4. O líder de área procura facilitar o processo de desenvolvimento de competências individuais, incentivando a autonomia.	,713	-,286	-,236
III.1.4. Esta divisão deve ser revista periodicamente, com o intuito de permitir uma rotatividade nas diferentes áreas.	,215	,797	-,346
III.1.5. Apenas os líderes de área se devem manter por mais tempo, a gerir essa área.	,548	,139	-,609
III.1.6. A mudança periódica de área permite uma maior variedade de aquisição de competências.	-,049	,877	-,016
III.1.7. Existe um feed-back periódico, por parte da coordenação, sobre o trabalho desenvolvido pelas áreas funcionais.	,825	,051	-,038
III.1.8. Existe um feed-back periódico, por parte da coordenação (e líder de área, se for o caso), sobre o trabalho desenvolvido ao nível individual.	,791	-,178	-,070

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 3 components extracted.

Rotated Component Matrix ^a

	Component		
	1	2	3
III.1.1. A divisão de trabalho, por áreas funcionais, é eficaz no desenvolvimento de competências individuais.	-,023	,125	,751
III.1.2. Esta divisão proporciona uma melhor inter – relação favorecendo a ajuda mútua entre os parceiros da mesma área funcional.	,533	,206	,597
III.1.3. Esta divisão possibilita o desenvolvimento de uma maior responsabilidade e autonomia.	,521	-,064	,566
III.1.3. O líder de área distribui as tarefas, de acordo com as motivações individuais.	,883	-,109	,280
III.1.4. O líder de área procura facilitar o processo de desenvolvimento de competências individuais, incentivando a autonomia.	,794	-,108	-,057
III.1.4. Esta divisão deve ser revista periodicamente, com o intuito de permitir uma rotatividade nas diferentes áreas.	,131	,886	,012
III.1.5. Apenas os líderes de área se devem manter por mais tempo, a gerir essa área.	,656	,403	-,312
III.1.6. A mudança periódica de área permite uma maior variedade de aquisição de competências.	-,227	,814	,240
III.1.7. Existe um feed-back periódico, por parte da coordenação, sobre o trabalho desenvolvido pelas áreas funcionais.	,771	,143	,262
III.1.8. Existe um feed-back periódico, por parte da coordenação (e líder de área, se for o caso), sobre o trabalho desenvolvido ao nível individual.	,797	-,061	,151

Extraction Method: Principal Component Analysis.
 Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 6 iterations.

Component Transformation Matrix

Component	1	2	3
1	,935	,100	,339
2	-,211	,927	,310
3	-,283	-,361	,888

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,602
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	86,224
	df	21
	Sig.	,000

Communalities

	Initial	Extraction
IV.1.1. Os objectivos do serviço são consistentes com os objectivos da organização.	1,000	,834
IV.1.2. Os objectivos do serviço orientam a especificação dos objectivos individuais.	1,000	,782
IV.1.3. Os objectivos do serviço são claros, específicos, e verificáveis.	1,000	,822
IV.1.4. Os objectivos traçados pelo serviço vão ao encontro das expectativas individuais.	1,000	,633
IV.1.5. Os colaboradores são envolvidos e participam na definição dos seus objectivos e planos de acção.	1,000	,850
IV.1.6. Os colaboradores são envolvidos e participam na avaliação do seu desempenho.	1,000	,897
IV.1.7. Os colaboradores têm controlo efectivo sobre os diversos aspectos que influenciam o seu desempenho.	1,000	,840

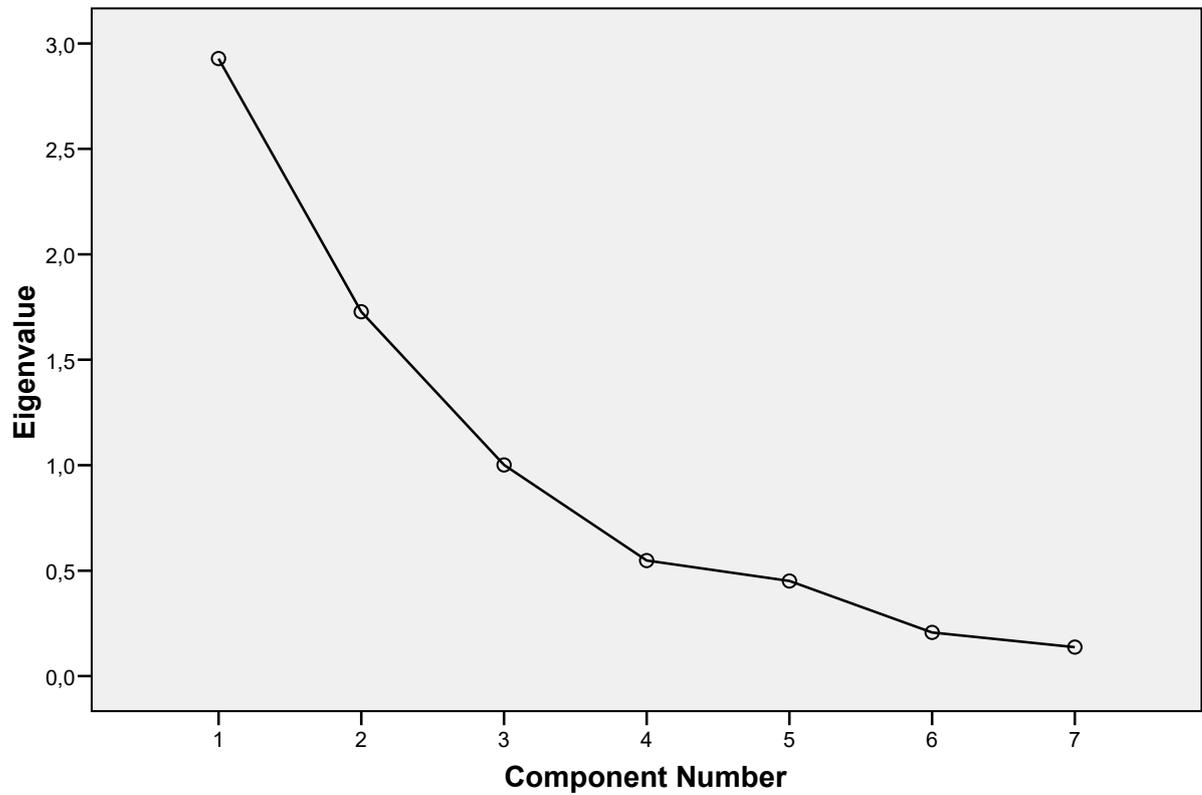
Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2,928	41,830	41,830	2,928	41,830	41,830	2,355	33,645	33,645
2	1,728	24,679	66,509	1,728	24,679	66,509	1,742	24,886	58,531
3	1,001	14,306	80,815	1,001	14,306	80,815	1,560	22,284	80,815
4	,548	7,829	88,644						
5	,451	6,442	95,086						
6	,207	2,953	98,039						
7	,137	1,961	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Scree Plot



Component Matrix ^a

	Component		
	1	2	3
IV.1.1. Os objectivos do serviço são consistentes com os objectivos da organização.	,569	,641	-,315
IV.1.2. Os objectivos do serviço orientam a especificação dos objectivos individuais.	,591	,377	-,539
IV.1.3. Os objectivos do serviço são claros, específicos, e verificáveis.	,388	,568	,590
IV.1.4. Os objectivos traçados pelo serviço vão ao encontro das expectativas individuais.	,706	,303	,205
IV.1.5. Os colaboradores são envolvidos e participam na definição dos seus objectivos e planos de acção.	,776	-,288	,407
IV.1.6. Os colaboradores são envolvidos e participam na avaliação do seu desempenho.	,662	-,677	-,021
IV.1.7. Os colaboradores têm controlo efectivo sobre os diversos aspectos que influenciam o seu desempenho.	,752	-,468	-,237

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 3 components extracted.

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
IV.1.1. Os objectivos do serviço são consistentes com os objectivos da organização.	-,030	,854	,323
IV.1.2. Os objectivos do serviço orientam a especificação dos objectivos individuais.	,168	,868	,039
IV.1.3. Os objectivos do serviço são claros, específicos, e verificáveis.	-,113	,127	,890
IV.1.4. Os objectivos traçados pelo serviço vão ao encontro das expectativas individuais.	,301	,400	,619
IV.1.5. Os colaboradores são envolvidos e participam na definição dos seus objectivos e planos de acção.	,759	-,020	,524
IV.1.6. Os colaboradores são envolvidos e participam na avaliação do seu desempenho.	,946	-,012	-,035
IV.1.7. Os colaboradores têm controlo efectivo sobre os diversos aspectos que influenciam o seu desempenho.	,867	,290	-,059

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

Component Transformation Matrix

Component	1	2	3
1	,723	,521	,454
2	-,691	,548	,472
3	-,002	-,655	,756

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

**ANEXO IV – OUTPUTS DO ESTUDO CORRELACIONAL
DOS QUESTIONÁRIOS AOS ENFERMEIROS**

ANEXO IV.1. – Estudo das correlações entre as Percepções sobre a cultura organizacional e do serviço e as percepções sobre os cuidados prestados

Nonparametric Correlations

Correlations

			V.1.1. Eficácia da comunicação	V.1.2. Utilidade da informação	V.1.3. Qualidade no acolhimento	V.1.4. Prontidão na assistência	V.1.5. Controle da dor	II.1.F1 - Relação com os colegas	II.1.F2. - Trabalho e Promoção	II.1.F3 - Remuneração
Spearman's rho	V.1.1. Eficácia da comunicação	Correlation Coefficient	1,000	-,012	-,043	-,676**	-,528**	,305	,310	-,059
		Sig. (2-tailed)	.	,951	,823	,000	,003	,101	,095	,755
		N	30	30	30	30	30	30	30	30
	V.1.2. Utilidade da informação	Correlation Coefficient	-,012	1,000	-,240	-,357	,063	-,122	,176	,009
		Sig. (2-tailed)	,951	.	,202	,053	,741	,520	,351	,964
		N	30	30	30	30	30	30	30	30
	V.1.3. Qualidade no acolhimento	Correlation Coefficient	-,043	-,240	1,000	-,349	-,603**	,081	-,002	-,272
		Sig. (2-tailed)	,823	,202	.	,058	,000	,670	,990	,146
		N	30	30	30	30	30	30	30	30
	V.1.4. Prontidão na assistência	Correlation Coefficient	-,676**	-,357	-,349	1,000	,466**	-,224	-,331	,127
	Sig. (2-tailed)	,000	,053	,058	.	,009	,234	,074	,504	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	
V.1.5. Controle da dor	Correlation Coefficient	-,528**	,063	-,603**	,466**	1,000	-,058	-,088	,289	
	Sig. (2-tailed)	,003	,741	,000	,009	.	,762	,645	,121	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	
II.1.F1 - Relação com os colegas	Correlation Coefficient	,305	-,122	,081	-,224	-,058	1,000	-,102	-,069	
	Sig. (2-tailed)	,101	,520	,670	,234	,762	.	,591	,718	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	
II.1.F2. - Trabalho e Promoção	Correlation Coefficient	,310	,176	-,002	-,331	-,088	-,102	1,000	-,012	
	Sig. (2-tailed)	,095	,351	,990	,074	,645	,591	.	,949	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	
II.1.F3 - Remuneração	Correlation Coefficient	-,059	,009	-,272	,127	,289	-,069	-,012	1,000	
	Sig. (2-tailed)	,755	,964	,146	,504	,121	,718	,949	.	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	

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

Nonparametric Correlations

Correlations

			V.1.1. Eficácia da comunicação	V.1.2. Utilidade da informação	V.1.3. Qualidade no acolhimento	V.1.4. Prontidão na assistência	V.1.5. Controle da dor	II.2.F1 - Relações Pessoais	II.2.F2 - Estabilidade e Trabalho em equipa	II.2.F3 - Aspectos técnicos
Spearman's rho	V.1.1. Eficácia da comunicação	Correlation Coefficient	1,000	-,012	-,043	-,676**	-,528**	,138	,134	,234
		Sig. (2-tailed)	.	,951	,823	,000	,003	,468	,480	,213
		N	30	30	30	30	30	30	30	30
	V.1.2. Utilidade da informação	Correlation Coefficient	-,012	1,000	-,240	-,357	,063	,010	-,065	,351
		Sig. (2-tailed)	,951	.	,202	,053	,741	,960	,734	,057
		N	30	30	30	30	30	30	30	30
	V.1.3. Qualidade no acolhimento	Correlation Coefficient	-,043	-,240	1,000	-,349	-,603**	,106	,118	-,156
		Sig. (2-tailed)	,823	,202	.	,058	,000	,577	,536	,409
		N	30	30	30	30	30	30	30	30
	V.1.4. Prontidão na assistência	Correlation Coefficient	-,676**	-,357	-,349	1,000	,466**	-,272	-,101	-,203
		Sig. (2-tailed)	,000	,053	,058	.	,009	,146	,595	,282
		N	30	30	30	30	30	30	30	30
V.1.5. Controle da dor	Correlation Coefficient	-,528**	,063	-,603**	,466**	1,000	,085	-,008	-,071	
	Sig. (2-tailed)	,003	,741	,000	,009	.	,654	,968	,707	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	
II.2.F1 - Relações Pessoais	Correlation Coefficient	,138	,010	,106	-,272	,085	1,000	,222	-,058	
	Sig. (2-tailed)	,468	,960	,577	,146	,654	.	,239	,762	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	
II.2.F2 - Estabilidade e Trabalho em equipa	Correlation Coefficient	,134	-,065	,118	-,101	-,008	,222	1,000	,030	
	Sig. (2-tailed)	,480	,734	,536	,595	,968	,239	.	,873	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	
II.2.F3 - Aspectos técnicos	Correlation Coefficient	,234	,351	-,156	-,203	-,071	-,058	,030	1,000	
	Sig. (2-tailed)	,213	,057	,409	,282	,707	,762	,873	.	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	

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

Nonparametric Correlations

Correlations

			V.1.1. Eficácia da comunicação	V.1.2. Utilidade da informação	V.1.3. Qualidade no acolhimento	V.1.4. Prontidão na assistência	V.1.5. Controle da dor	II.3.A.F1 - Estratégia e planeamento	II.3.A.F2 - Gestão de Recursos Humanos
Spearman's rho	V.1.1. Eficácia da comunicação	Correlation Coefficient	1,000	-,012	-,043	-,676**	-,528**	,277	-,369*
		Sig. (2-tailed)	.	,951	,823	,000	,003	,138	,045
		N	30	30	30	30	30	30	30
	V.1.2. Utilidade da informação	Correlation Coefficient	-,012	1,000	-,240	-,357	,063	,237	,018
		Sig. (2-tailed)	,951	.	,202	,053	,741	,208	,926
		N	30	30	30	30	30	30	30
	V.1.3. Qualidade no acolhimento	Correlation Coefficient	-,043	-,240	1,000	-,349	-,603**	,114	,034
		Sig. (2-tailed)	,823	,202	.	,058	,000	,548	,858
	N	30	30	30	30	30	30	30	
V.1.4. Prontidão na assistência	Correlation Coefficient	-,676**	-,357	-,349	1,000	,466**	-,382*	,264	
	Sig. (2-tailed)	,000	,053	,058	.	,009	,037	,158	
	N	30	30	30	30	30	30	30	
V.1.5. Controle da dor	Correlation Coefficient	-,528**	,063	-,603**	,466**	1,000	-,181	,152	
	Sig. (2-tailed)	,003	,741	,000	,009	.	,339	,423	
	N	30	30	30	30	30	30	30	
II.3.A.F1 - Estratégia e planeamento	Correlation Coefficient	,277	,237	,114	-,382*	-,181	1,000	,085	
	Sig. (2-tailed)	,138	,208	,548	,037	,339	.	,655	
	N	30	30	30	30	30	30	30	
II.3.A.F2 - Gestão de Recursos Humanos	Correlation Coefficient	-,369*	,018	,034	,264	,152	,085	1,000	
	Sig. (2-tailed)	,045	,926	,858	,158	,423	,655	.	
	N	30	30	30	30	30	30	30	

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

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

Nonparametric Correlations

Correlations

			V.1.1. Eficácia da comunicação	V.1.2. Utilidade da informação	V.1.3. Qualidade no acolhimento	V.1.4. Prontidão na assistência	V.1.5. Controle da dor	II.3.B.F1 - Programa de Integração	II.3.B.F2 - Critérios de escolha	II.3.B.F3 - Processo de selecção	II.3.B.F4 - Tempo de Integração
Spearman's rho	V.1.1. Eficácia da comunicação	Correlation Coefficient	1,000	-,012	-,043	-,676**	-,528**	-,163	,176	-,033	,087
		Sig. (2-tailed)	.	,951	,823	,000	,003	,388	,351	,863	,649
		N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	V.1.2. Utilidade da informação	Correlation Coefficient	-,012	1,000	-,240	-,357	,063	,288	-,052	,145	,234
		Sig. (2-tailed)	,951	.	,202	,053	,741	,123	,783	,443	,214
		N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	V.1.3. Qualidade no acolhimento	Correlation Coefficient	-,043	-,240	1,000	-,349	-,603**	-,108	,009	-,051	-,300
		Sig. (2-tailed)	,823	,202	.	,058	,000	,569	,961	,790	,107
		N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	V.1.4. Prontidão na assistência	Correlation Coefficient	-,676**	-,357	-,349	1,000	,466**	,054	-,107	,068	,059
		Sig. (2-tailed)	,000	,053	,058	.	,009	,775	,573	,722	,757
		N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
V.1.5. Controle da dor	Correlation Coefficient	-,528**	,063	-,603**	,466**	1,000	,155	-,020	-,082	-,004	
	Sig. (2-tailed)	,003	,741	,000	,009	.	,414	,917	,668	,982	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
II.3.B.F1 - Programa de Integração	Correlation Coefficient	-,163	,288	-,108	,054	,155	1,000	-,011	-,144	,233	
	Sig. (2-tailed)	,388	,123	,569	,775	,414	.	,955	,449	,216	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
II.3.B.F2 - Critérios de escolha	Correlation Coefficient	,176	-,052	,009	-,107	-,020	-,011	1,000	,094	,087	
	Sig. (2-tailed)	,351	,783	,961	,573	,917	,955	.	,622	,646	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
II.3.B.F3 - Processo de selecção	Correlation Coefficient	-,033	,145	-,051	,068	-,082	-,144	,094	1,000	,083	
	Sig. (2-tailed)	,863	,443	,790	,722	,668	,449	,622	.	,665	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
II.3.B.F4 - Tempo de Integração	Correlation Coefficient	,087	,234	-,300	,059	-,004	,233	,087	,083	1,000	
	Sig. (2-tailed)	,649	,214	,107	,757	,982	,216	,646	,665	.	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	

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

Nonparametric Correlations

Correlations

			V.1.1. Eficácia da comunicação	V.1.2. Utilidade da informação	V.1.3. Qualidade no acolhimento	V.1.4. Prontidão na assistência	V.1.5. Controle da dor	II.3.C.F1 - Comunicação e política de formação	II.3.C.F2 - Necessidades de formação	II.3.C.F3 - Avaliação da formação	II.3.C.F4 - Formação no local de trabalho
Spearman's rho	V.1.1. Eficácia da comunicação	Correlation Coefficient	1,000	-,012	-,043	-,676**	-,528**	,063	,044	,003	,153
		Sig. (2-tailed)	.	,951	,823	,000	,003	,741	,817	,987	,421
		N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	V.1.2. Utilidade da informação	Correlation Coefficient	-,012	1,000	-,240	-,357	,063	-,191	-,184	,173	,331
		Sig. (2-tailed)	,951	.	,202	,053	,741	,311	,330	,361	,074
		N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	V.1.3. Qualidade no acolhimento	Correlation Coefficient	-,043	-,240	1,000	-,349	-,603**	-,158	,305	-,404*	,032
		Sig. (2-tailed)	,823	,202	.	,058	,000	,406	,102	,027	,868
		N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	V.1.4. Prontidão na assistência	Correlation Coefficient	-,676**	-,357	-,349	1,000	,466**	,055	-,002	,171	-,303
		Sig. (2-tailed)	,000	,053	,058	.	,009	,773	,993	,365	,104
		N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
V.1.5. Controle da dor	Correlation Coefficient	-,528**	,063	-,603**	,466**	1,000	,204	-,195	,223	-,112	
	Sig. (2-tailed)	,003	,741	,000	,009	.	,280	,301	,237	,554	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
II.3.C.F1 - Comunicação e política de formação	Correlation Coefficient	,063	-,191	-,158	,055	,204	1,000	,022	,025	,035	
	Sig. (2-tailed)	,741	,311	,406	,773	,280	.	,909	,896	,854	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
II.3.C.F2 - Necessidades de formação	Correlation Coefficient	,044	-,184	,305	-,002	-,195	,022	1,000	-,100	,023	
	Sig. (2-tailed)	,817	,330	,102	,993	,301	,909	.	,599	,905	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
II.3.C.F3 - Avaliação da formação	Correlation Coefficient	,003	,173	-,404*	,171	,223	,025	-,100	1,000	-,180	
	Sig. (2-tailed)	,987	,361	,027	,365	,237	,896	,599	.	,341	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
II.3.C.F4 - Formação no local de trabalho	Correlation Coefficient	,153	,331	,032	-,303	-,112	,035	,023	-,180	1,000	
	Sig. (2-tailed)	,421	,074	,868	,104	,554	,854	,905	,341	.	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	

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

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

Nonparametric Correlations

Correlations

			V.1.1. Eficácia da comunicação	V.1.2. Utilidade da informação	V.1.3. Qualidade no acolhimento	V.1.4. Prontidão na assistência	V.1.5. Controle da dor	II.3.D.F1 - Benefícios e cultura organizacional	II.3.D.F2 - Coordenação	II.3.D.F3 - Incentivo à participação	II.3.D.F4 - Recompensas e redução de acidentes de trabalho
Spearman's rho	V.1.1. Eficácia da comunicação	Correlation Coefficient	1,000	-,012	-,043	-,676**	-,528**	-,097	-,025	-,209	,030
		Sig. (2-tailed)	.	,951	,823	,000	,003	,609	,897	,268	,876
		N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	V.1.2. Utilidade da informação	Correlation Coefficient	-,012	1,000	-,240	-,357	,063	-,025	,121	,035	-,260
		Sig. (2-tailed)	,951	.	,202	,053	,741	,897	,523	,853	,165
		N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	V.1.3. Qualidade no acolhimento	Correlation Coefficient	-,043	-,240	1,000	-,349	-,603**	-,215	,019	-,046	,284
		Sig. (2-tailed)	,823	,202	.	,058	,000	,254	,921	,808	,129
		N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	V.1.4. Prontidão na assistência	Correlation Coefficient	-,676**	-,357	-,349	1,000	,466**	,189	,001	,130	-,036
		Sig. (2-tailed)	,000	,053	,058	.	,009	,317	,996	,493	,850
		N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
V.1.5. Controle da dor	Correlation Coefficient	-,528**	,063	-,603**	,466**	1,000	,069	,074	,187	-,187	
	Sig. (2-tailed)	,003	,741	,000	,009	.	,716	,697	,322	,324	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
II.3.D.F1 - Benefícios e cultura organizacional	Correlation Coefficient	-,097	-,025	-,215	,189	,069	1,000	-,083	,111	-,024	
	Sig. (2-tailed)	,609	,897	,254	,317	,716	.	,661	,558	,899	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
II.3.D.F2 - Coordenação	Correlation Coefficient	-,025	,121	,019	,001	,074	-,083	1,000	,031	-,238	
	Sig. (2-tailed)	,897	,523	,921	,996	,697	,661	.	,871	,205	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
II.3.D.F3 - Incentivo à participação	Correlation Coefficient	-,209	,035	-,046	,130	,187	,111	,031	1,000	-,041	
	Sig. (2-tailed)	,268	,853	,808	,493	,322	,558	,871	.	,831	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
II.3.D.F4 - Recompensas e redução de acidentes de trabalho	Correlation Coefficient	,030	-,260	,284	-,036	-,187	-,024	-,238	-,041	1,000	
	Sig. (2-tailed)	,876	,165	,129	,850	,324	,899	,205	,831	.	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	

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

ANEXO IV.2. – Estudo das correlações entre as Percepções sobre a organização do trabalho e as percepções sobre os cuidados prestados

Nonparametric Correlations

Correlations

			V.1.1. Eficácia da comunicação	V.1.2. Utilidade da informação	V.1.3. Qualidade no acolhimento	V.1.4. Prontidão na assistência	V.1.5. Controle da dor	III.F1 - Líderes de área	III.F2 - Revisão da divisão de trabalho	III.F3 - Divisão de trabalho
Spearman's rho	V.1.1. Eficácia da comunicação	Correlation Coefficient	1,000	-,012	-,043	-,676**	-,528**	-,085	-,043	,259
		Sig. (2-tailed)	.	,951	,823	,000	,003	,657	,820	,168
		N	30	30	30	30	30	30	30	30
	V.1.2. Utilidade da informação	Correlation Coefficient	-,012	1,000	-,240	-,357	,063	-,263	,117	-,108
		Sig. (2-tailed)	,951	.	,202	,053	,741	,161	,539	,570
		N	30	30	30	30	30	30	30	30
	V.1.3. Qualidade no acolhimento	Correlation Coefficient	-,043	-,240	1,000	-,349	-,603**	,056	-,059	-,053
		Sig. (2-tailed)	,823	,202	.	,058	,000	,767	,759	,783
		N	30	30	30	30	30	30	30	30
	V.1.4. Prontidão na assistência	Correlation Coefficient	-,676**	-,357	-,349	1,000	,466**	,138	-,090	-,179
Sig. (2-tailed)		,000	,053	,058	.	,009	,468	,635	,343	
N		30	30	30	30	30	30	30	30	
V.1.5. Controle da dor	Correlation Coefficient	-,528**	,063	-,603**	,466**	1,000	,144	,185	,049	
	Sig. (2-tailed)	,003	,741	,000	,009	.	,449	,329	,796	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	
III.F1 - Líderes de área	Correlation Coefficient	-,085	-,263	,056	,138	,144	1,000	,135	,031	
	Sig. (2-tailed)	,657	,161	,767	,468	,449	.	,478	,871	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	
III.F2 - Revisão da divisão de trabalho	Correlation Coefficient	-,043	,117	-,059	-,090	,185	,135	1,000	-,149	
	Sig. (2-tailed)	,820	,539	,759	,635	,329	,478	.	,433	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	
III.F3 - Divisão de trabalho	Correlation Coefficient	,259	-,108	-,053	-,179	,049	,031	-,149	1,000	
	Sig. (2-tailed)	,168	,570	,783	,343	,796	,871	,433	.	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	

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

ANEXO IV.3. – Estudo das correlações entre as Percepções sobre a intervenção organizacional e as percepções sobre os cuidados prestados

Nonparametric Correlations

Correlations

			V.1.1. Eficácia da comunicação	V.1.2. Utilidade da informação	V.1.3. Qualidade no acolhimento	V.1.4. Prontidão na assistência	V.1.5. Controle da dor	IV.F1 - Envolvimento dos colaboradores	IV.F2 - Consistência entre os objectivos do serviço e os objectivos individuais	IV.F3 - Características dos objectivos do serviço
Spearman's rho	V.1.1. Eficácia da comunicação	Correlation Coefficient	1,000	-,012	-,043	-,676**	-,528**	-,103	,156	-,195
		Sig. (2-tailed)	.	,951	,823	,000	,003	,589	,411	,301
		N	30	30	30	30	30	30	30	30
	V.1.2. Utilidade da informação	Correlation Coefficient	-,012	1,000	-,240	-,357	,063	-,239	-,060	-,185
		Sig. (2-tailed)	,951	.	,202	,053	,741	,203	,753	,328
		N	30	30	30	30	30	30	30	30
	V.1.3. Qualidade no acolhimento	Correlation Coefficient	-,043	-,240	1,000	-,349	-,603**	-,103	-,071	,105
		Sig. (2-tailed)	,823	,202	.	,058	,000	,588	,710	,581
		N	30	30	30	30	30	30	30	30
	V.1.4. Prontidão na assistência	Correlation Coefficient	-,676**	-,357	-,349	1,000	,466**	,268	-,065	,217
	Sig. (2-tailed)	,000	,053	,058	.	,009	,153	,732	,250	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	
V.1.5. Controle da dor	Correlation Coefficient	-,528**	,063	-,603**	,466**	1,000	,180	,181	,068	
	Sig. (2-tailed)	,003	,741	,000	,009	.	,342	,338	,719	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	
IV.F1 - Envolvimento dos colaboradores	Correlation Coefficient	-,103	-,239	-,103	,268	,180	1,000	-,065	,018	
	Sig. (2-tailed)	,589	,203	,588	,153	,342	.	,732	,925	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	
IV.F2 - Consistência entre os objectivos do serviço e os objectivos individuais	Correlation Coefficient	,156	-,060	-,071	-,065	,181	-,065	1,000	,000	
	Sig. (2-tailed)	,411	,753	,710	,732	,338	,732	.	,999	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	
IV.F3 - Características dos objectivos do serviço	Correlation Coefficient	-,195	-,185	,105	,217	,068	,018	,000	1,000	
	Sig. (2-tailed)	,301	,328	,581	,250	,719	,925	,999	.	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	

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

**ANEXO V – OUTPUTS DA ESTATISTICA DESCRITIVA
DOS QUESTIONÁRIOS AOS UTENTES**

Anexo V.1. – Caracterização individual e profissional da amostra

Tabela de Frequências

1. Sexo:

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Masculino	32	30,8	30,8	30,8
	Feminino	72	69,2	69,2	100,0
	Total	104	100,0	100,0	

2. Idade:

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 16	1	1,0	1,0	1,0
24	1	1,0	1,0	1,9
26	1	1,0	1,0	2,9
29	1	1,0	1,0	3,8
30	1	1,0	1,0	4,8
32	2	1,9	1,9	6,7
33	1	1,0	1,0	7,7
35	1	1,0	1,0	8,7
36	3	2,9	2,9	11,5
38	1	1,0	1,0	12,5
39	2	1,9	1,9	14,4
40	4	3,8	3,8	18,3
42	1	1,0	1,0	19,2
43	2	1,9	1,9	21,2
44	2	1,9	1,9	23,1
45	3	2,9	2,9	26,0
46	5	4,8	4,8	30,8
47	4	3,8	3,8	34,6
49	1	1,0	1,0	35,6
50	3	2,9	2,9	38,5
51	2	1,9	1,9	40,4
52	3	2,9	2,9	43,3
53	3	2,9	2,9	46,2
54	2	1,9	1,9	48,1
55	4	3,8	3,8	51,9
56	4	3,8	3,8	55,8
57	1	1,0	1,0	56,7
58	2	1,9	1,9	58,7
59	2	1,9	1,9	60,6
60	1	1,0	1,0	61,5
61	2	1,9	1,9	63,5
62	2	1,9	1,9	65,4
63	2	1,9	1,9	67,3
64	3	2,9	2,9	70,2
65	3	2,9	2,9	73,1
66	1	1,0	1,0	74,0
67	3	2,9	2,9	76,9
68	4	3,8	3,8	80,8
70	1	1,0	1,0	81,7
71	1	1,0	1,0	82,7
72	1	1,0	1,0	83,7
73	2	1,9	1,9	85,6
74	2	1,9	1,9	87,5
75	1	1,0	1,0	88,5
76	2	1,9	1,9	90,4
77	2	1,9	1,9	92,3
78	1	1,0	1,0	93,3
79	1	1,0	1,0	94,2
80	1	1,0	1,0	95,2
81	1	1,0	1,0	96,2
82	1	1,0	1,0	97,1
83	1	1,0	1,0	98,1
88	2	1,9	1,9	100,0
Total	104	100,0	100,0	

Ambos os sexos

Idade (por intervalos)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 25 anos	2	1,9	1,9	1,9
>= 25 anos e < 35 anos	6	5,8	5,8	7,7
>= 35 anos e < 45 anos	16	15,4	15,4	23,1
>= 45 anos e < 55 anos	26	25,0	25,0	48,1
>= 55 anos e < 65 anos	23	22,1	22,1	70,2
>= 65 anos e < 75 anos	18	17,3	17,3	87,5
>= 75 anos	13	12,5	12,5	100,0
Total	104	100,0	100,0	

Sexo Masculino

Idade (por intervalos)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 25 anos	1	3,1	3,1	3,1
>= 25 anos e < 35 anos	2	6,3	6,3	9,4
>= 35 anos e < 45 anos	5	15,6	15,6	25,0
>= 45 anos e < 55 anos	7	21,9	21,9	46,9
>= 55 anos e < 65 anos	7	21,9	21,9	68,8
>= 65 anos e < 75 anos	8	25,0	25,0	93,8
>= 75 anos	2	6,3	6,3	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Sexo Feminino

Idade (por intervalos)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 25 anos	1	1,4	1,4	1,4
>= 25 anos e < 35 anos	4	5,6	5,6	6,9
>= 35 anos e < 45 anos	11	15,3	15,3	22,2
>= 45 anos e < 55 anos	19	26,4	26,4	48,6
>= 55 anos e < 65 anos	16	22,2	22,2	70,8
>= 65 anos e < 75 anos	10	13,9	13,9	84,7
>= 75 anos	11	15,3	15,3	100,0
Total	72	100,0	100,0	

3. Estado civil:

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Solteiro (a)	16	15,4	15,4	15,4
	Casado (a)	70	67,3	67,3	82,7
	Viúvo (a)	12	11,5	11,5	94,2
	Divorciado (a)	4	3,8	3,8	98,1
	Separado (a)	2	1,9	1,9	100,0
	Total	104	100,0	100,0	

4. Habilitações Literárias:

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Não tem	4	3,8	4,4	4,4
	1.º ano	3	2,9	3,3	7,7
	2.º ano	4	3,8	4,4	12,1
	3.º ano	4	3,8	4,4	16,5
	4.º ano	32	30,8	35,2	51,6
	6.º ano	11	10,6	12,1	63,7
	7.º ano	4	3,8	4,4	68,1
	8.º ano	4	3,8	4,4	72,5
	9.º ano	8	7,7	8,8	81,3
	11.º ano	1	1,0	1,1	82,4
	12.º ano	11	10,6	12,1	94,5
	Licenciatura	5	4,8	5,5	100,0
	Total	91	87,5	100,0	
Missing	System	13	12,5		
Total		104	100,0		

5. Profissão:

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Reformado (a)	35	33,7	34,0	34,0
	Doméstica	17	16,3	16,5	50,5
	Desempregado (a)	7	6,7	6,8	57,3
	Estudante	4	3,8	3,9	61,2
	Empregado (a)	38	36,5	36,9	98,1
	Outro	2	1,9	1,9	100,0
	Total	103	99,0	100,0	
Missing	System	1	1,0		
Total		104	100,0		

5. Profissão:

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	84	80,8	80,8	80,8
Ajudante cozinha	1	1,0	1,0	81,7
Cabeleireira	1	1,0	1,0	82,7
Cantoneira	1	1,0	1,0	83,7
Construção civil	1	1,0	1,0	84,6
Doméstica	1	1,0	1,0	85,6
Empregada de Balcão	1	1,0	1,0	86,5
Empregada limpeza	1	1,0	1,0	87,5
Enfermeira	1	1,0	1,0	88,5
Especialista de Produção Ramo Automóvel	1	1,0	1,0	89,4
Gestora de conta	1	1,0	1,0	90,4
Hotelaria	1	1,0	1,0	91,3
Limpeza hospitalar	1	1,0	1,0	92,3
Motorista de Pesados	1	1,0	1,0	93,3
Operadora de máquina	1	1,0	1,0	94,2
Pedreiro	2	1,9	1,9	96,2
Professora	1	1,0	1,0	97,1
Respositora - Part-Time	1	1,0	1,0	98,1
Técnica óptica	1	1,0	1,0	99,0
Trabalho por contra própria	1	1,0	1,0	100,0
Total	104	100,0	100,0	

Serviço de internamento:

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
CIRURGIA 1	15	14,4	14,6	14,6
CIRURGIA 2	12	11,5	11,7	26,2
ORTOPEDIA	10	9,6	9,7	35,9
UROLOGIA	5	4,8	4,9	40,8
GINECOLOGIA	24	23,1	23,3	64,1
CIRURGIA PLÁSTICA	9	8,7	8,7	72,8
OTORRINO	13	12,5	12,6	85,4
UNIDADE OFTALMOLOGIA	15	14,4	14,6	100,0
Total	103	99,0	100,0	
Missing				
System	1	1,0		
Total	104	100,0		

Tipo de Anestesia:

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	GERAL ENDOVENOSA	10	9,6	10,1	10,1
	GERAL INALATÓRIA	2	1,9	2,0	12,1
	GERAL BALANCEADA	61	58,7	61,6	73,7
	COMBINADA	3	2,9	3,0	76,8
	RAQUI	19	18,3	19,2	96,0
	EPIDURAL	4	3,8	4,0	100,0
	Total	99	95,2	100,0	
Missing	System	5	4,8		
Total		104	100,0		

Já tinha sido operado anteriormente no B.O. deste Hospital?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Não	40	38,5	39,2	39,2
	Sim	62	59,6	60,8	100,0
	Total	102	98,1	100,0	
Missing	System	2	1,9		
Total		104	100,0		

Data da operação:

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	07.03.07	1	1,0	1,0	1,0
	13.03.07	1	1,0	1,0	2,0
	09.04.07	2	1,9	2,0	4,0
	13.04.07	1	1,0	1,0	5,0
	16.04.07	1	1,0	1,0	6,0
	17.04.07	4	3,8	4,0	10,0
	18.04.07	4	3,8	4,0	14,0
	19.04.07	5	4,8	5,0	19,0
	20.04.07	3	2,9	3,0	22,0
	21.04.07	1	1,0	1,0	23,0
	23.04.07	4	3,8	4,0	27,0
	24.04.07	2	1,9	2,0	29,0
	30.04.07	4	3,8	4,0	33,0
	02.05.07	1	1,0	1,0	34,0
	03.05.07	2	1,9	2,0	36,0
	04.05.07	3	2,9	3,0	39,0
	05.05.07	1	1,0	1,0	40,0
	07.05.07	8	7,7	8,0	48,0
	09.05.07	2	1,9	2,0	50,0
	11.05.07	1	1,0	1,0	51,0
	08.08.07	1	1,0	1,0	52,0
	13.08.07	1	1,0	1,0	53,0
	14.08.07	2	1,9	2,0	55,0
	16.08.07	5	4,8	5,0	60,0
	17.08.07	6	5,8	6,0	66,0
	20.08.07	4	3,8	4,0	70,0
	21.08.07	12	11,5	12,0	82,0
	22.08.07	2	1,9	2,0	84,0
	23.08.07	1	1,0	1,0	85,0
	24.08.07	5	4,8	5,0	90,0
	27.08.07	3	2,9	3,0	93,0
	28.08.07	1	1,0	1,0	94,0
29.08.07	6	5,8	6,0	100,0	
	Total	100	96,2	100,0	
Missing	System	4	3,8		
Total		104	100,0		

Anexo V.2. – SUCEBO**Tabelas de Frequências**

1-Relativamente à informação que achou necessária para lidar com as suas necessidades em cuidados de enfermagem, os enfermeiros forneceram-lhe (toda, alguma, nenhuma) informação?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sem opinião	4	3,8	3,8	3,8
	Nunca	4	3,8	3,8	7,7
	Às vezes	7	6,7	6,7	14,4
	Sempre	89	85,6	85,6	100,0
	Total	104	100,0	100,0	

2-Os enfermeiros preocuparam-se em explicar-lhe os cuidados que lhe prestavam (e porque era necessário fazê-los)?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sem opinião	3	2,9	2,9	2,9
	Nunca	4	3,8	3,8	6,7
	Às vezes	13	12,5	12,5	19,2
	Sempre	84	80,8	80,8	100,0
	Total	104	100,0	100,0	

4-Os enfermeiros preocuparam-se em explicar-lhe as coisas de forma compreensível?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sem opinião	4	3,8	3,8	3,8
	Nunca	2	1,9	1,9	5,8
	Às vezes	11	10,6	10,6	16,3
	Sempre	87	83,7	83,7	100,0
	Total	104	100,0	100,0	

5-Os enfermeiros procuraram saber se compreendeu bem (e se necessário voltavam a repetir a informação)?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sem opinião	10	9,6	9,6	9,6
	Nunca	6	5,8	5,8	15,4
	Às vezes	12	11,5	11,5	26,9
	Sempre	76	73,1	73,1	100,0
	Total	104	100,0	100,0	

8-Os enfermeiros preocupavam-se em manter a sua privacidade quando lhe prestavam cuidados?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sem opinião	3	2,9	2,9	2,9
	Nunca	1	1,0	1,0	3,8
	Às vezes	4	3,8	3,8	7,7
	Sempre	96	92,3	92,3	100,0
	Total	104	100,0	100,0	

9-Sentiu que os enfermeiros davam importância aos seus problemas?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sem opinião	10	9,6	9,6	9,6
	Nunca	1	1,0	1,0	10,6
	Às vezes	11	10,6	10,6	21,2
	Sempre	82	78,8	78,8	100,0
	Total	104	100,0	100,0	

11-Enquanto esteve no Bloco Operatório e necessitou de apoio era fácil obter ajuda dos enfermeiros?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sem opinião	19	18,3	18,3	18,3
	Às vezes	6	5,8	5,8	24,0
	Sempre	79	76,0	76,0	100,0
	Total	104	100,0	100,0	

14-Sentiu que os enfermeiros o atenderam com simpatia?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sem opinião	1	1,0	1,0	1,0
	Às vezes	7	6,7	6,7	7,7
	Sempre	96	92,3	92,3	100,0
	Total	104	100,0	100,0	

15-Acha que globalmente os enfermeiros, no bloco operatório, demonstraram ter paciência no contacto com os utentes?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sem opinião	4	3,8	3,8	3,8
	Às vezes	2	1,9	1,9	5,8
	Sempre	98	94,2	94,2	100,0
	Total	104	100,0	100,0	

13-Quando os enfermeiros lhe prestavam cuidados, no bloco operatório, preocupavam-se em manter um ambiente calmo (sem ruído, sem estar a conversar uns com os outros)?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sem opinião	6	5,8	5,8	5,8
	Nunca	1	1,0	1,0	6,7
	Às vezes	10	9,6	9,6	16,3
	Sempre	87	83,7	83,7	100,0
	Total	104	100,0	100,0	

17-Os enfermeiros perguntavam-lhe se tinha dores?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sem opinião	10	9,6	9,6	9,6
	Nunca	4	3,8	3,8	13,5
	Às vezes	4	3,8	3,8	17,3
	Sempre	86	82,7	82,7	100,0
	Total	104	100,0	100,0	

18-Os enfermeiros procuravam saber onde se localizava a sua dor?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sem opinião	23	22,1	22,1	22,1
	Nunca	5	4,8	4,8	26,9
	Às vezes	5	4,8	4,8	31,7
	Sempre	71	68,3	68,3	100,0
	Total	104	100,0	100,0	

19-Sentiu que os enfermeiros se preocupavam em lhe aliviar a dor?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sem opinião	14	13,5	13,5	13,5
	Nunca	4	3,8	3,8	17,3
	Às vezes	3	2,9	2,9	20,2
	Sempre	83	79,8	79,8	100,0
	Total	104	100,0	100,0	

21-Sentiu-se acompanhado durante o tempo que esteve no Bloco Operatório?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sem opinião	5	4,8	4,8	4,8
	Nunca	1	1,0	1,0	5,8
	Às vezes	3	2,9	2,9	8,7
	Sempre	95	91,3	91,3	100,0
	Total	104	100,0	100,0	

23-Os enfermeiros procuravam saber se sentia frio?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sem opinião	8	7,7	7,7	7,7
	Nunca	4	3,8	3,8	11,5
	Às vezes	3	2,9	2,9	14,4
	Sempre	89	85,6	85,6	100,0
	Total	104	100,0	100,0	

24-Sentiu que os enfermeiros se preocupavam em mantê-lo confortável?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sem opinião	3	2,9	2,9	2,9
	Às vezes	5	4,8	4,8	7,7
	Sempre	96	92,3	92,3	100,0
	Total	104	100,0	100,0	

3-Relativamente à forma como os enfermeiros explicavam as coisas (linguagem utilizada, a preocupação em repetir caso não compreendesse, a preocupação em saber se tinha mesmo percebido)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Não se aplica/ Sem opinião	8	7,7	7,7	7,7
	Insatisfeito	2	1,9	1,9	9,6
	Nem satisfeito/ Nem insatisfeito	8	7,7	7,7	17,3
	Satisfeito	86	82,7	82,7	100,0
	Total	104	100,0	100,0	

6-Relativamente à forma como foi recebido pelos enfermeiros no Bloco Operatório

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Não se aplica/ Sem opinião	2	1,9	1,9	1,9
	Nem satisfeito/ Nem insatisfeito	3	2,9	2,9	4,8
	Satisfeito	99	95,2	95,2	100,0
	Total	104	100,0	100,0	

7-Relativamente à preocupação dos enfermeiros em preservar a sua intimidade quando prestavam cuidados (ex: não o destapar, apenas o estritamente necessário)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Não se aplica/ Sem opinião	1	1,0	1,0	1,0
	Insatisfeito	1	1,0	1,0	1,9
	Nem satisfeito/ Nem insatisfeito	4	3,8	3,8	5,8
	Satisfeito	98	94,2	94,2	100,0
	Total	104	100,0	100,0	

10-Relativamente ao conhecimento que os enfermeiros tinham sobre os cuidados que necessitava

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Não se aplica/ Sem opinião	9	8,7	8,7	8,7
	Nem satisfeito/ Nem insatisfeito	5	4,8	4,8	13,5
	Satisfeito	90	86,5	86,5	100,0
	Total	104	100,0	100,0	

12-Relativamente ao tempo que os enfermeiros demoram a dar resposta às suas solicitações/ pedidos

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Não se aplica/ Sem opinião	19	18,3	18,3	18,3
	Nem satisfeito/ Nem insatisfeito	7	6,7	6,7	25,0
	Satisfeito	78	75,0	75,0	100,0
	Total	104	100,0	100,0	

16-Relativamente à disponibilidade dos enfermeiros (para o ouvir, ou mesmo para lhe resolver alguma situação relacionada com o serviço)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Não se aplica/ Sem opinião	12	11,5	11,5	11,5
	Nem satisfeito/ Nem insatisfeito	3	2,9	2,9	14,4
	Satisfeito	89	85,6	85,6	100,0
	Total	104	100,0	100,0	

20-Relativamente à disponibilidade dos enfermeiros para controlar e aliviar a sua dor

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Não se aplica/ Sem opinião	14	13,5	13,5	13,5
	Nem satisfeito/ Nem insatisfeito	3	2,9	2,9	16,3
	Satisfeito	87	83,7	83,7	100,0
	Total	104	100,0	100,0	

22-Relativamente à preocupação dos enfermeiros em o manter confortável

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Não se aplica/ Sem opinião	4	3,8	3,8	3,8
	Nem satisfeito/ Nem insatisfeito	1	1,0	1,0	4,8
	Satisfeito	99	95,2	95,2	100,0
	Total	104	100,0	100,0	

Diga qual a avaliação que faz relativamente à Satisfação geral com cuidados prestados pelos enfermeiros no Bloco Operatório?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Neutro	1	1,0	1,0	1,0
	Satisfeito	9	8,7	8,7	9,7
	Totalmente satisfeito	93	89,4	90,3	100,0
	Total	103	99,0	100,0	
Missing	System	1	1,0		
Total		104	100,0		

Diga como classifica globalmente a assistência de enfermagem no Bloco Operatório?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Razoável	1	1,0	1,0	1,0
	Boa	18	17,3	17,3	18,3
	Muito boa	85	81,7	81,7	100,0
	Total	104	100,0	100,0	

Se voltasse, um dia, a ser operado, gostaria de ser operado novamente neste Bloco Operatório?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sim	103	99,0	100,0	100,0
Missing	System	1	1,0		
Total		104	100,0		

Porquê?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	55	52,9	52,9	52,9
Bem tratado	4	3,8	3,8	56,7
Bom funcionamento	1	1,0	1,0	57,7
Carinho e competência	1	1,0	1,0	58,7
Com competência e preocupação pelo doente	1	1,0	1,0	59,6
Confiança na equipa	1	1,0	1,0	60,6
Devido à satisfação total de todo o serviço no bloco	1	1,0	1,0	61,5
Fiquei satisfeito	1	1,0	1,0	62,5
Fizeram o possível	1	1,0	1,0	63,5
Foi bem tratada	1	1,0	1,0	64,4
Fui bem tratada	2	1,9	1,9	66,3
Fui bem tratada, não tenho razões de queixa	1	1,0	1,0	67,3
Fui bem tratado	1	1,0	1,0	68,3
Fui muito bem tratada	1	1,0	1,0	69,2
Fui muito bem tratada. Foi a primeira vez que fui operada (SIC)	1	1,0	1,0	70,2
Fui muito bem tratado	1	1,0	1,0	71,2
Gostou ; sem problemas	1	1,0	1,0	72,1
Gostou do atendimento, quer no BO, quer no médico, quer no serviço de internamento	1	1,0	1,0	73,1
Humanidade	1	1,0	1,0	74,0
Já conheço	1	1,0	1,0	75,0
Não conheço outro	1	1,0	1,0	76,0
Pela elevada competência profissional de todo o pessoal do BO	1	1,0	1,0	76,9
Pela qualidade do serviço	1	1,0	1,0	77,9
Pelas razões apontadas anteriormente e comparativamente a outras intervenções cirurgicas efectuadas noutras unidades hospitalares	1	1,0	1,0	78,8
Por não ter motivos de queixa	1	1,0	1,0	79,8
Porque acho que tem boas condições e porque acho que fui bem atendido	1	1,0	1,0	80,8
Porque as pessoas eram atenciosas e carinhosas	1	1,0	1,0	81,7
Porque considero do pouco que me recordo que fui bem atendida	1	1,0	1,0	82,7
Porque correu bem e não tenho reparos a fazer	1	1,0	1,0	83,7
Porque estou satisfeita com o médico e o serviço	1	1,0	1,0	84,6
Porque estou satisfeito e a "coisa" está a recuperar bem	1	1,0	1,0	85,6
Porque fico perto de casa	1	1,0	1,0	86,5
Porque fui bem atendida	1	1,0	1,0	87,5
Porque fui bem atendida e recebida e estou satisfeita	1	1,0	1,0	88,5
Porque já foi a 2ª cirurgia que fiz neste hospital. Sempre tive óptimos médicos, sempre fui muito bem assistida e com muito boa recuperação	1	1,0	1,0	89,4
Porque me trataram bem e gostei das pessoas	1	1,0	1,0	90,4
Porque me trataram com muito carinho	1	1,0	1,0	91,3
Porque não tive razão de queixa	1	1,0	1,0	92,3
Qualidade e Humanização	1	1,0	1,0	93,3
Qualidade profissional e acompanhamento psicológico e empatia que mantiveram com o paciente ao longo da intervenção e após a mesma	1	1,0	1,0	94,2
Satisfeito	4	3,8	3,8	98,1
Tem boas condições, boa equipa médica e bom pessoal	1	1,0	1,0	99,0
Tenho sido bem tratada e porque vivo no Barreiro e é o hospital mais perto	1	1,0	1,0	100,0
Total	104	100,0	100,0	

Estatística Descritiva

Idade – ambos os sexos

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
2. Idade:	104	16	88	55,52	15,203
Valid N (listwise)	104				

Idade – sexo masculino

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
2. Idade:	32	16	80	54,09	15,083
Valid N (listwise)	32				

Idade – sexo feminino

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
2. Idade:	72	24	88	56,15	15,318
Valid N (listwise)	72				

**ANEXO VI – OUTPUTS DA ANÁLISE DA FIABILIDADE
DOS QUESTIONÁRIOS AOS UTENTES**

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	104	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	104	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

SUCEBO

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,916	24

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1-Relativamente à informação que achou necessária para lidar com as suas necessidades em cuidados de enfermagem, os enfermeiros forneceram-lhe (toda, alguma, nenhuma) informação?	61,49	125,864	,592	,911
2-Os enfermeiros preocuparam-se em explicar-lhe os cuidados que lhe prestavam (e porque era necessário fazê-los)?	61,52	126,407	,587	,912
4-Os enfermeiros preocuparam-se em explicar-lhe as coisas de forma compreensível?	61,49	126,563	,572	,912
5-Os enfermeiros procuraram saber se compreendeu bem (e se necessário voltavam a repetir a informação)?	61,75	119,587	,716	,908

8-Os enfermeiros preocupavam-se em manter a sua privacidade quando lhe prestavam cuidados?	61,37	131,208	,331	,915
9-Sentiu que os enfermeiros davam importância aos seus problemas?	61,64	123,183	,577	,911
11-Enquanto estive no Bloco Operatório e necessitei de apoio era fácil obter ajuda dos enfermeiros?	61,84	117,284	,683	,909
14-Sentiu que os enfermeiros o atenderam com simpatia?	61,33	132,727	,334	,915
15-Acha que globalmente os enfermeiros, no bloco operatório, demonstraram ter paciência no contacto com os utentes?	61,37	131,419	,298	,916
13-Quando os enfermeiros lhe prestavam cuidados, no bloco operatório, preocupavam-se em manter um ambiente calmo (sem ruído, sem estar a conversar uns com os outros)?	61,52	128,971	,363	,915
17-Os enfermeiros perguntavam-lhe se tinha dores?	61,63	121,982	,616	,910
18-Os enfermeiros procuravam saber onde se localizava a sua dor?	62,04	115,455	,692	,909
19-Sentiu que os enfermeiros se preocupavam em lhe aliviar a dor?	61,74	118,738	,683	,909
21-Sentiu-se acompanhado durante o tempo que esteve no Bloco Operatório?	61,42	127,547	,505	,913
23-Os enfermeiros procuravam saber se sentia frio?	61,57	123,801	,576	,911
24-Sentiu que os enfermeiros se preocupavam em mantê-lo confortável?	61,37	130,622	,396	,915

3-Relativamente à forma como os enfermeiros explicavam as coisas (linguagem utilizada, a preocupação em repetir caso não compreendesse, a preocupação em saber se tinha mesmo percebido)	61,58	124,557	,550	,912
6-Relativamente à forma como foi recebido pelos enfermeiros no Bloco Operatório	61,32	131,617	,393	,915
7-Relativamente à preocupação dos enfermeiros em preservar a sua intimidade quando prestavam cuidados (ex: não o destapar, apenas o estritamente necessário)	61,32	133,326	,254	,916
10-Relativamente ao conhecimento que os enfermeiros tinham sobre os cuidados que necessitava	61,54	124,892	,530	,912
12-Relativamente ao tempo que os enfermeiros demoram a dar resposta às suas solicitações/ pedidos	61,85	116,656	,711	,908
16-Relativamente à disponibilidade dos enfermeiros (para o ouvir, ou mesmo para lhe resolver alguma situação relacionada com o serviço)	61,61	121,892	,608	,911
20-Relativamente à disponibilidade dos enfermeiros para controlar e aliviar a sua dor	61,66	120,789	,616	,911
22-Relativamente à preocupação dos enfermeiros em o manter confortável	61,36	129,396	,455	,914

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	104	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	104	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Eficácia Comunicação	
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,730	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
4-Os enfermeiros preocuparam-se em explicar-lhe as coisas de forma compreensível?	5,13	2,487	,574	,645
5-Os enfermeiros procuraram saber se compreendeu bem (e se necessário voltavam a repetir a informação)?	5,39	1,659	,628	,554
3-Relativamente à forma como os enfermeiros explicavam as coisas (linguagem utilizada, a preocupação em repetir caso não compreendesse, a preocupação em saber se tinha mesmo percebido)	5,22	2,193	,497	,708

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	104	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	104	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Utilidade Informação

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,724	2

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1-Relativamente à informação que achou necessária para lidar com as suas necessidades em cuidados de enfermagem, os enfermeiros forneceram-lhe (toda, alguma, nenhuma) informação?	2,71	,460	,569	a
2-Os enfermeiros preocuparam-se em explicar-lhe os cuidados que lhe prestavam (e porque era necessário fazê-los)?	2,74	,505	,569	a

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	104	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	104	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Qualidade Atendimento

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,611	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
8-Os enfermeiros preocupavam-se em manter a sua privacidade quando lhe prestavam cuidados?	13,91	4,410	,350	,568
9-Sentiu que os enfermeiros davam importância aos seus problemas?	14,18	3,840	,242	,638
6-Relativamente à forma como foi recebido pelos enfermeiros no Bloco Operatório	13,86	4,610	,395	,564
7-Relativamente à preocupação dos enfermeiros em preservar a sua intimidade quando prestavam cuidados (ex: não o destapar, apenas o estritamente necessário)	13,86	4,649	,439	,559
10-Relativamente ao conhecimento que os enfermeiros tinham sobre os cuidados que necessitava	14,08	3,470	,421	,534
21-Sentiu-se acompanhado durante o tempo que esteve no Bloco Operatório?	13,96	3,979	,407	,540

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	104	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	104	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Prontidão Assistência

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,659	2

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
11-Enquanto esteve no Bloco Operatório e necessitou de apoio era fácil obter ajuda dos enfermeiros?	2,38	1,346	,492	a .
12-Relativamente ao tempo que os enfermeiros demoram a dar resposta às suas solicitações/ pedidos	2,39	1,348	,492	a .

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	44	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	44	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Manutenção Ambiente Terapêutico

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,692	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
14-Sentiu que os enfermeiros o atenderam com simpatia?	16,61	7,193	,512	,655
15-Acha que globalmente os enfermeiros, no bloco operatório, demonstraram ter paciência no contacto com os utentes?	16,64	6,387	,552	,625
13-Quando os enfermeiros lhe prestavam cuidados, no bloco operatório, preocupavam-se em manter um ambiente calmo (sem ruído, sem estar a conversar uns com os outros)?	16,80	6,046	,473	,637
16-Relativamente à disponibilidade dos enfermeiros (para o ouvir, ou mesmo para lhe resolver alguma situação relacionada com o serviço)	16,88	6,103	,282	,713
22-Relativamente à preocupação dos enfermeiros em o manter confortável	16,63	6,875	,381	,664
23-Os enfermeiros procuravam saber se sentia frio?	16,85	5,879	,409	,660
24-Sentiu que os enfermeiros se preocupavam em mantê-lo confortável?	16,64	6,872	,432	,655

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	104	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	104	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Controlo Alívio Dor

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,866	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
17-Os enfermeiros perguntavam-lhe se tinha dores?	7,25	8,597	,706	,837
18-Os enfermeiros procuravam saber onde se localizava a sua dor?	7,65	7,102	,704	,843
19-Sentiu que os enfermeiros se preocupavam em lhe aliviar a dor?	7,36	7,494	,818	,787
20-Relativamente à disponibilidade dos enfermeiros para controlar e aliviar a sua dor	7,28	8,378	,669	,848