

Fatores de satisfação no trabalho: um indicador de recursos humanos em Enfermagem

Work satisfaction factors: an indicator of human resources in Nursing

Factores de satisfacción en el trabajo: un indicador de recursos humanos en Enfermería

Recebido: 08/07/2020 | Revisado: 15/07/2020 | Aceito: 06/11/2020 | Publicado: 11/11/2020

Tamiris Moraes Siqueira

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4662-747X>

Universidade Federal do Amazonas, Brasil

E-mail: tamirissiqueira@hotmail.com

Camila Carlos Bezerra

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5896-5604>

Universidade Federal do Amazonas, Brasil

E-mail: camilabezerra@ufam.edu.br

Indira Silva dos Santos

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9525-5772>

Universidade Federal do Amazonas, Brasil

E-mail: indirafla18@gmail.com

José Ricardo Ferreira da Fonseca

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1131-3902>

Universidade Federal do Amazonas, Brasil

E-mail: jricardoff@hotmail.com

Resumo

Objetivo: avaliar a satisfação no trabalho entre enfermeiros de um hospital universitário da Região Norte do Brasil. Metodologia: estudo descritivo e exploratório, de análise quantitativa. Para a coleta de dados utilizou-se um questionário para caracterização da população e o instrumento Índice de Satisfação Profissional considerando os componentes autonomia, interação, status profissional, requisitos do trabalho, normas organizacionais e remuneração. Os dados foram analisados pelo programa estatístico Statistics Predictive Analytics Software. Resultados: 84 enfermeiros participaram da pesquisa, maioria do sexo feminino (n=52, 61,9%), solteiros (n=43, 51,2%), com pós-graduação (n=72, 85,7%). O componente que teve a maior importância foi a remuneração, com coeficiente de ponderação de 3,5860 e o de menor importância foi o status profissional com coeficiente de ponderação de 1,4819. O nível

verdadeiro de satisfação foi a remuneração, seguido dos componentes, requisitos do trabalho, interação, autonomia, normas organizacionais e por fim o status profissional. Conclusão: o nível de satisfação no trabalho dos enfermeiros de um hospital universitário da Região Norte do Brasil foi considerado baixo (10,01). O componente remuneração foi apontado como o mais importante e também como maior nível verdadeiro de satisfação.

Palavras-chave: Satisfação no emprego; Saúde do trabalhador; Enfermagem; Pessoal de saúde; Serviços de saúde.

Abstract

Objective: to evaluate job satisfaction among nurses at a university hospital in the North of Brazil. Method: descriptive and exploratory study, with quantitative analysis. For data collection, a questionnaire was used to characterize the population and the Professional Satisfaction Index instrument considering the components of autonomy, interaction, professional status, work requirements, organizational norms and remuneration. The data were analyzed using the Statistics Predictive Analytics Software statistical program. Results: 84 nurses participated in the research, mostly female (n = 52, 61.9%), single (n = 43, 51.2%), with postgraduate studies (n = 72, 85.7%). The component that had the most importance was remuneration, with a weighting coefficient of 3.5860 and the least important was professional status with a weighting coefficient of 1.4819. The real level of satisfaction was the remuneration, followed by the components, work requirements, interaction, autonomy, organizational norms and finally the professional status. Conclusion: the level of job satisfaction of nurses at a university hospital in the Northern Region of Brazil was considered low (10.01). The remuneration component was identified as the most important and also as the highest true level of satisfaction.

Keywords: Job satisfaction; Worker's health; Human resources; Nursing; Health professionals; Health services.

Resumen

Objetivo: evaluar la satisfacción laboral de los enfermeros de un hospital universitario del norte de Brasil. Método: estudio descriptivo y exploratorio, con análisis cuantitativo. Para la recolección de datos se utilizó un cuestionario para caracterizar la población y el instrumento Índice de Satisfacción Profesional considerando los componentes de autonomía, interacción, estatus profesional, requerimientos laborales, normas organizacionales y remuneración. Los datos se analizaron mediante el programa estadístico Statistics Predictive Analytics Software.

Resultados: 84 enfermeras participaron en la investigación, en su mayoría mujeres (n = 52, 61,9%), solteros (n = 43, 51,2%), con estudios de posgrado (n = 72, 85,7%). El componente que tuvo más importancia fue la remuneración, con un coeficiente de ponderación de 3,5860 y el menos importante fue el estatus profesional con un coeficiente de ponderación de 1,4819. El nivel real de satisfacción fue la remuneración, seguido de los componentes, requerimientos laborales, interacción, autonomía, normas organizacionales y finalmente el estatus profesional. Conclusión: el nivel de satisfacción laboral de los enfermeros en un hospital universitario de la Región Norte de Brasil se consideró bajo (10.01). El componente de la remuneración fue identificado como el más importante y también como el más alto nivel real de satisfacción.

Palabras chave: Satisfacción en el trabajo; Salud laboral; Enfermería; Personal de salud; Servicios de salud.

1. Introdução

Com a evolução do mercado de trabalho e o progresso da globalização, os indivíduos passaram a viver a maior parte do seu dia no local de trabalho. É nele que são exercidas as relações sociais, desse modo, o trabalho não é somente um local de provimento de recursos financeiros, todavia, é o ambiente onde o ser exerce a formação da sua identidade pessoal e profissional e as suas relações sociais (Sousa et al., 2019).

Portanto, diversos sentimentos são desenvolvidos em relação ao labor e a satisfação no trabalho é a reação positiva resultante da comparação entre os resultados reais com aqueles que são almejados e quanto maior for o sentimento de satisfação, maior será o esforço do profissional em proporcionar uma assistência qualificada ao usuário, família e comunidade (Morais, Martins, Galdino, Robazzi & Trevisan, 2016).

O trabalho em enfermagem no ambiente hospitalar é exaustivo, desgastante e permeado por tensão constante, pois tratam-se cuidados com vidas (Nogueira et al., 2018). As práticas assistenciais não devem ser realizadas de forma mecânica tão somente para elevar os números de procedimentos estatísticas e sim visando à melhora do quadro clínico do paciente e sua reabilitação.

Conhecer os determinantes da satisfação do profissional de enfermagem pode fornecer subsídios para a execução e melhoria do processo gerencial; embora as instituições possuam uma boa estrutura física e disponibilidade de recursos materiais para a execução do trabalho, é preciso que os gestores conheçam quais os fatores que são importantes para a satisfação da

sua equipe e realizar medidas que possam alcançá-lo (M. H. F. V. Lino, 2018).

A satisfação profissional influencia no desempenho das atividades laborais, podendo repercutir na saúde do trabalhador e na qualidade da assistência. Em face do exposto, o presente estudo objetiva avaliar a satisfação no trabalho entre enfermeiros de um hospital universitário da Região Norte do Brasil.

2. Metodologia

Estudo descritivo e exploratório, de análise quantitativa realizado em um hospital universitário da Região Norte do Brasil, nos seguintes setores: setor de hemodiálise, sala de pulsoterapia, clínica cirúrgica, clínica médica, clínica neurocirúrgica, clínica ortopédica, nefrologia, centro de terapia intensiva e ambulatório.

A população foi constituída por 105 enfermeiros e a amostra foi composta por 84 enfermeiros. Escolheu-se como critérios de inclusão: ser enfermeiro e que trabalhasse nos turnos da manhã ou da tarde. Os critérios de exclusão adotados foram a ausência no ambiente de trabalho seja por afastamento ou férias e que trabalhassem exclusivamente nos fins de semana (sábado e domingo).

Esses critérios de exclusão foram estabelecidos devido a significativa mudança na dinâmica vivenciada pelos enfermeiros do período noturno, em relação aos períodos da manhã e tarde, assim como os enfermeiros atuantes nos finais de semana. Essa dinâmica se refere principalmente quanto as situações de maior autonomia na tomada de decisão, que nessas conjunturas são mais frequentes e a participação em atividades de educação permanente, palestras, reuniões, apresentam-se com menor frequência, esses fatores podem interferir na avaliação da satisfação no trabalho (Silva, Beck, Guido, Lopes, & Santos, 2009).

Para que se obtivesse um número mínimo de indivíduos que precisavam fazer parte da amostra foi utilizado o cálculo estatístico, representado pela seguinte equação (Steven K. Thompson, 2012).

$$\text{Tamanho da amostra} = \frac{\frac{z^2 \times p(1-p)}{e^2}}{1 + \left(\frac{z^2 \times p(1-p)}{e^2 N}\right)}$$

Em que: N= tamanho da população; e= margem de erro; z= escore z; p= a proporção da população que se deseja estimar. Assim, partindo do número total de 105 enfermeiros,

obteve-se como resultado uma amostra com um número mínimo de 84 participantes.

A coleta de dados, foi realizada no período de outubro de 2016 a fevereiro de 2017, a divisão de enfermagem da instituição enviou uma circular para os setores de modo que os enfermeiros estivessem cientes da pesquisa que estava sendo realizada no hospital. A coleta ocorreu de acordo com a disponibilidade dos enfermeiros, após a explicação do que se tratava a pesquisa e os que se sentiram à vontade assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e participaram da pesquisa.

A coleta de dados deu-se por meio da aplicação de dois instrumentos, um questionário e o Índice de Satisfação no Trabalho (IST), para investigar a satisfação profissional.

O questionário foi elaborado para caracterizar os profissionais enfermeiros e é composto pelos itens sexo, estado civil e formação complementar.

O Índice de Satisfação no Trabalho (IST) elaborado por Stamps (1997), foi traduzido e validado para o Brasil por Margarete Marques Lino (1999), inicialmente para analisar a satisfação de enfermeiros em unidades de terapia intensiva, entretanto tem sido amplamente utilizado nos diversos setores da enfermagem.

O IST possui duas partes A e B, a parte A examina o grau de importância dos fatores autonomia, interação, status profissional, requisitos de trabalho, normas organizacionais e remuneração. Esses fatores são apresentados aos pares e com todas as combinações possíveis, para que se possa assinalar o fator mais importante para a satisfação profissional.

Antes de assinalar, os sujeitos são orientados a realizar leitura atenciosa da definição de cada fator a saber: autonomia - independência, iniciativa e liberdade nas atividades diárias de trabalho; interação - oportunidades de contato social e profissional, formal e informal, durante o trabalho; status profissional - importância ou significância percebida acerca do seu trabalho; requisitos do trabalho - tarefas ou atividades executadas como parte regular do trabalho; normas organizacionais - normas administrativas e procedimentos propostos pelo hospital e administração do serviço de enfermagem; remuneração - pagamento e benefícios adicionais recebidos pelo trabalho executado.

A parte B do IST examina como o profissional está satisfeito com o seu trabalho, caracterizada por uma escala do tipo Likert com graduação numérica de 01 a 07 (um a sete), o número 01 corresponde a total concordância, o 04 um número neutro e o 07 corresponde a total discordância em relação as 44 afirmações existentes na parte B do instrumento.

O banco de dados foi construído no programa Microsoft Office Excel® com digitação única e dupla revisão independente para a tabulação, as respostas referentes aos 44 itens que compõe esta parte B do instrumento IST foram alocadas em tabela.

Para a organização dos dados, as respostas foram agrupadas de acordo com os componentes do trabalho, Autonomia, Interação, Status Profissional, Requisitos do Trabalho, Normas Organizacionais e Remuneração. Foram criadas matrizes de distribuição de frequências, agrupando as respostas "concordo totalmente", "concordo", "neutro", "discordo" e "discordo totalmente".

Para análise dos dados utilizou-se de estatística descritiva, com distribuição de frequências relativas e absolutas, empregando o software estatístico PASW Statistics (Predictive Analytics Software), da Statistical Package for Social Sciences (SPSS), versão 21.0 para Windows.

Para o desenvolvimento da pesquisa, foram observados os aspectos éticos, conforme Resolução 466/12. O presente estudo foi analisado e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Instituição, sob CAAE: 56914116.4.0000.5020 e número de parecer 1.660.622.

3. Resultados

Participaram da pesquisa 84 enfermeiros, dentre os quais predominaram indivíduos do sexo feminino (n= 52, 61,9%); em relação ao estado civil (n=43, 51,2%) são solteiros e (n=72, 85,7%) possuem algum tipo de pós-graduação.

Correspondente a parte A do instrumento IST, elaborou-se a matriz de frequência absolutas das repostas, indicando quantas vezes um componente foi preferível em relação ao outro, apontado na Tabela 1.

Tabela 1 – Matriz de frequências absolutas das respostas da Parte A (n = 84). AM, 2017.

		MAIS IMPORTANTE						
		SP	NO	R	RT	I	A	
M E N O S	I M P O R T A N T E	Status Profissional (SP)	-	42	58	62	62	60
		Normas organizacionais (NO)	42	-	58	58	68	56
		Remuneração (R)	26	36	-	48	52	76
		Requisitos do Trabalho (RT)	22	26	36	-	44	68
		Interação (I)	22	8	32	40	-	46
		Autonomia (A)	8	28	24	16	38	-

Fonte: Dados da pesquisa.

O componente maior frequência foi a autonomia (76) enquanto que o de menor frequência para os enfermeiros foi status profissional (8).

O cálculo do coeficiente de ponderação, possibilitou ordenar os componentes do ISP em ordem de importância e estão identificados na Tabela 2.

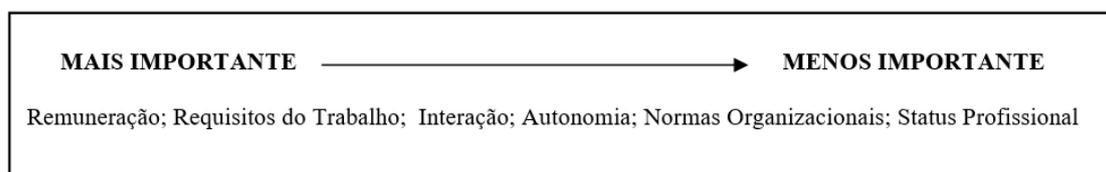
Tabela 2 – Matriz dos escores-Z das respostas obtidas por meio da Parte A do Índice de Satisfação Profissional, (n = 84), mostrando o coeficiente de ponderação. AM, 2017.

		MAIS IMPORTANTE					
		SP	NO	R	RT	I	A
M E N O S I M P O R T A N T E	Status Profissional (SP)	-	0,0000	1,9232	1,1313	1,1313	0,9050
	Normas organizacionais (NO)	0,0000	-	0,7919	0,9050	1,4707	0,3394
	Remuneração (R)	-0,9050	-0,3394	-	0,3394	0,5656	-
	Requisitos do Trabalho (RT)	-1,1313	-0,9050	1,0181	-	0,1131	-0,3394
	Interação (I)	-1,1313	-1,4707	1,4707	-0,1131	-	-0,5656
	Autonomia (A)	-1,9232	-0,7919	0,2263	-1,4707	-0,2263	-1,0181
Soma		-5,0907	-3,5070	5,4301	07919	3,0544	-0,6788
Média		-1,0181	-0,7014	1,0860	0,1584	0,6109	-0,1358
Fator de correção		2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5
Coeficiente de Ponderação		1,4819	1,7986	3,5860	3,1109	3,1109	2,3642

Fonte: Dados da pesquisa.

O componente considerado de maior importância para a satisfação profissional dos enfermeiros, foi a remuneração com coeficiente de ponderação de 3,5860. Em seguida, aparecem com o mesmo coeficiente de ponderação os componentes requisitos do trabalho e interação, com valor de 3,1109. Por conseguinte, a autonomia com valor de 2,3642 e as normas organizacionais com valor de 1,7986. O componente que apresentou menor coeficiente foi status profissional com 1,4819.

Figura 1 - Classificação dos componentes do IST, por ordem de importância atribuída pelos enfermeiros.



Fonte: Dados da pesquisa.

A parte B do questionário, em que houve a marcação na escala de concordância e discordância, avaliou o nível de satisfação profissional dos enfermeiros. Os dados obtidos a partir do escore da parte B do questionário, foram submetidos à análise da consistência interna por meio da determinação do alfa de Cronbach, o valor do alfa geral da escala foi de 0,83 considerado satisfatório.

No componente autonomia, através do item 7 “Eu sinto que sou supervisionada(o) mais diretamente ('de perto') do que o necessário” identificamos que 83,4%; n=70 discordam da afirmativa. No item 13 “Eu sinto que tenho participação suficiente no planejamento da

assistência para cada um dos meus pacientes” observamos que 78,6%; n=66 da equipe de enfermagem concordam que tem participação suficiente no planejamento da assistência para cada tipo de atendimento. Já no item 20 “Em meu serviço, minha(s) chefia(s) toma(m) todas as decisões. Eu tenho pouco controle direto sobre meu próprio trabalho” observamos que o resultado foi equilibrado para concordo com 39,3%; n=33 e 41,7%; n=35 para discordo.

No item interação profissional há dois subitens, o primeiro refere-se a “interação com equipe médica” foi observado através dos itens 19 “Em minha unidade, há muito trabalho em equipe entre Enfermeira(o)s e médicos” com discordância de 84,5%; n=69 e no item 35 “Eu gostaria que os médicos daqui mostrassem mais respeito pelas habilidades e conhecimentos da equipe de enfermagem” com 98,8%; n=83 de concordância que os enfermeiros tem dificuldades de relacionar-se com os médicos. O segundo se refere a “Interação com equipe de enfermagem” o item 3 “Em meu serviço, o pessoal da enfermagem se dispõe e se ajudam uns aos outros "quando as coisas estão corridas” com 65,4%; n=55 de concordância e ao item 16 “Em meu serviço, existe muito trabalho em equipe e cooperação entre os vários níveis do pessoal de enfermagem” com 73,8%; n=62 de concordância que há cooperação no trabalho nos diversos níveis da equipe. Entretanto, o item 10 “Em minha unidade, é difícil para a(o)s enfermeiras(as) novas(os) sentirem-se ‘à vontade’” teve 80,9%; n=68 de concordância, mostrando que essa comunhão só ocorre quando a equipe já se conhece.

Quanto ao status profissional, 96,4%; n=81 dos enfermeiros considera a enfermagem importante, que é ressaltado no item 11 "Não tenho dúvidas de que meu trabalho é importante" e no item 34 “Eu me sinto orgulhosa(o) quando falo com outras pessoas sobre o que eu faço no meu trabalho” 92,9%; n=78 sentem-se orgulhosos da sua profissão.

No item requisitos de trabalho, considerados como tarefas ou atividades que devem ser executadas como parte regular do trabalho, no item 29, 76,2%; n=64 afirmam que “Eu tenho tempo suficiente para a assistência direta ao paciente” e no item 24, 54,8%;n=46 concordam com o item “Eu tenho tempo suficiente e oportunidades para discutir os problemas da assistência ao paciente com outros membros da equipe de enfermagem”, portanto os enfermeiros consideram adequado o tempo de contato com cada paciente e que é possível exercer uma assistência de qualidade.

No que tange as normas organizacionais observou-se que há uma lacuna entre os enfermeiros e os gestores, que não há participação destes na elaboração de normas e rotinas do hospital, observado nos itens 12 “ Existe uma grande lacuna entre a administração deste hospital e os problemas diários do serviço de enfermagem” com 60,7%; n=51 de

concordância e o item 25 “Há grande oportunidade para a equipe de enfermagem de participar do processo de tomada de decisões administrativas” com 77,8%; n=66 de discordância.

Em relação ao item de remuneração, 95,2%; n=80 dos enfermeiros demonstram estarem satisfeitos com a remuneração ofertada. Contudo, gostariam que houvesse um reajuste salarial, no item 44 "Nesse hospital, é necessário ajuste no índice salarial dos enfermeiros", 85,7%; n=72 dos entrevistados afirmaram a necessidade do ajuste.

O escore ajustado por componente, foi obtido por meio da multiplicação do coeficiente de ponderação, pelo escore médio de cada componente, possibilitando identificar o verdadeiro componente de satisfação profissional dos enfermeiros, a remuneração que apresentou escore ajustado de 16,73 evidenciado na Tabela 3.

Tabela 3 - Estatística descritiva dos componentes do Índice de Satisfação Profissional para os enfermeiros do Hospital Universitário Getúlio Vargas. AM, 2017.

Componente	Coefficiente de ponderação	Escore médio	Escore ajustado
Remuneração	3,59	4,67	16,73
Normas organizacionais	1,80	3,20	5,76
Status profissional	3,11	4,44	13,81
Requisitos do Trabalho	1,48	5,57	8,24
Interação	2,66	3,56	9,46
Autonomia	2,36	2,59	6,11

Fonte: Dados da pesquisa.

O ISP dos enfermeiros foi obtido pela soma dos Escores ajustados de cada componente de satisfação e dividido pelo número de componentes, (6), obtendo-se um valor de ISP de (10,01) considerado baixo.

Observa-se uma concordância entre o nível de importância e o nível verdadeiro de satisfação dos profissionais enfermeiros, a remuneração.

4. Discussão

Quanto a caracterização da população, houve predomínio de indivíduos do sexo feminino fato que foi igualmente evidenciado em outros estudos (Morais et al., 2016; Paiva, Rocha & Cardoso, 2011; Moura, 2012) um dos motivos que justifica essa presença feminina é a enfermagem ser uma profissão historicamente realizada por mulheres (Martinho, 2015).

A maioria dos enfermeiros são solteiros, o que pode ter contribuído para o sentimento

de satisfação com o salário recebido. Na classificação de importância referente a parte A do IST, o elemento que teve a maior importância foi a remuneração, visto que ela permite obter elementos que proporcione ao indivíduo satisfazer suas necessidades pessoais e garantindo prestígio e reconhecimento pessoal (Moreno, 2017). A remuneração funciona como um sinal de que o trabalho foi executado corretamente, promovendo estímulos para a melhoria da execução do seu trabalho (M.H.F.V. Lino, 2018).

O componente que teve menor importância para os enfermeiros foi o status profissional, achado semelhantes a esse foram encontrados em alguns estudos (M.M. Lino, 2004; Paiva, Rocha, & Cardoso, 2011), porém observamos percepções distintas, pois neste estudo apesar dos enfermeiros terem atribuído menor importância dentre os componentes de satisfação, os enfermeiros afirmam que o trabalho da enfermagem é reconhecido pela maioria das pessoas e que sentem orgulho de ser enfermeiro.

A autonomia não foi identificada como componente verdadeiro de satisfação, contudo foi o componente mais apontado nas comparações aos pares de componentes, na parte A do IST. A autonomia é imprescindível para a execução do trabalho, possuir o pleno gerenciamento de sua equipe e poder participar da tomada de decisão são fatores que satisfazem os enfermeiros, pois estes sentem-se importantes para as instituições de trabalho (Cardoso & Costa, 2016).

O componente interação, no que tange a equipe de enfermagem e equipe médica foi identificado que há dificuldade de relacionamento entre as equipes, visto que elas não trabalham em conjunto e não se ajudam. Esse achado vai contra a outros estudos (Campos et al., 2009; Rigue, Dalmolin, Speroni, Bresolin & Rigue, 2016) em que as equipes de enfermagem e médicos tem uma interação maior, contudo estes estudos destacam que os enfermeiros sentem que os seus conhecimentos são inferiorizados e que pode ter relação devido a hegemonia na prática médica onde há pouca discussão multidisciplinar das condutas relacionadas à assistência dos pacientes (Cardoso & Costa, 2016).

Em relação a interação com a equipe de enfermagem, o estudo mostra que há forte interação entre eles, há grande auxílio na execução das atividades, semelhante ao que foi observado em um Hospital do Sul do Brasil (Rigue et al., 2016). Porém, os enfermeiros mostram-se insatisfeitos quando são novos na equipe, que por vezes são ignorados no ambiente de trabalho. O mesmo fato foi observado com enfermeiros de Unidade de Terapia Intensiva (UTI) (Garcia, Dellzarozza, Haddad & Pachemshy, 2012) essa falta de interação gera uma sensação de não pertencimento aquele ambiente, refletindo negativamente nas suas atividades laborais.

No que diz respeito ao status profissional, os enfermeiros sentem-se orgulhosos do seu trabalho, o que corrobora com dados de outros estudos (Campos et al., 2009; Rigue et al., 2016). O status profissional é compreendido como a significância percebida acerca do seu trabalho, tanto no seu ponto de vista quanto no de outros (Rigue et al., 2016). Em relação ao status profissional, os enfermeiros afirmam que a maioria da população com a qual mantêm contato reconhecem a importância do seu trabalho. O reconhecimento provoca um estímulo maior para a realização de suas atividades diárias, proporcionando maior qualidade na assistência oferecida. O estudo desenvolvido no pronto socorro de um hospital universitário em Porto Alegre, apresenta que o reconhecimento proveniente do público e da equipe de trabalho gera uma ação que reflete positivamente no trabalhador quando este sente-se digno de admiração e respeito (Garcia et al., 2012).

No item requisitos de trabalho, os enfermeiros consideram adequado o tempo de contato com cada paciente e que é possível exercer uma assistência de qualidade. É importante ressaltar nesse hospital, as clínicas possuem enfermeiros assistenciais e gerenciais, o que possibilita ao enfermeiro assistencial um tempo maior com o paciente. Nas instituições hospitalares onde não existem enfermeiros com funções distintas, a assistência ao paciente torna-se prejudicada em detrimento de priorizar as funções administrativas (Martinho, 2015).

O componente estudado em que os enfermeiros apresentaram menor nível de satisfação foram as normas organizacionais, uma vez que as limitações existentes entre os serviços e os servidores sobre assuntos administrativos e gerenciais podem interferir no trabalho e bem-estar da equipe de enfermagem (M.H.F.V. Lino, 2018). É preciso que ocorra adequação das normas organizacionais a prática clínica, dando maior liberdade para os profissionais atuarem.

A remuneração é um componente que possui elevada importância na satisfação do trabalhador, pois esta representa a sua responsabilidade, seu empenho em realizar seu trabalho, os enfermeiros demonstraram-se satisfeitos com seu salário, contudo apontam a necessidade de reajuste. Baixos salários remetem a insatisfação profissional, pois representam uma desvalorização do profissional, obrigando-os a terem duplas jornadas de trabalho, ocasionando na redução da qualidade da assistência prestada (Galindo, 2018; Silva et al., 2020).

5. Considerações Finais

O estudo observou baixo nível de satisfação no trabalho entre os enfermeiros, para

esses enfermeiros a remuneração é o mais importante componente e também o componente verdadeiro de satisfação. A satisfação profissional é um fenômeno subjetivo, em razão de apresentar a percepção da vivência de cada sujeito e suas relações com o ambiente de trabalho.

A necessidade de interação entre a equipe de enfermagem e a equipe médica, no quesito “respeito pelas habilidades e conhecimentos da equipe de enfermagem”, foi imperativa, visto que entre os enfermeiros, somente um (1) não concordou com essa afirmativa.

As normas organizacionais mostraram-se também como um dos fatores que necessitam de observação, pois as limitações existentes entre os serviços e os servidores sobre assuntos administrativos e gerenciais podem interferir no trabalho e bem-estar da equipe de enfermagem.

Sugere-se a adoção de estratégia de gestão colaborativa, em que o grupo assistencial possa colaborar para a construção das normas organizacionais e assim possibilitar sentimentos de empoderamento e assim proporcionar melhora na satisfação desses profissionais, visto que neste estudo o componente autonomia não foi considerado o mais importante, mas foi o mais indicado nas comparações dos componentes.

É de suma importância que se conheça quais os níveis de satisfação no trabalho dos enfermeiros, pois a insatisfação interfere na qualidade da assistência prestada.

O estudo apresenta limitações, visto que foi realizado em um hospital universitário, em que se configura como público, porém possui modelo de gestão distinto dos demais hospitais públicos da região.

Para as futuras abordagens sobre o tema, sugere-se a realização da investigação em hospitais públicos da Região Norte do Brasil, porém sob diferentes modelos de gestão.

Referências

Campos, R. M., Farias, G. M., & Ramos, C. S. (2009). Satisfação profissional da equipe de enfermagem do SAMU/Natal. *Revista Eletrônica de Enfermagem*, 11(3), 647-57.

Cardoso, C. G. L. do V., & Costa, N. M. S. C. (2016). Fatores de satisfação e insatisfação profissional de docentes de nutrição. *Ciência & Saúde Coletiva*, 21(8), 2357-2364

Galindo, I. S. (2018). O enfermeiro recém-formado em unidade de terapia intensiva adulto: entre desafios teóricos e práticos da profissão. Dissertação de mestrado, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, SC, Brasil.

Garcia, A. B., et al (2012). Prazer no trabalho de técnicos de enfermagem do pronto-socorro de um hospital universitário público. *Revista Gaúcha de Enfermagem*, 33(2), 153-159.

Lino, M. H. F. V. (2018). Satisfação com o Trabalho dos Profissionais de Enfermagem na Unidade Local de Saúde do Nordeste. Dissertação de mestrado, Instituto Politécnico de Bragança, Bragança, Portugal.

Lino, M. M. (2004). Qualidade de vida e satisfação profissional de enfermeiras de unidades de terapia intensiva. Tese de doutorado, Universidade de São Paulo, São Paulo, SP, Brasil.

Lino, M. M. (1999). Satisfação profissional entre enfermeiras de UTI: adaptação transcultural do Index of Work Satisfaction (IWS). Dissertação de mestrado, Universidade de São Paulo (USP), São Paulo, Brasil.

Martinho, J. M. L. G. (2015). Satisfação Profissional dos Enfermeiros Especialistas em Enfermagem de Reabilitação. Dissertação de mestrado. Escola superior de Saúde de Viseu. Viseu.

Morais, M. P., et al (2016). Satisfação no trabalho de enfermeiros em um hospital universitário. *Revista de Enfermagem da UFSM*, 6(1), 1-9.

Moreno, M. R. L. (2017). Motivação e satisfação dos colaboradores de uma entidade do setor bancário Português: Estudo de Caso. Dissertação de Mestrado. Universidade De Évora, Évora.

Moura, S. C. M., (2012). Satisfação dos Profissionais de Enfermagem. Escola Superior de Tecnologia e Gestão. Dissertação de Mestrado. Instituto Politécnico de Bragança, Bragança. Recuperado de https://bibliotecadigital.ipb.pt/.../1/Sandra_Moura_MGO_2ano_UnidadesdeSaude.pdf

Nogueira, L. de S., et al (2018). Burnout and nursing work environment in public health institutions. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 71(2), 336-342.

Paiva, F. F. S., et al (2011). Satisfação profissional entre enfermeiros que atuam na assistência domiciliar. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 45(6), 1452-1458.

Rigue, A. C., Dalmolin, G. de L., Speroni, K. S., Bresolin, J. Z., & Rigue, A. A. (2016). Satisfação profissional: percepção de enfermeiros de um hospital universitário. *Revista Cogitare enfermagem*, 21(3), 01-09.

Silva, R. M., et al (2009). Análise quantitativa da satisfação profissional dos enfermeiros que atuam no período noturno. *Texto & Contexto - Enfermagem*, 18(2), 298-305. <https://doi.org/10.1590/S0104-07072009000200013>.

Silva, L. N. S., Azevêdo, C. A. S. de, Silva, W. C. da, Mendes, R. C., da Silva Pereira, T. J., Sousa, B. M., & Santos, E. A. S. (2020). Physical and socioeconomic aspects that affect the quality of life of nursing professionals. *Research, Society and Development*, 9(1), e119911766. <https://doi.org/10.33448/rsd-v9i1.1766>

Sousa, K. H. J. F., et al (2019). Transtornos mentais comuns entre trabalhadores de enfermagem de um hospital psiquiátrico. *Acta Paulista de Enfermagem*, 32(1), 1-10.

Stamps, P. L. (1997). Using the index of work satisfaction in an organizational setting. *Nurses' and work satisfaction: an index for measurement*. (2a ed.). Chicago: Health Administration Press.

Steven, K. Thompson. (2012). *Sampling*. Hoboken, NJ: Wiley.

Porcentagem de contribuição de cada autor no manuscrito

Tamiris Moraes Siqueira – 40%

Camila Carlos Bezerra – 40%

Indira Silva dos Santos- 10%

José Ricardo Ferreira da Fonseca – 10%