

## Influências sociodemográficas e laborais na satisfação profissional de enfermeiros em hospital público

*Sociodemographic and occupational influences over job satisfaction between nurses in a public hospital*

*Influencias sociodemograficas y laborales en la satisfacción profesional de enfermeros en un hospital público*

Evelin Daiane Gabriel Pinhatti<sup>I</sup>; Marli Terezinha Oliveira Vannuchi<sup>II</sup>;  
Mariana Neves Faria Tenani<sup>III</sup>; Maria do Carmo Lourenço Haddad<sup>IV</sup>

### RESUMO

**Objetivo:** analisar a satisfação profissional de enfermeiros e averiguar a influência das características sociodemográficas e laborais sobre a mesma. **Método:** estudo transversal, de abordagem quantitativa, realizado em hospital público do Paraná, com 39 enfermeiros que responderam um questionário estruturado, solicitando características sociodemográficas, laborais e Índice de Satisfação no Trabalho (IST). Projeto de pesquisa aprovado pelo Comitê de Ética com CAAE nº 0272.0.268-10. **Resultados:** constatou-se que as características sexo feminino, estado civil solteiro, cargo gerencial, presença de filhos, faixa etária de 40 anos ou mais, único vínculo empregatício e formação com mestrado apresentaram menores níveis de satisfação profissional. Em relação ao IST geral, neste estudo, foi encontrado valor de 13,28, indicando que a satisfação com o trabalho está próxima do limite de insatisfação, considerando-se a possível variação de 0,9 a 37,1. **Conclusão:** a recompensa financeira e as atividades desenvolvidas são fatores de satisfação, enquanto a falta de reconhecimento da profissão e as dificuldades no relacionamento interpessoal ocasionam insatisfação.

**Palavras-chave:** Satisfação no emprego; enfermagem; saúde do trabalhador; recursos humanos em saúde.

### ABSTRACT

**Objective:** to analyze professional satisfaction of nurses and ascertain the influence of socio-demographic and labor characteristics on that. **Method:** cross-sectional study, with quantitative approach, conducted with 39 nurses who answered a structured questionnaire comprising socio-demographic and labor characteristics and the Work Satisfaction Index (WSI). Research project was approved by Research Ethics Committee, CAAE nº 0272.0.268-10. **Results:** characteristics as female gender, single marital status, managerial position, presence of children, belonging to the age group of 40 years or more, single employment relationship and having a masters' degree presented lower levels of professional satisfaction. General WSI score was of 13.28, indicating that work satisfaction is close to the dissatisfaction limit, considering the possible range from 0.9 to 37.1. **Conclusions:** financial rewards and developed activities are satisfaction factors, while the lack of recognition of the profession and difficulties in interpersonal relationships cause dissatisfaction.

**Keywords:** Job satisfaction; nursing; occupational health; health manpower.

### RESUMEN

**Objetivo:** analizar la satisfacción profesional de enfermeros licenciados y conocer la influencia de las características sociodemográficas y laborales sobre la misma. **Método:** estudio transversal, cuantitativo, realizado con 39 enfermeros, que respondieron un cuestionario estructurado que comprende las características sociodemográficas y laborales y el Índice de Satisfacción Laboral (WSI). El proyecto de investigación fue aprobado por el Comité de Ética en Investigación, CAAE nº 0272.0.268-10. **Resultados:** características como género femenino, estado civil soltero, posición gerencial, presencia de niños, pertenecientes al grupo de edad de 40 años o más, relación de trabajo único y tener un grado de maestría presentaron menores niveles de satisfacción profesional. El WSI general encontrado fue de 13.28, lo que indica que la satisfacción laboral está cerca del límite de insatisfacción, considerando una variación de 0.9 a 37.1. **Conclusión:** La recompensa financiera y las actividades desarrolladas son factores de satisfacción, mientras la falta de reconocimiento de la profesión y las dificultades en las relaciones interpersonales causa insatisfacción.

**Palabras clave:** Satisfacción en el trabajo; enfermería; salud laboral; recursos humanos en salud.

## INTRODUÇÃO

As transformações econômicas provenientes da globalização fizeram com que o homem se tornasse mais susceptível às pressões e aos estímulos psicobiológicos no que se refere ao processo do trabalho. No contexto capitalista, a busca por alta produtividade e baixo custo de produção tem provo-

cado repercussões na saúde e na qualidade de vida dos trabalhadores<sup>1</sup>.

Os profissionais de saúde integram um grupo, no qual se observa desgaste mais acelerado proveniente de inúmeras situações de estresse, pois, com frequência, esses profissionais atuam sem condições laborais adequadas,

<sup>I</sup>Enfermeira. Mestre em Enfermagem. Universidade Estadual de Londrina. Londrina, Paraná, Brasil. E-mail: [evelin.gabriel@sercomtel.com.br](mailto:evelin.gabriel@sercomtel.com.br).

<sup>II</sup>Enfermeira. Doutora em Saúde Pública. Docente do Departamento de Enfermagem da Universidade Estadual de Londrina. Londrina, Paraná, Brasil. E-mail: [marlivannuchi@gmail.com](mailto:marlivannuchi@gmail.com).

<sup>III</sup>Enfermeira. Mestre em Enfermagem. Auditora na Seção de Regulação, Controle, Avaliação e Auditoria - 17ª Regional de Saúde. Londrina, Paraná, Brasil. E-mail: [mariana.tenani@gmail.com](mailto:mariana.tenani@gmail.com).

<sup>IV</sup>Enfermeira. Doutora em Enfermagem. Docente do Departamento de Enfermagem da Universidade Estadual de Londrina. Paraná, Brasil. E-mail: [carmohaddad@gmail.com](mailto:carmohaddad@gmail.com).

em decorrência de estrutura física inapropriada, falta de recursos humanos e materiais e por estarem expostos a riscos de origem biológica, química, física e psicossocial<sup>2</sup>.

Em relação ao processo de trabalho do enfermeiro, estudos ressaltam que ele está em contato constante com a dor, sofrimento e morte, sobrecarga e condições precárias de trabalho<sup>2,3</sup>. Além disso, se depara com remuneração inadequada, falta de reconhecimento profissional e desvalorização no trabalho<sup>4</sup>. Esses e outros fatores reforçam a exposição dos enfermeiros a situações de estresse, sofrimento e conflitos que podem interferir negativamente na saúde e satisfação profissional.

Como questões direcionadoras deste estudo, estabeleceram-se: Qual é o nível de satisfação no trabalho dos enfermeiros? As características sociodemográficas e laborais interferem na satisfação profissional dos enfermeiros? Quais são os componentes de maior (in)satisfação entre os enfermeiros?

Para responder às questões enunciadas propôs-se a realização deste estudo, cujos objetivos foram: analisar a satisfação profissional de enfermeiros e averiguar a influência das características sociodemográficas e laborais sobre a satisfação.

## REVISÃO DE LITERATURA

A satisfação no trabalho é um fenômeno complexo e de difícil definição, por se tratar de um estado subjetivo. Embora não exista consenso sobre o conceito de satisfação no trabalho, e proliferem as definições, destaca-se a concepção filosófica que a define como “estado afetivo positivo resultante da apreciação do emprego ou das experiências ligadas ao emprego”<sup>5-9</sup>.

Destaca-se que a satisfação no trabalho pode ser influenciada por forças internas e externas ao trabalho: na esfera individual sobressaem os atributos idade, tempo de experiência profissional, situação conjugal, nível de formação educacional, integração social e expectativas quanto ao trabalho; na esfera profissional, inclui-se a autonomia, a interação, o *status* profissional, as características do trabalho, as normas organizacionais, a remuneração, o reconhecimento, as rotinas, o papel profissional desempenhado, dentre outros<sup>6</sup>.

No âmbito hospitalar, as atividades desenvolvidas pelo enfermeiro acarretam desgaste de ordem física e emocional, podendo ocasionar prejuízos na qualidade de vida e na satisfação profissional<sup>7</sup>. Alguns autores ressaltam os efeitos deletérios da insatisfação no trabalho, destacando que, além de prejudicarem a qualidade de vida, podem reduzir o desempenho profissional, do mesmo modo que podem gerar prejuízo institucional e déficit na qualidade da assistência<sup>8,9</sup>.

A insatisfação no trabalho também tem relação com o estresse. O estresse ocupacional é comum na profissão da enfermagem e está associado a resultados negativos em nível individual e organizacional, sendo

frequente no ambiente em que as demandas não são compatíveis com a capacidade individual, ou as oportunidades do ambiente não atendem às necessidades e expectativas do indivíduo<sup>10</sup>.

Considerando os aspectos levantados, torna-se relevante este estudo, pois conhecer os fatores que influenciam a satisfação dos enfermeiros pode subsidiar intervenções para atender às necessidades desses profissionais, assim como, elevar a qualidade da assistência prestada aos clientes da instituição.

## METODOLOGIA

Estudo transversal, de abordagem quantitativa, descritivo, realizado nos meses de maio e junho de 2011, em hospital público de média complexidade que presta atendimento ao Sistema Único de Saúde, localizado no norte do Paraná.

A amostra constituiu-se de 39 enfermeiros. Os critérios de inclusão do estudo foram: trabalhadores recém-admitidos em concurso público estadual; trabalharem, no mínimo, há seis meses na instituição e concordarem formalmente em participar do estudo. Vale ressaltar que o tempo de trabalho de pelo menos seis meses refere-se ao tempo mínimo necessário para o trabalhador se adequar à nova unidade e evitar falsas respostas relativas à satisfação no trabalho em decorrência do período de adaptação<sup>5</sup>.

A coleta de dados foi realizada durante o horário de trabalho, por meio de questionário entregue a cada participante em envelope lacrado para preservar o sigilo das informações e garantir o anonimato dos sujeitos da pesquisa. O instrumento Índice de Satisfação no Trabalho (IST), ou *Index of Work Satisfaction (IWS)*, foi criado por Stamps<sup>11</sup>, traduzido e validado no Brasil<sup>5</sup> para avaliar a satisfação de enfermeiros em unidades de terapia intensiva, porém o mesmo instrumento tem sido utilizado, de forma crescente, em estudos de diferentes áreas, especialidades e contexto de trabalho<sup>7,12-16</sup>.

O IST é composto por duas partes: a parte I possui questões para caracterização sociodemográfica e profissional dos enfermeiros; a parte II contempla o questionário para avaliação de satisfação no trabalho, subdividido em dois subitens: A e B.

No subitem A, constam 15 pares de combinações dos seis componentes do IST: 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 percebidas acerca do trabalho, tanto no seu ponto de vista quanto no de outros; 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. Nesse subitem, a partir das comparações pareadas, o respondente atribui a medida de importância aos componentes do IST pela indicação de um componente em cada combinação.

O subitem B é uma escala do tipo likert, composta de 44 itens e opções de respostas graduadas de 1 a 7. Essa graduação demonstra que quanto mais a resposta se aproximar do número um, significa que o respondente concorda com a afirmação, e quanto mais houver a aproximação do número sete significa maior discordância.

Realizada a coleta, os dados foram registrados no programa *Microsoft Office Excel*® e transferidos ao programa *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versão 20.0*® para análises estatísticas descritivas.

Para a obtenção do nível real de satisfação, realizou-se a medida ponderada entre o subitem A e B da parte II do IST. Foi realizada a multiplicação do coeficiente de ponderação, obtido no cálculo das comparações pareadas, pelo escore médio de cada componente, conseguido pela divisão do escore total de cada componente pelo número de itens do mesmo, obtendo-se, assim, o escore ajustado por componente de satisfação profissional. Em seguida, somaram-se os escores dos componentes ajustados, dividindo-os pelo número de componentes (6), resultando no escore do IST, cuja variação compreendeu o menor valor de 0,9 e o máximo de 37,1.

Para verificar a relação entre o IST e os dados sociodemográficos e laborais, calculou-se o IST para as variáveis: sexo, idade, estado civil, presença de filhos, formação, cargo, vínculos empregatícios, e, após, realizou-se a análise descritiva do IST, em relação a cada uma das variáveis.

O projeto do estudo foi submetido e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Estadual de Londrina, recebendo Certificado de Apresentação para Apreciação Ética (CAAE) nº 0272.0.268-10.

## RESULTADOS E DISCUSSÃO

Para conhecer a população estudada, são apresentadas as características sociodemográficas e laborais dos trabalhadores e, ainda, a relação dos valores de IST com cada uma das variáveis estudadas, conforme apresentado na Tabela 1.

O grupo avaliado assinalou um predomínio do sexo feminino – 25 (64,1%), estado civil casado – 22 (56,4%), faixa etária entre 30 e 39 anos – 19 (48,7%) e sem filhos – 22 (56,4%). A porcentagem significativa de enfermeiros do sexo feminino corroborou pesquisas realizadas que reforçam o histórico da enfermagem como profissão predominantemente feminina<sup>9,12,13</sup>. Em relação à faixa etária, os achados assemelharam-se a estudos que apontaram para uma equipe de enfermagem que se encontra na faixa etária mais produtiva da vida<sup>7,9,14</sup>.

Concernente ao IST, observou-se que algumas variáveis apresentaram escores menores: sexo feminino (13,03); estado civil solteiro (13,03); cargo gerencial (12,74); com filhos (12,60), faixa etária de 40 anos ou

mais (13,02); único vínculo empregatício (13,08); e formação com mestrado (12,88).

Em relação ao gênero, os achados convergiram para estudos que encontraram maior nível de IST entre os homens<sup>9,14</sup>. O baixo índice de satisfação nas mulheres pode estar atrelado ao fato de que, além da participação produtiva fora do lar, os respondentes se dedicam aos cuidados com a família, reiterando a chamada *dupla jornada*, tão presente na vida das mulheres contemporâneas<sup>17</sup>.

No que tange à faixa etária, constatou-se que conforme aumenta a idade dos pesquisados diminui a satisfação profissional, possivelmente devido à exposição aos riscos ocupacionais, sendo esse achado condizente com outro estudo<sup>12</sup>. No entanto, outras pesquisas apresentaram resultados inversamente proporcionais, ressaltando que quanto maior a idade do profissional maior será sua satisfação, pois os recursos financeiros e benefícios obtidos aumentam proporcionalmente com a idade<sup>8,9</sup>.

Quanto ao cargo que a pessoa ocupa, ele pode ser fonte de maior ou menor grau de satisfação. Neste estudo, o grupo de enfermeiros gerentes apresentou menor nível de satisfação, diferentemente de outra pesquisa que encontrou maior nível de satisfação entre empregados com cargos de direção<sup>8</sup>. No cotidiano do enfermeiro gerencial, atividades puramente administrativas podem contribuir para a insatisfação profissional

**TABELA 1:** Distribuição das variáveis sociodemográficas e laborais e dos escores do índice de satisfação no trabalho (IST) de enfermeiros em hospital público (n=39). Paraná, 2011. (N=39)

Variáveis	n	%	IST
<b>Sexo</b>			
Masculino	14	35,9	13,11
Feminino	25	64,1	13,03
<b>Estado civil</b>			
Casado	22	56,4	13,27
Solteiro	16	41	13,03
Separado	1	2,6	...
<b>Faixa etária</b>			
20 a 29	14	35,9	13,14
30 a 39	19	48,7	13,07
40 ou mais	6	15,4	13,02
<b>Filhos</b>			
Sim	17	43,6	12,6
Não	22	56,4	13,54
<b>Nº vínculos</b>			
Um	33	84,6	13,08
Dois	6	15,4	13,4
<b>Formação</b>			
Graduado	16	41	13,44
Especialização	20	51,2	13,04
Mestrado	3	7,8	12,88
<b>Cargo</b>			
Gerencial	7	17,9	12,74
Assistencial	32	82,1	13,22

O instrumento não permite o cálculo do IST para um único indivíduo.

dos enfermeiros, principalmente pelo fato de ele se distanciar da assistência direta ao paciente<sup>7</sup>.

A maioria dos enfermeiros (84,6%) referiu não possuir outro vínculo empregatício, resultado análogo a outros estudos realizados no Brasil<sup>9,13</sup>. Isso pode estar relacionado à satisfação no emprego atual, sobretudo com o salário, considerado uma das causas de insatisfação que leva os trabalhadores a optar por mais de um emprego<sup>13</sup>.

Quando se avaliou os componentes de satisfação no trabalho, o Escore Ajustado por componente de satisfação identificou o valor geral de componente de 13,28, sendo o componente de maior satisfação a remuneração e o de menor o *status* profissional, conforme evidenciado na Figura 1.

A satisfação profissional dos enfermeiros deste estudo foi superior a outros estudos<sup>6,9</sup>, que obtiveram

IST de 9,53 e 8,62, respectivamente. Todavia encontrou-se resultado semelhante (13,19) em estudo que avaliou a satisfação profissional de enfermeiros que prestam assistência na atenção domiciliar<sup>7</sup>.

O valor do IST encontrado neste estudo pode estar relacionado ao período de trabalho na instituição, pois os enfermeiros eram recém-admitidos e se encontravam com período de trabalho inferior a um ano. Para alguns autores<sup>8,12</sup>, o tempo de trabalho influencia a satisfação no trabalho porque esta é proporcional à exposição dos trabalhadores às jornadas exaustivas de trabalho e aos fatores de risco, como exposição biológica, sobrecarga física e psíquica de trabalho, que interferem na satisfação profissional.

Os componentes que obtiveram maiores e menores índices de satisfação profissional, segundo as distribuições sociodemográficas e laborais, são mostrados na Tabela 2.

TABELA 2: Componentes e índices de maior e menor satisfação no trabalho de enfermeiros em hospital público. Paraná, 2011. (N=39)

Variáveis	Componente de maior satisfação	IST(*)	Componente de menor satisfação	IST
<b>Sexo</b>				
Masculino	Remuneração	16,03	Interação Profissional	11
Feminino	Remuneração	14,58	Status	11,35
<b>Estado civil</b>				
Casado	Remuneração	15,96	Interação Profissional	11,22
Solteiro	Remuneração	14,74	Normas Organizacionais	11,6
Separado	...	...	...	...
<b>Filhos</b>				
Sim	Remuneração	14,76	Interação Profissional	10,47
Não	Remuneração	15,7	Normas Organizacionais	12,12
<b>Nº vínculos</b>				
Um	Remuneração	15,78	Interação Profissional	11,61
Dois	Requisitos do trabalho	16,47	Interação Profissional	11,61
<b>Idade</b>				
20 a 29	Remuneração	15,36	Normas Organizacionais	11,61
30 a 39	Remuneração	15,91	Interação Profissional	11,14
40 ou mais	Requisitos do trabalho	16,64	Status	10,89
<b>Cargo</b>				
Gerencial	Autonomia	14,62	Interação Profissional	9,91
Assistencial	Remuneração	15,94	Status	11,43
<b>Formação</b>				
Graduado	Remuneração	17,28	Interação Profissional	11,76
Especialização	Remuneração	14,05	Interação Profissional	11,36
Mestrado	Normas organizacionais	15,8	Interação Profissional	11,57

(\*) Índice de Satisfação no trabalho.

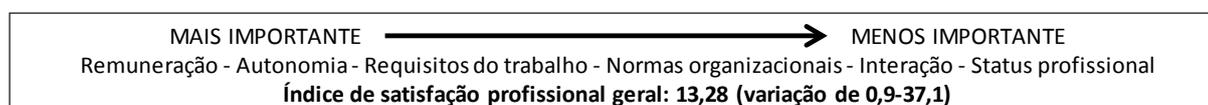


FIGURA 1: Classificação dos componentes do índice de satisfação no trabalho de enfermeiros de hospital público, por ordem do nível de satisfação. Paraná, 2011.

A remuneração destacou-se como componente predominante de satisfação no trabalho dos enfermeiros, segundo a Tabela 2. Esse dado diverge da maioria dos estudos de IST que revelaram a autonomia como componente de maior satisfação<sup>5,16</sup>. Na literatura nacional, o componente remuneração tem se destacado como fator de insatisfação<sup>5,6,15,18</sup>. No entanto outro estudo encontrou resultados semelhantes, apresentando o componente remuneração como de maior satisfação, seguido de normas organizacionais, requisitos do trabalho, *status* profissional, interação, e, por último, o componente autonomia<sup>12</sup>. Salienta-se que embora o componente remuneração tenha obtido maior satisfação, nesta amostra, este não é o único fator capaz de promover satisfação.

Deve-se, sobretudo, considerar o contexto atual da pesquisa, em que os enfermeiros prestaram concurso para admissão nesse hospital público, tendo o salário como um dos atrativos, além de permitir evolução no plano de carreira, cargos e salários. Ressalta-se que a satisfação com a remuneração pode ser um mecanismo capaz de elevar a satisfação profissional, relacionado à realidade social e histórica vivenciada nos dias atuais, com uma tendência de estimar o capital, pois ele pode possibilitar maior poder e *status*<sup>9</sup>.

Em relação ao componente autonomia, foi eleito, como componente de maior satisfação para o cargo gerencial; requisitos do trabalho para o profissional com duplo vínculo empregatício e faixa etária de 40 anos ou mais; e o componente normas organizacionais para os inquiridos com formação em mestrado. Estudos destacam que para o trabalho ser atividade compensadora, além do significado material, outros aspectos da atividade humana devem ser atendidos, entre os quais os aspectos psicológicos e sociais, sendo esses essenciais na determinação da satisfação no trabalho<sup>8,18</sup>.

Neste estudo, o componente autonomia constou como de maior satisfação entre os enfermeiros com cargo gerencial, o que remete às próprias características do cargo que ocupam, os quais têm maior independência em suas ações, responsabilidade individual e atuam de forma ativa no processo de tomada de decisões<sup>15</sup>. Ao mesmo tempo, apesar de o enfermeiro gerencial valorizar o componente autonomia, o fator distanciamento da assistência, anteriormente mencionado, entre outros fatores atrelados ao cargo, pode indicar que os gerentes se encontram menos satisfeitos que os assistenciais., como observado na Tabela 1.

Quanto ao componente interação, este foi identificado como índice de menor satisfação profissional, com maior ocorrência entre as variáveis, e ocupou o quinto lugar na satisfação do grupo pesquisado, exercendo menor influência sobre a satisfação profissional neste estudo. Tal achado contraria resultados de pesquisas que evidenciaram o relacionamento interpessoal como fonte de satisfação profissional, sendo este fundamental

na convivência e facilitador na solução de conflitos<sup>7,18</sup>. Infere-se que o baixo desempenho do componente interação pode ser atribuído ao fato de esses trabalhadores estarem há pouco tempo na instituição, e por isso as relações interpessoais não tenham se destacado como importante na concepção do trabalho, considerando-se que ainda se encontram na fase de inserção na equipe ocupacional.

Estudos demonstram que relações conflituosas ocorrem frequentemente nos serviços de saúde, nas equipes multiprofissionais, em que cada membro quer demonstrar o seu papel preponderante no tratamento do paciente. Do mesmo modo, também acontecem nas equipes de trabalho da enfermagem, nas quais se destacam as relações de poder e a hierarquização como causas constantes de conflitos na relação profissional, resultando em desgaste no relacionamento da equipe e dificultando o trabalho<sup>7,19</sup>.

Quanto ao componente normas organizacionais, o escore de menor satisfação entre as variáveis destacou estado civil solteiro, sem filhos e faixa etária 20 a 29 anos, ou seja, trabalhadores jovens. A literatura aponta que funcionários mais jovens apresentam índices menores de comprometimento organizacional e maior desejo por *status* e autonomia no trabalho, corroborando os achados deste estudo. Tais observações sugerem um olhar mais cuidadoso sobre esse grupo que, de acordo com as características verificadas, é considerado uma geração com elevada necessidade de satisfação<sup>20</sup>.

O componente *status* profissional, ao qual foi atribuída menor satisfação segundo a Figura 1, está relacionado à falta de valorização profissional, à remuneração inadequada, à sobrecarga de trabalho, às relações hierárquicas e interpessoais conflituosas, além do desconhecimento acerca das atribuições do enfermeiro e a visão histórica caritativa e de submissão arraigada à profissão. Ainda pode estar relacionado ao nível de influência e respeito conquistado pelo indivíduo como resultado da experiência do seu trabalho, podendo este requisito ser incipiente para os investigados, devido ao curto período de atuação na instituição<sup>16</sup>.

Acerca disso, ressalta-se que o enfermeiro convive com a falta de valorização profissional, e mesmo havendo reconhecimento do seu trabalho como realmente importante, ele ainda precisa demonstrar que seu papel é fundamental para ser respeitado por outras profissões da área da saúde. Esses e outros fatores podem ocasionar impacto na autoestima desses profissionais e na imagem da profissão<sup>7,12,21</sup>.

## CONCLUSÃO

Este estudo permitiu avaliar a satisfação profissional de enfermeiros recém-admitidos em um hospital de média complexidade. Embora os objetivos do estudo tenham sido alcançados, considerou-se como limitação

o fato de ter sido realizado em uma única instituição, de modo que as informações obtidas não permitem a generalização dos resultados, contudo contribui para a construção do conhecimento dos aspectos que interferem na satisfação profissional.

Em relação ao IST geral, constatou-se que este ficou acima dos demais escores apresentados na literatura brasileira, porém os valores obtidos não podem ser considerados altos, pois o IST dos enfermeiros está próximo do limite de insatisfação.

Observou-se que algumas variáveis sociodemográficas e laborais apresentaram escores menores: sexo feminino, estado civil solteiro, cargo gerencial, presença de filhos, faixa etária de 40 anos ou mais, único vínculo empregatício e formação com mestrado. Em relação aos componentes, constatou-se que esses profissionais estão mais satisfeitos com remuneração, seguida por componente autonomia, requisitos do trabalho, normas organizacionais, interação e, por último, *status* profissional.

Nota-se que a recompensa financeira e as atividades desenvolvidas foram fatores que proporcionaram maior satisfação profissional. Em contrapartida, constatou-se que os enfermeiros estão insatisfeitos no trabalho, principalmente com as dificuldades no relacionamento interpessoal e a falta de reconhecimento da profissão.

Espera-se que os resultados obtidos neste estudo possam despertar para o desenvolvimento de ações que atendam às demandas e necessidades dos profissionais, considerando-se a importância do trabalho para o ser humano. Assim, sugere-se que os enfermeiros, gestores e órgãos de classe busquem a divulgação social e científica do trabalho da enfermagem, propiciando valorização profissional e melhor interação multidisciplinar.

## REFERÊNCIAS

- Nunes CM, Tronchin DMR, Melleiro MM, Kurcgant P. Satisfação e insatisfação no trabalho na percepção de enfermeiros de um hospital universitário. *Rev. eletrônica enferm*[Online]. 2010[citado 10 set 2017]; 12:252-7. Doi: <http://dx.doi.org/10.5216/10.5216/ree.v12i2.7006>.
- Martins JT, Robazzi MLCC, Bobroff MCC. Pleasure and suffering in the nursing group: reflection to the light of Dejour psychodynamics. *Rev. Esc. Enferm. USP*[Online]. 2010; 44(4):1107-11. Doi: <http://dx.doi.org/10.1590/S0080-62342010000400036>.
- Melo MB, Barbosa MA, Souza PR. Job satisfaction of nursing staff: integrative review. *Rev. latino-am. enferm*[Online]. 2011; 19(4):1047-55. Doi: <http://dx.doi.org/10.1590/S0104-11692011000400026>.
- Bernardes LS, Rocha IC, Barboza MCN. A insatisfação profissional dos enfermeiros de um hospital público no centro oeste. *J. nurs. health*[Online]. 2013; 3(1): 62-73. Doi: 10.15210/JONAH.V3I1.3506.
- Lino MM. Satisfação profissional entre enfermeiras de UTI: adaptação transcultural do Index of Work Satisfaction (IWS). 1999. [dissertação de mestrado]. São Paulo: Universidade de São Paulo; 1999.
- Lino MM. Qualidade de vida e satisfação profissional de enfermeiras de unidades de terapia intensiva [tese de doutorado]. São Paulo: Universidade de São Paulo; 2004.
- Paiva FFS, Rocha AM, Cardoso LDF. Professional satisfaction of nurses working with home care. *Rev. Esc. Enferm. USP*[Online]. 2011; 45(6):1452-58. Doi: <http://dx.doi.org/10.1590/S0080-62342011000600025>.
- Martinez MC, Paraguay AIBB, Latorre MRDO. Relação entre satisfação com aspectos psicossociais e saúde dos trabalhadores. *Rev. saúde pública*[Online]. 2004; 38(1):55-61. Doi: <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-89102004000100008>.
- Versa GLGS, Matsuda LM. Satisfação profissional da equipe de enfermagem intensivista de um hospital de ensino. *Rev. enferm. UERJ*[Online]. 2014; 22(3):409-15. Doi: <http://doi.org/10.12957/reuerj.2014.5765>.
- Lo WY, Chien LY, Hwang FM, Huang N, Chiou ST. From job stress to intention to leave among hospital nurses: a structural equation modelling approach. *J. Adv. Nurs.*[Online] 2017[cited 2018 Jan 25]; 74(3):677-88. Doi: <http://dx.doi.org/10.1111/jan.13481>.
- Stamps PL. Scoring workbook for the index of work satisfaction. Northampton: Market Research; 1997.
- Borges JL, Bezerra ALQ, Tobias GC. Nurses professional satisfaction of a public hospital. *Rev. enferm. UFPE*[Online]. 2016[cited 2018 Jan 25]; 10(8):2974-82. Doi: <http://dx.doi.org/10.5205/1981-8963-v10i8a11367p2974-2982-2016>.
- Rigue AC, Dalmolin GL, Speroni KS, Bresolin JZ, Rigue AA. Work satisfaction: perception of nurses of a university hospital. *Cogitare enferm*[Online]. 2016; 21(3):1-8. Doi: <http://dx.doi.org/10.5380/ce.v21i3.46199>
- Oliveira EM, Barbosa RL, Andolhe R, Eiras FRC, Padilha KG. Nursing practice environment and work satisfaction in critical units. *Rev. bras. enferm*[Online]. 2017[cited 2018 Jan 26]; 70(1):79-86. Doi: <http://dx.doi.org/10.1590/0034-7167-2016-0211>.
- Siqueira VTA, Kurcgant P. Job satisfaction: a quality indicator in nursing human resource management. *Rev. Esc. Enferm. USP*[Online]. 2012; 46(1):151-7. Doi: <http://dx.doi.org/10.1590/S0080-62342012000100021>.
- Silva VR, Velasque LS, Tonini T. Job satisfaction in an oncology nursing team. *Rev. bras. enferm*[Online]. 2017[cited 2018 Jan 27]; 70(5):988-95. Doi: <http://dx.doi.org/10.1590/0034-7167-2016-0422>.
- Dias GC, Furegato ARF. Impacto do trabalho e satisfação da equipe multiprofissional de um hospital psiquiátrico. *Rev. enferm. UERJ*[Online]. 2016; 24(1):e8164. Doi: <http://dx.doi.org/10.12957/reuerj.2016.8164>.
- Chaves LD, Ramos LH, Figueiredo EN. Job satisfaction of nurses working in Brazil. *Acta paul. enferm*[Online]. 2011; 24(4):507-13. Doi: <http://dx.doi.org/10.1590/S0103-21002011000400010>.
- Oliveira AM, Lemes AM, Machado CR, Silva FL, Miranda FS. Relação entre enfermeiros e médicos em hospital escola: a perspectiva dos médicos. *Rev. Bras. Saude Mater. Infant*[Online]. 2010 [citado 20 mar 2017]; 10(Suppl 2):s433-39. Doi: <http://dx.doi.org/10.1590/S1519-38292010000600023>.
- Cavazotte FSCN, Lemos AHC, Viana MDA. Novas gerações no mercado de trabalho: expectativas renovadas ou antigos ideais? *Cadernos EBAPE.BR*[Online]. 2012; 10(1):162-80. Doi: <http://dx.doi.org/10.1590/S1679-39512012000100011>.
- Hanzelmann RS, Passos JP. Nursing images and representations concerning stress and influence on work activity. *Rev. Esc. Enferm. USP*[Online]. 2010; 44(3):694-701. Doi: <http://dx.doi.org/10.1590/S0080-62342010000300020>.