



**CENTRO UNIVERSITÁRIO DE BRASÍLIA
FACULDADE DE CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO E SAÚDE
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ENFERMAGEM**

VIVIANE MAGALHÃES DE OLIVEIRA

**SATISFAÇÃO PROFISSIONAL DO ENFERMEIRO EM
UNIDADES DE HEMODIÁLISE DO DISTRITO FEDERAL**

Trabalho apresentado como requisito parcial de aprovação na disciplina de Monografia do curso de bacharelado em enfermagem do Centro Universitário de Brasília – UNICEUB. Sob orientação da professora Msc. Renata de Paula Faria Rocha.

BRASÍLIA

2016

Satisfação Profissional do Enfermeiro Em Unidades De Hemodiálise do Distrito Federal

Viviane Magalhães de Oliveira¹

Renata de Paula Faria Rocha²

Resumo

Nos tempos conturbados em que vivemos o termo satisfação no trabalho é sem dúvida um assunto pertinente e atual tornando-se importante para a qualidade da assistência de enfermagem, e, por isso, objetivou-se neste estudo analisar a satisfação profissional do enfermeiro em unidades de hemodiálise do Distrito Federal utilizando o instrumento Occupational Stress Indicator (OSI). Os resultados evidenciaram que a maioria é do sexo feminino, residentes no Distrito Federal, com faixa etária entre 21 a 30 anos, e casados. A aplicação do questionário Occupational Stress Indicator (OSI) demonstrou que na categoria insatisfação, salientou-se o estilo de supervisão que obteve o maior grau de insatisfação, com 12% dos pontos. Na categoria satisfação intermediária, foi relevante a estrutura organizacional com 80% dos pontos. Na categoria satisfação, o aspecto mais importante foi o relacionamento com as outras pessoas representado por 88% dos pontos de profissionais satisfeitos. Nesses achados pode-se constatar que a satisfação dos profissionais que participaram da presente pesquisa está diretamente relacionada ao relacionamento interpessoal e a estrutura organizacional da empresa.

Palavras-chave: Satisfação profissional. Enfermagem. Hemodiálise. Enfermeiro em hemodiálise.

Satisfaction Of Professional Nurses In Federal District Hemodialysis Units

Abstract

In the troubled times in which we live the term satisfaction at work is undoubtedly a pertinent and current subject becoming important for the quality of nursing care, and, therefore, this study aimed to analyze the professional satisfaction of nurses in units of Hemodialysis of the Federal District using the Occupational Stress Indicator (OSI) instrument. The results showed that the majority are female, living in the Federal District, aged between 21 and 30 years, and married. The application of the Occupational Stress Indicator (OSI) questionnaire showed that in the category of dissatisfaction, the supervision style that obtained the highest degree of dissatisfaction was highlighted, with 12% of the points. In the intermediate satisfaction category, the organizational structure was relevant with 80% of the points. In the satisfaction category, the most important aspect was the relationship with other people represented by 88% of satisfied professionals. In these findings it can be verified that the satisfaction of the professionals who participated in the present research is directly related to the interpersonal relationship and the organizational structure of the company.

Keywords: Job satisfaction . Nursing. Hemodialysis . Nurse in hemodialysis.

¹Acadêmica do Curso de Enfermagem do Centro Universitário de Brasília – UNICEUB. vivi@rvi.com.br;

²Mestre em Enfermagem pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Docente de Enfermagem do UNICEUB. Renata.rocha@uniceub.br

1 INTRODUÇÃO

A concepção de satisfação profissional é um termo amplamente usado atualmente, sendo comum ouvir profissionais relatando sobre alternativas em seus estilos de vida na procura de uma melhoria em sua qualidade de trabalho. Atualmente é corriqueiro ouvir esse termo pela população em geral, sendo explícito o interesse crescente no âmbito da pesquisa científica em múltiplos campos do saber. O interesse pelo termo satisfação no trabalho, no campo da saúde, tem uma relação recente oriunda dos novos padrões que tem incentivado as políticas e as práticas do setor nas últimas décadas (CARVALHO, 2010).

A satisfação no trabalho é determinada como um estado emocional aprazível ou positivo, resultado da ponderação de alguém em relação a seu trabalho ou suas experiências no trabalho. Deriva do alcance dos valores que são compatíveis com as necessidades do próprio indivíduo. Em meio a estes valores ou condições mais importantes que remetem à satisfação profissional estão: um trabalho que ofereça um desafio mental, que seja atraente e estimulante, cujas recompensas pelo desempenho sejam justas, com condições compatíveis com as necessidades físicas do indivíduo, que promova a autoestima e cujos agentes facilitadores no local de trabalho ajudem o funcionário a conquistar seus valores (CHAVES et al., 2011).

Por volta de 1912 nasceram os primeiros estudos a propósito de Satisfação no Trabalho, a partir dos estudos de Taylor sobre “Gerência Científica” nos quais a definição de satisfação ligava-se fortemente à questão do cansaço e do salário, e suas consequentes interferências na produtividade. Nessa mesma época, Mayo e Cols promoveram grandes contribuições ao estudo deste assunto, através de investigações que consideravam que a satisfação é muito mais determinada pelas relações sociais do que pela recompensa salarial (VILELA et al., 2013).

O panorama moderno revela um crescente interesse na identificação dos atributos do trabalho que reduzirão o aborrecimento e aumentarão seu envolvimento com ele. E vem mostrando que, em nenhuma época na história das organizações, as pessoas, com suas competências e talentos, foram tão valorizadas como atualmente (FONTES; MACHADO, 2008).

É importante destacar que, existam inúmeros fatores que contribuem para ampliar o nível de satisfação dos empregados, como: condições de infraestrutura, benefícios fornecidos pela empresa; relação produtividade e remuneração; relação chefe-funcionário, capacitação

técnica, relação interpessoal entre os funcionários, carga horaria, rotina de trabalho, oportunidade de crescimento e segurança e apreciação da realização pessoal (GAMA, 2007).

Assim, a questão da satisfação do profissional enfermeiro (a) em unidades de tratamento de pessoas com doença renal crônica (DRC) tornou-se de suma importância para o desempenho das atividades realizadas.

A DRC é definida como a perda da função renal, de maneira súbita e irreversível, tornando os rins incapazes de realizar suas funções glomerular, tubular e endócrina, desencadeando, assim, acúmulo de substâncias nitrogenadas como ureia e creatinina (COUTINHO; TAVARES, 2011).

A Doença Renal Crônica (DRC) apresenta um estágio de evolução progressiva e frequentemente é diagnosticada em uma etapa avançada, devido ao quadro clínico ser praticamente oculto.

O enfermeiro é responsável pelo serviço assistencial, gerencial, administrativo e educador. Diante disso, é importante estar orientado e preparado para desempenhar tais funções sendo dinâmico e flexível diante de sua equipe. Os profissionais devem estar em sintonia no desígnio do trabalho para um relacionamento satisfatório com os demais profissionais para que se constitua um tratamento com bons resultados aos pacientes, sendo que os recursos humanos são fundamentais como prestadores de serviço, pois, é através deles que se manifesta a imagem da instituição (BRASIL, 2012).

O exercício profissional da enfermagem está orientado e focaliza-se na relação interpessoal que ocorre entre um enfermeiro e uma pessoa ou entre um enfermeiro e um grupo de pessoas, onde se inclui a família ou a comunidade. No entanto, quer o enfermeiro quer a pessoa que é alvo de cuidados de enfermagem têm quadros de valores, crenças e desejos de natureza individual, que não são mais que o resultado das diferentes condições em que vivem e se desenvolvem (BACKES et al., 2012).

Tais profissionais operam em condições que há muito tempo têm sido consideradas inadequadas devido às peculiaridades do ambiente e das atividades insalubres por eles executadas. O desgaste físico e emocional, a baixa remuneração e o desprestígio social são fatores associados às condições de trabalho do enfermeiro, que vem refletindo negativamente na qualidade da assistência oferecida ao cliente, levando ao abandono da profissão e consequentemente à falta de profissionais no mercado de trabalho (AMARAL, 2015).

Dados nacionais revelam que o quadro profissional de enfermagem na América Latina e particularmente no Brasil é deficitário em relação às demandas populacionais, em uma sociedade com novas formas de adoecer, aumento de doenças degenerativas e a crescente

adoção do conceito de desospitalização. Para prestar tal cuidado, precisamos de um corpo de enfermagem qualificado. Em 2011 tínhamos no Brasil 346.968. Apesar da expressividade, há três vezes mais médicos do que enfermeiros no país. Em países desenvolvidos, o contingente de enfermeiros é cinco vezes maior do que o de médicos (COFEN, 2011).

Trepichio et al. (2013) ressaltam que as competências da equipe de enfermagem no setor de nefrologia incluindo a parte técnica, monitorização, constatação e intervenção de enfermagem frente aos agravos, apresentam um papel fundamental no que tange a redução dos mesmos beneficiando assim a qualidade de vida destes pacientes. Diante das responsabilidades e competências do enfermeiro é essencial uma assistência de enfermagem mais qualificada.

Nesse contexto, a pesquisa foi desenvolvida na temática do trabalho do profissional de enfermagem em unidades de hemodiálise, e desse modo o objetivo de estudo foi avaliar a satisfação profissional do enfermeiro em unidades de hemodiálise do Distrito Federal utilizando o instrumento Indicador de Stress Ocupacional (Occupational Stress Indicator - OSI).

2 METODOLOGIA

Trata-se de um estudo de caráter descritivo, transversal, de abordagem quantitativa que se propõe analisar a satisfação do profissional enfermeiro em unidades de hemodiálise, da secretaria de saúde do Distrito Federal, sediadas no Hospital de Base do DF, Hospital Regional de Sobradinho e Hospital Regional de Taguatinga.

Para a aquisição dos dados necessários a construção do presente estudo, foram aplicados dois instrumentos de coleta de dados, o primeiro Perfil Sócio Econômico e o segundo Occupational Stress Indicator (OSI) na versão traduzida, adaptada e disponibilizada a cultura brasileira, sendo as mesmos classificados enquanto fontes primárias.

A escala “Satisfação no Trabalho” do Occupational Stress Indicator (OSI) foi elaborada por Cooper (ROBERTSON et. al., 1900), é um instrumento traduzido e validado para o português por Swan, Moraes e Cooper (1993). Ela possibilita a mensuração da satisfação com 22 aspectos psicossociais no trabalho por meio de escalas de Likert de seis pontos, indo de enorme insatisfação até enorme satisfação. A soma dessas medidas fornece um indicador de satisfação no trabalho global dado por um escore que varia de 22 a 132 pontos. Para avaliação da satisfação com cada aspecto do trabalho, as variáveis foram categorizadas em: satisfação (muita satisfação e enorme satisfação), satisfação intermediária

(alguma insatisfação e alguma satisfação) e insatisfação (enorme insatisfação e muita insatisfação). A versão em português da escala Satisfação no Trabalho disponível em Couto (2000).

Foi também realizado levantamento bibliográfico junto à base literária eletrônica Biblioteca Virtual em Saúde (BVS), adquirindo desta forma, artigos de periódicos científicos e publicações oficiais, ou seja, as fontes secundárias do presente estudo.

A coleta de dados foi realizada por meio da aplicação de questionários junto a 38 enfermeiros nas unidades de hemodiálise nos meses de agosto e setembro de 2016.

Quanto às considerações éticas, o presente projeto foi submetido e aprovado junto ao Comitê de Ética e Pesquisa (CEP) do Centro Universitário de Brasília (UniCEUB) sob o número: **1.665.925** e do Comitê de Ética e Pesquisa (CEP) da Fepecs (SES-DF) sob o número: **1.689.123**.

Após a aplicação do instrumento de dados, as informações pessoais foram transformadas em códigos e para os dados de caracterização da clientela foi utilizada estatística descritiva.

A construção do banco de dados assim como a realização da estatística descritiva e dos cálculos dos escores foi realizada e analisada a partir do aplicativo Microsoft Excel 2010®, do Windows®.

Para participar da pesquisa foram selecionados enfermeiros com idade igual ou maior de 18 anos de ambos os sexos, que trabalham em unidades de hemodiálise da Secretária de Saúde do Distrito Federal com tempo de admissão igual ou superior a 03 meses e que aceitaram voluntariamente participar mediante assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

3. RESULTADOS

Dos 38 profissionais de enfermagem alocados nas unidades de hemodiálise do Distrito Federal, 3 (7,9%) se recusaram a responder, 4 (10,5%) encontravam-se em licença maternidade, 2 (5,2%) estavam afastados por tempo indeterminado e 4 (10,5%) ausentes por atestado médico, sendo assim participaram do presente estudo 25 profissionais (65,9%).

Observou-se uma predominância de faixa etária entre 21 e 30 anos (40%), a maior parte dos entrevistados nasceu no Distrito Federal (64%), sexo feminino (88%), sendo (64%) casados, com renda familiar mensal acima de R\$ 7.000,00 (64%), conforme descrito na tabela 1.

Tabela 1 – Distribuição das características sócio demográficas dos profissionais de enfermagem em centros de hemodiálise do Distrito Federal. (t = 25).

FAIXA ETÁRIA	N	%
18 a 20	00	0%
21 a 30	10	40%
31 a 40	09	36%
Acima de 40	06	24%
Total	25	100%
NATURALIDADE (UF)	N	%
Distrito Federal	16	64%
Outros Estados	09	36%
Total	25	100%
GÊNERO	N	%
Masculino	03	12%
Feminino	22	88%
Total	25	100%
ORIENTAÇÃO SEXUAL	N	%
Heterossexual	22	88%
Homossexual	01	4%
Bissexual	00	0%
Não responderam	02	8%
Total	25	100%
RELIGIÃO	N	%
Católica	16	64%
Evangélica	04	16%
Metodista	01	4%
Espírita	01	4%
Protestante	01	4%
Não responderam	02	8%
Total	25	100%
RAÇA/ COR	N	%
Branco	18	72%
Negro ou Mulato	01	4%
Indígena	01	4%
Asiático	00	0%
Mestiço	05	20%
Total	25	100%
ESTADO CIVIL	N	%
Solteiro	08	32%
Casado	16	64%
Viúvo	00	0%
Divorciado	00	0%

Separado	00	0%
União Estável	01	4%
Outros	00	0%
Total	25	100%
QUANTIDADE DE FILHOS		
	N	%
Nenhum	16	64%
1 filho	03	12%
2 filhos	05	20%
Mais de 2 filhos	01	4%
Total	25	100%
AONDE MORA		
	N	%
Distrito Federal	21	84%
Outros Estados	04	16%
Total	25	100%
RENDA MENSAL		
	N	%
3 a 6 Salários Mínimos	12	48%
Mais de 6 Salários Mínimos	13	52%
Total	25	100%
RENDA FAMILIAR MENSAL		
	N	%
De R\$3.000,00 a R\$4.999,00	04	16%
De R\$5.000,00 a R\$6.999,00	05	20%
Mais de R\$7.000,00	16	64%
Total	25	100%

Fonte: Da autora.

Ao analisar o grupo de variáveis dos aspectos psicossociais da Escala de Satisfação no Trabalho do OSI, foram encontrados os resultados descritos a seguir: Na categoria insatisfação, salientaram-se o **salário em relação à sua experiência e à responsabilidade que tem**, que obteve o mais alto nível de insatisfação com 20% dos profissionais, **estilo de supervisão que seus superiores usam** que obteve 12% a **estrutura organizacional da empresa em que você trabalha** também com 12% e **comunicação e forma de fluxo de informação na empresa em que trabalha**, com 8%.

Na categoria satisfação intermediária, foram relevantes: a **estrutura organizacional da empresa em que você trabalha** com 80%, **o volume de trabalho que você tem para desenvolver** com 68%, **o clima psicológico que predomina na empresa em que você trabalha** com 64% e **a forma pela qual os conflitos são resolvidos** com 56%;

Na categoria satisfação, os aspectos mais importantes foram **o relacionamento com as outras pessoas da empresa** representado por 88% dos profissionais satisfeitos; **o**

conteúdo do trabalho com 72% e o grau em que você sente que você pode crescer e se desenvolver em seu trabalho com 72% de satisfação.

Os aspectos citados acima estão detalhados na tabela 2 a seguir.

Tabela 2 – Questionário de satisfação no trabalho (A escala “Satisfação no Trabalho” do Occupational Stress Indicator - OSI). (t = 25).

QUESTÃO	6 - Enorme Satisfação		5 - Muita Satisfação		4 - Alguma Satisfação		3 - Alguma Insatisfação		2 - Muita Insatisfação		1 - Enorme Insatisfação		Total
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Comunicação e forma de fluxo de informação na empresa em que você trabalha	3	12%	8	32%	9	36%	3	12%	2	8%	0	0%	100%
Seu relacionamento com outras pessoas na empresa em que trabalha	9	36%	13	52%	2	8%	0	0%	0	0%	1	4%	100%
O sentimento que você tem a respeito de como seus esforços são avaliados	4	16%	8	32%	10	40%	2	8%	1	4%	0	0%	100%
O conteúdo do trabalho que você faz	7	28%	11	44%	6	24%	1	4%	0	0%	0	0%	100%
O grau em que você se sente motivado por seu trabalho	8	32%	7	28%	8	32%	1	4%	1	4%	0	0%	100%
Oportunidades pessoais em sua carreira atual	3	12%	9	36%	8	32%	4	16%	1	4%	0	0%	100%
O grau de segurança no seu emprego atual	4	16%	9	36%	4	16%	7	28%	1	4%	0	0%	100%
A extensão em que você se identifica com a imagem externa ou realizações de sua empresa	2	8%	8	32%	8	32%	6	24%	1	4%	0	0%	100%
O estilo de supervisão que seus superiores usam	3	12%	9	36%	9	36%	1	4%	2	8%	1	4%	100%
A forma pela qual mudanças e inovações são implementadas	0	0%	11	44%	8	32%	4	16%	2	8%	0	0%	100%
O tipo de tarefa e o trabalho em que você é cobrado	3	12%	14	56%	6	24%	2	8%	0	0%	0	0%	100%
O grau em que você sente que você pode crescer e se desenvolver em seu trabalho	5	20%	13	52%	4	16%	1	4%	2	8%	0	0%	100%
A forma pela qual os conflitos são resolvidos	1	4%	10	40%	13	52%	1	4%	0	0%	0	0%	100%
As oportunidades que seu trabalho lhe oferece no sentido de você atingir suas aspirações e ambições	4	16%	8	32%	9	36%	2	8%	2	8%	0	0%	100%
O seu grau de participação em decisões importantes	1	4%	14	56%	6	24%	3	12%	1	4%	0	0%	100%
O grau em que a organização absorve as potencialidades que você julga ter	1	4%	8	32%	11	44%	3	12%	0	0%	2	8%	100%
O grau de flexibilidade e de liberdade que você julga ter em seu trabalho	1	4%	14	56%	6	24%	3	12%	1	4%	0	0%	100%
O clima psicológico que predomina na empresa em que você trabalha	1	4%	6	24%	11	44%	5	20%	2	8%	0	0%	100%
Seu salário em relação à sua experiência e à responsabilidade que tem	1	4%	8	32%	5	20%	6	24%	4	16%	1	4%	100%
A estrutura organizacional da empresa em que você trabalha	0	0%	2	8%	13	52%	7	28%	3	12%	0	0%	100%
O volume de trabalho que você tem para desenvolver	2	8%	4	16%	14	56%	3	12%	2	8%	0	0%	100%
O grau em que você julga estar desenvolvendo suas potencialidades na empresa em que trabalha	4	16%	9	36%	9	36%	1	4%	0	0%	2	8%	100%

Fonte: Da autora.

4 DISCUSSÃO

Ao analisar os dados do questionário socioeconômico, nota-se uma predominância de profissionais na área de hemodiálise com faixa etária entre 21 e 40 anos, (76%). Isso é observado pelos estudos de Freitas (2011), em que houve uma predominância de profissionais de enfermagem entre 20 e 40 anos, somando 81,4% do total de 118 profissionais.

No quesito gênero, vê-se uma dominância de profissionais do gênero feminino representando 88% da amostra e, 12% do masculino. Isso confirma a tendência de feminilização da enfermagem, o que pode ser atribuído a origem histórica da enfermagem e ao fato das mulheres terem uma tendência cultural ligada ao cuidar. Pesquisas de Lopes e Leal (2005) demonstram que a enfermagem desde sua origem é uma profissão maciçamente feminina.

Outro dado socioeconômico desta pesquisa que pode ser destacado é a renda mensal familiar desses profissionais. De acordo com os dados levantados, 64% dos pesquisados apresentam um total acima de R\$7.000,00 como renda familiar. Isso é um reflexo e uma característica da remuneração dos profissionais no Distrito Federal, onde a renda média é maior que a média nacional.

A satisfação no trabalho é uma avaliação subjetiva realizada pelo trabalhador sobre o quanto os aspectos laborais podem ser prejudiciais ou benéficos ao seu bem-estar. Múltiplos fatores influenciam o desencadeamento da satisfação no trabalho, sendo uma avaliação dinâmica, ou seja, o estado de satisfação ou insatisfação pode mudar conforme as condições gerais de trabalho oferecidas.

Os dados da Tabela 3 mostram a satisfação profissional do enfermeiro em unidades de hemodiálise do distrito federal, sendo possível visualizar os três grupos de categorias (satisfação, satisfação intermediária e insatisfação).

Tabela 3 – Categorias da escala OSI, ordenadas por níveis de satisfação. (t = 25).

QUESTÃO	SATISFAÇÃO	SATISFAÇÃO INTERMEDIÁRIA	INSATISFAÇÃO	TOTAL
Seu relacionamento com outras pessoas na empresa em que trabalha	88%	8%	4%	100%
O conteúdo do trabalho que você faz	72%	28%	0%	100%
O grau em que você sente que você pode crescer e se desenvolver em seu trabalho	72%	20%	8%	100%
O tipo de tarefa e o trabalho em que você é cobrado	68%	32%	0%	100%
O grau em que você se sente motivado por seu trabalho	60%	36%	4%	100%
O seu grau de participação em decisões importantes	60%	36%	4%	100%
O grau de flexibilidade e de liberdade que você julga ter em seu trabalho	60%	36%	4%	100%
O grau de segurança no seu emprego atual	52%	44%	4%	100%
O grau em que você julga estar desenvolvendo suas potencialidades na empresa em que trabalha	52%	40%	8%	100%
O sentimento que você tem a respeito de como seus esforços são avaliados	48%	48%	4%	100%
Oportunidades pessoais em sua carreira atual	48%	48%	4%	100%
O estilo de supervisão que seus superiores usam	48%	40%	12%	100%
As oportunidades que seu trabalho lhe oferece no sentido de você atingir suas aspirações e ambições	48%	44%	8%	100%
Comunicação e forma de fluxo de informação na empresa em que você trabalha	44%	48%	8%	100%
A forma pela qual mudanças e inovações são implementadas	44%	48%	8%	100%
A forma pela qual os conflitos são resolvidos	44%	56%	0%	100%
A extensão em que você se identifica com a imagem externa ou realizações de sua empresa	40%	56%	4%	100%
O grau em que a organização absorve as potencialidades que você julga ter	36%	56%	8%	100%
Seu salário em relação à sua experiência e à responsabilidade que tem	36%	44%	20%	100%
O clima psicológico que predomina na empresa em que você trabalha	28%	64%	8%	100%
O volume de trabalho que você tem para desenvolver	24%	68%	8%	100%
A estrutura organizacional da empresa em que você trabalha	8%	80%	12%	100%

Fonte: Da autora.

4.1 Satisfação

Nesta categoria emergiu que para o indivíduo sentir-se satisfeito no trabalho é necessário gostar do que faz ter um ambiente e relação com as pessoas harmoniosos, possibilidade de crescimento e reconhecimento profissional.

A satisfação no trabalho é a somatória de diferentes elementos que compõem o mundo pessoal e profissional, bem como o resultado da avaliação que o trabalhador tem acerca de seu trabalho. Os aspectos mais relevantes foram **o relacionamento com as outras pessoas da empresa** representado por 88% de profissionais satisfeitos; **o conteúdo do trabalho** com 72% de satisfação; **o grau em que você sente que você pode crescer e se desenvolver em seu trabalho** com 72% e **o tipo de tarefa e o trabalho em que você é cobrado** com 68% de satisfação entre os profissionais pesquisados. Esses aspectos são detalhados a seguir:

4.1.1 Relacionamento com outras pessoas na empresa em que trabalha - satisfação de 88%

No estudo em questão é nítido que dentre todos os tipos de relação, as profissionais são as mais delicadas. Isso porque, diferentemente das outras, não podemos escolher quem serão nossos colegas de trabalho, chefes, equipe e clientes. Criar bons relacionamentos profissionais é muito importante para a construção da carreira, já que problemas de relacionamento interferem na produtividade, na qualidade de vida no trabalho e na motivação desse profissional.

Os enfermeiros das unidades de hemodiálise do Distrito Federal demonstraram uma satisfação profissional de 88% no que se refere ao relacionamento interpessoal no ambiente de trabalho mesmo sendo esse ambiente muito complexo, pois relaciona o autoconhecimento, empatia, autoestima, cordialidade, ética e principalmente a comunicação. O que é reforçado por Cardozo et al. (2014) que considera essa interação entre pessoas diferentes em um meio competitivo, necessário para conhecer e entender o comportamento humano dentro das organizações e compreender a importância da socialização dentro do trabalho, visto que o grande desafio para o ser humano é conciliar a ternura, a cordialidade, e o cuidado à sua ocupação.

No convívio social, a experiência interpessoal possibilita o processo de elaboração e reelaboração de sentidos que organizam e integram a atividade psíquica dos participantes da

relação, criando múltiplas possibilidades de significação, construídas no momento próprio da relação, com caráter intersubjetivo. Fontana (2010) ratifica que o ambiente de trabalho é constituído de espaços físicos e sociais, sendo que na ambiência social, é preciso estabelecer relações interpessoais alicerçadas no autoconhecimento e no conhecimento do outro podem ser mecanismos que promovam qualidade de vida no trabalho, o que, indubitavelmente, humanizará o processo.

Um bom relacionamento interpessoal garante um ambiente agradável tanto para o grupo quanto para a organização, proporcionando as pessoas, mais prazer em trabalhar. Morin (2009) reitera que um trabalho que proporciona uma satisfação ao profissional é aquele que é originado de experiências das relações humanas agradáveis, cujas características do trabalho proporcionam afiliação, trabalho em equipe e serviço aos outros.

4.1.2 O conteúdo do trabalho que você faz - satisfação de 72%

Os respondentes se mostraram bastante satisfeitos com a natureza do trabalho, o que pode significar que os servidores estão alocados nos setores de acordo com seu conhecimento e suas habilidades profissionais. Sendo confirmado por Guimarães (2005) em outro estudo. As condições que conduzem à satisfação profissional estão diretamente ligadas à tarefa desempenhada pelo indivíduo. Um trabalho que seja pessoalmente interessante e significativo e que proporcione o uso das habilidades e capacidades profissionais, seguramente refletirá em um enfermeiro amplamente satisfeito com a sua atividade.

Há quem defenda a ideia de que determinadas características quando presentes nas tarefas desempenhadas pelos trabalhadores promovem a emergência de determinados estados psicológicos críticos capazes de determinar a motivação e a satisfação no trabalho. O primeiro desses estados é definido como a significância percebida ou o grau com que o sujeito vê seu trabalho como importante, valioso e significativo, dentro de sua escala de valores. O segundo refere-se ao grau em que o profissional se sente responsável pelos resultados do trabalho que executa. Já o terceiro, diz respeito ao grau em que o indivíduo conhece e entende seu desempenho efetivo na tarefa (SANT'ANNA, 2005).

O estudo evidenciou que a visibilidade do enfermeiro implica na articulação de competências com evidências a nível técnico, científico e relacional, o que concorre para a representação social da profissão.

Erdmann (2009) assegura que o status profissional constrói-se a partir das atitudes individuais que formam o coletivo e que, por sua vez, se refletem na ampliação das

intervenções sociais, mais expressivamente, na ocupação de espaços que deem margem e reconhecimento à enfermagem como protagonista de um novo saber e fazer.

Foi possível observar também que associado à parte técnica é importante também que o enfermeiro sinta um elevado grau de satisfação e motivação para o desempenho da sua atividade profissional, o que se justifica, pela relevante influência que a satisfação parece exercer sobre os trabalhadores.

Segundo melo et al. (2011) existem fatores motivacionais que provocam satisfação profissional tornando-se auto compensador, pois não é só o profissional enfermeiro que auferi dessa recompensa, mas o cliente.

4.1.3 O grau em que você sente que você pode crescer e se desenvolver em seu trabalho - satisfação de 72%

Não se pode negligenciar que o processo de produção de saúde é feito por humanos, dotados de necessidades e fragilidades, tanto do ponto de vista do sujeito- usuário, quanto do sujeito-profissional. Nesta ótica, condições de trabalho insatisfatórias, de desrespeito às suas aspirações, de visão meramente tecnicista e burocrática cria no profissional um sentimento de desmotivação, o que desqualifica o cuidado e as boas práticas. Há de se pensar sobre em que condições estão trabalhando a equipe de enfermagem para que a mesma, efetiva e naturalmente, através da satisfação no seu trabalho, seja motivadora e promotora de ações humanizadoras (FONTANA, 2010).

O crescimento individual na atividade desencadeia uma série de outros fatores que também são geradores da satisfação profissional como: promoções na carreira, remunerações maiores e reconhecimento de suas capacidades (SOARES, 2007).

Entende-se que o ser humano, ao desempenhar qualquer atividade, utiliza-se de fatores internos ou externos que são responsáveis pela condução do objetivo almejado, sendo a motivação um dos mais importantes.

Para Batista (2005) a motivação pode ser conceituada como “o desejo inconsciente de obter algo” ou como “um impulso para a satisfação, em geral visando o crescimento e desenvolvimento pessoal e, como consequência, o organizacional”.

Nota-se também que proporcionar um ambiente agradável para que os funcionários tenham abertura para o desenvolvimento de suas competências, torna os profissionais de saúde mais satisfeitos. O que pode ser confirmado no estudo de Robbins (2010), dessa forma,

quanto mais a organização proporciona formas de crescimento e desenvolvimento, mais o profissional tende a ficar satisfeito com seu trabalho.

4.1.4 O tipo de tarefa e o trabalho em que você é cobrado - satisfação de 68%

O trabalho representa um valor importante nas sociedades ocidentais contemporâneas, exercendo uma influência considerável sobre a motivação dos trabalhadores, assim como sobre sua satisfação e sua produtividade.

Morin (2009) reitera que compreender os sentidos do trabalho hoje é um desafio importante para as organizações, exercendo uma influência considerável sobre a motivação dos trabalhadores e também sobre sua satisfação e sua produtividade. As organizações devem oferecer aos trabalhadores a possibilidade de realizar algo que tenha sentido, de praticar e de desenvolver suas competências, de exercer seus julgamentos e seu livre-arbítrio, de conhecer a evolução de seus desempenhos e de se ajustar.

Atualmente, observam-se na pesquisa e na prática organizacional, mudanças importantes nas estratégias motivacionais utilizadas nas organizações. A relação da motivação com o comportamento e com o desempenho é estabelecida espontaneamente tanto pelos cientistas como pelas pessoas leigas.

O comportamento é percebido como sendo provocado e guiado por metas da pessoa, que realiza um esforço para atingir determinado objetivo. A maioria dos autores considera a motivação humana como um processo psicológico estreitamente relacionado com o impulso ou com a tendência a realizar com persistência determinados comportamentos (TAMAYO, 2003).

Assim, a motivação refere-se à tensão gerada por uma necessidade e a satisfação expressa a sensação de atendimento da necessidade, sendo explicada pela força que estimula o sujeito a atuar de determinada forma e a desenvolver determinada quantidade de esforço, sendo este esforço em função do valor que a recompensa apresenta para o indivíduo e da probabilidade de recompensa.

Um enfermeiro altamente motivado por seu trabalho influenciará de forma positiva toda a equipe, e as tarefas serão desempenhadas de forma harmoniosa e produtiva. A análise dos fatores que levam à satisfação e motivação do enfermeiro constitui, portanto, um componente significativo no estudo do serviço de enfermagem nas unidades de hemodiálise.

O estudo demonstrou que na sua atividade diária, são estabelecidas relações terapêuticas motivadoras, no âmbito do seu exercício profissional, em que o enfermeiro tem

visibilidade e se distingue pela sua formação e experiência, o que lhe vai permitir, sem efetuar juízos de valor, entender e respeitar o outro relativamente aos cuidados de enfermagem que lhe presta.

Sendo que, o enfermeiro ao exercer a sua atividade profissional inserido numa organização leva também os seus conhecimentos, necessidades e valores (GOMES et al., 2007).

4.2 Insatisfação

Por outro lado a categoria insatisfação no trabalho demonstrou aspectos que inviabilizam o atendimento das necessidades e expectativas que os trabalhadores de enfermagem têm em relação ao seu desempenho pessoal e profissional. O trabalho em ambiente hospitalar é considerado estimulante e heterogêneo, mas também, apresenta situações desgastantes, atividades insalubres, penosas e difíceis para todos os profissionais, dentre os quais se destacam os profissionais de enfermagem.

A satisfação com o trabalho é um conjunto de sentimentos favoráveis que os indivíduos apresentam em relação ao mesmo, e quanto maiores forem os fatores de satisfação, maior poderá ser o empenho do profissional em prestar uma assistência qualificada, refletindo um serviço de melhor qualidade (NUNES, 2010).

Em contrapartida, a insatisfação no trabalho é determinada por uma série de fatores negativos que, também, poderão interferir na qualidade dos serviços, que conduzem além da insatisfação no trabalho, do absenteísmo, da rotatividade de profissionais e ao desgaste físico e profissional da equipe, gerando um aumento de ocorrências de eventos adversos (MARQUEZE, 2005).

Na medida em que o trabalhador não tem concretizado ou atendidas suas necessidades ou expectativas em relação ao trabalho, surge o componente de insatisfação. Dessa maneira, pontua-se uma série de fatos, recursos, sentimentos e situações que abarcam a dimensão da insatisfação.

Dessa forma destacam-se também os causadores de maior insatisfação do profissional enfermeiro da hemodiálise no Distrito Federal:

4.2.1 Seu salário em relação à sua experiência e à responsabilidade- insatisfação de 20%

Apesar de ser o item que mais gerou insatisfação entre os respondentes, 20% dos profissionais não estão satisfeitos com a sua renda, 44% responderam que estão parcialmente satisfeitos e 36% muito satisfeitos. Isso é um reflexo e uma característica do Distrito Federal, onde a renda mensal está acima da média nacional, e os profissionais se mostram moderadamente satisfeitos com os seus ganhos e os consideram compatíveis com a sua responsabilidade.

O enfermeiro é o elemento que está em maior contato com o paciente, estando presente antes, durante, e após a hemodiálise. Ele deverá estar alerta para detectar possíveis intercorrências durante a hemodiálise, e tomar as medidas cabíveis com presteza e rapidez, pois a vida do paciente pode depender de muitas destas providências. Diante disso, nota-se o elevado grau de responsabilidade desse profissional num centro de hemodiálise.

As recompensas financeiras têm capacidade de gerar grande satisfação nos funcionários e, por consequência, provocar melhoras nos desempenhos de cada indivíduo. Mas esse tipo de recompensa não consegue sustentar o desempenho dos trabalhadores por muito tempo, visto que os trabalhadores se sentem satisfeitos e se esforçam para alcançar os objetivos naquele momento, se numa próxima tarefa não existir algum benefício financeiro é bem provável que a satisfação em realizar tal tarefa e o desempenho não serão os mesmos. Assim, a questão salarial sempre será um gerador de satisfação ou insatisfação entre os profissionais.

Chiavenato (2003) expõe que as organizações introduziram em suas dependências a remuneração variável, pois propõem aos funcionários uma parceria, a qual o trabalhador receberá mais dinheiro caso a empresa tenha uma lucratividade maior. É o caso dos plantões extras que os enfermeiros realizam.

De acordo com Robbins (2010), no momento em que a empresa vincula o desempenho de cada funcionário com o seu respectivo salário, a remuneração passa a ser vista como contribuição e não mais com um direito adquirido. Por meio desta visão, os empregados começam a perceber que quem tiver melhores desempenhos ganharão salários superiores em relação aos que se esforçaram menos.

4.2.2 A estrutura organizacional da empresa - Insatisfação de 12%

Diante da conhecida deficiência das condições gerais da saúde pública do Distrito Federal, a presente pesquisa revela um dado contraditório, pois 12% dos profissionais enfermeiros dos centros de hemodiálise se consideram insatisfeitos com a estrutura organizacional da empresa em que trabalham, 80% estão parcialmente satisfeitos e 8% totalmente satisfeitos.

A estrutura organizacional é o principal fator para que uma empresa mantenha o foco nos seus objetivos. É o instrumento administrativo resultante da identificação, análise, ordenação e agrupamento das atividades e dos recursos das empresas, incluindo o estabelecimento dos níveis de alçada e dos processos decisórios, visando ao alcance dos objetivos estabelecidos pelos planejamentos das empresas (ROBBINS, 2010).

As atividades da empresa devem estar bem identificadas, isto é, deve-se saber, exatamente, o que fazer e na ordem certa, primeiro uma e depois outra. Os recursos também devem estar conforme as atividades, por exemplo, uma máquina deve estar no lugar certo e as pessoas devem estar no lugar das atividades que elas sabem executar.

Estabelecer os níveis de alçada e dos processos decisórios significa que as pessoas só podem mandar ou agir dentro dos seus limites e as decisões só podem ser tomadas dentro do seu campo de ação. Uma empresa estabelece seus objetivos e, para que eles sejam alcançados, é necessário um planejamento. As atividades da empresa devem seguir o planejamento estabelecido.

4.2.3 O estilo de supervisão que seus superiores usam - insatisfação de 12%

Os enfermeiros são um grupo profissional que devido às características do seu trabalho estão sujeitos a grandes exigências e responsabilidades. Essa pesquisa evidenciou que 12% dos profissionais entrevistados não estão satisfeitos com o estilo de supervisão a que são submetidos, 40% estão parcialmente satisfeitos e 48% totalmente satisfeitos. Esse dado traduz o baixo nível de descontentamento desses profissionais em relação à sua chefia imediata.

Esse baixo nível pode ser reflexo de um alto grau de profissionalismo e capacitação dentre dos enfermeiros da hemodiálise, o que, obviamente, gera uma menor tensão entre chefe e subordinado. Profissionais seguros e bem treinados são capazes de desempenhar suas tarefas

de forma responsável e eficaz sem a necessidade de intervenções frequentes de seu supervisor.

O estilo de supervisão dos enfermeiros pode influenciar, com a finalidade de contribuir para a progressiva melhoria da satisfação profissional dos enfermeiros, assim como para a qualidade dos cuidados com o cliente da hemodiálise.

De acordo com Pinto (2006), para um líder ser eficaz, tem que desenvolver um agregado de atividades visando dois tipos de componentes da liderança: as orientadas para a tarefa (destinadas a planejar, organizar e controlar o que tem de ser feito, instrumentais), e as orientadas para as pessoas (como comunicar, motivar, gerir conflitos, comportamentais). Um líder que consiga desempenhar com êxito ambos os componentes será um líder eficaz.

Organizações com líderes satisfeitos e com uma cultura positiva de segurança são caracterizados por comunicações fundadas na confiança mútua, por percepções comuns da importância de segurança e por confiança na eficácia de medidas de prevenção (KLIGER, 2015).

Considerando a frequência com que os pacientes são tratados e o alto uso de tecnologias, as unidades de hemodiálise são locais suscetíveis à ocorrência de erros, pois apresentam vários fatores de risco, como: procedimentos invasivos, utilização de equipamentos complexos, pacientes críticos, alta rotatividade de pacientes e administração de medicamentos potencialmente perigosos. Sendo assim, uma avaliação criteriosa acerca das questões de segurança do cliente é de fundamental importância.

5 CONCLUSÃO

O presente estudo destacou aspectos psicossociais da Escala de Satisfação no Trabalho do OSI que apresentaram as maiores frequências de satisfação e da insatisfação profissional dos enfermeiros em unidades de hemodiálise do Distrito Federal.

Os dados encontrados neste estudo em relação à satisfação profissional dos enfermeiros em unidades de hemodiálise do Distrito Federal reforçam que o aspecto psicossocial no trabalho ou o agente de satisfação mais importante para estes profissionais é o relacionamento interpessoal no ambiente de trabalho. Este dado confirma o que se encontrou na literatura, reforçando a ideia de que um ambiente de trabalho saudável, amigável e com boas relações interpessoais, se torna mais importante que a própria função exercida.

Evidenciou-se também que é preciso ficar atento a cultura de segurança não só para os clientes como para os profissionais, sendo o enfermeiro, pela sua posição dentro da

estrutura organizacional, frequentemente em posições de chefia ou coordenação, o ator principal.

Sendo assim se um profissional de enfermagem se encontra insatisfeito ou desmotivado com seu trabalho, seu comportamento certamente refletirá esses sentimentos negativos e afetará suas funções, resultando em comprometimento da segurança do cliente.

Notou-se também nessa pesquisa que no contexto da fundamentação teórica, o número de estudos publicados no Brasil sobre a satisfação profissional dos enfermeiros em unidades de hemodiálise é extremamente reduzido.

Destacou-se também que a grande maioria dos profissionais de enfermagem é do sexo feminino, que é compatível com a realidade social encontrada no Brasil onde grande quantitativo de mulheres é responsável pelo sustento de suas famílias.

Podemos concluir que a grande maioria dos profissionais analisados apresenta um alto nível de satisfação profissional. Sendo este trabalho uma fonte de informações e contribuições para os profissionais de enfermagem, podendo ser também utilizado como instrumento que pode proporcionar melhorias nas condições de trabalho dos sujeitos deste estudo.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, M. L. S. et al. Conflitos na equipe de enfermagem: um desafio na gestão do enfermeiro. **Única Cadernos Acadêmicos**, Ipatinga, n. 1, p. 05-07, Set. 2015.

ALMEIDA, M. S. M. **Enfermeiro Chefe: Tipo de Liderança e Satisfação Profissional**. 2010. ? f. Dissertação (Mestrado) Gestão dos serviços de Enfermagem. Universidade Católica Portuguesa Instituto de Ciências da Saúde. Lisboa, 2011.

AMARAL, J. F. do; RIBEIRO, J. P.; DA PAIXÃO, D. X. Qualidade de vida no trabalho dos profissionais de enfermagem em ambiente hospitalar: Uma Revisão integrativa. **Espaço para a Saúde**, Porto Alegre, v. 16, n. 1, p. 66-74, jan/mar. 2015.

BATISTA, A. A. V. et al . Fatores de motivação e insatisfação no trabalho do enfermeiro. **Revista escola enfermagem da USP**, São Paulo, v. 39, n. 1, p. 85-91, mar. 2005.

BACKES, D. S. et al. O papel profissional do enfermeiro no Sistema Único de Saúde: da saúde comunitária à estratégia de saúde da família. **Ciências saúde coletiva**, Rio de Janeiro, v. 17, n. 1, p. 223-230, jan. 2012.

BRAY, B. D.; METCALFE, W. Improving patient safety in haemodialysis. **Clinic Kidney Journal**, Oxford, v.8, p. 262-264, May. 2015.

CARDOZO, C. G. et al. A Importância do relacionamento interpessoal no ambiente de trabalho. **Revista Interbio**, Dourados, v.8, n.2, p.25, jul-dez, 2014.

CALDAS, R. K. P., FILHO, A. A. Fatores motivacionais determinantes do vínculo com o trabalho. **Revista da FARN**, Natal, v. 6, n.1/2, p.53-67, jan/dez. 2007.

CARVALHO, M. C. F. C. da S. **Satisfação Profissional Dos Enfermeiros**. 2010. ? f. dissertação (Mestrado). Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias Instituto de Educação, Lisboa, 2010.

CHIAVENATO I. Introdução à teoria geral da administração. 4. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2003.

CHAVES, L. D.; RAMOS, L. H.; FIGUEIREDO, E. N. de. Satisfação profissional de enfermeiros do Trabalho no Brasil. **Acta paulista enfermagem - Unifesp**, São Paulo, v. 24, n. 4, p. 507-513, abr. 2011.

COUTINHO, N. P. S.; TAVARES, M. C. H. Atenção ao paciente renal crônico, em hemodiálise, sob a ótica do usuário. **Caderno de Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 19, n. 2, p. 232-239, abr. 2011.

DEJOURS, C. Prefácio. In: Mendes, A. M (Org.). **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas**. São Paulo: Casa do psicólogo, 2007.

DEL CURA, M. L. A.; RODRIGUES, A. R. F. Satisfação profissional do enfermeiro. **Revista Latino-americana Enfermagem**, Ribeirão Preto, v. 7, n. 4, p. 21-28, out. 1999.

ERDMANN, A. L. et. al. A visibilidade da profissão de enfermeiro: reconhecendo conquistas e lacunas. **Revista brasileira enfermagem**, Brasília, v. 62, n. 4, p. 637-643, ago. 2009.

FREITAS, M. F. P. **Satisfação Profissional dos Enfermeiros Especialistas em Enfermagem de Reabilitação**. 2011. ? f. Dissertação (Mestrado) – Enfermagem de Reabilitação, Escola Superior de Saúde de Viseu, Viseu, 2011.

FOGACA, M. de C. et al . Estresse ocupacional e suas repercussões na qualidade de vida de médicos e enfermeiros intensivistas pediátricos e neonatais. **Revista brasileira terapia intensiva**, São Paulo, v. 21, n. 3, p. 299-305, ago. 2009.

FONTANA, R. T. Humanização no processo de trabalho em enfermagem: uma reflexão. **Revista Rene**, Fortaleza, v. 11, n. 1, p. 200-207, jan./mar. 2010.

FONTES A., MACHADO D.C. Uma medida do grau de satisfação no trabalho: um estudo para homens e mulheres. In: 16º ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS – ABEP, **Anais**, Caxambu, 2008.

FUREGATO, A. R. F.; SANTOS, J. L. F.; SILVA, E. C. Depressão entre estudantes de dois cursos de enfermagem: auto avaliação da saúde e fatores associados. **Revista Brasileira de Enfermagem**, Brasília, v. 63, n. 4, p. 509-516, jul./ago. 2010.

GAMA P. S. N. **Satisfação no trabalho**: um estudo na sede administrativa da Companhia Docas no Pará em Belém/CPD-PA. 2007. Disponível em:
<http://www.cdp.com.br/arquivo/artigos/Satisfacao_no_trabalho.pdf> Acesso em: 18 nov. 2016.

GOMES, A. M. T.; OLIVEIRA, D. C. de; SA, C. P. de. A enfermagem no Sistema Único de Saúde (SUS): repensando os princípios e conceitos de sustentação da atenção à saúde no Brasil. **Psicologia teoria e prática**, São Paulo, v. 9, n. 2, dez. 2007.

GUIMARÃES F. Realização profissional, prazer e sofrimento no trabalho e valores: um estudo com profissionais de nível superior. 2010. ? f. Dissertação (Mestrado) **Faculdade de Psicologia da Universidade Federal de Uberlândia**, Uberlândia, 2010.

ISHARA, S.; BANDEIRA, M.; ZUARDI, A. W. Public psychiatric services: job satisfaction evaluation. **Revista Brasileira Psiquiatria**, São Paulo, v. 30, n. 1, p. 38-41, Mar. 2008.

JÚNIOR, L. M. **O Enfermeiro nos Diferentes Modelos de Gestão Hospitalar**. 2009. ? f. Tese (Mestrado) Gestão e Administração dos Serviços de Saúde. Universidade Católica Portuguesa, Beira, 2009.

KLIGER, Alan S. Maintaining Safety in the Dialysis Facility. **Clinic J Am Soc Nephrol**, New Haven, v. 10, p. 688-695, Apr. 2015.

KURCGANT, Paulina et al . Indicadores de qualidade e a avaliação do gerenciamento de recursos humanos em saúde. **Revista escola enfermagem USP**, São Paulo, v. 43, n. 2, p. 1168-1173, dez. 2009.

LOPES, M. J. M.; LEAL, S M C. A feminização persistente na qualificação profissional da enfermagem brasileira. **Caderno Pagu**, Campinas, n. 24, p. 105-125, Jun. 2005.

MARTINEZ, M. C.; et al. Relação entre satisfação com aspectos psicossociais e saúde dos trabalhadores. **Revista Saúde Pública**, São Paulo , v. 38, n. 1, p. 55-61, fev. 2004 .

MARTINEZ M.C.; LATORRE M.R. Saúde e capacidade para o trabalho em trabalhadores de área administrativa. **Revista Saúde Pública**, São Paulo, v.40 p.851-858, 2006.

MARIOTTI, M. C. Qualidade de vida na hemodiálise: impacto de um programa de terapia ocupacional. Programa de Pós-Graduação em Medicina Interna e Ciências da Saúde, **Caderno de Terapia Ocupacional da UFSC**, Curitiba, v. 18, n.2 p.201, maio/ago. 2011.

MARQUEZE, E. C.; MORENO, C. R. de C. Satisfação no trabalho. uma breve revisão. **Revista brasileira de saúde ocupacional**, São Paulo , v. 30, n. 112, p. 69-79, dec. 2005.

MECONE C. da, M. C.; DE FREITAS, G. F. Representações da enfermagem na imprensa da Cruz Vermelha Brasileira (1942-1945). **Texto & Contexto Enfermagem**, São Paulo, v. 18, n. 4, p. 741-749, maio. 2009.

MELO, M. B. de; BARBOSA, M. A.; SOUZA, P. R. de. Satisfação no trabalho da equipe de enfermagem: revisão integrativa. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, Ribeirão Preto, v. 19, n. 4, p. 1047-1055, ago. 2011.

MORAES, K.; et al. Fatores relacionados ao absenteísmo por doença em profissionais de enfermagem: Uma revisão integrativa. **Revista Eletrônica Gestão & Saúde**, Brasília, v.6, n. 1, p.565-90 6, jan. 2015.

MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho. **RAE - Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 41, n. 3, p. 8-19, jul./Set. 2009.

MUNARI D. B.; COSTA H. K. C.; CARDOSO A. H. A.; ALMEIDA C. C. O. F. **Desempenho em equipes de saúde**. Brasília: Ministério da Saúde, 2012.

NEVES, M. A.; PEDROSA, C.M.; Gênero, flexibilidade e precarização: o trabalho a domicílio na indústria de confecções. **Sociedade e Estado**, Brasília, v. 22, n. 1, p. 11-34, jan./abr. 2007.

NUNES, C. M. et al. Satisfação e insatisfação no trabalho na percepção de enfermeiros de um hospital universitário. **Revista Eletrônica de enfermagem**, Goiânia, v. 12, n. 2, p. 252-257, abr./jun. 2010.

PINTO, C. A. M. et al. **Fundamentos de Gestão**. Lisboa: Presença, 2006.

REBOUCAS, D.; LEGAY, L.; ABELHA, L. Satisfação com o trabalho e impacto causado nos profissionais de serviço de saúde mental. **Revista Saúde Pública**, São Paulo, v. 41, n. 2, p. 244-250, Abr. 2007.

ROBBINS, S. P.; JUDGE, T. A.; SOBRAL, F. **Comportamento organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro**. 14. ed. São Paulo: Pearson, 2010.

SANT'ANNA, A. S.; MORAES, L. F. R. de; KILIMNIK, Z. M. Competências individuais, modernidade organizacional e satisfação no trabalho: um estudo de diagnóstico comparativo. **Revista Administração de Empresa**, São Paulo, v. 4, n. 1, Jan/Jun. 2005.

SANTOS, J. L. G. et al. Desafios para a gerência do cuidado em emergência na perspectiva de enfermeiros. **Acta paulista enfermagem - Unifesp**, São Paulo, v. 26, n. 2, p. 136-143, fev. 2013.

SANTOS, J. L. G. et al. Prazer e sofrimento no exercício gerencial do enfermeiro no contexto hospitalar. **Escola Anna Nery**, Rio de Janeiro, v. 17, n. 1, p. 97-103, mar. 2013.

SESSO, R. C. et al. Inquérito Brasileiro de Diálise Crônica 2014. **Jornal Brasileiro Nefrologia**, São Paulo, v. 38, n. 1, p. 54-61, mar. 2016.

SIQUEIRA, M. M. M.; PAVODAM, V. A. R. Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. **Psicologia: teoria e pesquisa**, Brasília, v. 24, n. 2, p. 201-209, jun. 2008.

SOARES, J. M. A. R. **Satisfação geral no trabalho dos Enfermeiros. Clima organizacional e características pessoais**. 2007. ? f. Dissertação (Mestrado) - Departamento Secção Autónoma de Ciências Sociais, Jurídicas e Políticas da Universidade de Aveiro, Aveiro, 2007.

SOUSA, M. R. G. et al. Eventos adversos em hemodiálise: relatos de profissionais de enfermagem. **Revista escola de enfermagem da USP**, São Paulo, v. 47, n. 1, p. 76-83, fev. 2013.

SUEHIRO, A. C. B. et al. Vulnerabilidade ao estresse e satisfação no trabalho em profissionais do Programa de Saúde da Família. **Boletim de psicologia**, São Paulo, v. 58, n. 129, dez. 2008.

SWAN J.A., MORAES L.F.R., COOPER C.L. Developing the occupational stress indicator (OSI) for use in Brazil: a report on the reliability and validity of the translated OSI. **Stress Med**, São Paulo, 1993; v.9, p.247-253, 1993.

TAMAYO, A.; PASCHOAL, T. A relação da motivação para o trabalho com as metas do trabalhador. **Revista administrativa contemporânea**, Curitiba, v.7, n.4, p.33-54, dez. 2003.

TREPICHIO, P.B. et al. Perfil dos pacientes e carga de trabalho de enfermagem na unidade de nefrologia. **Revista Gaúcha de Enfermagem**, Porto Alegre, v. 34, n. 2, p. 1-9, jun. 2013.

TUNES, E. et al. O Professor e o ato de Ensinar. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 35, n. 126, p. 689-698, set./dez. 2005.

VILELA, E. F.; GARCIA, F. C.; VIEIRA, A. Vivências de prazer e sofrimento no trabalho do professor universitário: estudo de caso em uma instituição pública. **Revista eletrônica administrativa**, Porto Alegre, v. 19, n. 2, p. 517-540, ago. 2013.

APÊNDICE A - Questionário Perfil Sócio Econômico

1. Nome: _____

2. Idade: _____

3. Em que cidade e estado você nasceu _____

4. Gênero: Masculino Feminino

5. Orientação sexual:

Heterossexual Homossexual Bissexual Prefiro não responder

7. Qual a sua religião? _____

8. Qual a sua raça/ cor?

Branco Negro ou Mulato Indígena Asiático Mestiço

9. Qual o seu estado civil?

Solteiro (a) Casado (a) Viúvo (a) Divorciado (a)

Separado(a) União estável Outros

10. Possui filhos? Sim Não. Se sim, quantos? _____

11. Em que cidade e bairro você mora? _____

12. Qual a sua renda mensal?

De 3 a 6 salários mínimos.

Mais de 6 salários mínimos.

13. Qual a renda familiar mensal (Soma de todos que moram na sua casa)?

De R\$3.000,00 a R\$4.999,00.

De R\$5.000,00 a R\$6.999,00.

Acima de R\$7.000,00.

ANEXO A - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - TCLE

O (a) Senhor (a) está sendo convidada a participar do projeto de pesquisa **SATISFAÇÃO PROFISSIONAL DO ENFERMEIRO EM UNIDADES DE HEMODIÁLISE DO DISTRITO FEDERAL**.

O nosso objetivo é analisar a satisfação profissional do enfermeiro em unidades de hemodiálise do Distrito Federal utilizando o instrumento Occupational Stress Indicator (OSI) na versão traduzida. Será também aplicado um questionário para analisar o perfil sócio econômico.

O(a) senhor(a) receberá todos os esclarecimentos necessários antes e no decorrer da pesquisa e lhe asseguramos que seu nome não aparecerá sendo mantido o mais rigoroso sigilo através da omissão total de quaisquer informações que permitam identificá-lo(a).

A sua participação será através de um questionário que você deverá responder no setor responsável do hospital na data combinada. Não existe obrigatoriamente, um tempo pré-determinado, para responder o questionário. Será respeitado o tempo de cada um para respondê-lo. Informamos que a Senhor (a) pode se recusar a responder qualquer questão que lhe traga constrangimento, podendo desistir de participar da pesquisa em qualquer momento sem nenhum prejuízo para o senhor (a).

Os resultados da pesquisa serão divulgados no Setor competente do hospital e no Centro Universitário de Brasília - UniCEUB podendo ser publicados posteriormente. Os dados e materiais utilizados na pesquisa ficarão sobre a guarda do pesquisador.

Se o Senhor (a) tiver qualquer dúvida em relação à pesquisa, por favor, telefone para: Renata de Paula Faria Rocha, na instituição Centro Universitário de Brasília - UniCEUB, telefone: 61 3966-1480, no horário de 7:00 às 12:00 horas ou pelo e-mail rpfrocha@yahoo.com.br.

Se houver alguma consideração ou dúvida referente aos aspectos éticos da pesquisa, entre em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa do Centro Universitário de Brasília – CEP/UniCEUB, que aprovou esta pesquisa, pelo telefone 3966.1511 ou pelo e-mail cep.uniceub@uniceub.br. Também entre em contato para informar ocorrências irregulares ou danosas durante a sua participação no estudo.

Este documento foi elaborado em duas vias, uma ficará com o pesquisador responsável e a outra com o sujeito da pesquisa.

Nome / assinatura:

RENATA DE PAULA FARIA ROCHA
Pesquisador Responsável

Brasília, ____ de _____ de _____

ANEXO B – Escala Satisfação no Trabalho do OSI - Occupational Stress Indicator

Instrumento elaborado por Cooper (ROBERTSON et. al. 1900), traduzido e validado para o português por Swan, Moraes e Cooper (SWAN et. al. 1993). Versão em português da escala Satisfação no Trabalho disponível em Couto (2000).

Este questionário fornecerá dados que possibilitarão caracterizar a satisfação com o trabalho de uma forma geral e a satisfação com aspectos específicos do trabalho.

Em cada uma das próximas questões, assinale a alternativa que mais se aproxima do seu sentimento em relação ao aspecto do trabalho em questão. Responda fazendo um círculo em torno do número em cada questão, de acordo com a seguinte escala:

6 – enorme satisfação 5 – muita satisfação 4 – alguma satisfação

3 – alguma insatisfação 2 – muita insatisfação 1 – enorme insatisfação

Como você se sente em relação ao seu trabalho?

1. Comunicação e forma de fluxo de informação na empresa em que você trabalha	6	5	4	3	2	1
2. Seu relacionamento com outras pessoas na empresa em que trabalha	6	5	4	3	2	1
3. O sentimento que você tem a respeito de como seus esforços são avaliados	6	5	4	3	2	1
4. O conteúdo do trabalho que você faz	6	5	4	3	2	1
5. O grau em que você se sente motivado por seu trabalho	6	5	4	3	2	1
6. Oportunidades pessoais em sua carreira atual	6	5	4	3	2	1
7. O grau de segurança no seu emprego atual	6	5	4	3	2	1
8. A extensão em que você se identifica com a imagem externa ou realizações de sua empresa	6	5	4	3	2	1
9. O estilo de supervisão que seus superiores usam	6	5	4	3	2	1
10. A forma pela qual mudanças e inovações são implementadas	6	5	4	3	2	1
11. O tipo de tarefa e o trabalho em que você é cobrado	6	5	4	3	2	1
12. O grau em que você sente que você pode crescer e se desenvolver em seu trabalho	6	5	4	3	2	1
13. A forma pela qual os conflitos são resolvidos	6	5	4	3	2	1
14. As oportunidades que seu trabalho lhe oferece no sentido de você atingir suas aspirações e ambições	6	5	4	3	2	1
15. O seu grau de participação em decisões importantes	6	5	4	3	2	1
16. O grau em que a organização absorve as potencialidades que você julga ter	6	5	4	3	2	1
17. O grau de flexibilidade e de liberdade que você julga ter em seu trabalho	6	5	4	3	2	1
18. O clima psicológico que predomina na empresa em que você trabalha	6	5	4	3	2	1
19. Seu salário em relação à sua experiência e à responsabilidade que tem	6	5	4	3	2	1
20. A estrutura organizacional da empresa em que você trabalha	6	5	4	3	2	1
21. O volume de trabalho que você tem para desenvolver	6	5	4	3	2	1
22. O grau em que você julga estar desenvolvendo suas potencialidades na empresa em que trabalha	6	5	4	3	2	1