

Rev. Latino-Am. Enfermagem
nov.-dez. 2013;21(6):1314-20
DOI: 10.1590/0104-1169.3224.2369
www.eerp.usp.br/rlae

Artigo Original

Influência do gênero e da idade: satisfação no trabalho de profissionais da saúde¹

César Carrillo-García²
María del Carmen Solano-Ruiz³
María Emilia Martínez-Roche⁴
Carmen Isabel Gómez-García⁴

Objetivo: analisar a influência do gênero e da idade na satisfação no trabalho de profissionais da saúde num hospital universitário. **Método:** a amostra foi constituída por 546 profissionais, aos quais foi administrado um questionário genérico, contendo variáveis sociodemográficas e um questionário específico, o NTP 394: Satisfação no Trabalho: Escala de Satisfação Global adaptada e validada para o castelhano. **Resultados:** de modo geral, 77,2% da amostra manifestou estar satisfeita com o trabalho que realiza. Quanto ao gênero, foi evidenciada a feminização de praticamente todas as profissões em saúde, sem exceções, sendo que as mulheres manifestaram níveis mais elevados de satisfação. Com relação à idade, as faixas etárias que manifestaram os níveis mais elevados de satisfação foram entre 20 e 30 anos e acima de 61 anos. Em contrapartida, os profissionais entre 41 e 50 anos de idade apresentaram níveis de insatisfação. **Conclusões:** pode-se estabelecer a influência do gênero e da idade nos níveis de satisfação no trabalho da amostra estudada, visto que foram identificadas associações significativas. Em relação ao gênero, as mulheres manifestaram estar mais satisfeitas e, com respeito à idade, os maiores níveis de satisfação foram manifestos pelos participantes mais idosos. Sendo assim, as políticas de gestão devem focar na implantação de ações destinadas a melhorar as variáveis que se associam à insatisfação.

Descritores: Satisfação no Emprego; Distribuição por Idade e Sexo; Categorias de Trabalhadores; Hospitais Universitários.

¹ Artigo extraído da tese de doutorado "Um estudo sobre a satisfação laboral dos profissionais de saúde do Hospital Geral Universitário José María Morales Meseguer. Região de Murcia", apresentada a Universidad de Murcia, Murcia, Espanha.

² PhD, Professor Asociado, Facultad de Enfermería, Universidad de Murcia, Murcia, Espanha. Enfermeiro, Hospital Universitario José María Morales Meseguer, Murcia, Espanha.

³ PhD, Professor Titular, Facultad de Ciencias de la Salud, Universidad de Alicante, Alicante, Espanha.

⁴ PhD, Professor Titular, Facultad de Enfermería, Universidad de Murcia, Murcia, Espanha.

Endereço para correspondência:

César Carrillo-García
Universidad de Murcia. Facultad de Enfermería
Campus Universitario de Espinardo, s/n
Edificio 23
Espinardo
30100, Murcia, España
E-mail: cesarcarrillo@um.es

Copyright © 2013 Revista Latino-Americana de Enfermagem

Este é um artigo de acesso aberto distribuído sob os termos da Licença Creative Commons Atribuição-Não Comercial (CC BY-NC).

Esta licença permite que outros distribuam, editem, adaptem e criem obras não comerciais e, apesar de suas obras novas deverem créditos a você e ser não comerciais, não precisam ser licenciadas nos mesmos termos.

Introdução

A importância da satisfação no trabalho nos serviços de saúde e as suas consequências representam um indicador do bem-estar e da qualidade de vida dos trabalhadores. Por isso, o estudo desses tópicos é relevante no contexto das organizações de serviços, já que têm influência nos serviços prestados aos usuários e, além disso, são elementos fundamentais para a avaliação da qualidade das instituições de saúde. Atualmente, as pessoas filiadas a qualquer instituição têm importância vital na realização e cumprimento dos objetivos, porque a presença de pessoas motivadas e satisfeitas com o seu trabalho e com a organização aumenta o desempenho, assim como a qualidade do serviço⁽¹⁾. A satisfação dos profissionais da saúde é um tópico amplamente explorado, sendo avaliado em todas as categorias profissionais envolvidas. Assim, devido à importância dessa investigação, têm sido realizados estudos com médicos, enfermeiros, auxiliares etc., pois o conhecimento da satisfação dos trabalhadores têm implicações diretas na qualidade dos serviços prestados⁽¹⁾. Na maioria desses estudos⁽²⁻⁹⁾, o nível de satisfação dos profissionais sanitários variou entre 60 e 80%; entretanto, em outros estudos foram identificados níveis de satisfação inferiores a 60%⁽¹⁾.

Este estudo foi baseado na teoria dos dois fatores de Herzberg, que foca dois tipos de necessidades básicas: as higiênicas, referentes ao ambiente físico e psicológico no trabalho, e as motivacionais, ligadas ao conteúdo do trabalho, às perspectivas de promoção, à responsabilidade etc. Quando as necessidades higiênicas são satisfeitas, o trabalhador não estará insatisfeito, mas se encontrará em um estado que pode ser classificado como neutro. A satisfação será alcançada à medida que sejam atendidas as necessidades motivacionais. Portanto, melhoras nas condições higiênicas podem fazer com que a insatisfação tenda para a posição neutra, enquanto que o incremento dos fatores motivacionais permitem alcançar o estado de satisfação⁽¹⁰⁾.

Tendo indicado a relevância da satisfação no trabalho nas instituições de saúde e enquadrado este estudo dentro da teoria dos dois fatores de Herzberg, passou-se a descrever as influências das variáveis idade e gênero como fatores determinantes do nível de satisfação, influência essa que já tem sido observada por outros autores⁽¹¹⁻¹²⁾. A influência da idade é notadamente díspar, sendo que numerosos estudos acharam diferenças significativas da satisfação no trabalho em função da faixa etária^(2-3,5-6,8,13). Além disso, não há consenso a esse respeito, na medida em que os resultados dos diversos estudos são contraditórios. De acordo com alguns, a satisfação no trabalho aumenta

com a idade^(2-3,8,13), enquanto que, para outros, não há relação alguma entre ambas as variáveis^(4,7), ou, ainda, a satisfação no trabalho diminui com a idade⁽⁵⁻⁶⁾.

Quanto ao gênero como determinante da satisfação no trabalho, afirma-se existir uma relação pré-estabelecida entre ambas as variáveis, de acordo com a qual a satisfação no trabalho é uma qualidade inata ao gênero feminino⁽¹⁴⁾. Para se explicar essa tendência de maior satisfação no gênero feminino, foi sugerida a possibilidade de que as expectativas das mulheres, em relação ao seu emprego, sejam menores, quando comparadas àquelas dos homens. Assim, os níveis de satisfação seriam mais elevados nas mulheres que nos homens, porque as expectativas deles em relação ao trabalho seriam mais elevadas e, conseqüentemente, mais difíceis de serem satisfeitas⁽¹⁵⁾. Desse modo, fica evidenciada a existência de diferenças nos níveis de satisfação em função do gênero^(2-3,8,11-12,16-17), embora também haja disparidade de resultados a respeito dessa variável. De acordo com alguns estudos, as mulheres demonstram estar menos satisfeitas que os homens^(11,16) (embora ambos os sexos, em geral, manifestem estar satisfeitos), e também mencionaram piores avaliações do sistema sanitário⁽¹¹⁾. Todavia, de acordo com outros estudos, o gênero não influencia a satisfação no emprego⁽⁴⁾.

Quanto à distribuição dos gêneros nas profissões da saúde, categorizadas em médicos, odontologistas e estomatologistas, farmacêuticos, fisioterapeutas, enfermeiros e enfermeiros obstetras, em 2011, pode-se observar intensa feminização das profissões da saúde. No caso dos farmacêuticos, 70,97% eram mulheres, assim como 83,99% dos enfermeiros e 93,91% dos enfermeiros obstetras. No caso dos odontologistas e médicos, as mulheres representam 44,65 e 46,36%, respectivamente⁽¹⁸⁾. Pelo fato de auxiliares de enfermagem não estarem afiliados, não há dados estatísticos oficiais a esse respeito, no entanto, no hospital investigado, 6% desses profissionais eram do gênero masculino e 94%, do feminino⁽¹⁹⁾.

O objetivo do presente estudo foi analisar a influência da idade e do gênero da satisfação no trabalho dos profissionais da saúde num hospital universitário.

Método

No presente estudo, foi aplicado um desenho *ex post facto*, que é aplicado naqueles estudos em que a impossibilidade de manipular a variável independente limita o contraste das relações causais⁽²⁰⁾. Mais concretamente, foi feita uma abordagem quantitativa, descritiva e transversal num hospital universitário.

A população do estudo esteve composta por 1.194 profissionais da saúde do hospital universitário selecionado, correspondentes às seguintes categorias: médicos especialistas, médicos residentes, enfermeiros e auxiliares de enfermagem, assim como os responsáveis pelo gerenciamento das equipes compostas por essas classes profissionais. Os critérios de inclusão foram os seguintes: estar vinculado ao hospital universitário com contrato definitivo, com contrato em caráter emergencial, ou como interino, e manifestar livre consentimento para participar no estudo. Os critérios de exclusão foram: profissionais em licença médica, maternidade, ou não remunerada, ou aqueles que não concordaram em participar do estudo.

Como instrumento de avaliação, foi administrado um questionário genérico, com um conjunto de perguntas referentes a dados sociodemográficos, e uma escala geral de satisfação, a saber, a Escala de Satisfação Global no Trabalho (*Overall Job Satisfaction*), desenvolvida por War, Cook e Wall (1979). Essa escala já foi adaptada e validada para o castelhano⁽²¹⁾, e utilizada em outros estudos^(3,8). A técnica utilizada para coletar a informação consistiu na aplicação do questionário, previamente codificado, por autoavaliação, no local de trabalho, e os dados foram obtidos a partir das respostas fornecidas pelos profissionais da saúde. As pesquisas de autoavaliação incluem todo tipo de sondagens de opinião nos quais os respondentes leem as perguntas e registram as respostas por si mesmos. Dentre as vantagens desse tipo de pesquisa, destacam-se o fato de que evitam o viés potencialmente produzido pela presença do entrevistador nas respostas e permitem maior tempo para refletir sobre as mesmas⁽²²⁾. Dois itens foram acrescentados à escala utilizada, a saber, um referente às oportunidades de formação oferecidas pela instituição de saúde aos profissionais e a outra, à satisfação dos mesmos em relação ao trabalho que realizam. A escala solicita que os trabalhadores avaliem o seu nível de satisfação relativo a diversos elementos da vida profissional, numa escala do tipo Likert de sete pontos, variando entre 1, "muito insatisfeito", e 7, "muito satisfeito". Os 15 itens da escala original estão divididos em duas subescalas, uma correspondente aos fatores extrínsecos, isto é, àqueles relacionados ao contexto onde é realizada a atividade profissional, e inclui oito itens. A outra subescala avalia os fatores intrínsecos, ou seja, aqueles referentes ao conteúdo do trabalho, e inclui sete itens. A pontuação total é calculada como a soma da pontuação atribuída pelos respondentes em cada item (variação de 15 a 105), de modo que as pontuações mais elevadas refletem maior satisfação geral. No caso das subescalas de satisfação extrínseca e intrínseca, o cálculo é feito da mesma forma

que na pontuação geral, só que, como elas são menores, seus valores variam entre 7 e 49 (satisfação intrínseca) e entre 8 e 56 (satisfação extrínseca)⁽²¹⁾. A confiabilidade da escala foi avaliada através do alfa de Cronbach, cujo valor foi $\alpha=0,89$ na escala original de 15 itens e de $\alpha=0,91$ na escala de 17 itens.

O presente estudo foi realizado de acordo com as normas de ética em pesquisa e com os requerimentos imprescindíveis da legislação para estudos. Igualmente, foi solicitada autorização escrita ao gerente do hospital universitário, assim como aos autores da Escala de Satisfação Global no Trabalho. O gerente, o diretor médico e o diretor de enfermagem foram comunicados sobre a pesquisa e, a seguir, também as chefias dos serviços e os supervisores das diversas unidades. Um elemento importante para garantir a validade das respostas foi a proteção do anonimato dos profissionais participantes. O questionário foi distribuído aos profissionais participantes no primeiro trimestre de 2010 e a coleta dos dados foi concluída no segundo trimestre do mesmo ano.

A análise dos dados foi realizada utilizando-se o programa estatístico SPSS, versão 15, que inclui tanto efeitos marginais quanto tabelas de contingência e também calcula as medidas de tendência central e de dispersão.

Resultados

No estudo de satisfação com a vida profissional, partindo de uma população de 1.194 profissionais da saúde, a amostra final ficou composta por 546 voluntários que responderam o questionário, correspondendo à percentagem de participação de 45,81%.

Com relação à variável de identificação gênero dos participantes, e considerando todas as categorias profissionais, as mulheres representaram quase três quartos do total (73,4% dos respondentes) e os homens 26,6% da amostra. Em relação à idade, os resultados evidenciam que a maioria dos profissionais participantes era de meia-idade, entre 31 e 50 anos, pois essa faixa etária correspondeu a, aproximadamente, 66,7% da amostra. Além disso, 15% dos participantes pertenciam à faixa mais jovem de profissionais, entre 20 e 30 anos, enquanto que 18,3% tinha mais de 50 anos. A seguir, descrevem-se as demais variáveis investigadas, começando pelo período de trabalho, sendo o da manhã o mais frequente (48,2%), seguido pelo rotativo (32,6%). Quanto ao vínculo com o hospital, o grupo mais numeroso de participantes correspondeu aos profissionais contratados definitivamente (42,5%), seguidos pelos interinos, representando 32,6% da amostra. O tempo

médio de serviço no hospital foi de 8,3 anos. Finalmente, quanto às categorias profissionais, o grupo mais numeroso foi o dos enfermeiros (38,5%), seguido pelos auxiliares de enfermagem (28,9%), médicos especialistas (17,8%), médicos residentes (5,9%) e os profissionais que realizam atividades administrativas (9%).

Uma análise mais detalhada, baseada na idade dos profissionais da saúde, permitiu detectar diferenças na satisfação manifesta pelos participantes, como mostrado na Tabela 1. Embora as diferenças sejam pequenas, pode-se constatar que as faixas etárias extremas (os mais jovens, e especialmente os mais idosos, entre 61 e 70 anos) foram as que manifestaram maiores níveis de satisfação, quando comparados aos profissionais com idade intermediária, especialmente aqueles na faixa de 41 a 50 anos, que foi a que apresentou os níveis mais baixos de satisfação. Dentre as diferenças que apresentaram significância estatística ($p < 0,05$), podem ser destacadas aquelas relacionadas à idade, especialmente a faixa mais idosa, pois foi a que

apresentou as avaliações mais positivas. Isso pode ser observado, por exemplo, nas questões referentes à satisfação com o relacionamento entre a diretoria e os trabalhadores do hospital (média de 4,8 na faixa etária mais idosa), com as possibilidades de promoção (média de 4,6 no grupo mais idoso), com o horário de trabalho (média de 5,8 nos dois grupos com maior idade), com a variedade de tarefas realizadas no trabalho (média de 5,4 nos dois grupos com maior idade), com a estabilidade no emprego (média de 5,9 nos dois grupos com maior idade) e com as oportunidades oferecidas de formação, assim como na satisfação global. Em todos esses casos que apresentaram diferenças estatisticamente significativas (porquanto o p -valor em todos eles foi inferior a 0,05), o grupo de maior idade apresentou o maior grau de satisfação, enquanto que o grupo de idade intermediária (41 a 50 anos) apresentou os valores mais baixos. Quase todos os aspectos analisados apresentaram diferença significativa, embora nem sempre grande, entre os grupos distribuídos por faixa etária.

Tabela 1 - Valores médios das diversas variáveis de acordo com a faixa etária. Múrcia, Espanha, 2009

Variáveis	Valores médios das diversas variáveis (escala de 1 a 7)				
	Idade (faixa etária)				
	20 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	61 a 70
P1. Condições físicas do trabalho	4,7	4,2	4,0	4,6	4,6
P2. Liberdade para escolher o seu próprio método de trabalho	5,1	4,8	4,6	4,8	5,2
P3. Seus colegas de trabalho	6,0	5,9	5,7	6,0	6,2
P4. Reconhecimento do trabalho benfeito	4,7	4,6	4,1	4,4	4,8
P5. Sua chefia imediata	5,9	5,9	5,4	5,6	5,5
P6. Responsabilidade atribuída a você	5,3	5,2	5,1	5,2	5,3
P7. Seu salário	5,2	4,8	4,4	4,5	4,4
P8. Possibilidade de usar as suas capacidades	5,1	4,8	4,6	4,7	5,2
P9. Relacionamento entre a diretoria e os trabalhadores do hospital	4,0	3,9	3,6	3,7	4,8
P10. Possibilidades de você ser promovido	4,3	3,9	3,7	4,1	4,6
P11. Maneira como o hospital é administrado	4,0	3,7	3,4	3,7	3,6
P12. Atenção dada às sugestões que você faz	4,5	4,1	4,0	4,0	4,5
P13. Seu horário de trabalho	5,2	5,1	5,3	5,8	5,8
P14. Variedade das tarefas que você realiza no trabalho	5,2	5,0	4,9	5,4	5,4
P15. Sua estabilidade no emprego	4,6	4,8	5,5	5,9	5,9
P16. Oportunidades de formação que oferecem a você	4,8	4,5	4,3	4,9	4,1
P17. No geral, você está satisfeito com o trabalho que faz	5,6	5,3	5,2	5,6	5,9

Com base no gênero dos profissionais participantes, as diferenças observadas entre os valores são pequenas e quase nenhuma delas é significativa ($p < 0,05$), à exceção do item estabilidade no emprego e da satisfação global. De acordo com os resultados (Tabela 2), esses dois aspectos apresentam diferença significativa entre homens e mulheres. Em geral, as mulheres manifestaram maior satisfação que os homens com o

trabalho ou atividade que realizam (média de 5,5 nas mulheres *versus* 5,1 nos homens), sendo a diferença significativa, pois $p = 0,02$. Igualmente, os homens manifestaram estar levemente mais satisfeitos com a estabilidade no emprego que as mulheres, apresentando pontuação média de 5,4 *versus* 5,2, respectivamente. Apesar de essa diferença ter sido pequena, foi estatisticamente significativa.

Tabela 2 - Valores médios das diversas variáveis de acordo com o gênero. Múrcia, Espanha, 2009

Variáveis	Valores médios das diversas variáveis (escala de 1 a 7)	
	Gênero	
	Masculino	Feminino
P1. Condições físicas do trabalho	4,3	4,2
P2. Liberdade para escolher o seu próprio método de trabalho	4,9	4,8
P3. Seus colegas de trabalho	5,9	5,9
P4. Reconhecimento do trabalho benfeito	4,6	4,4
P5. Sua chefia imediata	5,6	5,7
P6. Responsabilidade atribuída a você	5,2	5,2
P7. Seu salário	4,9	4,6
P8. Possibilidade de usar as suas capacidades	4,7	4,8
P9. Relacionamento entre a diretoria e os trabalhadores do hospital	3,8	3,8
P10. Possibilidades de você ser promovido	4,0	3,9
P11. Maneira como o hospital é administrado	3,8	3,6
P12. Atenção dada às sugestões que você faz	4,0	4,2
P13. Seu horário de trabalho	5,2	5,3
P14. Variedade das tarefas que você realiza no trabalho	5,1	5,1
P15. Sua estabilidade no emprego	5,4	5,2
P16. Oportunidades de formação que oferecem a você	4,3	4,6
P17. No geral, você está satisfeito com o trabalho que faz	5,1	5,5

Discussão

A percentagem de participação neste estudo foi de 45,81%, que está de acordo com aquela observada em muitos estudos^(1-2,6-7), embora haja alguns trabalhos em que as taxas de participação foram mais elevadas⁽³⁾ e outros em que as taxas foram mais baixas⁽²³⁾.

Com relação à variável idade, a maioria da amostra era de meia-idade, com reduzida participação das idades extremas. Esses resultados concordam com os de muitos outros estudos^(1,3,6-7,13), nos quais também predominaram os profissionais de meia-idade, com pequena participação de ambas as idades extremas, isto é, jovens e idosos. Em um estudo, porém, a faixa etária intermediária não foi a predominante, mas sim aquela entre 20 e 30 anos, com média de 24,54 anos⁽⁴⁾. Ainda, com relação à idade dos participantes, as faixas etárias que apresentam os maiores níveis de satisfação foram aquelas dos jovens e, mais especialmente, a dos mais idosos. Os resultados, aqui, são coincidentes quanto ao nível de satisfação geral, porém, discordam nos níveis de satisfação com as possibilidades de promoção e com os colegas no trabalho⁽²⁾, os quais foram mais elevados na presente amostra. Em outro estudo⁽¹³⁾, o grupo de idade intermediária foi aquele que apresentou os níveis mais elevados de satisfação, enquanto outros autores não acharam correlação significativa entre esses dois parâmetros⁽⁴⁾.

Os resultados deste estudo levam a sugerir que, no caso dos profissionais mais jovens, o desejo de aprender e de adquirir experiência pode fazer com que eles avaliem como positivos aspectos que os trabalhadores

de meia-idade indicaram como causas de insatisfação. De modo similar, no caso dos profissionais mais idosos e, conseqüentemente, com maior tempo de trabalho, entende-se que a experiência favorece, em muitos casos, a adaptação ao emprego e, igualmente, o desenvolvimento de visão mais objetiva, levando-os a atribuir valores mais elevados a aspectos que outros profissionais podem considerar como insatisfatórios (como nos casos da relação entre a diretoria e os trabalhadores do hospital e a maneira como o hospital é administrado).

Em relação ao gênero, os resultados, aqui, evidenciam intensa feminização dos profissionais do hospital universitário, similar àquela que ocorre em todo o âmbito da saúde, em geral. Embora essa tendência seja mais marcada em algumas das profissões da saúde, como a enfermagem⁽¹⁸⁾, os dados referentes à distribuição das categorias profissionais por sexo mostram que, em 2011, 46,36% dos médicos eram mulheres. Esses dados levam a pensar que a identificação da medicina como profissão masculina está ruindo. Este estudo corrobora a feminização das profissões de saúde como, por exemplo, no caso dos farmacêuticos e fisioterapeutas e, ainda mais intensamente, no caso dos profissionais de enfermagem e de enfermagem obstétrica, nos quais as mulheres representam 83,99 e 93,1% do total, respectivamente⁽¹⁸⁾. Estes resultados vão ao encontro dessa tendência, porque as mulheres representaram três quartos dos participantes, portanto, coincidindo com os resultados de outros estudos^(1,4,6-7,23). Nesse sentido, convém destacar que, por um lado, as mulheres chegaram a representar 94,9% da amostra de um estudo⁽³⁾, mas que, por outro lado, alguns

poucos estudos detectaram maior número de homens⁽²⁾. Quanto à relação entre o gênero dos participantes e o nível de satisfação no trabalho, as mulheres manifestaram estar mais satisfeitas, o que coincide com os relatos de outros autores^(2-3,17). Contudo, há estudos em que foram os homens os que manifestaram os maiores níveis de satisfação^(11,16), sendo que, neste estudo, os homens manifestaram estar mais satisfeitos com a estabilidade no emprego do que as mulheres.

Com base na importância que tem a satisfação no trabalho, no âmbito das instituições de saúde, pensa-se que a avaliação da mesma deve se tornar uma atividade habitual. Alguns autores^(21,24) destacam a importância da satisfação dos profissionais no âmbito hospitalar, assim como a sua influência positiva na qualidade dos cuidados ministrados, na medida em que a satisfação dos profissionais é um dos componentes que integram a definição da qualidade da atenção ministrada. Embora em certas ocasiões seja questionada a sua relação direta com a qualidade da atenção dos usuários, ninguém discute o fato de que a medida da satisfação no trabalho implica na avaliação da qualidade da organização e dos seus serviços internos, assim como da influência dos níveis de satisfação na participação dos profissionais na tomada de decisões, tal como têm apontado outros autores⁽²⁵⁾.

Conclusões

No presente estudo, em relação à idade dos participantes, pode-se afirmar que foram os profissionais de maior idade (61-70 anos) aqueles que manifestaram os maiores níveis de satisfação. Essa correlação foi estatisticamente significativa em sete dos 17 aspectos avaliados, a saber: relacionamento entre a diretoria e os trabalhadores, possibilidades de promoção, horário, variedade de tarefas, estabilidade no emprego, oportunidades de formação e satisfação global. Quanto ao gênero, os resultados evidenciam tendência à feminização em praticamente todas as profissões da saúde, sem exceção, assim como o fato de que as mulheres apresentaram os níveis mais elevados de satisfação global, sendo essa correlação estatisticamente significativa. Por outro lado, os homens se manifestaram levemente mais satisfeitos com a estabilidade no emprego do que as mulheres.

Em relação às limitações do estudo, algumas delas devem ser mencionadas. Em primeiro lugar, devido a dificuldades óbvias, foi necessário trabalhar com uma amostra não selecionada de modo aleatório. Igualmente, se a amostra tivesse incluído profissionais de diversos hospitais, os resultados poderiam ser mais

amplamente generalizados. Finalmente, os dados foram coletados através de questionários autoaplicados, de modo que a honestidade na hora de responder dependeu exclusivamente dos profissionais participantes. No entanto, essas limitações não invalidam os resultados de modo que não possam ser comparados com os achados de estudos anteriores.

Como implicações práticas, pensa-se que as políticas de gestão devem focar os profissionais da saúde e levá-los em consideração na tomada de decisões em função da sua idade e gênero, porque é evidente a influência dessas variáveis na satisfação no trabalho. Dentro das linhas de pesquisa futuras da autoria deste trabalho, e com o fim de explorar as diferenças na satisfação no trabalho em função da idade e do gênero dos profissionais da saúde, em janeiro de 2013 foi iniciado um projeto de pesquisa em saúde, financiado pelo Instituto de Saúde Carlos III (Espanha), para dar continuidade à pesquisa através de um desenho qualitativo multicêntrico, abrangendo três hospitais universitários. O objetivo é compreender os motivos pelo quais certas variáveis influenciam a satisfação no trabalho e, acima de tudo, contribuir para a melhoria da qualidade assistencial.

Referências

1. Peiró JM, Silla I, Sanz T, Rodríguez J, García JL. Satisfacción laboral de los profesionales de Atención Primaria. *Psiquis: Rev Psiquiatr Psicol Médica Psicosom.* 2004;25:5-16.
2. López F, Bernal L, Cánovas A. Satisfacción laboral de los profesionales de un hospital comarcal de Murcia. *Rev Calid Asist.* 2001;16:243-6.
3. Herrera G, Manrique FG. Condiciones laborales y grado de satisfacción de profesionales de Enfermería. *Aquichan.* 2008;8(2):243-56.
4. Ruzafa M, Madrigal M, Velandrino A, López L. Satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería españoles que trabajan en hospitales ingleses. *Gac Sanit.* 2008;22(5):434-42.
5. Tapia H, Ramírez C, Islas E. Satisfacción laboral en enfermeras del hospital de oncología Centro Médico Nacional Siglo XXI IMSS. *Rev Enferm Universit ENEO-UNAM.* 2009;6:21-5.
6. Bustos R, Carrizosa MD. Satisfacción laboral de enfermería en unidades de hospitalización médico-quirúrgica del Complejo Hospitalario Universitario de Albacete. *Revista de Administración Sanitaria [Internet].* 2010. [acesso 25 jul 2013]; 1:3. Disponível em: http://www.debatessanitario.com/opinionras/originales/Originales_e_RAS_Articulo_3_2010.pdf

7. García A, Moro MN, Medina M. Evaluación y dimensiones que definen el clima y la satisfacción laboral en el personal de enfermería. *Rev Calid Asist.* 2010;25(4):207-14.
8. Carrillo C. Un estudio sobre la satisfacción de la vida laboral en profesionales sanitarios del Hospital General Universitario José María Morales Meseguer. Región de Murcia. [tesis doctoral]. Murcia: Universidad de Murcia; 2011. 500 p.
9. Hernández M, Hernández A, Nava MG, Pérez MT, Hernández MG, Matus R, et al. Satisfacción laboral del profesional de enfermería en cuatro instituciones de salud. *Rev Enferm Universit ENEO-UNAM.* 2012;9(9):7-15.
10. García M, Meseguer M. Análisis individual del comportamiento humano en las organizaciones. En: Meseguer M, Soler MI, coordinadores. *Psicología del trabajo y de las organizaciones.* Murcia: Diego Marín; 2010. p. 43-66.
11. Observatorio Salud de la Mujer (ES). Informe salud y género 2007-2008. Mujeres y hombres en las profesiones sanitarias. Madrid: Ministerio de Sanidad y Consumo; 2009. 76 p.
12. Saletti-Cuesta L, Delgado A, Ortiz-Gómez T, López-Fernández LA. Diferencias de género en la percepción del logro profesional en especialistas de medicina familiar y comunitaria. *Rev Esp Salud Pública.* 2013;87:221-38.
13. López MP, Torrejón G, Martín A, Martín J, Pleite F, Torres MA. Estrés y satisfacción laboral de las enfermeras de hospitales toledanos. *Metas Enferm.* 2011;14(8):8-14.
14. Sloane P, Williams H. Job satisfaction, comparison earnings and gender. *Labour.* 2000;14:473-502.
15. Clark AE. Job satisfaction and gender: why are women so happy at work? *Labour Economics.* 1997;4:341-418.
16. Hernández JE, Rondón RF, Ariza NE, Manrique. Satisfacción laboral en el personal de enfermería de la E.S.E Hospital San Antonio de Soatá. *Rev Salud Hist Sanid.* [Internet]. 2010. [acceso 25 jul 2013];5(2). Disponible em: <http://virtual.uptc.edu.co/revistas/index.php/shs/article/viewArticle/833>
17. Ramírez M, Lee SL. Síndrome de burnout entre hombres y mujeres medido por el clima y la satisfacción laboral. *Polis, Rev Univ Bolivariana.* 2011;10(30):431-46.
18. Instituto Nacional de Estadística (ES). Base de datos de Profesionales Sanitarios Colegiados 2011 [Internet]. [acceso 23 nov 2012]. Disponible em: <http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=/t15/p416/a2011/&file=pcaxis>
19. Hospital Universitario Morales Meseguer (ES). Memoria 2009 Hospital Universitario Morales Meseguer. Murcia: Hospital Universitario Morales Meseguer; 2010.
20. Montero I, León OG. A guide for naming research studies in Psychology. *Int J Clin Health Psicol.* 2007;7(3):47-62.
21. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (ES). NTP: 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción. 1995. [acceso 22 abr 2009]. Disponible em: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/301a400/ntp_394.pdf
22. Díaz de Rada V. Ventajas e inconvenientes de la encuesta por internet. *Papers.* 2012;97(1):193-223.
23. Alves PC, Neves VF, Dela Coleta MF, Oliveira AF. Evaluation of well-being at work among nursing professionals at a University Hospital. *Rev. Latino-Am. Enfermagem.* 2012;20(4):701-9.
24. Figueiredo H, Grau E, Gil PR, García JA. Síndrome de quemarse por el trabajo y satisfacción laboral en profesionales de enfermería. *Psicothema.* 2012;24(2):271-6.
25. Melo MB, Barbosa MA, Souza PR. Job satisfaction of nursing staff: integrative review. *Rev. Latino-Am. Enfermagem* [Internet]. jul-ago 2011 [acceso 17 dez 2012];19(4):1047-55.

Recebido: 5.4.2013

Aceito: 15.8.2013