



Revista de Enfermagem

UFPE On Line

ISSN: 1981-8963

ORIGINAL ARTICLE

NURSES' JOB SATISFACTION: A COMPARATIVE STUDY BETWEEN HOSPITAL AND HEALTH CENTERS IN ÉVORA REGION, PORTUGAL

SATISFAÇÃO PROFISSIONAL DOS ENFERMEIROS: ESTUDO COMPARATIVO ENTRE HOSPITAL E CENTROS DE SAÚDE DA REGIÃO DE ÉVORA, PORTUGAL

SATISFACCIÓN PROFESIONAL DE LOS ENFERMEROS: ESTUDIO COMPARATIVO DE LOS CENTROS HOSPITALARIOS Y DE SALUD EN LA REGIÓN DE ÉVORA, PORTUGAL

Maria Antónia Fernandes Caeiro Chora¹, João Manuel Galhanas Mendes²

ABSTRACT

Objective: to define if the job satisfaction dimensions can vary according the category and the workplace. **Method:** this is about a descriptive and exploratory study from quantitative approach using a questionnaire with a Lickert scale, in order to collect data. The questionnaire was prepared, pretested and redrafted to cover several dimensions. The sample was nursing professionals who perform in the fourteen health centers and on twenty one care units of the Évora Espírito Santo's Hospital. We elaborated a share sampling distributed by the four professional categories. **Results:** the results show a significant and positive correlation between some categories. **Conclusion:** it is noted that the health centers professionals are more satisfied in the relationship nurse / patient dimension. The health centers professionals also show great satisfaction with the "working relationship and social support" and "job security" dimensions. Hospital professionals have greater satisfaction in the "autonomy and power" dimension. The Health Centers and Hospital professionals are more dissatisfied in the "remuneration" dimension. **Descriptors:** satisfaction; motivation; nurses.

RESUMO

Objetivo: determinar se as dimensões de satisfação profissional variam consoante a categoria e o local de trabalho. **Método:** estudo descritivo, exploratório com abordagem quantitativa recorrendo a questionário como instrumento de recolha de dados com escala tipo Lickert. O questionário foi elaborado, submetido à pré-teste e reformulado de forma a abranger várias dimensões. A amostra são os profissionais de enfermagem que desempenham funções nos catorze Centros de Saúde e em vinte e uma das unidades de cuidados do Hospital Espírito Santo de Évora, Portugal. Elaborou-se uma amostragem por quotas distribuída pelas quatro categorias profissionais. **Resultados:** os resultados obtidos evidenciam uma correlação positiva significativa entre algumas categorias. **Conclusão:** salienta-se que os profissionais dos Centros de Saúde estão mais satisfeitos na dimensão "relação enfermeiro/utente". Os profissionais dos Centros de Saúde também demonstram grande satisfação relativamente às dimensões "relação de trabalho e suporte social" e "segurança no emprego". Os profissionais do Hospital apresentam maior satisfação na dimensão "autonomia e poder". Os profissionais dos Centros de Saúde e do Hospital estão mais insatisfeitos na dimensão "remuneração". **Descritores:** satisfação; motivação; enfermeiros.

RESUMEN

Objetivo: determinar si las dimensiones de la satisfacción en el trabajo cambian según la categoría y el local de trabajo. **Método:** estudio descriptivo, exploratorio, con aproximación cuantitativa mediante una encuesta para recoger datos con escala tipo Lickert. La encuesta, fue elaborada, sometida a la prueba previa y redactada de nuevo para contener varias dimensiones. La muestra son los profesionales de enfermería que actúan en los catorce centros de salud y en las veintiuna unidades de cuidados del Hospital Espírito Santo de Évora, en Portugal. El artículo presenta una muestra por cuotas distribuidas por las cuatro categorías profesionales. **Resultados:** los resultados obtenidos muestran que hay una correlación positiva significativa entre algunas categorías. **Conclusión:** Se observa que los profesionales de los centros de salud están más satisfechos en la dimensión de la relación enfermero/paciente". Los profesionales de los centros de salud también muestran gran satisfacción con las dimensiones "de trabajo y la relación social "y"seguridad en el empleo". Los profesionales del Hospital tienen una mayor satisfacción en la dimensión de "autonomía y poder." Los profesionales de los Centros de Salud y del Hospital están más insatisfechos en la dimensión de "sueldo". **Descriptor:** satisfacción; motivación; enfermeros.

¹Enfermeira, Mestre em Ecologia Humana, Professora Adjunta da Escola Superior de Enfermagem São João de Deus. Universidade de Évora. Évora, Portugal (PT). E-mail: mafcc@uevora.pt; ²Enfermeira, Mestre em Ecologia Humana, Professora Adjunta da Escola Superior de Enfermagem São João de Deus. Universidade de Évora. Évora, Portugal (PT). E-mail: mafcc@uevora.pt

INTRODUÇÃO

No contexto prático laboral e enquanto profissionais, é frequente os enfermeiros contestarem sobre os mais diversos motivos independentemente do local onde desempenham funções. Nessas reivindicações apresentam diversos argumentos, foram essas contestações e argumentos que levaram a efectuar este trabalho, saber quais as dimensões de satisfação profissional dos enfermeiros que actuam na sub-região de Saúde de Évora, que sofrem variações quanto à categoria e o local de trabalho?

A satisfação no trabalho tem sido ao longo dos anos objeto de estudo de vários autores e verificou-se que dividem a orientação conceptual da satisfação em dois grandes grupos ou seja a satisfação como estado emocional, sentimentos ou respostas afetivas

em relação ao trabalho e a satisfação como uma atitude generalizada em relação ao trabalho.¹

Por outro lado a satisfação no trabalho resulta da avaliação periódica que cada um de nós faz, instantaneamente e empiricamente, do grau de realização dos seus valores, necessidades, preferências e expectativas profissionais.² Os autores são unânimes em referir que a satisfação laboral decorre da conformidade entre um conjunto de várias dimensões. No entanto não há unanimidade relativamente ao número e às dimensões.¹⁻²

A satisfação como um estado emocional positivo que resulta da percepção subjectiva das experiências no trabalho por parte do empregado.³ Identificou dimensões sobre a satisfação no trabalho, as quais passamos a descrever sumariamente:

O trabalho	Interesse intrínseco do trabalho, a variedade do trabalho, as oportunidades de aprendizagem, a variedade e quantidade de trabalho, a possibilidade de êxito, o controlo sobre os métodos
O salário	A equidade e quantidade de remuneração
As promoções	As oportunidades de formação, aspectos que dão suporte à promoção/progressão na carreira
O reconhecimento do trabalho	Críticas construtivas ou destrutivas ao trabalho efectuado, recompensas por um bom desempenho
Os benefícios	Pensões, os seguros, as férias
A chefia	O estilo de liderança, as capacidades técnicas e administrativas, o relacionamento interpessoal e que deve ser valorizado

Figura 1. Adaptação das dimensões da satisfação no trabalho de Locke³. Évora, Portugal (PT), 2011.

Sabendo-se que a enfermagem tem sofrido alterações significativas quer em termos de carreira, nível de conhecimentos técnico-científicos e reconhecimento social, decidimos por isso estudar uma amostra significativa da população de modo a identificar o contexto da satisfação profissional dos Enfermeiros. Procurou-se estudar várias dimensões da satisfação laboral e no seu contexto de trabalho.

A relação entre a satisfação e os resultados do desempenho individual e organizacional não é linear, embora muitos estudos apontem para uma associação entre a satisfação e certas variáveis sócio-demográficas (profissão, antiguidade, cargo ou função desempenhada), ou para a associação entre satisfação e certos comportamentos (desempenho, trabalho por turnos, stress e absentismo).⁴

Considera-se que na era da globalização é essencial atender aos princípios da competitividade sem omitir os valores humanos e éticos. As constantes transformações, evoluções e mudança nas Organizações de Saúde deverão ter subjacente a relação entre os custos e a qualidade dos cuidados de saúde, mas nunca

menosprezar o fator humano. Considera-se que as pessoas constituem o elemento básico do sucesso das Organizações. As organizações dependem directa e irremediavelmente das pessoas para operar, produzir bens e serviços, atender os clientes, competir nos mercados e atingir seus objectivos globais e estratégicos.⁴

Na concepção do artigo definiu-se como área temática o contexto da satisfação nos profissionais de enfermagem da Sub-Região de Saúde de Évora. Desta forma pretende-se efectuar uma pesquisa comparativa sobre as dimensões da satisfação profissional dos enfermeiros que desempenham funções em duas realidades diferentes, os cuidados de saúde diferenciados (Hospital) e os cuidados de saúde primários (Centros de Saúde), o contexto situacional e os cuidados prestados possuem especificidades próprias. Posteriormente definiu-se as dimensões que nos ajudam a determinar a satisfação laboral dos profissionais.

OBJETIVO

- Determinar se as dimensões de satisfação profissional dos enfermeiros que atuam na sub região de saúde de Évora variam consoante a categoria e o local de trabalho

MÉTODO

Trata-se de um descritivo, exploratório com uma abordagem quantitativa, desenvolvido na Sub-região de Saúde de Évora - Portugal. Fazem parte do nosso estudo profissionais de enfermagem que desempenham funções nos catorze Centros de Saúde e em vinte e uma unidade de cuidados do Hospital Espírito Santo de Évora.

Colaboraram no estudo 160 enfermeiros, sendo que 87 desenvolviam a sua atividade profissional no Hospital e os restantes nos Centros de Saúde. Optou-se por uma amostragem por quotas distribuída pelos Centros de Saúde e por todas as unidades de cuidados do Hospital Espírito Santo de Évora, abrangendo quatro categorias profissionais (enfermeiro, enfermeiro graduado, enfermeiro especialista e enfermeiro chefe).

Estudo desenvolvido recorrendo a questionário como instrumento de recolha de dados. Para a elaboração do questionário concebemos cinquenta e sete itens de resposta múltipla que visam identificar as dimensões em que os profissionais se apresentam laboralmente satisfeitos, no final existem doze questões de resposta rápida, que se destinam a caracterizar a amostra. As afirmações foram elaboradas em escala tipo Likert com cinco níveis de resposta. Perante cada item existem 5 alternativas de resposta desde concorda totalmente (5) ao discorda totalmente (1).

As dimensões que fazem parte do questionário são “autonomia e poder”, “condições de trabalho e saúde”, “realização pessoal e profissional”, “desempenho organizacional”, “relação enfermeiro/utente”, “relação de trabalho e suporte social”, “segurança no emprego”, “status e prestígio” e “manifestações de stress”. Após a elaboração do questionário efetuou-se o pré-teste no período de 24 a 28 de fevereiro de 2003, a uma amostra de cinco enfermeiros de um Centro de Saúde e cinco enfermeiros do Hospital, tendo subjacente que estes enfermeiros possuíam

características idênticas aos da amostra escolhida para aplicação do questionário definitivo. Para avaliar a consistência interna das dimensões da satisfação laboral procedemos ao cálculo do coeficiente alfa de Cronbach e ao estudo da correlação inter-item. Na maioria das dimensões o valor do coeficiente apresentou valores iguais ou superiores a 0,70. O estudo foi realizado para cada uma das dimensões separadamente.

A colheita de dados foi efetuada através da aplicação de questionário. Foram distribuídos questionários em envelope fechado a cada enfermeiro chefe de cada Centro de Saúde ou de cada Unidade de Cuidados. Previamente foi recolhida a informação sobre a categoria profissional de cada enfermeiro em todas as unidades de cuidados. Cada enfermeiro chefe entregou e recolheu os questionários após o seu preenchimento. Foram distribuídos cento e sessenta questionários no período de 12 a 31 de março de 2003.

Após a autorização das duas organizações envolvidas deu-se início à colheita de dados, respeitando todos os procedimentos éticos e legais, em conformidade com a Declaração de *Helsinki* de Ética em Pesquisa envolvendo seres humanos.⁵

Foram organizados numa base de dados sendo utilizado o programa informático Microsoft Excel para Windows XP, para o tratamento estatístico. Os dados foram apresentados através de quadros e gráficos de forma a elucidar a leitura efetuada. Em seguida procedeu-se a análise descritiva e inferencial dos dados, aplicando o Teste t de Student, Anova e Kruskal-Wallis. O tratamento estatístico dos dados, foi elaborado informaticamente recorrendo ao programa de tratamento estatístico Statistica.

RESULTADOS

Apresenta-se na tabela seguinte uma breve caracterização dos elementos envolvidos no estudo e que desempenham funções nas duas organizações:

Tabela 1. Caracterização da amostra em estudo. Évora, Portugal (PT), 2003.

Organização	Hospital		Centros de Saúde	
	N	%	N	%
Genero				
Masculino	19	21,8	09	12,3
Feminino	68	78,2	64	87,7
Grupo etário (anos)				
20 – 30	22	25,3	08	11,0
30 – 40	31	35,6	27	37,0
40 – 50	24	27,6	20	27,4
50 – 60	10	11,5	18	24,6
Tempo de exercício profissional (anos)				
< 5 – 10	30	24,4	19	26,0
10 – 20	35	40,2	32	43,8
20 – 30	11	12,7	20	27,4
30 ≥ – 35	11	12,7	00	02,8

Perante a amostra em estudo verifica-se que existe uma satisfação, que se pode considerar de quase indiferença na dimensão “segurança no emprego”. No entanto os enfermeiros que desempenham funções no Hospital sentem menos segurança que os enfermeiros que desempenham funções nos Centros de Saúde.

Em relação ao desempenho organizacional os enfermeiros do Hospital sentem-se mais satisfeitos.

A dimensão em que os enfermeiros sentem maior satisfação é na “relação enfermeiro/utente”, verifica-se que os enfermeiros dos Centros de Saúde manifestam um valor maior de satisfação que os enfermeiros do Hospital. Ao analisarmos a dimensão “remuneração” observa-se que é onde os enfermeiros se sentem mais insatisfeitos. No entanto os enfermeiros do

Hospital estão mais insatisfeitos do que os enfermeiros dos Centros de Saúde.

A dimensão “autonomia e poder” apresenta maior satisfação nos enfermeiros do Hospital do que nos enfermeiros dos Centros de Saúde. Em relação à dimensão “realização pessoal e profissional” e “condições de trabalho e saúde” constata-se que valores idênticos nas Organizações em estudo. Na dimensão “relação de trabalho e suporte social” os enfermeiros dos Centros de Saúde estão mais satisfeitos que os enfermeiros do Hospital. Na dimensão “status e prestígio” os enfermeiros manifestam satisfação idêntica em ambas as Organizações. Na dimensão “manifestação de stress” ambos os grupos profissionais se encontram numa situação mediana de stress (apesar da nossa escala não avaliar a totalidade do stress profissional refere-se apenas a algumas questões).

Organização	Hospital (N = 87)			Centros de Saúde (N = 73)			Total (N = 160)			(Teste T) p
	\bar{x}	Med	S	\bar{x}	Med	S	\bar{x}	Med	s	
Autonomia e poder	3,87	4,0	0,74	3,72	4,0	0,78	3,80	4,0	0,76	0,196
Condições de trabalho e saúde	3,56	3,5	0,67	3,29	3,2	0,88	3,44	3,5	0,78	0,031
Realização pessoal e profissional	3,77	3,8	0,62	3,50	3,7	0,79	3,65	3,6	0,71	0,019
Desempenho organizacional	3,46	3,5	0,77	3,22	3,2	0,87	3,35	3,5	0,82	0,061
Relação Enfermeiro/Utente	4,14	4,0	0,73	4,32	4,5	0,57	4,22	4,5	0,67	0,106
Relação de trabalho e suporte social	3,70	4,0	0,75	3,75	4,0	0,89	3,73	4,0	0,82	0,719
Remuneração	1,82	1,7	0,76	2,15	2,0	0,93	1,97	1,8	0,85	0,015
Segurança no emprego	3,05	3,2	0,93	3,38	3,6	0,69	3,20	3,3	0,84	0,013
Status e prestígio	3,59	3,5	0,61	3,60	3,5	0,74	3,59	3,5	0,67	0,942
Manifestações de Stress	2,98	3,0	1,19	2,90	3,0	1,15	2,94	3,0	1,17	0,673

Figura 2. Principais diferenças entre as duas organizações nas dimensões do estudo. Évora, Portugal (PT), 2003.

Em relação à “remuneração” constata-se que todas as categorias estão insatisfeitas no entanto a categoria dos enfermeiros é a mais insatisfeita. Na “segurança no emprego” quem demonstra mais insatisfação são os enfermeiros ($\bar{x} = 2,54$; Med = 2,6; s = 0,94), principalmente porque a sua admissão para os quadros das Organizações constitui um processo demorado. O “status e prestígio” constituem uma dimensão que apresenta

maior satisfação na categoria profissional dos enfermeiros especialistas. A categoria profissional que apresenta menor satisfação é a dos enfermeiros graduados. Em relação à dimensão “manifestações de stress”, encontramos todas as categorias com valores muito idênticos à excepção da categoria profissional dos enfermeiros que apresentam um valor de stress mais elevado. A súmula desta análise está na figura que se segue:

Dimensões	Maior satisfação	Menor satisfação
Autonomia e poder	Enfermeiros chefes	Enfermeiros graduados
Condições de trabalho e saúde	Enfermeiros especialistas	Enfermeiros chefes
Realização pessoal e profissional	Enfermeiros chefes	Enfermeiros graduados
Desempenho organizacional	Enfermeiros	Enfermeiros chefes
Relação enfermeiro/utente	Todas as categorias se encontram satisfeitas mas é mais evidente nos Enfermeiros e Enfermeiros Especialistas	
Relação de trabalho e suporte social	Enfermeiros	Enfermeiros chefes
Remuneração	-----	Todas as categorias insatisfeitas mas mais manifesta a categoria dos Enfermeiros
Segurança no emprego	Enfermeiros graduados e especialistas	Enfermeiros
Status e prestígio profissional	Enfermeiros especialistas	Enfermeiros graduados
Manifestações de stress	O valor mais elevado foi para os enfermeiros	O valor mais baixo foi para os Enfermeiros Chefes

Figura 3. Relação existente entre as dimensões do estudo e a satisfação profissional nas diferentes categorias. Évora, Portugal (PT), 2003.

DISCUSSÃO

A realização deste trabalho permite concluir que o estudo da satisfação, é bastante complexo e que as organizações devem estar atentas a esta problemática que afecta os profissionais.

As evidências convergem a uma satisfação profissional sem grandes discrepâncias entre os dois grupos estudados no entanto é nítido que ambos os grupos estão insatisfeitos no item referente à remuneração tal como também se verificou no estudo de Pereira.⁶ A variável salário é importante, visto que prediz insatisfação no trabalho, facto que incide directamente nas atividades e no comportamento dos enfermeiros, ainda que outros componentes do trabalho estejam sistemática e consistentemente indicados como de elevada relevância.⁷ Verifica-se que o salário em si, não conduz à satisfação no trabalho, mas é um instrumento necessário como incentivo aos esforços do indivíduo para atingir metas intrínsecas finais.

Existe igualmente uma correlação positiva altamente significativa entre a dimensão “condições de trabalho e saúde” com as dimensões “realização pessoal e profissional”, “desempenho organizacional”, “relação de trabalho e suporte social” e “status e prestígio”. As condições de trabalho são uma dimensão do meio envolvente e que se manifesta no comportamento da própria pessoa.

Evidencia-se igualmente esta correlação positiva altamente significativa entre a

dimensão “desempenho organizacional” com as dimensões “relação enfermeiro/utente”, “relação de trabalho e suporte social”. Esta correlação verifica-se ainda entre a dimensão “segurança no emprego”, “status e prestígio” e “remuneração”.

Desta forma evidencia-se um dos objectivos deste estudo que foi identificar as dimensões da satisfação laboral nas diversas categorias profissionais e em Organizações com contextos de intervenção diferentes.

Ao mesmo tempo procura-se relacionar os resultados obtidos com a teoria de Herzberg. No resultado final do estudo a dimensão que apresenta um valor de satisfação mais elevado é a dimensão da “relação enfermeiro/utente” principalmente nos enfermeiros que desempenham funções nos Centros de Saúde. Tal como se verificou no estudo de Pereira⁶ no qual se observou que a categoria “Trabalho em si” surge como mais citada, também confirmando a assertiva de que os fatores relacionados ao próprio trabalho, às tarefas e deveres relacionados ao cargo em si, ou seja, o cuidado ao paciente, recompensam o indivíduo, pelo fato de nele encontrar o atendimento das próprias aspirações.

A dimensão onde os enfermeiros se manifestam mais insatisfeitos como já referi é a “remuneração”, verifica-se ainda que os enfermeiros do Hospital estão mais insatisfeitos que os colegas dos Centros de Saúde.

Nas dimensões “realização pessoal e profissional”, “condições de trabalho e

saúde” e “status e prestígio” verificam-se valores idênticos de satisfação nos profissionais nas diversas Organizações.

Quanto à dimensão “relação de trabalho e suporte social” os enfermeiros dos Centros de Saúde manifestam-se mais satisfeitos do que os enfermeiros do Hospital.

Em relação à dimensão “autonomia e poder” esta é mais evidenciada pelos enfermeiros do Hospital. A dimensão “status e prestígio” manifesta satisfação idêntica em ambos os profissionais de enfermagem.

Em relação à dimensão “manifestações de stress” ambas as partes se encontravam numa situação mediana de stress.

Verificou-se que nas dimensões “desempenho organizacional”, “segurança no emprego” as respostas são quase neutras face à satisfação, no entanto os enfermeiros do Hospital sentem menos segurança do que os enfermeiros que desempenham funções nos Centros de Saúde. Diante desta constatação, é necessária maior atenção aos profissionais enfermeiros, atenuantes no ambiente hospitalar e que, inclua além da questão financeira, o recuperação da auto-estima, da valorização pessoal e profissional.⁸

Das várias dimensões verificou-se que de acordo com a teoria de Herzberg existem dimensões que são consideradas motivadoras e que mantêm os enfermeiros satisfeitos, essas dimensões são a “relação enfermeiro/utente”, “autonomia e poder”, “realização pessoal e profissional” e “relação de trabalho e suporte social”. São dimensões consideradas aceleradoras da satisfação profissional porque predispõem à satisfação profissional.

Para elevar a satisfação o aumento da remuneração seria fundamental, mas no contexto atual será impossível, no entanto cremos que existem outros factores que podem elevar a satisfação no trabalho e que podem ser transformados através de investimentos na área de recursos humanos e de mudanças na política organizacional. Nesta perspectiva, acreditamos que conhecer o grau de satisfação dos enfermeiros é estratégia ideal para se promover a saúde destes profissionais e fortalecer a Enfermagem. Os resultados aqui apresentados são relevantes para os administradores da saúde e para a enfermagem, pois implica numa nova perspectiva examinada à luz do entendimento com uma visão moderna e consciente do papel e da responsabilidade que cada um representa em termos de cuidados da saúde da população.⁷

A satisfação no trabalho resulta da avaliação periódica que cada um de nós faz, instantaneamente e empiricamente, do grau de realização dos seus valores, necessidades, preferências e expectativas profissionais.²

CONCLUSÃO

Dos 160 profissionais envolvidos no estudo 73 pertencem aos Centros de Saúde da Sub-Região de Évora e 87 profissionais pertencem ao Hospital Espírito Santo de Évora. Em ambas as Organizações o grupo etário mais representado situa-se entre 30-40 anos. O valor médio do tempo de exercício profissional nos profissionais é 15 anos.

Relativamente às dimensões seleccionadas para determinar o contexto da satisfação laboral dos profissionais de enfermagem na Sub-Região de Saúde de Évora efectuou-se a análise de correlação das escalas entre si e obtiveram-se quatro resultados distintos. Entre algumas escalas não houve relação significativa pelo que esses resultados não estão mencionados, no entanto verificou-se existir uma relação positiva significativa entre as dimensões “relação enfermeiro/utente” e “realização pessoal e profissional”, “segurança no emprego” e “desempenho organizacional” e entre “segurança no emprego” e “condições de trabalho e saúde”. Observou-se que existe correlação positiva muito significativa entre as dimensões “relação enfermeiro/utente” e “condições de trabalho e saúde”.

Também se verificou através da análise que existe uma correlação positiva altamente significativa entre as dimensões “remuneração”, “segurança no emprego”, o tempo de exercício profissional e a antiguidade. Nestas dimensões encontra-se a estabilidade do homem no seu meio, pois estas dimensões entrelaçam-se de forma a proporcionar bem-estar ao homem.

Verificou-se ainda que existe uma correlação positiva altamente significativa entre a dimensão “autonomia e poder” e as dimensões “condições de trabalho e saúde”, “realização pessoal e profissional”, “desempenho organizacional”, “relação de trabalho e suporte social” e “status e prestígio”.

Nestas dimensões também está subjacente o bem-estar físico e psicológico do homem estando implícito o ambiente que nos rodeia. É de salientar que existe essa correlação positiva altamente significativa entre a dimensão “condições de trabalho e saúde” com as dimensões “realização pessoal e profissional”, “desempenho organizacional”,

“relação de trabalho e suporte social” e “status e prestígio”. As condições de trabalho são uma dimensão do meio envolvente e que se manifestam no comportamento da própria pessoa. Evidencia-se igualmente esta correlação positiva altamente significativa entre a dimensão “desempenho organizacional” com as dimensões “relação enfermeiro/utente”, “relação de trabalho e suporte social”. Esta correlação verifica-se ainda entre a dimensão “segurança no emprego”, “status e prestígio” e “remuneração”.

Um dos objetivos deste estudo foi identificar as dimensões da satisfação laboral nas diversas categorias profissionais e em Organizações com contextos de intervenção diferente. No resultado final do estudo a dimensão que apresenta um valor de satisfação mais elevado é a dimensão da “relação enfermeiro/utente” principalmente nos enfermeiros que desempenham funções nos Centros de Saúde. A dimensão onde os enfermeiros se manifestam mais insatisfeitos é a “remuneração”, podemos verificar ainda que os enfermeiros do Hospital estão mais insatisfeitos que os dos Centros de Saúde.

Quanto à dimensão “relação de trabalho e suporte social” os enfermeiros dos Centros de Saúde manifestam-se mais satisfeitos do que os enfermeiros do Hospital. Em relação à dimensão “autonomia e poder” esta é mais evidenciada pelos enfermeiros do Hospital. A dimensão “status e prestígio” manifesta satisfação idêntica em ambos os profissionais de enfermagem. Nas restantes dimensões não se verificaram alterações significativas entre os grupos. Concluimos que a satisfação laboral tem inúmeras facetas e não é possível estabelecer comparações com outros estudos podendo apenas deixar como sugestão no final desta análise conclusiva que outras perspectivas de estudo se levantam e se equacionam podendo mais tarde o trabalho ter continuidade.

REFERÊNCIAS

1. Alcobia P. Atitudes e satisfação no trabalho. In: Ferreira J, Neves J. Manual da Psicossociologia das Organizações. Portugal: McGraw-Hill; 2001.
2. Graça L. Satisfação profissional: O melhor do SNS somos nós [homepage na Internet]. [acesso em 2002 Jun 17]. Disponível em: <http://www.terravista.pt/meco/5531/textos/26.html>
3. Locke EA. The nature and causes of job satisfaction. New York: Dunnette; 1976.

4. Chiavenato I. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 6ª ed. Rio de Janeiro: Campus; 1999.

5. Williams JR. Manual de Etica Médica [homepage na Internet]. 2ª ed. Francia: Asociación Médica Mundial. 2009 [acesso em 2009 Jul 9]. Disponível em: http://www.wma.net/es/30publications/30ethicsmanual/pdf/ethics_manual_es.pdf

6. Pereira MCA, Fávero N. A motivação no trabalho da equipe de enfermagem. Rev Latino-am Enfermagem [periódico na Internet]. 2001 [acesso em 2010 Nov 23]. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rlae/v9n4/11476.pdf>

7. Lima T, Santos S, Gubert F, Lima NP, Freitas C. Motivation in the nurse's work: study done in hospitals in João Pessoa city, Paraíba, Brazil. Journal of Nursing UFPE Online [JNUOL]/Revista de Enfermagem UFPE On Line [REUOL] [periódico na internet]. 2009 abr/jun [Acesso em 2010 Nov 23];3(2):72-7 Disponível em: <http://www.ufpe.br/revistaenfermagem/index.php/revista/article/view/292/288>.

8. Celich KLS, Restelatto M. Hospital environment: a space to build up and improve the human being. Rev Enferm UFPE On Line [periódico na internet]. 2008 out/dez [Acesso em 2010 Nov 23];2(4):348-56. Disponível em: http://www.ufpe.br/revistaenfermagem/index.php/revista/article/view/319/pdf_394

Sources of funding: No
Conflict of interest: No
Date of first submission: 2011/02/28
Last received: 2011/03/12
Accepted: 2011/03/13
Publishing: 2011/04/01

Address for correspondence

João Manuel Galhanas Mendes
Residente na Quinta das Azinheiras
Canaviais 7005-839
Évora, Porgual (PT)