

SATISFAÇÃO PROFISSIONAL DO ENFERMEIRO*

Maria Leonor Araújo Del Cura**
 Antonia Regina Furegato Rodrigues***

CURA, M.L.A.D.; RODRIGUES, A.R.F. Satisfação profissional do enfermeiro. **Rev.latino-am.enfermagem**, Ribeirão Preto, v. 7, n. 4, p. 21-28, outubro 1999.

Estudo realizado com 91 enfermeiros, para conhecer os sentimentos desta classe profissional a respeito de sua satisfação no trabalho. Usou-se o Work Satisfaction Assessment Questionnaire (WSAQ), testado e validado por Siqueira (1978), adaptado analisando sete fatores: Satisfação Geral; Desgaste Físico e Psicológico; Status da Função; Localização da Empresa; Benefícios Compensadores; Reconhecimento; Desenvolvimento Pessoal. Os resultados mostraram os enfermeiros satisfeitos nos aspectos intrínsecos (Acompanhamento, Reconhecimento e Autonomia). Os enfermeiros psiquiátricos eram mais maduros, mais experientes com mais alto nível de satisfação; os pediátricos eram mais jovens, menos experientes, apresentando nível de insatisfação mais alto.

UNITERMOS: satisfação no trabalho, recursos humanos, enfermagem do trabalho

I - INTRODUÇÃO

1 - Aspectos Gerais

O interesse pela Satisfação no Trabalho, tanto em nível nacional como internacional, tem sido particularmente demonstrado por psicólogos, principalmente da área organizacional, desde o início da década de 30 (HOPPOCK, 1935; ROETHISBERGER & DIKSON, 1939; HERZBERG et al., 1959; LOCKE et al., 1964; HULLIN, 1966; LAWER & PORTER, 1967; KING, 1970; ARMSTRONG, 1971; LOCKE & WHITING, 1974; SIQUEIRA, 1978; HESKETH & COSTA, 1980; PASQUALI & NOGUEIRA, 1981; MARTINS, 1985, entre outros).

A motivação para o estudo da Satisfação no Trabalho do Enfermeiro parte do pressuposto básico de que esta variável influencia o desempenho do trabalhador (LAWER, 1973) e pode atuar sobre inúmeras facetas do comportamento, desde o profissional até o social, interferindo em sua saúde mental.

Não é difícil compreender que, em virtude das exigências próprias do tipo de trabalho desenvolvido pelo enfermeiro, atuando na função de assistir ao paciente, ele possivelmente terá maiores condições e técnicas para

melhorar a qualidade dessa assistência, se estiver satisfeito com seu trabalho.

2 - Estudos sobre a satisfação no trabalho

Por volta de 1912 surgiram os primeiros estudos sobre Satisfação no Trabalho, a partir das pesquisas de Taylor sobre “Gerência Científica” nas quais o conceito de Satisfação ligava-se intimamente à questão da fadiga e do salário, e suas respectivas interferências na produtividade. Segundo LOCKE (1976), na mesma época, Mayo e cols fizeram grandes contribuições ao estudo deste tópico, através das investigações do denominado “Grupo Hawthorne”, que considerava a Satisfação como muito mais determinada pelas relações sociais do que pela recompensa salarial.

Locke refere também que, durante a II Guerra Mundial, com o surgimento do movimento das Relações Humanas, a preocupação dos estudiosos, principalmente Herzberg, com respeito à Satisfação no Trabalho, era a de melhorar o moral do empregado, através da redefinição do próprio trabalho.

No Brasil, MARTINS (1985) realizou um estudo exaustivo sobre o conceito de Satisfação no Trabalho, baseando-se nos estudos de Locke. Descreve de maneira detalhada, os nove modelos propostos por Wanos &

* Menção especial ao Prof.Dr. Cláudio Roberto Carvalho Rodrigues (póstuma) por sua participação na orientação desta pesquisa, objeto de Dissertação de Mestrado no Programa de Pós-Graduação em Enfermagem Psiquiátrica da Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo

** Mestre em Enfermagem Psiquiátrica pela Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo

*** Professora Titular do Departamento de Enfermagem Psiquiátrica e Ciências Humanas da Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo

Lawer, em 1972. Estes modelos definem tanto a Satisfação geral como a Satisfação relativa a aspectos particulares do trabalho. LOCKE (1976) argumenta que esses nove modelos parecem corresponder a diferentes combinações de conceitos básicos relativos ao construto Satisfação no Trabalho, tais como valores, necessidades e expectativas que são sempre combinados de forma a somar produtos ou discrepâncias entre dois ou três deles.

Segundo LOCKE (1976), os Modelos Causais ou Teorias do Processo, classificam-se em: (a) Modelo da Experiência; (b) Modelo das Necessidades de Realização; (c) Influências dos Valores e (d) Equidade e Visão Sistêmica. As Teorias de Conteúdo dividem-se em (a) Teoria da Hierarquia das Necessidades, de Maslow, e (b) Teoria dos Dois Fatores, proposta por Herzberg e colaboradores.

Essas teorias, criteriosamente descritas por MARTINS (1985), foram alvo de muitas críticas por parte de vários estudiosos do assunto. Assim, nas Teorias do Processo, por exemplo, afirma-se que as reações afetivas dos indivíduos dependem da interação entre a pessoa e o seu meio, porém, no parecer daquela autora, a literatura está longe de concordar sobre quais seriam os processos mentais que determinam essas reações.

Existem muitas controvérsias a respeito do conceito de Satisfação no Trabalho, o que dificulta o seu estudo e a sua compreensão, bem como a compreensão das variáveis que a ele se relacionam.

Assim, concordamos com MARTINS (1985) de que foi Locke, quem mais sistematicamente buscou a integração do conceito de Satisfação no Trabalho. Para este autor, *“Satisfação no Trabalho pode ser definida como um estado emocional agradável ou positivo, que resultou da avaliação de algum trabalho, ou de experiências no trabalho utilizando a bagagem de atitudes, crenças e valores que traz consigo, o que resulta em um estado emocional que, se agradável, produz satisfação, se desagradável, leva à insatisfação.”*

3 - Formas de avaliar a satisfação no trabalho

Para LOCKE (1976), a forma mais usual para a mensuração da Satisfação no Trabalho tem sido através de escalas de tipo Likert ou Thurstone, escalas de faces e listas de adjetivos que requerem respostas **“sim”**, **“não”** ou **“em dúvida”**. As entrevistas e os incidentes críticos também são procedimentos utilizados.

No Brasil, as pesquisas realizadas para avaliar a Satisfação no Trabalho também são, em sua grande maioria, realizadas com estas técnicas, por psicólogos, principalmente da área organizacional (SIQUEIRA, 1978; HESKETH & COSTA, 1980; PASQUALI & NOGUEIRA, 1981; MARTINS, 1985).

4 - A satisfação no trabalho entre enfermeiros

A escassez de estudos sobre a satisfação no

trabalho do enfermeiro, segundo alguns estudiosos americanos, deve-se em parte à visão histórica da enfermagem, vista como uma profissão de natureza vocacional, razão pela qual poderia influenciar o tipo de expectativa que este profissional tem em relação ao seu trabalho.

Estudos recentes, entretanto, têm mostrado que nem todo enfermeiro baseia sua escolha de carreira em razões vocacionais (HALE, 1986).

Revisando a literatura pudemos detectar estudos que tiveram por objetivo analisar a Satisfação no Trabalho do Enfermeiro, relacionada com variáveis como sexo, idade, experiência profissional, área da atuação prática, tempo de serviço e “feedback”. Apesar desses estudos terem tido por base abordagens metodológicas distintas existe certo consenso sobre o sentimento do enfermeiro em relação ao seu trabalho. Assim, o enfermeiro parece estar mais satisfeito com os aspectos intrínsecos de seu trabalho, tais como reconhecimento, responsabilidade e autonomia.

Os extrínsecos que apareceram como maiores causadores de insatisfação foram o nível salarial, a qualidade da supervisão, o relacionamento com a equipe de trabalho e as condições de trabalho (KELLY, 1985; CAMPBELL, 1986; HALE, 1986). Por outro lado, alguns estudos revelaram que mudanças organizacionais como a formação de uma Associação de Enfermeiros e a possibilidade de oferecimento de uma assistência integral ao paciente, aumentam a Satisfação no Trabalho (DAHLGREN, 1986; HUNTER, 1986; BLENKARN et al., 1988).

Os enfermeiros de uma dada instituição cujas normas trabalhistas e níveis salariais são razoavelmente uniformes, teoricamente apresentariam graus de Satisfação no Trabalho muito semelhantes. Entretanto, outras variáveis como as características dos pacientes a quem esses profissionais dão assistência podem ter influência considerável sobre a Satisfação no Trabalho (ROEDEL & NYSTRON, 1988; KELLY, 1985). Assim, as necessidades assistenciais de um paciente psiquiátrico são muito diferentes daquelas apresentadas por um paciente cirúrgico, por exemplo, acarretando diferentes tipos e intensidades de esforços físicos e emocionais nos profissionais que os atendem.

Não parece ousado, portanto, supor que a Satisfação no Trabalho possa apresentar diferenças de acordo com a especialidade a que o enfermeiro se dedica.

II - OBJETIVOS

A presente investigação teve por objetivo efetuar um estudo da Satisfação no Trabalho apresentada por enfermeiros psiquiátricos e por enfermeiros de outras especialidades que trabalham em uma mesma Instituição de Saúde.

III – METODOLOGIA

Trata-se de uma pesquisa positivista que parte do pressuposto de que há diferenças de níveis de satisfação no trabalho entre enfermeiros de diferentes especialidades.

A população estudada foi composta por todos os enfermeiros que trabalhavam, no momento da coleta dos dados, nas seguintes unidades de internação do Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto: Cirurgia, Clínica, Dermatologia & Obstetrícia, Neurologia, Oftalmologia/ Otorrinolaringologia, Ortopedia, e Pediatria, totalizando 91 profissionais.

Essas unidades de internação foram escolhidas por possuírem características semelhantes em relação ao atendimento ao paciente internado, horário de trabalho, folgas, benefícios recebidos e supervisão. Todos os participantes concordaram com a utilização dos dados para a pesquisa.

O método utilizado inclui coleta de dados através de escala (QMST), com análise quantitativa e considerações qualitativas dos resultados.

A) Instrumento de Medida

Foi utilizado, como instrumento de mensuração, o “Questionário de Medida de Satisfação no Trabalho” (QMST), construído e validado por SIQUEIRA (1978).

Esta escala foi desenvolvida com base em 17 dimensões de Satisfação no Trabalho, em sua maioria extraídas da literatura específica (HERZBERG et al., 1959; RONAN, 1970), enquanto outras dimensões foram incluídas por indicações de psicólogos da área organizacional. Destas 17 dimensões que o instrumento se propunha a medir, 12 eram semelhantes aos fatores

“Motivadores-higiênicos”, identificados por HERZBERG et al. (1959) e as restantes estavam diretamente relacionadas com a empresa e com o seu ambiente de trabalho, e algumas com a realização pessoal do empregado em suas atividades.

Após a definição dessas dimensões, SIQUEIRA (1978), elaborou seis itens, em média, para representar cada uma delas os quais foram submetidos à validação semântica.

Resultou um instrumento contendo inicialmente 103 itens/afirmativas sobre Satisfação no Trabalho, que foram submetidas a duas análises fatoriais com o propósito de: identificar os principais fatores de Satisfação no Trabalho, selecionar um conjunto de itens que representasse o conceito em estudo, e reduzir o número de itens através da eliminação dos que se mostrassem irrelevantes.

Após as duas análises fatoriais resultou um instrumento composto por 80 itens, capazes de dar origem a sete fatores, ou dimensões:

FATOR I - SATISFAÇÃO GERAL

FATOR II - DESGASTE FÍSICO E PSICOLÓGICO

FATOR III - STATUS DA FUNÇÃO

FATOR IV - LOCALIZAÇÃO DA EMPRESA

FATOR V - BENEFÍCIOS COMPENSADORES

FATOR VI - RECONHECIMENTO

FATOR VII - DESENVOLVIMENTO PESSOAL

Esta escala sofreu pequenas alterações quanto à forma de apresentação de alguns itens, sob a autorização da autora do instrumento original, para torná-la mais adequada à população de enfermeiros em estudo. Cada um dos 80 itens que compõem o instrumento pode ser respondido através de uma escala de sete pontos, como no exemplo abaixo:

01 - Acho que o hospital onde trabalho tem condições de crescer no futuro

concordo	discordo	discordo	neutro ou	concordo	concordo	discordo
totalmente	muito	pouco	indiferente	pouco	muito	totalmente

A escolha deste instrumento deve-se ao fato de ser uma das poucas escalas de medida de Satisfação no Trabalho, construído e validado no Brasil, específico para trabalhadores de nível técnico administrativo, requisito que atende às características do trabalho do enfermeiro.

B) Aplicação do Instrumento e Análise dos Dados

O Questionário de Medida de Satisfação no Trabalho (QMST) foi apresentado aos enfermeiros acompanhado de uma folha de instruções e outra folha para a coleta de dados pessoais e profissionais. Aos dados

coletados aplicamos, para cada Fator, a seguinte fórmula estatística, proposta por Siqueira, 1978:

$$M_{fi} = \frac{I}{N1 \cdot n1} \text{ onde: } Mf1 = \text{média fatorial ou escore médio do Fator I.}$$

I = soma dos pontos obtidos nos itens do Fator I.
 $N1$ = número de respondentes do Fator I (número de sujeitos).
 $n1$ = número de itens do Fator I.

O resultado obtido para a Mf de cada Fator foi interpretado através da escala de avaliação, onde o número 4 representa o ponto neutro; valores superiores a

4 representam o polo positivo (satisfação) e valores inferiores a 4, o polo negativo (insatisfação).

IV - APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

1 - Caracterização Geral da População Estudada

O número total de sujeitos foi de 91 enfermeiros, dos quais 79 pertenciam à categoria **ENFERMEIRO** e 12 à categoria de **ENFERMEIRO CHEFE**. Quatro recusaram-se a participar da pesquisa (3 da Clínica Pediátrica e 1 da Clínica Ortopédica) o que corresponde a uma porcentagem de 95,7% de participação. Por este índice, os dados aqui apresentados são representativos dos sentimentos da categoria sobre sua Satisfação no Trabalho.

Observamos predominância de enfermeiros do sexo feminino (94,3%). Dentre todas as unidades estudadas, a Clínica Psiquiátrica apresentou maior percentual de enfermeiros do sexo masculino representados por 30%. Este dado é importante porque até hoje permanece o estigma de que o doente mental é violento e agressivo. Na medida em que se aceita essa afirmação, supõe-se necessária a presença de “homens fortes” para conter, amarrar e prender o paciente psiquiátrico.

Em relação à idade, observou-se que a maior parte dos enfermeiros incluía-se na faixa de 26 a 35 anos, perfazendo 55% da população estudada. Os enfermeiros mais jovens (26 a 30 anos) encontram-se na Clínica Pediátrica (58,7%) e na Clínica Ginecológica/Obstétrica (50%) e os de Psiquiatria concentram-se na faixa dos 31 aos 40 anos.

Quanto ao estado civil, 57,5% dos enfermeiros são solteiros. O maior percentual de enfermeiros solteiros ocorreu na Pediatria (83,3%) e o maior percentual de enfermeiros casados ocorreu na Psiquiatria (60%).

Segundo o tempo que trabalham no hospital em estudo, 39,1% dos enfermeiros estão na faixa de 1 a 5 anos e 48,2% na faixa de 6 a 15 anos de permanência no hospital.

É interessante observar que 75% dos enfermeiros pediátricos e 75% dos enfermeiros de ginecologia/obstetrícia têm pouco tempo de atividade no hospital, concentrando-se na faixa de menos de 5 anos de atividade. O maior índice por especialidade, na faixa de 6 a 15 anos de trabalho, pertence ao enfermeiro psiquiátrico.

Houve predominância da faixa de 1 a 5 anos (47,15%) de tempo em que os enfermeiros trabalham na unidade atual. Nesta faixa os enfermeiros da Psiquiatria revelaram o maior percentual de permanência na unidade atual (58,3%), coincidindo com o tempo de permanência no Hospital, seguidos pelos enfermeiros de Clínica

(55,5%), os de Ginecologia/Obstetrícia (50%) e os da Cirurgia (47,1%).

Na faixa de 6 a 10 anos, os dados indicaram 40% de permanência dos enfermeiros psiquiátricos na unidade atual, seguidos pelos enfermeiros de oftalmologia/ ortopedia/otorrinolaringologia (33,3%).

Quanto ao tempo de graduação, 39,1% dos enfermeiros encontram-se na faixa de 1 a 5 anos e 31% na faixa de 5 a 10 anos de tempo de formados.

Os enfermeiros pediátricos são os que possuem menor tempo de formados, menor tempo de permanência no hospital e na unidade atual. Na faixa de 11 a 15 anos, houve predominância dos enfermeiros psiquiátricos com um percentual de 40%.

Cruzando esses dados com os da idade, podemos observar que os enfermeiros psiquiátricos podem ter mais vivência, visto que 80% desses encontram-se na faixa de 31 a 40 anos de idade e trabalham há mais tempo na especialidade. Assim pudemos inferir que seja o grupo mais experiente e amadurecido.

2 - Satisfação dos Enfermeiros no Trabalho, Verificada Através de cada fator do Questionário de Medida de Satisfação no Trabalho (QMST)

Para analisar os dados, reunimos todas as respostas dos sujeitos à cada item, nos diferentes pontos da escala.

A seguir, agrupamos as respostas dos enfermeiros, por clínica, dentro do Fator I, ou seja, a Satisfação Geral considerando cada ponto da escala, como está apresentado na Tabela 1. Com esse dados, podemos ter uma visão dos resultados obtidos nesse Fator. Esses mesmos dados foram processados em computador, apresentando-nos as percentagens de Satisfação Geral dos enfermeiros de acordo com a clínica onde exercem sua atividade, conforme apresentado na Figura 1. Esse procedimento foi utilizado para cada um dos Fatores.

TABELA 1 - Distribuição dos enfermeiros segundo as unidades onde trabalham e a pontuação na escala, referente ao Fator I - Satisfação Geral

Clinica	1	2	3	4	5	6	7
Cirúrgica					88,24	11,76	
Médica				11,11	77,78	11,11	
Ginecologia/Obstetrícia				12,50	75,00	12,50	
Neurologia/Dermatologia				20,00	70,00	10,00	
Oftalmologia/Ortopedia							
Otorrinolaringologia				25,00	75,00		
Pediatria				25,00	50,00	25,00	
Psiquiatria				10,00	80,00	10,00	
MÉDIA				13,80	74,70	11,50	

O Fator I (Satisfação Geral) traduz um conteúdo semântico diversificado, demonstrando que o mesmo representa uma dimensão geral de satisfação, onde

os aspectos mais salientes referem-se ao fato de o empregado sentir-se reconhecido pelos colegas, pela administração e pela comunidade.

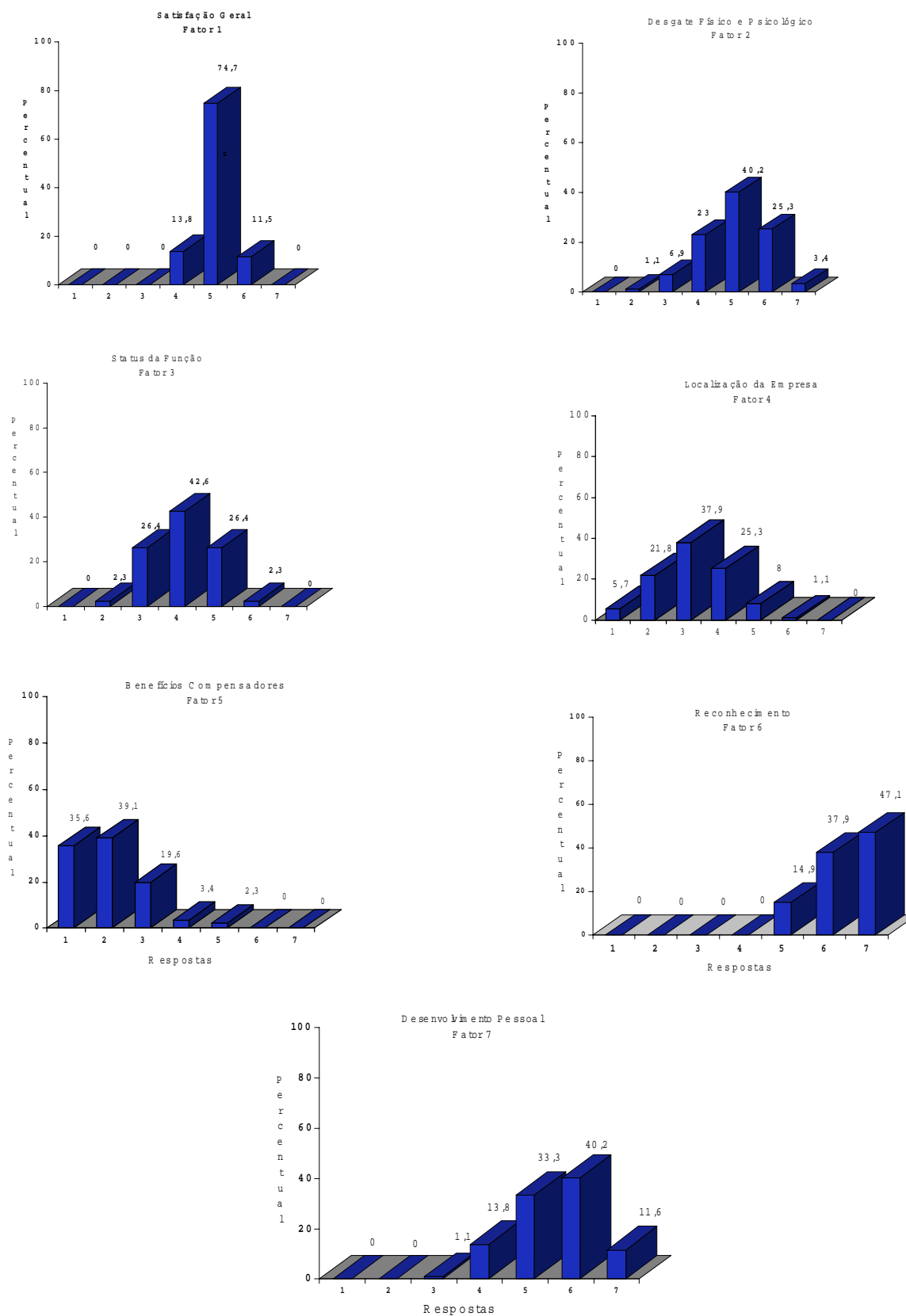


Figura 1 – Sentimentos expressos pelos enfermeiros, quanto à sua satisfação no trabalho referente aos fatores 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 7

Podemos visualizar que os pontos 4, 5 e 6 foram os únicos assinalados, destacando-se o ponto 5 que apresentou o maior percentual de respostas dos enfermeiros de todas as unidades estudadas, demonstrando que no geral os enfermeiros estão satisfeitos com seu trabalho.

Neste fator, os enfermeiros cirúrgicos (100%) mostraram-se os mais satisfeitos, seguidos pelos enfermeiros psiquiátricos.

Dos enfermeiros cirúrgicos, 65% encontra-se na faixa de 6 a 15 anos de tempo de graduação e tempo que trabalha no hospital demonstrando experiências na atividade profissional, estando 65% na faixa etária de 31 a 40 anos.

Os enfermeiros psiquiátricos, 90% com idade acima de 30, revelaram alta satisfação nesse Fator, coincidindo com maior tempo de permanência no hospital, tempo de trabalho na referida unidade e tempo de graduação.

Os enfermeiros dessas duas especialidades são pessoas possivelmente mais maduras.

Os enfermeiros da Clínica Médica revelaram também elevado percentual de Satisfação, seguidos pelos enfermeiros da Ginecologia/Obstetrícia.

A Satisfação demonstrada neste fator pelos enfermeiros de todas as unidades, confirma estudos anteriores, onde há um consenso de que os enfermeiros parecem estar mais satisfeitos com os aspectos intrínsecos do seu trabalho, tais como reconhecimento, responsabilidade e autonomia, como também a afirmativa de que os enfermeiros mais velhos estão mais satisfeitos e possuem maior autonomia que os enfermeiros mais jovens (KELLY, 1985; CAMPBELL, 1986 e HALE, 1986).

O Desgaste Físico e Psicológico (Fator II), aqui avaliado aparece mais acentuado nos enfermeiros da Pediatria que é a população mais jovem, com menos experiência e por estarem trabalhando em unidades consideradas altamente estressantes em função da presença de crianças com patologias graves. Os enfermeiros pediátricos aparecem com pontuação 4 e 3 demonstrando Neutralidade e Insatisfação. É uma população na faixa etária entre 20 e 30 anos o que corrobora a pesquisa de KELLY (1985) afirmando que enfermeiros mais jovens estão menos satisfeitos com seu trabalho e têm pouca autonomia.

Os enfermeiros psiquiátricos são os mais satisfeitos neste aspecto, justificado possivelmente por ser uma população mais experiente e pela própria dinâmica de seu trabalho.

O Fator III (Status da Função) indica a relevância dada ao trabalho no contexto social. Aí encontramos nítida neutralidade dos enfermeiros com maior insatisfação. Este sentimento gerado pela

desvalorização e falta de reconhecimento do seu trabalho é confirmado pela falta de recompensa financeira, acúmulo de serviço burocrático e falta de expectativa de ascensão na carreira. O enfermeiro encontra frequentemente sérias dificuldades no relacionamento com a equipe médica e com a própria supervisão de enfermagem.

Segundo CAMPBELL (1986), este profissional tem acúmulo de tarefas, compensando quadro de funcionários incompleto sem possibilidades de dar assistência integral ao paciente.

A análise semântica do **Fator IV (Localização da Empresa)** está voltada para o deslocamento físico do empregado. Verificamos na população estudada, sentimentos neutros em geral e até franca insatisfação nos enfermeiros de Neuro/Derma e Oftalmo/Orto/Otorrinolaringologia. A localização do Hospital das Clínicas, distante da cidade, acarreta dificuldades no tempo gasto para a locomoção e o ônus decorrente deste transporte. Este problema poderia ser amenizado com vale transporte.

Foi observado alto índice de insatisfação de todos os enfermeiros (88% a 100%) com relação aos **Benefícios Compensadores (Fator V)**. Assim, o esforço despendido por eles no desempenho de suas funções não é compensado pelo salário ou outros benefícios que poderiam preencher as necessidades do trabalhador, refletindo na qualidade do desempenho e não aderência ao serviço como referem PFAFF (1987) e ANSELM (1990).

Há consenso de que o enfermeiro é muito mal remunerado e que seu salário não é compatível com suas atividades profissionais nem com o alto grau de responsabilidade com a vida das pessoas de quem cuida. Esta insatisfação é confirmada nos estudos de CAMPBELL (1986) e ROEDEL & NYSTRON (1988).

O Fator VI (Reconhecimento) traduz a preocupação do enfermeiro com a qualidade do seu trabalho, sua auto-realização e apreço dos colegas e familiares pela atividade que exerce.

Os resultados mostraram um índice de satisfação, acima da média, especialmente nos enfermeiros de Ginecologia/Obstetrícia, Clínica Médica e Psiquiatria, confirmado pelos estudos já referidos, onde o enfermeiro parece estar satisfeito com os aspectos intrínsecos de seu trabalho.

Os enfermeiros de psiquiatria, com uma produção de 60% no ponto 7 da escala, demonstraram satisfação quanto ao reconhecimento de seu trabalho. Acredita-se que isto se deva às características deste grupo (idade, tempo de formado e estado civil) assim como às atividades diferenciadas que desenvolvem em reuniões de grupo com pacientes, com equipe de trabalho e sua atuação efetiva junto ao paciente.

O trabalho considerado como fonte de **Desenvolvimento Pessoal (Fator VII)** é visto pelos enfermeiros como altamente satisfatório, o que merece novos estudos pois a literatura demonstra que o enfermeiro estaria melhor equipado para o desenvolvimento de seu trabalho se tivesse oportunidades de continuar a se desenvolver e obter novos conhecimentos.

KELLY (1985) questiona a falta de autonomia do enfermeiro revelando que este profissional não estará satisfeito enquanto não puder praticar sua profissão usando conhecimentos, e julgamentos independentes para benefício dos pacientes.

Embora os sujeitos tenham indicado alto nível de satisfação, percebe-se que poderiam melhorar muito seu desempenho profissional se tivessem mais oportunidades de atualização e aperfeiçoamento.

V – CONCLUSÕES

O presente estudo foi realizado no Hospital das Clínicas de Ribeirão Preto, com 91 enfermeiros,

predominantemente de sexo feminino (94,3%), sendo 55% na faixa de 26 a 35 anos de idade e 57,5% solteiros. O maior contingente está na faixa de 1 a 10 anos de trabalho; chamam a atenção os enfermeiros de clínica psiquiátrica com 80% na faixa de 31 a 40 anos de idade, 30% do sexo masculino e com maior tempo de atividade na área.

A avaliação da Satisfação no Trabalho, permitiu perceber, entre outros, que o grupo de enfermeiros psiquiátricos revelou ser o mais maduro e experiente na especialidade, apresentando maior índice de satisfação intrínseca no trabalho, enquanto que os enfermeiros pediátricos são os mais jovens, inexperientes e que apresentam maior índice de insatisfação nos aspectos intrínsecos do trabalho. O desgaste físico aparece mais acentuado nos enfermeiros de pediatria, alto índice de insatisfação (88%) geral com os benefícios compensadores em outras clínicas, e alto nível de satisfação dos enfermeiros psiquiátricos na questão do reconhecimento. Estão também presente nas respostas dos enfermeiros, insatisfação quanto a localização da empresa e com o acúmulo de atividades, e com escassas perspectivas de obter novos conhecimentos melhorando a qualidade do seu desempenho junto ao paciente.

NURSES' PROFESSIONAL SATISFACTION

We carried out a study with 91 nurses, trying to find out about the feelings of these professionals regarding their satisfaction at work. We used the Work Satisfaction Assessment Questionnaire (WSAQ), drawn up and validated by Siqueira (1978) and adapted with the analysis of seven factors: General Satisfaction; Physical and Psychological Stress; "Status" of the Job; Location of the Company; Compensating Benefits; Recognition and Personal Development. Data showed nurses satisfied with their work, in its intrinsic aspects (Accomplishment, Recognition and Autonomy). The psychiatric nurses were the most mature, most experienced, showing a higher satisfaction level, whereas the pediatric nurses were the youngest, most inexperienced and presenting the highest level of dissatisfaction at work.

KEY WORDS: work satisfaction, human resource, occupational nursing

SATISFACCIÓN PROFESIONAL DEL ENFERMERO

Estudio realizado con 91 enfermeros, para conocer los sentimientos de esta clase profesional con respecto a su satisfacción en el trabajo. Se usó el Work Satisfaction Assessment Questionnaire (WSAQ), testado y validado por SIQUEIRA (1978), y adaptado analizando siete factores: Satisfacción General; Desgaste Físico y Psicológico; Status de la Función; Localización de la Empresa; Beneficios Compensadores; Reconocimiento; Desarrollo Personal. Los resultados mostraron los enfermeros satisfechos en los aspectos intrínsecos (Seguimiento, Reconocimiento y Autonomía). Los enfermeros psiquiátricos eran más maduros, con más experiencia y con más nivel de satisfacción; los pediátricos más jóvenes, con menos experiencia, presentando un nivel de insatisfacción más alto.

TÉRMINOS CLAVES: satisfacción en el trabajo, recursos humanos, enfermería del trabajo

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

01. ANSELMÍ, M.L. Por que os enfermeiros deixam o emprego: estudos num hospital - escola. **Rev. Esc. Enfermagem USP**, São Paulo, v. 24, n. 2, p. 237-250, 1990.

02. ARMSTRONG, T.R. Job content and content factors related to satisfaction for different occupational levels. **J. Appl. Psychol.**, v. 55, n. 1, p. 57-65, 1971.

03. BLENKARN, H. et al. Primary nursing and job satisfaction. **Nurs. Manage**, Canadá, v.19, n. 4, p. 41-42, 1988.
04. CAMPBELL, L.R. What satisfies and doesn't? **Nurs. Manage**, Texas, v. 17, n. 8, p. 78, 1986.
05. DAHLGREN, M. Effective feedback improves job satisfaction. **Nurs. Manage**, Minnesota, v. 17, n. 9, p. 34j-34n, 1986.
06. HALE, C. Measuring job satisfaction. **Nurs. Times**, Southern Ireland, v. 26, p. 43-46, 1986.
07. HERZBERG, F.; MAUSNER. B.; SNYDERMAN, B. **The motivation to work**. New York: Willy, 1959.
08. HESKETH, J.L.; COSTA, M.T.P.M. Fatores correlacionados com a satisfação no trabalho. **Arq. Bras. Psicol.**, v. 32, n. 1, p. 353-370, 1980.
09. HOPPOCK, R. **Job satisfaction**. New York: Harper & Row, 1935.
10. HULLIN, C. L. Job satisfaction and turnover in a female clerical population. **J. Appl. Psychol.**, v. 50, p. 280-285, 1966.
11. HUNTER, J.K. et al. Job satisfaction: is collective bargaining the answer? **Nurs. Manage**, v. 17, n. 3, p. 56-60, 1986.
12. KELLY, B.O. Satisfied with your job? **Nurs. Manage**, Ohio, v. 160, n. 26, p. 56-58, 1985.
13. KING, N. Clarification and evaluation of two factors theory job satisfaction. **Psychol. Bull.**, v. 74, p. 18-31, 1970.
14. LAWER, E.E. **Motivation in work organization**. California: Brooks-Cole Publishing, 1973.
15. LAWER, E.E.; PORTER, L.W. The effect of performance in job satisfaction. **Industrial Relations**, v. 7, p. 20-28, 1967.
16. LOCKE, E.A. The nature and causes of job satisfaction. In: DUNNETE, M.D. (ed.) **Handbook of industrial and organizational psychology**. Chicago: Rand McNally College Publishing, 1976.
17. LOCKE, E.A.; WHITING, R.J. Sources of satisfaction and dissatisfaction among waste management employees. **J. Appl. Psychol.**, v. 59, p. 145-156, 1974.
18. LOCKE, E.A. et al. Convergent and discriminat validity for areas and methods of rating job satisfaction. **J. Appl. Psychol.**, v. 48, p. 313-319, 1964.
19. MARTINS, M.C.F. **Satisfação no trabalho: elaboração de instrumento e variáveis que afetam a satisfação**. Brasília, 1985. 204p. Dissertação (Mestrado) - Universidade de Brasília.
20. PASQUALI, L.; NOGUEIRA, P.R. Satisfação no trabalho: construção de um instrumento. **Arq. Bras. Psicol.**, v. 33, n. 4, p. 3-19, 1981.
21. PFAFF, J. Factors related to job Satisfaction? dissatisfaction of Registered Nursing in Long - Term care facilities. **Nurs. Manage.**, v. 18, n. 8, p. 51-55, 1987.
22. ROEDEL, R.R.; NYSTRON, P.C. Nursing jobs and satisfaction. **Nurs. Manage**, Milwaukee, v. 19, n. 2, p. 34-38, 1988.
23. ROETHLISBERGER, J.J.; DICKSON, W. J. **Management and the worker**. Cambridge: Harvard University Press, 1939.
24. RONAN, W.W. Individual and situational relating to job satisfaction. **J. Appl. Psychol.**, v. 54, p. 1-30, 1970.
25. SIQUEIRA, M.M. **Satisfação no trabalho**. Brasília, 1978. 81p. Dissertação (Mestrado) - Universidade de Brasília.