

A satisfação dos trabalhadores de enfermagem como indicador de gestão

The satisfaction of nursing workers as a management indicator

La satisfacción de los trabajadores de enfermería como indicador de gestión

Natália de Jesus Silva Pimentel¹, Rudilene Ramos Cavalcante da Silva¹, Yuri Henrique Andrade de Oliveira^{1*}, Ana Gracinda Ignácio da Silva¹.

RESUMO

Objetivo: Descrever os indicadores que caracterizam a satisfação dos trabalhadores de enfermagem, na clínica cirúrgica de um hospital público, localizado em Belém-PA. Especificamente, identificar fatores do cotidiano motivadores para a satisfação no trabalho de enfermagem. **Métodos:** Estudo do tipo exploratório, com abordagem qualitativa, teve como participantes a equipe de enfermagem, ou seja, enfermeiros e técnicos de enfermagem dos três turnos, manhã, tarde e noite de uma clínica cirúrgica do referido hospital. Os dados produzidos foram com aplicação de questionário aos participantes. A análise de dados foi de abordagem qualitativa descritiva. **Resultados:** Resultados evidenciaram uma equipe de enfermagem predominantemente feminina e duas categorias temáticas: Fatores motivacionais no trabalho de enfermagem e indicadores de satisfação no trabalho de enfermagem. Concluiu-se que os fatores motivacionais estão relacionados à remuneração, valorização e reconhecimento profissional e pessoal, entre outros e que os indicadores de satisfação no trabalho de enfermagem se relacionam ao sistema de gestão institucional e da unidade em todos seus aspectos. **Conclusão:** O presente estudo cumpriu seu objetivo de caracterizar a satisfação do trabalhador como indicador de gestão para a enfermagem, identificando os indicadores de satisfação no trabalho, assim como, elementos que constituem fatores motivacionais no trabalho de enfermagem.

Palavras-chave: Gestão em saúde, Satisfação no trabalho, Equipe de enfermagem, Indicadores de gestão, Motivação.

ABSTRACT

Objective: To describe the indicators that characterize the satisfaction of nursing workers, in the surgical clinic of a public hospital, located in Belém-PA. Specifically, to identify everyday factors that motivate nursing job satisfaction. **Methods:** An exploratory study, with a qualitative approach, had the nursing team as participants, that is, nurses and nursing technicians from the three shifts, morning, afternoon, and night of a surgical clinic at the hospital. The data produced were administered a questionnaire to the participants. Data analysis was based on a descriptive qualitative approach. **Results:** Results showed a predominantly female nursing team and two thematic categories: Motivational factors in nursing work and indicators of satisfaction in nursing work. It was concluded that the motivational factors are related to remuneration, valuation and professional and personal recognition, among others and that the indicators of satisfaction in nursing work are related to the institutional management system and the unit in all its aspects. **Conclusion:** The present study fulfilled its objective of characterizing worker satisfaction as a management indicator for nursing, identifying indicators of job satisfaction, as well as elements that constitute motivational factors in nursing work.

Key words: Health management, Job satisfaction, Team nursing, Management indicators, Motivation.

¹Centro Universitário Metropolitano da Amazônia (UNIFAMAZ), Belém - PA.

*E-mail: yurihenrique468@gmail.com

RESUMEN

Objetivo: Describir los indicadores que caracterizan la satisfacción de los trabajadores de enfermería, en la clínica quirúrgica de un hospital público, ubicado en Belém-PA. Específicamente, para identificar los factores cotidianos que motivan la satisfacción laboral de enfermería. **Métodos:** Un estudio exploratorio, con un enfoque cualitativo, tuvo como participantes al equipo de enfermería, es decir, enfermeras y técnicos de enfermería de los tres turnos, mañana, tarde y noche de una clínica quirúrgica en el hospital. Los datos producidos recibieron un cuestionario a los participantes. El análisis de los datos se basó en un enfoque cualitativo descriptivo. **Resultados:** Los resultados mostraron un equipo de enfermería predominantemente femenino y dos categorías temáticas: factores motivacionales en el trabajo de enfermería e indicadores de satisfacción en el trabajo de enfermería. Se concluyó que los factores motivacionales están relacionados con la remuneración, la valoración y el reconocimiento profesional y personal, entre otros, y que los indicadores de satisfacción en el trabajo de enfermería están relacionados con el sistema de gestión institucional y la unidad en todos sus aspectos. **Conclusión:** El presente El estudio cumplió su objetivo de caracterizar la satisfacción de los trabajadores como un indicador de gestión de enfermería, identificando indicadores de satisfacción laboral, así como elementos que constituyen factores de motivación en el trabajo de enfermería.

Palabras clave: Gestión em salud, Satisfacción en el trabajo, Grupo de enfermería, Indicadores de gestión, Motivación.

INTRODUÇÃO

A satisfação no trabalho vem sendo abordada desde 1912. Nesse momento, o conceito de satisfação estava intimamente ligado à questão da fadiga, do salário e suas respectivas interferências na produtividade. Desde então, a satisfação no trabalho tem sido definida de diversas formas, de acordo com o referencial teórico no qual se fundamenta. Contudo, as definições mais frequentes referem-se à satisfação no trabalho como sinônimo de motivação (HORA PR, et al., 2018).

Define-se a satisfação no trabalho como sensação de bem-estar com o que faz por gostar do que faz, alcance de realização profissional e necessidades atendidas, ou seja, a satisfação no trabalho é proporcional ao alcance de seus desejos profissionais. Sabendo-se que a satisfação no trabalho gera prazer, motivação, assistência qualificada, saúde e melhor qualidade de vida do mesmo, influenciando ainda no maior envolvimento e compromisso do profissional para com a empresa e profissão, tendo impacto inclusive na evolução do paciente e menor rotatividade dos profissionais (MORAIS BX, et al., 2017).

Nota-se que a satisfação não é estática, pois sofre influência de modificações de forças internas e externas ao ambiente de trabalho. Percebeu-se nesse contexto que existe uma estreita relação entre motivação e satisfação, definido como um conjunto de fatores psicológicos, conscientes ou não, que agem entre si determinando a conduta de uma pessoa. Enfatiza-se que a motivação é decorrente de conceitos, informações, emoções, valores, cultura, experiência familiar e individual, sendo fatores motivacionais priorizados de formas diferentes para cada indivíduo (SARTORETO IS e KURCGANT P, 2017).

Identificou-se que no contexto do trabalho em saúde, os trabalhadores de enfermagem, convivem com diversos fatores estressores assim como, com sentimentos de prazer e satisfação para eles, e essas experiências de satisfação com as atividades laborais é que protegem o trabalhador do adoecimento mental intrínseco ao ambiente ocupacional (MORAIS MP, et al., 2016).

Entende-se que o trabalho do enfermeiro nesse cenário é complexo, pois é pautado na produção de cuidado e realizado de forma coletiva com a equipe de enfermagem e outros profissionais da área da saúde. Identifica-se que é um trabalho no qual envolve relações interpessoais, e sua complexidade pode ser evidenciada também, por ter que lidar com diferentes culturas, convicções, crenças, objetivos diferentes, dentre outros fatores (HORA PR, et al., 2018).

Ao considerar tais aspectos, questionou-se: Quais os principais indicadores de satisfação do trabalhador de enfermagem em seu cotidiano profissional? Espera-se com o estudo, contribuir com a discussão sobre a

importância que a satisfação do trabalhador de enfermagem tem para o desempenho cotidiano desse profissional. Objetivou-se nesse sentido, descrever os indicadores que caracterizam a satisfação dos trabalhadores de enfermagem na clínica cirúrgica de um hospital público, localizado em Belém-PA. Especificamente, identificar elementos do cotidiano motivadores para a satisfação da equipe de enfermagem.

MÉTODOS

Trata-se de um estudo do tipo exploratório, com abordagem qualitativa descritiva, desenvolvido com a equipe de enfermagem de uma unidade de internação, de um hospital público do município de Belém no Pará. Coletaram-se as informações na clínica cirúrgica no mês de novembro de 2019, após a leitura e assinatura do termo de consentimento livre e esclarecido (TCLE) pelos participantes, em dia e horário agendado de acordo com a disponibilidade deles.

Enfatiza-se que esta pesquisa atende a resolução nº466/ 2012 do conselho nacional de saúde, sendo sido submetido ao comitê de ética em pesquisa do centro universitário metropolitano da Amazônia (UNIFAMAZ) e da fundação santa casa de misericórdia do PA (FSCMP), obtendo a aprovação (CAAE 18606619.8.0000.5701) e (CAAE 18606619.8.3001.5171).

Aplicou-se o estudo com 11 participantes dos quais eram profissionais da equipe de enfermagem, sendo enfermeiros e técnicos em enfermagem nos turnos da manhã, tarde e noite que aceitaram participar da pesquisa. Destacando-se que os questionários receberam códigos de P1, P2, P3, P4, P5, P6, P7, P8, P9, P10 e P11 para preservar o anonimato dos participantes. Aplicou-se um questionário semiestruturado adaptado da tese de dissertação Siqueira VT e Kurcgant P (2010), contendo perguntas sobre tempo que trabalha na clínica, condições de trabalho, reconhecimento social pelo trabalho realizado, relações interpessoais, orgulho o do trabalho que realiza.

Para o tratamento dos resultados, utilizou-se a análise qualitativa com base em Flick U (2009). A partir da leitura dos questionários foram elaborados quadros sínteses com as respostas, para melhor visualização e organização dos dados produzidos nos questionários e a partir de então, foi realizado a codificação das respostas, identificando-se as respostas convergentes e que apresentavam os mesmos sentidos.

Com base na codificação das respostas, possibilitou-se a identificação de duas categorias temáticas: Fatores motivacionais no trabalho de enfermagem e indicadores de satisfação no trabalho de enfermagem, as quais foram descritas e discutidas a luz do referencial teórico.

RESULTADOS

Ao iniciar a apresentação dos resultados, descreveu-se a caracterização social e profissional dos participantes, em seguida as categorias temáticas, a saber: Fatores motivacionais no trabalho de enfermagem e indicadores de satisfação no trabalho de enfermagem. Verifica-se que os participantes são na maioria do gênero feminino (9) com idade entre 31 e 55 anos de idade, que trabalham na instituição há 15 anos e com vínculo institucional concursado (10).

Quanto as características profissionais, são em sua maioria técnicas de enfermagem (8). Os enfermeiros (3) sendo os três especialistas. Entre esses enfermeiros, dois (2) trabalham de 10 a 15 anos na unidade e um (1) que trabalha mais de 15 anos. Quanto aos técnicos de enfermagem, 4 trabalham de 6 a 10 anos e 5 trabalham mais de 10 anos.

Categorias temáticas:

Tema 1: fatores motivacionais no trabalho de enfermagem

Neste tema os participantes apontaram como fatores que os motivam para realizarem seu trabalho na unidade: remuneração; realização; condições de trabalho; gestão de turnos e folgas; reconhecimento social pelo trabalho realizado; relações interpessoais com a equipe; sentir orgulho pelo trabalho que realiza; apoio da chefia direta; oportunidade de ser criativo no trabalho; participação nas mudanças que afetam o trabalho e a equipe. O fator relacionado à remuneração identifica que nove (9) da equipe de enfermagem se sentem motivados por ter uma boa remuneração e dois (2) alegaram não ter boa remuneração conforme se exemplifica a seguir:

“Sim, eu considero que tenho uma boa remuneração pelo reconhecimento financeiro e por outros benefícios, como plano de saúde e vale alimentação.” (P7)

“Não, porque eu ganho pouco.” (P11)

Os indicadores de motivação relacionados à remuneração são: os benefícios de plano de saúde; vale alimentação; plantões extras para aumentar a renda e salário adequado à função desempenhada. Os que se sentem desmotivados consideram que o salário deveria melhorar, assim como o valor dos plantões. Porém, ressaltam que, esse aspecto não é um fator motivacional e sim o respeito por todos da equipe.

“Sim. Tenho um bom salário referente a função prestada.” (P1)

“Não. O salário deveria melhorar, assim como o valor dos plantões.” (P4).

“Não, porque eu ganho pouco.” (P11)

Já nos fatores relacionados à realização, verifica-se que nove (9) profissionais da equipe de enfermagem sentem-se realizados com o trabalho desempenhado. Entre os motivos da realização, estão principalmente, em auxiliarem os pacientes quando mais precisam, por trabalharem onde gostam e em virtude do conhecimento e crescimento profissional adquirido. Os que não se sentem realizados, dizem respeito ao pouco reconhecimento profissional. Pode-se observar nos exemplos a seguir:

“Eu me sinto realizada, principalmente em ajudar os pacientes no momento em que mais precisam.” (P1)

“Não me sinto realizada, porque não tenho reconhecimento do meu trabalho.” (P8)

Já em relação às condições de trabalho, observou-se que nove (9) dos profissionais consideraram positivas condições de trabalho e dois (2) não consideraram ter boas condições de trabalho. Os participantes que declaram como boas as condições de trabalho, estão relacionados ao ambiente, materiais suficientes para realização dos procedimentos, boa flexibilidade com a gerência, boa interação com a equipe, ter oportunidade de aprendizagem e carga horária adequada. A condição de trabalho negativa está relacionada à falta de material, não ter uma boa comodidade com a gerência, um clima organizacional desfavorável, falta de preparo profissional, a falta da privacidade e pouca estrutura no ambiente de trabalho. Como exemplificado a seguir:

“Boa, quando temos material suficiente para realização dos procedimentos e mão de obra para suprir a demanda, porém é ruim quando falta material e temos poucos funcionários.” (P1)

“Ruim, porque não me sinto com privacidade no meu trabalho.” (P11)

Identificou-se que na categoria gestão de turnos/folgas, dez (10) estão satisfeitos, e alegam essa satisfação pelo fato de que trabalham apenas 30 horas de semanais, em regime celetista compatível com folgas e são respeitados quanto a sua opinião em relação aos turnos que estão disponíveis. O participante que alega a insatisfação no trabalho enaltece a falta de organização na distribuição e folgas e feriados. Como por exemplo, a fala de uns participantes:

“Satisfeitos, porque são apenas 30 horas.” (P3)

“Não satisfeito, porque não há distribuição igualitária das folgas e feriados.” (P8)

Na categoria reconhecimento pelo trabalho realizado, seis (6) estão satisfeitos por esse reconhecimento e cinco (5) insatisfeitos pela falta de reconhecimento. Os que estão satisfeitos, alegam que o que lhes traz a realização é o agradecimento dos pacientes pelo trabalho prestado da equipe de enfermagem a eles, devido ter reconhecido que seu trabalho foi realizado com êxito e que a chefia elogia e agradece o bom trabalho. Dentre os que estão insatisfeitos os motivos são que a enfermagem sempre é desvalorizada, que a gerência nunca trata a equipe técnica com respeito.

“Sim, alguns pacientes agradecem, isso é gratificante.” (P1)

“Não. A enfermagem sempre desvalorizada.” (P2)

Nas relações interpessoais com a equipe, observa-se que foi citado um fator de insatisfação a este item, pois os profissionais enaltecem uma boa relação interpessoal de modo geral como exemplificado a seguir:

“Tenho uma relação de amizade e me sinto importante, porque trabalho em uma instituição reconhecida.” (P6)

“Relação de amizade com a equipe, porque a equipe é sempre entrosada e proativa.” (P7)

Em relação ao orgulho do trabalho que realiza, verifica-se que nove (9) participantes sentem orgulho do trabalho que realizam, porém dois (2) não tem orgulho do trabalho que realizam devido à falta de reconhecimento. Os que sentem orgulho de seu trabalho justificam o amor ao próximo, o trabalho com humanização, a empatia, ajudar no momento que os outros mais precisam, e procedimentos de alta complexidade.

“Sinto orgulho quando ajudo nos momentos de dor e aflição. Por amor ao próximo.” (P1)

“Não, sem reconhecimento”. (P3)

Quanto ao apoio da chefia direta, oito (8) participantes consideram um apoio adequado da chefia e três (3) consideraram não ter o apoio direto da chefia e não justificaram. Os que consideram que possui apoio, somente três justificaram que esse apoio está relacionado a presença da chefia conforme exemplificado:

“Sim. Liderança é a base da equipe de enfermagem.” (P2)

“Não tenho apoio.” (P1)

Sim, a chefia se mostra presente e isso é gratificante para o nosso apoio.” (P4)

Já o fator relacionado à oportunidade de ser criativo no trabalho identifica-se que oito (8) dos entrevistados afirmam ter a oportunidade de ser criativo no ambiente de trabalho, dois (2) alegam não desenvolver a criatividade e um (1) desenvolve somente em parte. Os que têm a oportunidade de ser criativo, apenas uma participante justificou, que está relacionado a organização no ambiente do trabalho. Os que alegam não desenvolver a criatividade justificam que não tem ou tem poucas oportunidades de participação em cursos. Os que responderam em parte alegam ser criativos somente quando a chefia dá autonomia a eles para realizar.

“Sim, gosto de ver tudo organizado.” (P11)

“Não fazemos, ou melhor, não temos oportunidade.” (P1)

“Em parte, somente quando a chefia nos dá autonomia para realizar.” (P2)

Na participação em mudanças que afetam o trabalho e a equipe, 9 dos participantes alegam participar dessas mudanças e 2 apontam não participar. Os que alegam participar informam que essas mudanças estão relacionadas a fatores que levam melhoria da assistência ao paciente. Os que informaram não participar não justificaram. Observa-se nos exemplos a seguir.

“Sim, para a melhoria da assistência ao paciente.” (P2)

“Não, pois não temos uma participação direta” (P3)

Tema 2: indicadores de satisfação no trabalho de enfermagem

Neste tema os participantes apontaram como fatores de satisfação para realizarem seu trabalho na unidade: as normas organizacionais, a gestão da unidade, gestão institucional, sistema de carga horária, férias e folgas, seu desenvolvimento pessoal e profissional e ficaram livres para falar sobre outros fatores de satisfação.

Quanto aos fatores relacionados às normas organizacionais sete (7) consideram-se satisfeitos e quatro (4) consideram insatisfeitos. Os participantes que se consideram satisfeitos levam em consideração programas como educação continuada, capacitações e uma boa organização direta da chefia, já quanto aos que se consideram insatisfeitos declaram que tem pouca participação direta no clima organizacional.

“Sim, temos uma boa norma organizacional, as vezes temos programas de educação continuada”. (P5)

“Não, porque foca nos deveres e não nos direitos, temos pouca participação na organização”. (P8)

Sobre o aspecto gestão da unidade seis (6) consideram-se satisfeitos e cinco (5) profissionais se consideram insatisfeitos. Os fatores que dizem respeito à satisfação com a gestão estão relacionados ao grau de confortabilidade com a gestão de enfermagem e a percepção que a gestão faz um bom trabalho, já os fatores de insatisfação, está relacionada a pouca relação com a gestão e que ela não se faz presente como deveria.

“Sim, me sinto confortável com a gestão, não tenho o que reclamar.” (P5)

“Não, pois a gestão pouco se faz presente no dia a dia.” (P3)

Fator gestão institucional cinco (5) se consideram satisfeitos e seis (6) declaram-se insatisfeitos. Aos fatores de satisfação profissional relacionado a gestão institucional os profissionais relacionam com a valorização profissional. Quanto aos profissionais insatisfeitos declaram que a falta valorização da subjetividade de cada um e a pouca relação com a gestão e três (3) não citaram os motivos que lhes trazem insatisfação. Como se observa a seguir:

“Sim, por causa da valorização profissional “. (P2)

“A gestão institucional pouco liga para a subjetividade dos profissionais” (P3)

“Eles não valorizam o nosso olhar, é tudo do jeito que eles querem”. (P5)

Aos sistemas de carga horaria férias e folgas oito (8) consideram-se satisfeitos e 3 não estão satisfeitos. A satisfação profissional relaciona-se as horas de exercício laborais semanais distribuídas de forma justa e igualitária a todos os profissionais. Enquanto para os insatisfeitos dizem que não há uma distribuição justa e que queriam que isso fosse revisto. Verifica-se a seguir:

“Sim, porque tenho meus direitos adquiridos” (P11)

“Não, porque não há distribuição igualitária.” (P8)

Sobre o desenvolvimento pessoal e profissional, seis (6) estão satisfeitos, porém, cinco (5) encontram-se insatisfeitos. A satisfação está relacionada a oportunidade de desenvoltura dentro do ambiente de trabalho, já os insatisfeitos relatam que não tem tanta oportunidade de criatividade, de inovação devido a vida rotineira na clínica fazendo com que não tenha novas oportunidades de aprendizagem.

“Sim, temos oportunidade de desenvolvimento profissional.” (P8)

“Não, porque na enfermagem é sempre a mesma rotina.” (P4)

DISCUSSÃO

Por meio dos resultados obtidos evidenciaram-se duas categorias temáticas, sendo elas, a que diz respeito à motivação profissional que engloba remuneração; realização; condições de trabalho; gestão de turnos e folgas; reconhecimento social pelo trabalho realizado; relações interpessoais com a equipe; sentir orgulho pelo trabalho que realiza; apoio da chefia direta; oportunidade de ser criativo no trabalho; participação nas mudanças que afetam o trabalho e a equipe. E a categoria da satisfação profissional que as normas organizacionais, a gestão da unidade, gestão institucional, sistema de carga horária, férias e folgas, seu desenvolvimento pessoal e profissional.

Vale ressaltar que os participantes foram predominantemente femininos (9), portanto, muitas delas, além dos afazeres domésticos, atuam no mercado de trabalho formal, para melhorar a renda familiar, ou são chefes de família e às vezes tem mais de um vínculo de trabalho, que tende a gerar esgotamento físico, mental e também, escassez de tempo para dedicar-se aos seus interesses pessoais, os quais tendem a resultar em estresse e desmotivação. Sobre isso, observa-se que muitas mulheres tendem a ficar mais exaustas com o

trabalho, pelo fato de ter dupla ou até tripla jornada, já que algumas, além da sua atividade laboral têm seus afazeres domésticos gerando esgotamento físico e mental, gerando dessa forma insatisfação (WISNIEWSKI D, et al., 2015).

Quanto aos indicadores motivacionais dentro do fator remuneração, os profissionais ganham benefícios como planos de saúde, uma renda maior em plantões extras, devido ser um hospital público, mas três dos profissionais declararam que a enfermagem deveria ter uma melhor remuneração em relação ao tempo de trabalho e o grau do compromisso da instituição. Segundo Tenani NF et al. (2014), um dos fatores que mais desmotivam os trabalhadores de enfermagem é o salário, onde é citado que ainda há uma grande desvalorização profissional relacionado à remuneração.

As condições do ambiente de trabalho estão amplamente ligadas com os recursos materiais e carga horaria de trabalho também foram fatores motivacionais para a satisfação no trabalho. Segundo Silveira C, et al. (2017), A falta de recursos materiais e a carga horaria não adequada interfere na qualidade da assistência deixando o trabalhador frustrado, pois ele não consegue ser eficiente no trabalho, como de fato deveria ser o deixando desmotivado, para a realização do trabalho.

O reconhecimento social pelo trabalho realizado faz parte de um dos fatores motivacionais, quando se tem o reconhecimento profissional isso interfere de um modo positivo sobre os aspectos psicológicos do trabalhador. Sendo assim maior será a motivação dos trabalhadores na busca do crescimento e aperfeiçoamento para conviver com seus objetivos e metas. Moura AO e Silva LC (2019). Isso serve tanto pelo reconhecimento dos pacientes quanto pelo reconhecimento dos amigos da equipe de enfermagem.

O orgulho é um aspecto crucial na vida do trabalhador, pois uma vez que o indivíduo se sente motivado, orgulhoso com a atividade laboral, menor vai ser a taxa de absenteísmos e desmotivação profissional. A falta do orgulho pode também afetar sua atitude em relação à vida, a família e a si mesmo. Segundo Ozanam AQ, et al. (2019) orgulho é um dos principais elementos de motivação para o trabalhador e o mesmo pode influenciar muito além da sua atividade laboral, assim como nos aspectos sociais do cotidiano, como nas relações familiares.

Quando analisados os fatores que predispõe apoio da chefia direta, oportunidade de ser criativo e participação de mudanças que afetam o trabalho lembram-se diretamente do clima organizacional. Para Chaves JA (2015), administrar o clima no âmbito organizacional é uma ação estratégica que deve ser observada por todos os membros da organização, ou seja, quando se tem o apoio da chefia direta, maior será o estabelecimento de vínculo com os trabalhadores da clínica, levando os mesmos a terem mais oportunidade de criatividade. Fazendo com que haja uma maior interação entre os trabalhadores e a gestão, facilitando então o clima organizacional resultando no aumento da motivação no trabalho.

Em relação à satisfação no trabalho de enfermagem, a norma organizacional foi citada como um desses indicadores. Sobre isso, Morais BX, et al. (2017), afirmam que as normas organizacionais possíveis de serem seguidas e que se preocupem com o bem estar do trabalhador, faz com que esse indivíduo tenha uma boa relação com a organização, identificando-se e sentindo parte dela. Outro indicador de satisfação está relacionado com o sistema de gestão, sobre isso Silveira C, et al. (2017), ressaltam que a valorização e o reconhecimento dos trabalhadores contribuem para a auto realização, no sentido de demonstrar seu próprio potencial e de se desenvolver de forma contínua, levando a atingir um alto grau de motivação no trabalho.

Quanto aos sistemas de carga horaria, férias e folgas a maioria (8) responderam estar satisfeitos, alegando que a carga horaria e folgas estão correspondentes com as perspectivas deles. Para Hora PR, et al. (2018), as longas jornadas de trabalho é um dos principais fatores que levam os trabalhadores a ficarem insatisfeitos, gerando o adoecimento e acidentes no trabalho. Já a carga horaria adequada, folgas e férias além da satisfação, lhes proporcionam qualidade de vida e por consequência saúde e motivação. A oportunidade de desenvolvimento no ambiente de trabalho, também foi um indicador de satisfação apontado pelos participantes. Diante disso o indivíduo tem uma satisfação direta com o desenvolvimento do trabalho, já que se sente participante e não somente um executor. Segundo Morais MP, et al. (2017), quando o trabalhador sente que tem autonomia, para criar, desenvolver e poder melhorar seu trabalho, lhe motiva a pensar com criticidade, estimulando assim a motivação que causa a satisfação.

CONCLUSÃO

O presente estudo cumpriu seu objetivo de caracterizar a satisfação do trabalhador como indicador de gestão para a enfermagem, identificando os indicadores de satisfação no trabalho, assim como, elementos que constituem fatores motivacionais no trabalho de enfermagem. Identificou-se como principais achados que os profissionais relatam a falta de reconhecimento profissional um dos fatores de desmotivação, entretanto o trabalho em equipe, organização e um resultado positivo do processo de enfermagem lhes trazem motivação e satisfação profissional. Portanto, estudos sobre a satisfação dos trabalhadores contribui para o aprimoramento do trabalho da equipe de enfermagem, assim como, para gestão de enfermagem e organizacional.

REFERÊNCIAS

1. AMORIM L, et al. O Trabalho Do Enfermeiro: Reconhecimento e valorização profissional na visão do usuário. Revista de enfermagem UFPE online. 2017; 1918–1925.
2. CHAVES JA. Equipe de enfermagem: análise do clima organizacional no centro cirúrgico do hospital Getúlio Vargas. Somanlu. 2015; 2: 79–98.
3. FLICK U. Introdução a pesquisa qualitativa. Artmed.2009. 399p
4. HORA PR, et al. Estado da arte das medidas em satisfação no trabalho: uma revisão sistemática. Temas em Psicologia, 2018; 26: 971–986.
5. JOÃO, A. et al. Validation of a Nurse Job Satisfaction Scale for the Portuguese population. Revista de Enfermagem Referência. 2017; 6:117–130.
6. MORAIS BX. et al. Satisfação profissional de trabalhadores de enfermagem de um serviço de hamato-oncologia. Revista Rene. 2017; 1; 3165.
7. MORAIS MP, et al. Satisfação no trabalho de enfermeiros em um hospital universitário. Revista de Enfermagem da UFSM. 2016; 6; 01-09.
8. MOURA AO, SILVA LC. Centralidade do trabalho, metas e realização profissional: interseções entre trabalho e carreira. Revista de Administração Mackenzie. 2019; 2: 1-26
9. OZANAM AQ, et al. Satisfação e insatisfação no trabalho dos profissionais de enfermagem. Brazilian Journal of Development. 2019; 5: 6156–6178.
10. SARTORETO, I. S.; KURCGANT, P. Satisfação E Insatisfação No Trabalho Do Enfermeiro. Revista Brasileira de Ciências da Saúde, v. 21, n. 2, p. 181–188, 2017.
11. SILVEIRA C, et al Gerenciamento da equipe de enfermagem: fatores associados à satisfação do trabalho. Enfermería global. 2017; 224–239.
12. SIQUEIRA VT, KURCGANT P. satisfação no trabalho: indicador de qualidade no gerenciamento de recursos humanos em enfermagem. revista escola de enfermagem da USP. 2010; 9: 76–99.
13. TENANI NF, et al. Work Satisfaction of Newly Hired Nursing Workers in a Public Hospital. REME: Revista Mineira de Enfermagem. 2014; 18: 585–591.
14. WISNIEWSKI D. et al. Satisfação profissional da equipe de enfermagem x condições e relações de trabalho: estudo relacional. texto & contexto enfermagem.2015; 24:850–858.