

SATISFAÇÃO PROFISSIONAL: UM ESTUDO COM ENFERMEIROS ESPECIALISTAS EM ENFERMAGEM DE REABILITAÇÃO

PROFESSIONAL SATISFACTION: A STUDY WITH REHABILITATION NURSES

SATISFACCIÓN PROFESIONAL: UN ESTUDIO COM ENFERMEROS ESPECIALISTAS EN ENFERMERÍA DE REHABILITACIÓN

Raquel Maria Dos Reis Marques¹; Rui Pimenta Pimenta²; Ana Nascimento³

1 - CHVNGaia/Espinho EPE; 2 - Escola Superior de Tecnologia da Saúde - Instituto Politécnico do Porto;

3 - Escola Superior de Tecnologia da Saúde - Instituto Politécnico do Porto, Portugal

RESUMO

Este estudo pretendeu analisar a satisfação profissional dos Enfermeiros Especialistas em Enfermagem de Reabilitação (EEER) e também averiguar se o exercício de cuidados de especialidade ou o exercício de cuidados gerais influencia a sua satisfação profissional.

A satisfação profissional foi avaliada através da aplicação da “Escala de Avaliação da Satisfação no Trabalho dos Enfermeiros” a 306 profissionais de Enfermagem, especialistas em Enfermagem de Reabilitação. Foi realizado um estudo transversal analítico.

Como instrumentos de análise estatística dos dados, recorreu-se à análise fatorial, ao coeficiente de correlação de Spearman e ao teste paramétrico t-student para amostras independentes.

Os resultados mostram que os EEER se encontram ligeiramente insatisfeitos.

Verificamos que os EEER que exercem cuidados gerais apresentam-se mais insatisfeitos do que os que exercem cuidados de especialidade.

Palavras chave: satisfação no emprego; estudos de validação; enfermagem de reabilitação

RESUMEN

Este estudio pretendió analizar la satisfacción profesional de los enfermeros especialistas en Enfermería de Rehabilitación y también averiguar si el ejercicio de cuidados de especialidad o el ejercicio de cuidados generales influye en su satisfacción profesional.

La satisfacción profesional fue evaluada a través de la aplicación de la “Escala de Evaluación de la Satisfacción en el trabajo de los Enfermeros” a 306 profesionales de Enfermería, especialistas en Enfermería de Rehabilitación. Se realizó un estudio transversal analítico.

Como instrumentos de análisis estadística de los datos, se recorrió al análisis factorial, al coeficiente de correlación de Spearman y a un teste paramétrico t-student para muestras independientes.

Los resultados muestran que los enfermeros especialistas en Enfermería de Rehabilitación se encuentran ligeramente insatisfechos.

Verificamos que los enfermeros que ejercen cuidados generales se encuentran más insatisfechos que los que trabajan como especialistas.

Palabras clave: satisfacción en el trabajo; estudios de validación; enfermería de rehabilitación

ABSTRACT

The goal of this study was to analyze the professional satisfaction of rehabilitation nurses, as well as to verify whether the practice of specialized care or the practice of general care influences your professional satisfaction.

The study involved 306 rehabilitation nurses and their professional satisfaction was evaluated through their responses to the “Satisfaction in Nurses’ Work Scale”. We used an analytics transverse methodology.

For statistical evaluation, we used factorial analysis, Spearman’s correlation coefficient and parametric test t-student for independent samples.

Our results show that the rehabilitation nurses are slightly dissatisfied.

We found that Nurses who practice general care are more dissatisfied than those who practice specialty care.

Keywords: job satisfaction; validation studies; rehabilitation nursing

INTRODUÇÃO

Pela importância que o trabalho assume, nos dias de hoje, na vida do Homem, torna-se pertinente desenvolver estudos que melhor nos ajudem a compreender como se adequa e combina a satisfação e o trabalho. Neste sentido, a satisfação no trabalho assume-se como um importante assunto de investigação com o objetivo de contribuir para melhorar o grau de satisfação dos indivíduos em contexto de trabalho.

Muitos estudos¹⁻⁴ têm sido desenvolvidos sobre a problemática da satisfação no sentido de identificar os fatores que a influenciam, assim como as consequências que advêm por o indivíduo não se encontrar satisfeito no seu trabalho. Conclui-se que as variáveis envolvidas são inúmeras. Pela sua natureza multidimensional a definição de satisfação é de difícil operacionalização.

Cada indivíduo é um universo único de comportamentos, influenciados pela hereditariedade e pelo meio, e a forma de atuar depende da personalidade e das experiências de aprendizagem que vivencia⁵.

A princípio pensou poder-se construir um índice de satisfação global no trabalho, variando a resposta afetiva das pessoas ao longo de um contínuo cujos polos variam entre pouco ou nada satisfeito e muito satisfeito. Mas, analisando profundamente os aspetos que mais diretamente influenciam a satisfação, demonstrou-se que eram inúmeros os fatores com influência na satisfação e que os mesmos afetavam de forma diferente os indivíduos. Esta constatação relativiza o valor do índice de satisfação global⁶.

A satisfação profissional é uma reação afetiva ou emocional, relativa a várias dimensões do trabalho de um indivíduo. Isto significa que a satisfação no trabalho não é um conceito unitário. Um indivíduo pode estar relativamente satisfeito com um aspeto do seu trabalho e insatisfeito com um ou mais aspetos⁷.

Também deverão ser considerados outros fatores tais como:

- A insatisfação numa dimensão pode influenciar os níveis de satisfação em outras (por exemplo, a insatisfação com as chefias pode levar o trabalhador a algum desagrado na realização das suas tarefas);
- Os antecedentes/causas de cada faceta da satisfação são diferentes (por exemplo, a satisfação com a tarefa resulta das características da mesma, enquanto que a satisfação com as chefias resulta dos comportamentos deste e da interação que com elas é estabelecido)⁸.

Estudar a satisfação assume grande importância quando se reporta a profissões no âmbito das relações humanas como a enfermagem que sofreu grandes transformações, nos últimos anos. Os seus objetivos e as suas áreas de atuação, no sentido de ir ao encontro das necessidades dos utentes, encontram-se em constantes mudanças.

Cada vez as exigências do mercado são maiores e levaram as empresas a competir pelo reconhecimento público aderindo a esquemas de certificação e acreditação da qualidade que impõem e fiscalizam o respeito por normas standardizadas de acordo com leis

e códigos de defesa do consumidor e do trabalhador. Além dos “rankings” organizados segundo a qualidade dos produtos/serviços ou o volume de negócios, passou-se a premiar o investimento na inovação e desenvolvimento, e também a qualidade das condições de trabalho medida pelo nível de satisfação dos trabalhadores e dos clientes/ utentes⁹.

Segundo Nogueira⁹, a problemática da qualidade e da satisfação no que respeita ao sector da saúde prende-se com as especificidades próprias das instituições de prestação de cuidados de saúde, com a sua variada natureza e dimensão, sejam estas públicas ou privadas.

Na área da saúde temos assistido a rápidas e profundas mudanças. Para além da necessidade de dar resposta às crescentes exigências dos cidadãos em matéria de qualidade e de direitos, surgem outros imperativos incontornáveis: a racionalização dos recursos, a competitividade, a segurança dos cuidados de saúde, a satisfação dos trabalhadores, assim como a satisfação dos utilizadores e prestadores desses mesmos cuidados. Também o constante desenvolvimento da especialização dos profissionais de saúde leva à necessidade de executar controlos rigorosos para garantir que estes profissionais possuam conhecimentos e capacidades suficientes para prestar uma assistência segura e eficaz.

Os enfermeiros especialistas pelas competências obtidas através da sua formação especializada são, sem dúvida, quando integrados dentro de uma equipa, de enfermagem, prestadora de cuidados, os profissionais melhor posicionados para supervisarem esse processo, tudo isto numa ótica de promoção da qualidade e da segurança dos cuidados de saúde.

Cuidados de excelência tornam a profissão de enfermagem mais autónoma e credível. Para esta excelência concorrem a valorização dos cuidados de enfermagem, não só pelo enfermeiro, mas também por outros técnicos e pelos cidadãos em geral. É necessário que os enfermeiros tenham um comportamento que desenvolva a estrutura concetual da profissão e protejam os direitos dos cidadãos no sentido da excelência em cuidados de enfermagem e saúde¹.

A satisfação no trabalho é também considerada como um dos indicadores da Qualidade de Vida no Trabalho. O bem-estar e a Qualidade de Vida no Trabalho são fatores que influenciam a qualidade dos cuidados¹.

Neste âmbito, levanta-se a questão se, num momento de grandes reformas no setor da saúde, os EEER se encontram satisfeitos, no exercício da sua atividade profissional. A época conturbada em que se vive, na qual estes profissionais veem retirados um conjunto de direitos, nomeadamente: congelamento de progressão na carreira, não usufruto de respetiva atualização de escalão desde há vários anos; precariedade de contratos; remunerações inferiores aos cargos desempenhados; entre muitos outros. No caso particular dos enfermeiros especialistas, que investiram, tanto em valor monetário como em tempo pessoal, na sua formação, para adquirirem mais competências, alguns encontram-se a exercer esses cuidados especializados sem que sejam remunerados de acordo com a função; outros mantêm-se na prestação

de cuidados gerais, pois não lhes são criadas condições para o exercício das competências adquiridas, na sua área de especialidade.

A realização deste estudo, teve como principais objetivos: analisar a satisfação profissional dos EEER e verificar se a área da prestação de cuidados influencia a satisfação profissional dos EEER.

Os resultados obtidos neste estudo poderão contribuir para que sejam alcançados maiores níveis de satisfação profissional, dos enfermeiros especialistas. Pretendeu-se também aprofundar os conhecimentos sobre a satisfação dos enfermeiros em diferentes contextos de trabalho, com o intuito de permitir uma reflexão sistemática sobre a temática.

MÉTODO

Trata-se de um estudo transversal analítico.

A população estudada era constituída pelos EEER, a exercer a profissão em Portugal. Foi utilizada uma amostra aleatória e representativa. Foram incluídos neste estudo enfermeiros com o título profissional de EEER e foram excluídos do estudo enfermeiros generalistas e enfermeiros que ainda não tivessem concluído a especialidade.

A recolha dos dados decorreu de novembro de 2011 a Janeiro de 2012. O instrumento selecionado, para realizar a recolha de dados, foi a “Escala de Avaliação da Satisfação no Trabalho dos Enfermeiros”, construído e validado por Frederico e Loureiro¹⁰. O instrumento é constituído por 25 itens. Neste estudo, cada item foi valorizado de 1 a 5, onde 1 indica “discordo totalmente” e 5 indica “concordo totalmente”. Esta escala mede o nível de concordância do indivíduo em relação a cada afirmação.

Procedeu-se então à análise fatorial com o objetivo de explicar a variável dependente. Utilizou-se a técnica da análise em componentes principais e como método de rotação a rotação *Equamax* com o objetivo de simplificar, ao máximo, a matriz fatorial.

De seguida e de maneira a analisar estatisticamente os dados, recorreu-se primeiramente à estatística descritiva para as componentes e para a pontuação total. Definiu-se como 3 o valor da média teórica para cada componente, que representa o ponto de indiferença.

Seguidamente, procedeu-se ao estudo dos coeficientes de correlações relativos às componentes e à pontuação total. Para tal, recorreu-se ao teste não-paramétrico de *Spearman*.

Por fim, para responder ao proposto, recorreu-se ao teste paramétrico *t-student*, unilaterial, para amostras independentes de modo a perceber se os EEER que exercem cuidados de especialidade se encontram mais satisfeitos profissionalmente do que os EEER que só exercem cuidados gerais.

Todos os dados foram inseridos e a análise foi efetuada utilizando o programa de análise estatística SPSS® v.18.0 (*Statistical Package for the Social Sciences*).

Foram cumpridos todos os procedimentos éticos.

RESULTADOS

Participaram neste estudo 306 enfermeiros (n=306) com a especialidade em enfermagem de reabilitação, sendo a maioria do sexo feminino (73,20%, n=224). Relativamente ao sexo masculino correspondem apenas 26,80% (n=82) dos inquiridos. No que diz respeito à idade 33,99% (n=104) tinham menos de 35 anos, 44,44% (n=136) situavam-se na faixa etária dos 35 aos 45 anos e apenas 21,57% (n=66) tinham mais de 45 anos. Constatou-se que a percentagem de enfermeiros casados (68,62%, n=210), com ou sem registo, é relativamente superior à percentagem de enfermeiros solteiros (24,51%, n=75), existindo ainda uma pequena percentagem de enfermeiros divorciados/separados (6,54%, n=20) e viúvos (0,33%, n=1). No que diz respeito ao local de trabalho, constatou-se que cerca de 68,96% (n=211) trabalham em hospitais, 24,18% (n=74) ao nível dos Cuidados de Saúde Primários e 6,86% (n=21) noutros locais. Na amostra estudada, a maioria dos EEER (84,32%, n=258) exerce cuidados de especialidade (50,33%, n=154) ou cuidados de gerais (33,99%, n=104). Os restantes EEER (15,68%, n=48) encontram-se na área da Gestão (10,45%, n=32) e na Docência/Investigação (5,23%, n=16). Quanto à área regional, verificou-se que 45,75% (n=140) dos enfermeiros exercem a sua atividade no Norte, 41,83% (n=128) no Centro e Sul e ainda 12,42% (n=38) nos Açores e Madeira. Quanto ao tempo de experiência profissional, verificou-se que 24,52% (n=75) referiram trabalhar desde há 10 ou menos anos, 23,20% (n=71) entre 10 e 15 anos, 27,12% (n=83) entre 15 e 20 anos e 25,16% (n=77) referiram trabalhar há mais de 20 anos. Por sua vez, em relação ao tempo de serviço, no atual local de trabalho, observa-se que 39,21% (n=120) referiram trabalhar no seu atual local de trabalho há 3 ou mais anos, 21,90% (n=67) entre 3 e 6 anos, 29,41% (n=90) há mais de 9 anos e apenas 9,48% (n=29) referiram trabalhar no mesmo local entre 6 e 9 anos. As duas situações mais frequentes, representativas do vínculo à instituição, foram as seguintes: 62,09% (n=190) dos enfermeiros têm Contrato em Funções Públicas e 32,36 (n=99) têm Contrato por Tempo Indeterminado. Os restantes EEER (5,55%, n=17) têm contrato a termo certo (3,59%, n=11) ou outro tipo de contrato (1,96%, n=6).

ANÁLISE FATORIAL

Relativamente à fiabilidade, o *Alpha de Cronbach* foi de 0,85. O teste de *Kaiser Meyer Olkin* definiu um valor de 0,84, tendo demonstrado que os dados são bons para a aplicação da análise fatorial¹¹.

Procedeu-se, assim, à análise fatorial com o intuito de identificar as relações estruturais entre as variáveis que mais contribuem para a satisfação profissional dos EEER. Retiveram-se seis fatores, com valor próprio superior a 1 (critério de *Kaiser*), que explicam 58,26% da variância total¹¹.

Após a rotação dos fatores foi possível identificar as variáveis que mais se relacionam com cada um dos seis fatores. De acordo com o conteúdo dos itens de cada

fator foram atribuídas denominações que o caracterizam. Os fatores extraídos identificam seis dimensões da escala analisada, que designamos por:

- Fator 1 - Satisfação com as chefias - Este fator explica 23,99% da variância total.
- Fator 2 - Satisfação com benefícios e recompensas - Este fator explica 10,38% da variância total.
- Fator 3 - Satisfação com a natureza do trabalho - Este fator explica 8,47% da variância total.
- Fator 4 - Satisfação com a comunicação - Este fator explica 5,81% da variância total.
- Fator 5 - Satisfação com o relacionamento com a equipa - Este fator explica 5,05% da variância total.
- Fator 6 - Satisfação com os requisitos do trabalho - Este fator explica 4,55% da variância total.

Na tabela 1 estão presentes os dados relativos à média empírica e média teórica, ao desvio padrão, aos máximos e mínimos para cada componente e para a pontuação total. Pela análise da tabela pode-se afirmar que os indivíduos estudados apresentam um índice de pontuação total inferior à média teórica, facto que demonstra uma ténue insatisfação profissional.

Os indivíduos estudados, consideram-se satisfeitos com a natureza do trabalho e com a equipa. Consideram-se insatisfeitos com os benefícios e recompensas, com os requisitos do trabalho e com a comunicação institucional. Consideram-se nem satisfeitos, nem insatisfeitos com as chefias, havendo no entanto uma aproximação à satisfação. Os valores de dispersão

revelam um razoável grau de concordância entre as respostas.

Tabela 1 - Estatísticas descritivas para os índices das componentes e pontuação total (n=306)

	Média Empírica	Desvio Padrão	Mínimo	Máximo	Média Teórica	Z Score
Satisfação com as chefias	3,43	0,78	1,00	5,00	3,00	0,55
Satisfação com benefícios e recompensas	2,10	0,57	1,00	4,00	3,00	-1,58
Satisfação com a natureza do trabalho	4,23	0,56	1,67	5,00	3,00	2,20
Satisfação com a comunicação institucional	2,80	0,77	1,00	5,00	3,00	-0,26
Satisfação com a equipa	4,00	0,61	1,00	5,00	3,00	1,64
Satisfação com os requisitos do trabalho	2,18	0,62	1,00	3,50	3,00	-1,32
Pontuação Total	2,95	0,44	2,00	5,00	3,00	-0,11

Seguidamente analisou-se o grau de associação entre a satisfação profissional e as suas dimensões recorrendo ao teste não-paramétrico de Spearman (Tabela 2).

Tabela 2 - Correlações de Spearman entre as componentes.

	Satisfação com as chefias	Satisfação com benefícios e recompensas	Satisfação com a natureza do trabalho	Satisfação com a comunicação institucional	Satisfação com a equipa	Satisfação com os requisitos do trabalho
Pontuação Total	0,77**	0,70**	0,38**	0,72**	0,37**	0,33**
Satisfação com as chefias	1,00	0,26**	0,31**	0,45**	0,25**	0,20**
Satisfação com benefícios e recompensas		1,00	0,14*	0,43**	0,11*	0,21**
Satisfação com a natureza do trabalho			1,00	0,13*	0,42**	0,09
Satisfação com a comunicação institucional				1,00	0,18**	0,19**
Satisfação com a equipa					1,00	0,04
Satisfação com os requisitos do trabalho						1,00

Legenda: **p <0,01; *p <0,05

No que se refere à relação entre a satisfação profissional e as dimensões estudadas, de uma forma geral existe uma associação significativa (p <0,05) entre a satisfação profissional e todas as suas dimensões. As dimensões que apresentaram um maior grau de associação com a satisfação profissional foram: “satisfação com as chefias”; “satisfação com a

comunicação” e “satisfação com os benefícios e recompensas”.

Quando comparamos a satisfação profissional em diferentes áreas de prestação de cuidados, verificou-se que a esta difere significativamente para os EEER que exercem cuidados de especialidade relativamente aos que exercem cuidados gerais. Os EEER que exercem

cuidados gerais (Média±desvio padrão=2,79±0,43) encontram-se mais insatisfeitos profissionalmente, do que os EEER que exercem cuidados de especialidade (Média±desvio padrão=2,98±0,41) (p=0,001).

DISCUSSÃO

No que respeita à avaliação da satisfação profissional, em termos de *score* global, verificamos que os enfermeiros inquiridos encontram-se ligeiramente insatisfeitos. Facto também já apontado por Santos, Braga e Fernandes¹.

Os fatores de insatisfação estão primariamente relacionados com benefícios e recompensas, seguidos dos requisitos do trabalho, e por último com a comunicação. Fontes² e Matos¹², também constataram que os fatores relacionados com salários e sistemas de promoções são aspetos em que os enfermeiros se encontram mais insatisfeitos. Silva¹³, por sua vez, considerou que os enfermeiros percebiam a remuneração como sendo a componente da satisfação que menos os influenciava.

A natureza do trabalho e o relacionamento com a equipa são fatores com os quais obtêm satisfação. A natureza do trabalho foi o fator mais relevante. Em segundo lugar, mas não menos importante, vem então a satisfação com a equipa. Pode-se então considerar que o bom relacionamento com a equipa de trabalho é condição para que seja reduzido ao máximo a não satisfação, porque, a enfermagem é uma profissão em que seres humanos cuidam de outros seres humanos, interagindo entre si e, cada contacto tem influência na sua satisfação. No estudo de Carvalho³, a satisfação com os colegas foi a dimensão que provocava maior satisfação nos enfermeiros.

Seguidamente, encontra-se a dimensão satisfação com as chefias em que se verifica uma aproximação à satisfação.

Simoni¹⁴, verificou o contrário, os enfermeiros encontravam-se mais satisfeitos com as chefias do que com os seus colegas. A autora associou o facto de que a competição ou os vários compromissos no desempenho dos seus papéis sociais diminuam a disponibilidade de tempo que contribuía para o não fortalecimento das relações entre os enfermeiros.

No que respeita à satisfação profissional dos EEER que exercem cuidados de especialidade comparada com a dos que exercem cuidados gerais, constatou-se que, os profissionais que exerciam cuidados gerais demonstraram níveis de insatisfação significativamente inferiores em comparação com aqueles que exerciam cuidados de especialidade.

Em relação às dimensões da satisfação, na dimensão chefias, os enfermeiros inquiridos que exerciam cuidados de especialidade atribuíram um grau de satisfação significativamente superior ao dos enfermeiros inquiridos que exerciam cuidados gerais. Esta situação pode-se dever ao facto de ser o Enfermeiro Especialista que substitui o Enfermeiro Chefe na sua ausência e por esse motivo o seu relacionamento com as chefias ser mais próximo.

Em relação à dimensão natureza do trabalho, os enfermeiros que exercem a especialidade encontram-se mais satisfeitos pois identificam-se mais com o seu trabalho. Segundo Simoni¹⁴, a identificação com o trabalho desenvolvido favorece uma maior satisfação podendo resultar num sentimento de bem-estar.

CONCLUSÃO

Com base nas análises realizadas, conclui-se que, de uma forma geral, os EEER encontram-se ligeiramente insatisfeitos.

Podemos afirmar que em termos de satisfação profissional os mesmos encontram-se “satisfeitos” quanto às dimensões *natureza do trabalho e equipa*. Encontram-se “nem satisfeitos, nem não satisfeitos” quanto à dimensão *satisfação com as chefias*. Por último, encontram-se “não satisfeitos” com as dimensões *benefícios e recompensas, requisitos do trabalho* e com a *comunicação*.

Relativamente à avaliação do grau de satisfação profissional global, concluiu-se que os EEER inquiridos que exercem cuidados gerais apresentam-se mais insatisfeitos do que os que exercem cuidados de especialidade (p=0,001).

No que concerne à relação entre as diferentes dimensões da satisfação profissional dos EEER e as características profissionais conclui-se que:

- Os EEER que exercem cuidados de especialidade encontram-se mais satisfeitos com as *chefias* do que os enfermeiros que trabalham noutras áreas do exercício de funções (p=0,001);
- Os EEER que exercem cuidados de especialidade encontram-se mais satisfeitos com a *natureza do trabalho* do que os EEER que trabalham noutras áreas do exercício de funções (p=0,008);
- Os EEER que exercem cuidados gerais são os que se apresentam mais insatisfeitos com a comunicação relativamente aos enfermeiros noutras áreas do exercício de funções (p=0,001);
- Os EEER que exercem cuidados de especialidade são os que se apresentam mais insatisfeitos com os *requisitos de trabalho* relativamente aos EEER noutras áreas do exercício de funções (p=0,038).

Ao terminar este trabalho reconhece-se que a satisfação no trabalho, no caso concreto em enfermagem, constitui um indicador da qualidade de cuidados prestados ao indivíduo e comunidade, e considera-se que, se as principais necessidades que interferem na vida profissional e organizacional dos enfermeiros forem diagnosticadas, minimizadas e/ou satisfeitas poderá ser influenciada a qualidade dos cuidados prestados pelos mesmos, o que constitui a verdadeira missão das instituições de saúde.

Neste sentido, é necessário que a satisfação seja valorizada e monitorizada pelas instituições, proporcionando uma maior satisfação aos seus trabalhadores, tendo como objetivo a excelência dos cuidados, pois, só com a participação e o envolvimento de todos, as organizações poderão caminhar rumo ao sucesso.

Neste estudo, não se pode deixar de ter presente algumas limitações, desde logo, a limitação imposta pela bibliografia existente que em alguns aspetos não foi possível fazer comparação com outros estudos.

Este trabalho pretendeu aumentar o conhecimento sobre satisfação profissional vivenciado na atualidade pela enfermagem, especificamente da especialidade de reabilitação, mas está longe de esgotar os estudos sobre o tema. Acreditamos que, estes resultados constituem pontos importantes a serem analisados e refletidos, não apresentando o fim, mas o início de futuras pesquisas e colaboração na procura do conhecimento.

Como proposta para futuros estudos sugerem-se a realização de trabalhos que foquem esta temática numa abordagem qualitativa, dando assim oportunidade aos participantes de expressarem os seus sentimentos de forma mais livre, sem categorias pré-definidas para análise das variáveis, o que neste estudo se verificou como um aspeto limitador.

REFERÊNCIAS

1. Santos MCL, Braga VAB, Fernandes AFC. Nível de Satisfação dos Enfermeiros com o seu Trabalho. *Revista enfermagem Universidade do Estado do Rio de Janeiro*, 2008;16 (1), 101-105.
2. Fontes AI. Satisfação profissional dos enfermeiros... Que realidade? Serviço de cuidados intensivos versus serviço de medicina. Tese de Mestrado. Instituto de Ciências Biomédicas de Abel Salazar da Universidade do Porto. Portugal. 2009.
3. Carvalho MCFCS. Satisfação profissional dos enfermeiros. Tese de Mestrado. Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias - Instituto de Educação. Lisboa. Portugal. 2010.
4. Ferreira VLA. A satisfação profissional dos enfermeiros em cuidados de saúde primários no distrito de Braga. Tese de Mestrado. Faculdade de Economia da Universidade do Porto. Portugal. 2011.
5. Menezes MHVF. Novos modelos de gestão hospitalar: Liderança e satisfação profissional em enfermagem. Tese de Mestrado. Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro. Vila Real. Portugal. 2010.
6. Ferreira MMF. Empenhamento organizacional de profissionais de saúde em hospitais com diferentes modelos de gestão. Tese de Doutoramento. Universidade do Minho. Braga. Portugal. 2005.
7. Kinicki A, Kreitner R. *Comportamento Organizacional*. São Paulo: Mc Graw Hill. 2006.
8. Cunha MP, Rego A, Cunha RC, Cardoso CC. *Manual de Comportamento Organizacional e Gestão*. Lisboa: Editora RH, Lda. 2007.
9. Nogueira SG. Qualidade e satisfação em serviços de saúde: uma abordagem da avaliação de desempenho. Tese de Mestrado. Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa. Porto. Portugal. 2008.
10. Frederico M, Loureiro L. EASPE - Uma escala de avaliação da Satisfação Profissional dos Enfermeiros. *Referência II*. 2009;10, 469.
11. Marôco J. *Análise Estatística - Com o PASW Statistics (ex-SPSS)*. Pêro Pinheiro: ReportNumber; 2010.
12. Matos V. Satisfação dos enfermeiros no trabalho: um estudo com enfermeiros generalistas do C.H.E.D.V. E.P.E. Monografia de Licenciatura. Faculdade Ciências da Saúde da Universidade Fernando Pessoa. Porto. Portugal. 2009.
13. Silva, RMS. Satisfação profissional dos enfermeiros de um Hospital universitário no trabalho noturno. Tese de Mestrado. Universidade Federal de Santa Maria. Rio Grande do Sul. Brasil. 2008.
14. Simoni, E. M. A organização hospitalar: Um estudo sobre os fatores que influenciam na satisfação das enfermeiras no trabalho. Tese de Mestrado. Universidade Salvador. Salvador. Brasil. 2007.