



International Journal of Developmental and  
Educational Psychology  
ISSN: 0214-9877  
ISSN: 2603-5987  
revista@infad.eu  
Asociación Nacional de Psicología Evolutiva y  
Educativa de la Infancia, Adolescencia y Mayores  
España

## SATISFAÇÃO PROFISSIONAL DE ENFERMEIROS EM UNIDADES DE A VC

**Antão, Celeste; Gomes, María José**

SATISFAÇÃO PROFISSIONAL DE ENFERMEIROS EM UNIDADES DE A VC

International Journal of Developmental and Educational Psychology, vol. 4, núm. Esp.1, 2018

Asociación Nacional de Psicología Evolutiva y Educativa de la Infancia, Adolescencia y Mayores, España

**Disponível em:** <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349857603009>

# SATISFAÇÃO PROFISSIONAL DE ENFERMEIROS EM UNIDADES DE AVC

PROFESSIONAL SATISFACTION OF NURSES IN STROKE UNITS

Celeste Antão celeste@ipb.pt

*Instituto Politécnico de Bragança, Portugal*

María José Gomes mgomes@ipb.pt

*Instituto Politécnico de Bragança, Portugal*

International Journal of Developmental and Educational Psychology, vol. 4, núm. Esp.1, 2018

Asociación Nacional de Psicología Evolutiva y Educativa de la Infancia, Adolescencia y Mayores, España

Recepção: 23 Março 2018  
Aprovação: 10 Abril 2018

Redalyc: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349857603009>

**Resumo:** A satisfação profissional tem sido ao longo dos anos um tópico de interesse crescente para os que se preocupam com a qualidade de vida no trabalho e com o sucesso organizacional. A satisfação profissional dos enfermeiros é um indicador de qualidade dos cuidados prestados aos doentes. Como tal, a sua avaliação contribui para desenvolver um bom ambiente nos locais de trabalho e bem-estar dos profissionais. **Objetivos:** Avaliar a satisfação profissional de enfermeiros de duas Unidades de AVC (Acidente Vascular Cerebral). **Participantes:** Estudo realizado em duas Unidades de AVC de Hospitais do Nordeste Transmontano com recurso a uma amostra não probabilística de 29 enfermeiros. **Metodologia:** Estudo quantitativo descritivo transversal. Recorreu-se ao instrumento de Avaliação da Satisfação Profissional (IASP) para avaliar o grau de satisfação profissional dos enfermeiros das duas instituições de saúde. Foram utilizadas variáveis sociodemográficas e profissionais para caracterizar a amostra. O tratamento estatístico foi realizado no Programa SPSS, versão 22. Foi definido como nível de significância  $p < 0,05$ . **Resultados:** A amostra é maioritariamente composta por enfermeiros casados 55,2% são enfermeiros nível I 65,5%, com especialidade de 20,7% e os enfermeiros com mestrado 13,8%. Relativamente ao vencimento auferido, 75,8% dos enfermeiros consideram-se totalmente insatisfeito e/ou bastante insatisfeito; 31% dos enfermeiros afirmaram estar totalmente insatisfeitos com a profissão. A média Global da satisfação profissional situa-se nos 70% com um desvio padrão de 6,4. **Conclusões:** os enfermeiros estão tendencialmente insatisfeitos com os seus vencimentos, sendo que aqueles que referiram ter horário por turnos, um vínculo no quadro do pessoal, demonstraram estar mais satisfeitos.

**Palavras-chave:** satisfação profissional, enfermagem, unidades de AVC.

**Abstract:** Job satisfaction has over the years been a topic of growing interest for those concerned with quality of life at work and with organisational success. Nurses' professional satisfaction is an indicator of the quality of care provided to patients. As such, assessing it contributes to developing a good environment in the workplaces and wellbeing of the professionals. **Objectives:** To evaluate the professional satisfaction of nurses from two Stroke Units. **Participants:** A study carried out in two Stroke Units of the North-eastern Trás-os-Montes region's Hospitals, using a non-probabilistic sample of 29 nurses. **Methodology:** Descriptive cross-sectional quantitative study. The Evaluation of Professional Satisfaction instrument was used to evaluate the degree of professional satisfaction of the nurses of the two health institutions. Sociodemographic and professional variables were used to characterise the sample. The statistical treatment was performed in the SPSS, version 22, package. A significance level of  $p < 0.05$  was defined. **Results:** The sample is composed mostly of married nurses (55.2%), level I nurses (65.5%), with a specialty (20.7%) and nurses with a master's degree (13.8%). Regarding received salary, 75.8% of the nurses consider themselves totally dissatisfied and / or very dissatisfied; 31% of the nurses said they were totally dissatisfied with the profession. The overall average of job satisfaction is 70%, with a standard deviation of 6.4.

**Conclusions:** Nurses tend to be dissatisfied with their salaries, and those who reported having a shift schedule, a permanent labour contract, were more satisfied.

**Keywords:** professional satisfaction, nursing, stroke units.

A satisfação profissional (SP) tem sido ao longo dos anos um tópico de interesse crescente para os que se preocupam com a qualidade de vida no trabalho e com o sucesso organizacional. É um indicador de qualidade dos cuidados prestados aos doentes. É cientificamente aceite que, direta ou indiretamente interfere na realização pessoal e consequentemente na produtividade das instituições. (Fontes, 2009) e Martinho (2015) , consideram que a Satisfação Profissional é um fenómeno muito complexo, relacionado a um estado emocional ou a uma atitude face ao trabalho e ainda às experiências em contexto laboral.

O Plano Nacional de Saúde (PNS) 2012-2016, no seu eixo estratégico para a qualidade em saúde, enfatiza que, a nível organizacional, as instituições devem “estabelecer políticas de qualidade a nível institucional que assegurem a qualidade dos cuidados e a segurança do doente/utente e dos profissionais onde determina que a satisfação dos cidadãos e dos profissionais deve ser monitorizada (DGS, 2013). As Unidades de AVC, criadas no sentido de dar uma resposta rápida às afeções cérebro vasculares, são unidades de saúde que têm como objetivo a recuperação da independência funcional dos doentes, orientadas para o restabelecimento das funções, atividades ou capacidades alteradas dos doentes em consequência de AVC prévio. Integram equipas multiprofissionais e são consideradas como um recurso fundamental para a garantia de continuidade de cuidados (Nogueira, Henriques, Gomes & Leitão, 2007).

## METODOLOGIA

Pretende-se com este estudo avaliar a satisfação profissional de enfermeiros de duas Unidades de AVC de Hospitais do Nordeste Transmontano em Portugal. Realizou-se um estudo quantitativo descritivo transversal amostra não probabilística de 29 enfermeiros, a desempenhar funções em Unidades de AVC. Recorreu-se ao Instrumento de Avaliação da Satisfação Profissional (Ribeiro, 2012) para avaliar o grau de satisfação profissional dos enfermeiros das duas instituições de saúde.

Este instrumento permite extrair seis dimensões ou fatores: Segurança com o Futuro da Profissão (SFP); Apoio da Hierarquia (AH); Reconhecimento pelos outros do Trabalho Realizado (ROTR); Condições Físicas do Trabalho (CFT); Relação com Colegas (RC); e Satisfação com a Profissão (SP). Permite ainda a obtenção de um score global (EST), correspondendo às notas mais altas a uma percepção de maior satisfação com o trabalho. Foram utilizadas ainda variáveis sociodemográficas e profissionais para caracterizar a amostra. O tratamento estatístico foi realizado no Programa SPSS, versão 22; Foi definido como nível de significância  $p < 0,05$ .

## RESULTADOS

A amostra maioritariamente feminina (86,2%), com idades compreendidas entre 21 a 55 anos e uma média de 41 anos e 55,2% são casados. No que diz respeito à categoria profissional, 65,5% da amostra são enfermeiros de nível I; 20,7% são especialistas, 50% dos quais em reabilitação, 50% em médico-cirúrgica e 13,8% possuem mestrado. Relativamente ao vencimento auferido, 75,8% dos enfermeiros consideram-se totalmente insatisfeito e/ou bastante insatisfeito; 31% afirmaram estar totalmente insatisfeitos com a profissão. A média global da satisfação profissional (Quadro 1), situa-se entre 78,2% 69,6%, com um desvio padrão de 8,2 e 6,4 respetivamente nas unidades B e A.

Quadro 1- Média e desvio padrão de variáveis analisadas nas unidades A e B

Variável	Local onde exerce funções	N	Média	Desvio padrão
Apoio da Hierarquia (AH)	Unidade A	11	12	3
	Unidade B	17	10,1	2,5
Reconhecimento pelos outros do Trabalho Realizado (ROTR)	Unidade A	11	15,3	1,79
	Unidade B	18	13,9	1,8
Condições Físicas do Trabalho (CFT)	Unidade A	11	11,6	2,1
	Unidade B	17	8,3	2,4
Satisfação com a profissão (SP)	Unidade A	11	20,2	1,2
	Unidade B	17	17,6	1,5
Total	Unidade A	11	78,2	8,2
	Unidade B	16	69,6	6,4

### Quadro 1

Média e desvio padrão de variáveis analisadas nas unidades A e B

Das respostas obtidas verifica-se 72,8 % da amostra refere que o progresso na carreira é lento e 44,8% destacam as poucas possibilidades de progressão na carreira. Quando questionados sobre o apoio obtido pelo chefe no local de trabalho, 54,2% concordam bastante e totalmente com a afirmação “O meu chefe direto dá-me todo o apoio de que preciso”. No que concerne à afirmação “O meu chefe direto dá-me sugestões para eu fazer melhor o meu trabalho”, 55,2% concordam bastante e totalmente. A relação com os colegas de trabalho é identificada como boa, 75,8% e 69,0% discordam bastante e totalmente com a afirmação “Não gosto das pessoas com quem trabalho”. 58,6% discorda totalmente e bastante da afirmação “Ninguém reconhece que sou um bom profissional” e, quando questionados “Ninguém reconhece o meu trabalho” as respostas maioritariamente (55,2%) situam-se no discordo totalmente e bastante (Quadro 2).

Quadro 2 - Distribuição Numérica e Percentual das Respostas aos 24 Itens da Escala de Satisfação com o Trabalho

QUESTÃO	DT		DB		NCND		CB		CT	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1- Ninguém reconhece que sou um bom profissional	8	<u>27,6</u>	9	<u>31,0</u>	10	34,5	2	6,9	0	0
2- O meu trabalho é muito rotineiro	3	10,3	6	<u>20,7</u>	13	<u>44,4</u>	4	13,8	3	10,3
3- O progresso na minha carreira é muito lento	0	0	1	3,4	4	13,8	6	20,7	18	<u>62,1</u>
4- O meu chefe direto dá-me sugestões para eu fazer melhor o meu trabalho	1	3,4	3	10,3	9	31,0	10	<u>34,5</u>	6	<u>20,7</u>
5- A minha profissão é uma profissão com segurança para o futuro	6	20,7	6	<u>20,7</u>	13	<u>44,8</u>	4	13,8	0	0
6- As pessoas reconhecem quando faço as coisas bem-feitas	2	6,9	3	10,3	14	<u>48,3</u>	7	<u>24,1</u>	3	10,3
7- A minha relação com os meus colegas é boa	0	0	0	0	7	24,1	15	<u>51,7</u>	7	<u>24,1</u>
8- A administração da minha empresa tem uma política clara	4	13,8	5	17,2	16	<u>55,2</u>	4	13,8	0	0
9- As condições de trabalho no meu serviço são confortáveis	3	10,3	2	6,9	10	34,5	11	<u>37,9</u>	3	10,3
10- O meu tipo de trabalho dá poucas oportunidades para progredir	0	0	2	6,9	13	44,8	7	<u>24,1</u>	6	<u>20,7</u>
11- O meu chefe direto dá-me todo o apoio de que preciso	0	0	4	13,8	8	27,6	8	<u>27,6</u>	8	<u>27,6</u>
12- O meu trabalho permite-me a expressão de criatividade	3	10,3	5	17,2	16	55,2	4	13,8	1	3,4
13- A administração da minha empresa explica bem a sua política	4	13,8	5	17,2	18	<u>62,1</u>	2	6,9	0	0
14- A minha profissão dá-me oportunidade de desenvolver novos métodos	3	10,3	10	<u>34,5</u>	11	37,9	5	17,2	0	0
15- Os meus chefes estimulam-me a fazer melhor o meu trabalho	2	6,9	4	13,8	10	34,5	10	<u>34,5</u>	3	10,3
16- A minha profissão dá-me oportunidade de promoção	10	<u>34,5</u>	6	20,7	11	37,9	2	6,9	0	0
17- As condições físicas do meu local de trabalho são agradáveis	2	6,9	4	13,8	12	41,4	8	<u>27,6</u>	3	10,3
18- Os meus colegas dão-me sugestões e ajudam-me a melhorar o meu trabalho	0	0	2	6,9	13	44,8	13	<u>44,8</u>	1	3,4
19- O meu superior imediato ajuda-me a realizar melhor o meu trabalho	1	3,4	5	17,2	7	24,1	11	<u>37,9</u>	5	17,2
20- Não gosto das pessoas com quem trabalho	14	<u>48,3</u>	6	<u>20,7</u>	9	31,0	0	0	0	0
21- Ninguém reconhece o meu trabalho	8	<u>27,6</u>	8	<u>27,6</u>	11	37,9	1	3,4	1	3,4
22- Fiz amizades muito duradouras entre os meus colegas	0	0	2	6,9	7	24,1	13	<u>44,8</u>	6	20,7
23- As condições de trabalho no meu serviço são boas	2	6,9	4	13,8	11	37,9	11	<u>37,9</u>	0	0
24- Os meus colegas não me tratam bem	16	<u>55,2</u>	5	17,2	7	24,1	1	3,4	0	0

## Quadro 2

Distribuição Numérica e Percentual das Respostas aos 24 itens da Escala de Satisfação com o Trabalho

## DISCUSSÃO

Relativamente ao género, verificamos que a amostra é composta maioritariamente por profissionais do género feminino o que corresponde a 86,2%, o que confirma que a Enfermagem ainda é uma profissão predominante e essencialmente feminina e relacionada com o cuidar do outro (Fontes, 2009). De acordo com Ordem dos Enfermeiros estes resultados estão em concordância com os encontrados na literatura, os quais registam o predomínio do género feminino entre os profissionais da área de enfermagem.

A percentagem de enfermeiros graduados (50 %), poder-se-á justificar com o Decreto-lei n.º 412/98 de 30 de Dezembro que prevê a passagem à categoria de enfermeiro graduado após a permanência de um período de seis anos de exercício na categoria de enfermeiro. O facto de 50% dos enfermeiros possuírem a especialidade de reabilitação revela que existe a

preocupação de dotar o serviço com pessoal qualificado para dar resposta aos objetivos da unidade de cuidados. A presença de um enfermeiro especialista em reabilitação em todos os turnos permite a prestação de cuidados especializados na área da reabilitação contribuindo assim para uma melhor e mais rápida recuperação funcional dos doentes.

Os resultados encontrados revelam que os enfermeiros das duas unidades de AVC estão globalmente satisfeitos. Para este facto contribuem a relações de trabalho com os colegas, o chefe e as condições físicas das unidades de AVC. Quando comparamos estes resultados com outros, realizados em unidades menos diferenciadas, percebe-se que equipas constituídas por profissionais onde a maioria possui as mesmas habilitações pode fazer a diferença no desempenho global e nas relações com os outros elementos da equipa. Esta ideia é defendida também por Martinez & Paraguai (2004) quando afirmam que o bom relacionamento com os colegas e com as chefias, proporciona interação social, relações de confiança bem como a partilha de valores. Estes autores acrescentam ainda, que as chefias devem demonstrar respeito pelos trabalhadores, como seres humanos que são, incluindo comportamentos pautados por valores éticos e adequada comunicação da informação. Num estudo desenvolvido com 83 enfermeiros por Fernandes (2012), concluiu também, que uma boa equipa e bom ambiente organizacional são fatores positivos que contribuem para um maior nível de satisfação profissional.

## CONCLUSÕES

Os enfermeiros portugueses constituem na atualidade, uma comunidade profissional e científica altamente relevante ao funcionamento do sistema de saúde e na garantia de acesso de toda a população a verdadeiros serviços de proximidade, acessibilidade e qualidade. Não obstante os resultados encontrados, acreditamos que existe ainda um longo caminho a percorrer para que a satisfação profissional dos enfermeiros nestes e noutros serviços seja realmente efetiva.

## Referências

- DGS (2013). Plano Nacional de Saúde 2012 – 2016, Eixo estratégico - qualidade em saúde, disponível em: [http://1nj5ms2lli5hdggbe3mm7ms5.wpengine.netdna-cdn.com/files/2012/02/0024\\_-\\_Qualidade\\_em\\_Sau%CC%81de\\_2013-01-17\\_.pdf](http://1nj5ms2lli5hdggbe3mm7ms5.wpengine.netdna-cdn.com/files/2012/02/0024_-_Qualidade_em_Sau%CC%81de_2013-01-17_.pdf)
- Fontes., A. (2009). Satisfação profissional dos enfermeiros... que realidades? Serviço de cuidados intensivos versus serviço de medicina. Dissertação de Mestrado em Ciências de Enfermagem. Instituto de Ciências Biomédicas de Abel Salazar da Universidade do Porto. Escola Superior de Enfermagem do Porto.
- Martinez, M. C.; Paraguai, A. B. (2004). Satisfação e Saúde no Trabalho- aspetos concetuais e metodológicos. Caderno de Psicologia Social e do Trabalho. Vol. 6, p. 58-59

Nogueira, J.M.; Henriques, I.; Gomes, A.; Leitão, A. (2007). Enquadramento das Unidades de Reabilitação de Acidentes Vasculares Cerebrais. Unidade de Missão para os Cuidados Continuados Integrados.