

Code: P210-BR Poster

Análise quantitativa da satisfação profissional de uma equipe de enfermagem em oncologia

Vagnára Ribeiro da Silva¹, Luciane de Souza Velasque², Teresa Tonini³

1.Instituto Nacional de Câncer José de Alencar Gomes da Silva, Divisão de Enfermagem, Rio de Janeiro, RJ, Brasil

2.Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro, Departamento de Bioestatística, Rio de Janeiro, RJ, Brasil

3.Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro, Departamento de Enfermagem Fundamental, Rio de Janeiro, RJ, Brasil

Autor correspondente: Vagnára Ribeiro da Silva

Instituto Nacional de Câncer José de Alencar Gomes da Silva - Divisão de Enfermagem

Praça da Cruz Vermelha, 23. Bairro Centro. CEP 20230-130 – Rio de Janeiro, RJ, Brasil

vagnararibeiro@gmail.com

Análise quantitativa da satisfação profissional de uma equipe de enfermagem em oncologia

Resumo

Tratou-se de estudo quantitativo, descritivo, transversal, realizado em hospital oncológico para identificar a satisfação profissional da equipe de enfermagem através do Índice de Satisfação Profissional. Verificou-se que Autonomia foi preponderante para satisfação atribuída da equipe de enfermagem e enfermeiros, Remuneração foi valorizada pelos técnicos/auxiliares. Na satisfação percebida, Status profissional foi escolhida pelos profissionais. Para satisfação real, Interação foi importante para equipe e técnicos/auxiliares, enfermeiros valorizaram Autonomia. Enfermeiros obtiveram maior satisfação profissional. Observou-se discrepância entre os níveis de satisfação profissional da equipe estudada. Esta pesquisa proporcionou melhor planejamento das estratégias gerenciais.

Resumen

Fue un estudio cuantitativo, descriptivo, transversal, realizado en el hospital oncológico para identificar la satisfacción en el trabajo del equipo de enfermería a través del Índice de Satisfacción Profesional. La Autonomía fue elegida la mayor satisfacción asignada para el equipo de enfermería y enfermeras, la Remuneración fue valorada por los técnicos/asistentes. Para la satisfacción percibida, el Status profesional fue elegido por todos los profesionales. La Interacción fue la categoría más importante para la satisfacción real del equipo y los técnicos/asistentes, las enfermeras valoraron la Autonomía. Las enfermeras tenían una mayor satisfacción en el trabajo. Hubo discrepancia entre los niveles de satisfacción en el trabajo del equipo del estudio. Esta investigación fue importante para una mejor planificación de las estrategias de gestión.

Introdução

Ao longo da história da humanidade, o trabalho foi ganhando importância gradativa para indivíduos e organizações. Atualmente desempenha papel central na vida das pessoas,

constituindo fonte de renda financeira, representando oportunidade de crescimento pessoal, identidade social e autoestima, os quais são fatores que positivamente podem causar satisfação ou repercutir negativamente sendo fonte de insatisfação¹.

Trata-se de um fenômeno importante especialmente para a equipe de enfermagem oncológica cuja clientela demanda cuidados de enfermagem com distintos graus de complexidade, que envolvem carga emocional excessiva e afloram sentimentos de compaixão, dor e impotência nos profissionais diante da dor do outro, do sofrimento e da morte, sendo as atividades influenciadas por esses sentimentos e que repercutem na satisfação desses profissionais.

Em estudos realizados com a equipe de enfermagem brasileira, satisfação no trabalho é sentir-se bem com o que faz, trabalhar feliz e realizado, fazer aquilo que gosta, ter suas necessidades e expectativas atendidas. Os fatores que promovem a satisfação são: ambiente harmonioso com os colegas; união e integração da equipe; troca de experiências profissionais; motivação; gerência participativa; respeito, diálogo e apoio da chefia². A insatisfação gera prejuízos à saúde física, mental e social, acarretando problemas à organização e ao ambiente de trabalho, queda na qualidade do serviço, aumento do absenteísmo e da rotatividade, desgaste físico e profissional da equipe, evasão ou intenção de mudar de profissão, distúrbios psíquicos, além de prejuízos aos clientes, ao próprio profissional e à instituição³.

Diante do exposto, este estudo teve como objetivos identificar o nível de satisfação atribuído, percebido e o real no trabalho pela equipe de enfermagem de um hospital oncológico e analisar as relações entre esses níveis de satisfação profissional.

Metodologia

Tratou-se de um estudo quantitativo, descritivo, transversal, realizado em um hospital oncológico de referência nacional localizado no município do Rio de Janeiro. A unidade hospitalar estudada é formada pelos setores: Unidades de Terapia Intensiva, Unidades de Internação, Unidades de Intervenção, Ambulatórios e Divisão de Enfermagem e Serviços de Apoio.

O universo do estudo foi composto pelos 645 profissionais de enfermagem do hospital oncológico. Foram excluídos os profissionais que trabalhavam na Instituição há menos de um ano e aqueles que se encontravam em licença, férias ou qualquer outro tipo de afastamento.

A coleta de dados foi realizada por meio de questionários autoaplicáveis entre março e julho de 2015. A entrega inicial dos questionários foi feita pela pesquisadora durante o treinamento mensal de março desenvolvido pelo Setor de Educação Continuada para a equipe de enfermagem. Quanto aos profissionais que não participaram do treinamento, foi realizada uma busca ativa, sendo os questionários entregues pessoalmente pela pesquisadora ou pelas chefias diretas. Ressalta-se que os questionários estavam em envelopes autolacráveis, sendo os profissionais orientados a devolverem-nos lacrados, favorecendo seu anonimato, para as chefias setoriais ou diretamente à pesquisadora no prazo determinado.

Foram utilizados dois instrumentos para a coleta dos dados. O questionário de variáveis populacionais, construído pela pesquisadora, que forneceu um perfil dos profissionais e continha informações gerais, características sociodemográficas e itens de satisfação. O Índice de Satisfação Profissional (ISP) é um instrumento utilizado para avaliar o nível de satisfação profissional das enfermeiras em relação aos componentes: remuneração, interação, autonomia, requisitos do trabalho, status profissional e normas organizacionais. Foi criado por Stamps⁴ e adaptado para o português por Lino⁵.

O ISP é composto de duas partes. A primeira parte (Parte A) é um pareamento comparativo dos componentes para que o profissional escolhesse o termo mais importante para sua satisfação, fornecendo a Satisfação Atribuída, que é a expectativa do trabalhador. A segunda parte (Parte B) é uma escala de atitudes do tipo Likert, de sete pontos, variando de “concordo totalmente” a “discordo totalmente”, constituída por 44 enunciados (22 positivos e 22 negativos) distribuídos de forma aleatória, mede a Satisfação Percebida, que permite avaliar a satisfação atual do profissional. Foi determinada a direção positiva para a escala, sendo necessária a inversão dos escores positivos.

O cálculo dos escores seguem orientações da autora e da tradutora^{4,5}. Para o escore das Comparações Pareadas (parte A), cria-se uma matriz de frequência relacionando quantas vezes cada componente é escolhido em relação aos outros, depois converte-se as frequências numa matriz de proporção ao dividir os valores absolutos pela amostra total. Para a conversão das proporções ou porcentagens em desvio padrão, baseados em uma distribuição Normal de respostas, a matriz de proporção é convertida numa matriz-Z, utilizando-se uma tabela estatística da Distribuição Normal Padrão, com média igual a 0 e desvio-padrão igual a 1. Procede-se à soma dos valores de cada coluna e faz-se a média aritmética. Para a correção dos escores-Z, aplicou-se o fator de correção 2,5 que eliminou os valores negativos, ao valor da média dos escores-Z, gerando os Coeficientes de Ponderação. Nessa etapa de análise, a Interação é medida apenas como componente geral.

Para os escores da Escala de Atitudes (parte B), os itens foram agrupados por componentes sendo criadas matrizes de distribuição das frequências das respostas. Posteriormente, realiza-se a inversão dos escores positivos determinando o escore total da escala. Em cada matriz, soma-se os valores atribuídos aos itens (escores) já invertidos e divide-se os números gerados pela amostra, resultando o escore total do componente. Após, divide-se os escores totais dos componentes pelo número total de itens que formam cada componente, gerando o escore médio do componente. Nessa etapa, o componente Interação é calculado como componente geral e em suas sub-divisões.

O Índice de Satisfação Profissional foi calculado multiplicando-se os Coeficientes de Ponderação dos Componentes (Parte A) pelos Escores Médios de cada componente (Parte B). Com a soma dos escores ajustados dos componentes e sua divisão por seis foi obtido o ISP propriamente dito. Devido à premissa de ponderação, o componente Interação foi calculado como único. Para realização do cálculo do ISP há a exigência de que ambas as partes do instrumento estejam completamente preenchidas.

A confiabilidade do instrumento foi avaliada por meio de correlação e da medida do Alfa de Cronbach. Primeiro, os itens pertencentes ao mesmo componente foram agrupados e suas correlações calculadas por meio do programa estatístico “R”, com os escores já invertidos. Para o cálculo do Alfa, é necessário que todas as correlações sejam positivas, sendo eliminadas as correlações negativas.

Para aplicação do instrumento de pesquisa foi informado aos participantes sobre o objetivo da pesquisa e a necessidade de assinar o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido seguindo os preceitos da Resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde e do Código de Ética dos Profissionais de Enfermagem⁶. Os participantes puderam recusar-se a participar ou interromper sua participação a qualquer momento e não houve custos ao participante. A pesquisadora esteve disponível para qualquer esclarecimento necessário.

Resultados

Do universo de 645 profissionais, houve a exclusão de 140 deles por motivo de férias (n=54), licença médica\maternidade\sem vencimento\acompanhamento (n=64) e profissionais com menos de um ano de trabalho na Instituição (n=06). Após a exclusão, a amostra foi composta de 521 profissionais, sendo 185 enfermeiros (35,51%) e 336 técnicos/auxiliares de enfermagem (64,49%), 16 deles recusaram-se a participar da pesquisa.

Da amostra final, 348 profissionais responderam aos questionários (66,79%), sendo 136 enfermeiros (39,08%), 210 técnicos\auxiliares de enfermagem (60,34%) e 2 de categoria indefinida (0,57%). Os dados sociodemográficos consideram todos os questionários devolvidos, porém apenas 216 questionários, formados por 94 enfermeiros e 122 técnicos\auxiliares, foram completamente respondidos e considerados para o cálculo do ISP. Optou-se por unir as categorias de técnico e auxiliar de enfermagem porque o número de auxiliares (n=9) é pequeno inviabilizando o cálculo do ISP e considera-se que esta escolha não cause prejuízo para avaliar o cenário de profissionais de nível técnico da Instituição.

Ao agrupar os diferentes tipos de licença, verificou-se que o setor que mais apresentou este tipo de exclusão foi a Unidade de Terapia Intensiva com 12,96% e o Ambulatório teve o menor número de licenças (5,21%) durante o período da coleta de dados. Os enfermeiros aderiram mais à pesquisa com participação de 73,62%, enquanto 63,46% dos técnicos\auxiliares responderam aos questionários.

Verificou-se que os participantes do estudo, em sua maioria, atuam na função assistencial (90,23%), são do sexo feminino (80,46%), trabalham no período diurno (79,02%), tem como principal vínculo ser servidor público (86,21%) e relataram como estado civil serem casados ou estarem em união estável (60,06%). Quanto à escolaridade, 22,99% possuem a graduação como maior titulação e 47,70% têm alguma pós graduação em sua formação. Dos 210 profissionais de nível técnico, 101 deles possuem apenas formação técnica.

Houve 139 profissionais (39,94%) das Unidades de Internação que participaram do estudo, que corresponde à Unidade com maior contingente de trabalhadores. Porém o setor que mais aderiu percentualmente à pesquisa foi o Ambulatório em que 84,6% responderam aos questionários, seguido pela Divisão de Enfermagem e Serviços de Apoio (80%).

A média de idade é de 43,5 (desvio padrão - DP=9,131) anos e a média de tempo que trabalham na Instituição é de 13,22 (DP=9,71) anos. Possuem, em sua maioria, 1,15 (DP=1,06) filhos.

Do total de profissionais, 60,34% trabalham exclusivamente neste hospital. Quando perguntados se gostariam de mudar de setor, 67,24% sentem-se satisfeitos em trabalhar no setor atual e 32,76% não querem permanecer no seu setor. Dentre os profissionais que gostariam de mudar de setor, aqueles mais almejados foram Ambulatório (n=25), Radiologia (n=22) e Radioterapia (n=11).

Ao serem questionados sobre o motivo pelo qual trabalham na instituição, 12,64% viram o trabalho como uma oportunidade de emprego, 20,69% foram em busca de melhores salários, 25,00% acreditam que seria uma oportunidade de ser funcionário público e a maioria (33,62%) escolheu a especialidade de oncologia.

Quanto à nota da satisfação com o trabalho e com a vida pessoal, os profissionais responderam estar mais satisfeitos com a vida pessoal atribuindo nota média de 8,31. Já com o trabalho, a nota média foi de 7,06.

Ao medir a confiabilidade da escala, verificou-se que o componente Interação enfermeira-médico (0,74) foi o componente de maior confiabilidade, seguido por Remuneração (0,72), Autonomia (0,68), Requisitos do trabalho (0,66), Interação no geral

(0,66), Normas organizacionais (0,65), Interação enfermeira-enfermeira (0,58) e Status profissional (0,51) com os menores valores de confiabilidade.

Para a equipe de enfermagem, verificou-se que Autonomia foi o componente que obteve maior importância para a satisfação atribuída, o Status profissional foi o mais valorizado para a satisfação percebida e a Interação representa a real satisfação profissional desta equipe, estando as Normas organizacionais como o menos valorizado. O ISP apresentou valor mediano de 10,013 diante das outras categorias.

Quadro 1. Apresentação do coeficiente de ponderação, do escore total, do escore médio e do escore ajustado para a equipe de enfermagem. Rio de Janeiro, 2015.

Componente	I. Coeficiente de	II. Escore Total do	III. Escore Médio do	IV. Escore do
	Ponderação do	Componente da	Componente da	Componente
	Componente (Parte A)	Escala (Parte B)	Escala (Parte B)	Ajustado
Autonomia	2,966	27,495	3,928	11,650
Remuneração	2,965	22,565	3,761	11,151
Interação	2,833	30,718	4,388	12,431
Requisitos do Trabalho	2,659	18,005	3,001	7,980
Normas Organizacionais	2,012	18,787	2,684	5,400
Status Profissional	1,883	30,449	6,090	11,467

Para os enfermeiros, mantiveram os parâmetros de valorização da Autonomia para a satisfação atribuída e do Status profissional para a satisfação percebida tal como para a equipe de enfermagem. A real satisfação profissional dos enfermeiros confirmou a importância da Autonomia para esta categoria, já Normas organizacionais esteve como o componente menos valorizado para todos os tipos de satisfação desses profissionais. Apresentaram maior ISP de 10,381, demonstrando serem os trabalhadores deste estudo mais satisfeitos.

Quadro 2. Apresentação do coeficiente de ponderação, do escore total, do escore médio e do escore ajustado para os enfermeiros. Rio de Janeiro, 2015.

Componente	I. Coeficiente de	II. Escore Total do	III. Escore Médio do	IV. Escore do
	Ponderação do	Componente da	Componente da	Componente
	Componente (Parte A)	Escala (Parte B)	Escala (Parte B)	Ajustado
Autonomia	3,416	30,074	4,296	14,675
Remuneração	3,069	20,638	3,440	10,557
Interação	2,806	35,713	4,464	12,526
Requisitos do Trabalho	2,255	15,500	3,100	6,991
Normas Organizacionais	1,775	17,436	2,906	5,158
Status Profissional	1,919	25,809	6,452	12,381

Quanto ao componente mais importante para a satisfação atribuída, os técnicos\auxiliares de enfermagem escolheram a Remuneração, sendo o Status profissional o componente mais importante para a satisfação percebida. Quanto à satisfação real, a Interação foi a mais importante para esta categoria e as Normas organizacionais foi o componente menos importante, corroborando com as demais categorias. Apresentaram a menor nota de ISP com nota 10,013, mostrando-se como os profissionais mais insatisfeitos.

Quadro 3. Apresentação do coeficiente de ponderação, do escore total, do escore médio e do escore ajustado para os técnicos\auxiliares de enfermagem. Rio de Janeiro, 2015.

Componente	I. Coeficiente de	II. Escore Total do	III. Escore Médio do	IV. Escore do
	Ponderação do	Componente da	Componente da	Componente
	Componente (Parte A)	Escala (Parte B)	Escala (Parte B)	Ajustado
Autonomia	2,823	21,730	3,622	10,225
Remuneração	2,897	19,418	3,884	11,252
Interação	2,855	22,648	4,530	12,933
Requisitos do Trabalho	2,398	17,934	2,989	7,168
Normas Organizacionais	2,179	15,525	2,587	5,637
Status Profissional	1,849	25,377	6,344	11,730

Discussão

Na população estudada, o setor que mais participou do estudo foi o Ambulatório sendo o setor com menor número de licenças e o mais desejado pelos profissionais insatisfeitos. Por se tratar de um local com menos situações de urgência, há maior tempo hábil para o preenchimento dos questionários. Como o setor tem como característica o cuidado de enfermagem aos pacientes mais hígidos que aqueles internados, há menor sobrecarga de trabalho, que diminui a proporção de profissionais afastados por licença. Diante dessas características, além de uma escala sem plantões em fins de semana, os funcionários insatisfeitos acreditam que nesse setor possam encontrar maior realização no trabalho. Entretanto, 12,1% dos profissionais do Ambulatório gostariam de mudar deste setor e houve um profissional que atribuiu nota zero à satisfação com o trabalho, o que demonstra não haver unanimidade na escolha pelo setor.

Observou-se, também, que as Unidades de Terapia Intensiva obtiveram o maior número de licenças médicas. Tratam-se de setores onde ocorre o cuidado de enfermagem com maior complexidade e que envolve maior desgaste físico e emocional. Além disso, no cenário oncológico há o trato cotidiano com a morte trazendo implicações para a saúde física e mental, favorecendo o adoecimento dos profissionais desse setor.

Verificou-se o predomínio do sexo feminino para a Enfermagem⁷, tal como apresentado no Perfil da Enfermagem no Brasil. Notou-se que os enfermeiros deste estudo estão mais especializados que a população brasileira atual⁷. Dentre a categoria dos técnicos/auxiliares de enfermagem, os funcionários possuem alto grau de escolaridade com 52,38% deles têm ensino superior completo, já no RJ apenas 16,4% possuem esse grau de estudo⁷. Observou-se que os profissionais deste estudo têm conhecimento diferenciado e alto nível intelectual, sendo importante esclarecer que a Instituição tem o Plano de Carreiras pertencente ao Ministério de Ciência e Tecnologia com valorização monetária do profissional com qualificação e titulação, fato que pode motivar o trabalhador para a capacitação.

Quanto à função que exercem, os participantes são, em sua maioria, assistenciais, estando a atividade gerencial restrita à Divisão de Enfermagem e Serviços de Apoio, além das chefias setoriais, agregando poucos funcionários. O turno diurno é predominante, o que

condiz com esta Instituição que apresenta unidades com funcionamento diurno apenas, além disso, a equipe diurna possui mais tarefas e rotinas necessitando de maior número de funcionários. Para alguns funcionários, o período noturno de trabalho é fator de insatisfação devido aos distúrbios no ciclo biológico normal, além de dificuldades de manter um relacionamento com a família e a sociedade⁸. Contudo, para outros trabalhadores, ocorre a satisfação pelo trabalho noturno relacionado ao tempo disponível com os familiares durante o dia, menor tempo gasto com deslocamento, benefício monetário do adicional noturno e a oportunidade de poder conciliar com outra atividade profissional⁸.

Observou-se que a média de idade desta equipe está acima da maioria dos profissionais de enfermagem do RJ⁷. Como a Instituição apresenta a maioria dos funcionários sendo servidor público e oferece Plano de Carreiras, infere-se uma menor taxa de evasão do hospital e da profissão. Pesquisas mostram que idade entre 36 e 45 anos é o período mais produtivo e que as enfermeiras mais satisfeitas profissionalmente possuem idade mais avançada⁹. Além disso, o tempo de trabalho fornece parâmetros para a percepção e avaliação do contexto profissional e das dificuldades existentes, sendo apontado em pesquisa que quanto maior o tempo de formado, mais experiência e segurança no desempenho das funções e maior satisfação no trabalho¹⁰.

Quanto ao motivo de trabalharem na Instituição, o resultado principal foi a escolha pela Oncologia, e o fato de os concursos recentes exigirem especialização na área oncológica ou área relacionada à subespecialidade como pré-requisito pode contribuir para essa escolha.

Verificou-se os profissionais atribuem maior satisfação à vida do que ao trabalho, também observado em outro estudo. A satisfação com a vida é um conceito subjetivo relacionado à qualidade de vida, felicidade e bem-estar. Já a satisfação no trabalho é entendida como um constructo psicológico multidimensional, integrado por vínculos positivos com o trabalho e a organização¹¹. Assim, entende-se que a satisfação com a vida e com o trabalho devem ser considerados na subjetividade do funcionário diante de sua vivência, além de levar em conta sua afetividade com a Instituição e os procedimentos a serem realizados. O fato de trabalhar com o paciente oncológico pode gerar sofrimento emocional na equipe sob o estudo, além disso, a invisibilidade do trabalho feito por esses profissionais pode contribuir com a menor satisfação com o trabalho.

Sobre a satisfação atribuída, o componente Autonomia foi o mais valorizado pela equipe de enfermagem e pelos enfermeiros, o que está de acordo com pesquisas^{5,12,13,14}. Infere-se que esses profissionais atribuem importância à autonomia por serem qualificados, dotados de conhecimento técnico-científico, com domínio sobre suas atribuições, além de buscarem independência, resolutividade e reconhecem prioridade de suas atividades. A escolha da autonomia relaciona-se com a liberdade no processo de trabalho, grau de independência e livre arbítrio na tomada de decisão¹³.

Já para técnicos/auxiliares de enfermagem, a Remuneração foi o componente de maior satisfação atribuída, tal como encontrado para outras equipes^{12,13}. A remuneração é um aspecto responsável pelo desempenho, motivação e satisfação no trabalho, porém é citado na Teoria dos Dois Fatores como causador de preocupação e insatisfação no trabalho^{13,15}. Neste estudo, essa valorização pode estar relacionada à predominância de servidor público que almeja estabilidade econômica e possui Plano de Carreiras que proporciona salário diferenciado e gratificações de desempenho e titulação.

Para a equipe de enfermagem e técnicos/auxiliares, o componente menos valorizado para a satisfação atribuída foi o Status profissional, também encontrado em estudos^{12,13,14}. Já para os enfermeiros, Normas organizacionais foi o componente de menor satisfação, o que está de acordo com pesquisas⁵. Estudos mostram que o trabalhador da Enfermagem não

considera Status profissional como fator responsável pela sua satisfação e que há pouco reconhecimento da Enfermagem pela sociedade como uma profissão importante, com a ocorrência de acúmulo de atividades, baixa remuneração, falta de perspectivas e de expectativas de ascensão na carreira^{12,13,16}.

A desvalorização da profissão de Enfermagem reflete na desigualdade da distribuição de poder na administração hospitalar, ocorrendo uma lacuna entre as decisões administrativas e a necessidade real da Enfermagem, contribuindo para a baixa importância das Normas organizacionais. A existência de normas organizacionais rígidas pode causar limitação da autonomia dos enfermeiros.

Quanto à satisfação percebida, o Status profissional foi o componente mais importante para todas as categorias, o que é confirmado em estudos^{5,13}. O Status profissional está ligado ao reconhecimento e ao respeito pelo seu trabalho por parte dos pares, médicos, pacientes, família, gestores e outros profissionais de saúde. O desejo de ser compreendido e apreciado é a força motriz para o comportamento humano¹³.

O componente Normas organizacionais destacou-se como aquele ao qual foi percebida menor satisfação percebida para todos os profissionais, apresentando consonância com outros estudos^{5,14}. Ao observar o distanciamento entre a administração hospitalar e as chefias diante das dificuldades que acontecem com a equipe assistencial, entende-se a desvalorização deste componente. A implementação da padronização das rotinas e condutas disciplinares pré-estabelecidas é importante para cada serviço, porém, não deve ocorrer de modo verticalizado e hierárquico, sem a participação dos profissionais que assistem diretamente ao paciente, os quais têm conhecimento técnico-científico e reconhecem os problemas diários da Instituição.

O verdadeiro estado de satisfação profissional aponta para a importância da Interação tanto para a equipe de enfermagem como para os técnicos/auxiliares de enfermagem, como também é apresentado em publicações^{14,17}. Enquanto o componente mais valorizado para os enfermeiros é a Autonomia, resultado consonante com outras pesquisas^{5,13}.

Para técnicos/auxiliares, notou-se que eles acreditam na importância do trabalho em equipe em que a união das forças pode alcançar resultados superiores aos esperados, mas é necessário amar ao próximo e à profissão com empatia e de maneira otimista, realizando o cuidado com respeito, carinho e doação. O bom relacionamento entre a equipe de trabalho também é elucidado na literatura como potencializador de prazer na atividade laboral levando à satisfação no trabalho¹⁸.

Já a Autonomia manteve como o mais importante para a satisfação real e atribuída. Isso mostra que esses profissionais valorizam a liberdade de suas ações e poder decisório, fato relevante para os trabalhadores que buscam excelência no cuidado ao paciente oncológico que necessita de um olhar perspicaz e ação competente. Uma Enfermagem autônoma utiliza uma conduta que lhe permite estabelecer de forma consciente seus limites e alcances máximos em suas atividades porque conhece os espaços que tem direito de atuar¹³.

O componente Normas organizacionais é o que causa maior insatisfação para os profissionais deste estudo, também mostrado em outros estudos^{12,13,14}. Observou-se que a administração do hospital não fornece a atenção necessária ao corpo de Enfermagem, mantendo um distanciamento dos problemas e das dificuldades da equipe, que pode causar insatisfação ao trabalhador. O enfermeiro, além de participar efetivamente das etapas de organização do trabalho, tem a responsabilidade de manter e reproduzir as normas organizacionais institucionais, o que pode, sob algumas circunstâncias, levá-lo a trair seus princípios e valores gerando insatisfação e sofrimento⁵.

Quanto ao ISP, os valores encontrados neste estudo estão próximos àqueles realizados com enfermeiras de UTI e da AD, enfermeiros assistenciais e gerentes, equipe de enfermagem

ambulatorial que apresentou os menores índices de satisfação e equipe de enfermagem recém admitida em hospital público que mostrou os profissionais mais satisfeitos^{5,12,13,14,17}.

Considerações Finais

Este estudo permitiu avaliar a satisfação profissional da equipe de enfermagem de um hospital oncológico através do ISP. Quanto à satisfação atribuída, a Autonomia foi mais valorizada para equipe de enfermagem e enfermeiros, para técnicos/auxiliares foi escolhida a Remuneração. Sobre a satisfação percebida, todas as categorias escolheram o Status profissional como o componente mais importante. Para a satisfação real, verificou-se que para equipe de enfermagem e técnicos/auxiliares, a satisfação está relacionada à Interação e a insatisfação às Normas Organizacionais. Para os enfermeiros, a satisfação está diretamente proporcional à Autonomia e inversamente proporcional às Normas organizacionais.

Observou-se, portanto, uma dissonância entre a satisfação atual, as expectativas do trabalhador e sua verdadeira satisfação. Este estudo foi importante para conhecer a realidade de uma equipe de enfermagem oncológica, sua valorização quanto aos componentes avaliados, ampliando o conhecimento sobre o cenário pesquisado e sua população, o que proporciona que as estratégias gerenciais planejadas com maior resolutividade. Propõe-se maior aprofundamento na questão qualitativa sobre a satisfação destes profissionais de enfermagem oncológicos, uma vez que esse constructo deve ser explorado com mais intensidade.

Referências

1. Theme Filha MM, Costa MAS, Guilam MCR. Estresse ocupacional e autoavaliação de saúde entre profissionais de enfermagem. Rev. Latino-Am. Enferm. 2013, 21(2): [9 telas].
Silveira RS et al. Percepções dos trabalhadores de enfermagem acerca da satisfação no contexto do trabalho na UTI. Enfermagem em Foco. 2012, 3(2): 93-96.
2. Bordignon M, Monteiro MI, Mai S, Martins MFSV, Rech CRA, Trindade LL. Satisfação e insatisfação no trabalho de profissionais de enfermagem da oncologia do Brasil e Portugal. Texto contexto Enferm. 2015, 24(4): 925-33.
3. Linch GFC, Laura AG, Fantin SS. Enfermeiros de unidades de hemodinâmica do Rio Grande do Sul: perfil e satisfação profissional. Texto Contexto Enferm. 2010, 19(3): 488-495.
4. Stamps PL. Scoring workbook for the Index of work satisfaction. Northampton: Market Street Research, 1997.
5. Lino MM. Satisfação profissional entre enfermeiras de UTI – Adaptação transcultural do "Index of Work Satisfaction (IWS)". 1999. [dissertação]. Escola de Enfermagem. Universidade de São Paulo. 1999.
6. Brasil. Conselho Nacional de Saúde. Comitê Nacional de Ética em pesquisa em seres humanos. Resolução 466. Dispões sobre as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisa envolvendo seres humanos. Brasília-DF, 12 de dezembro de 2012.

7. Conselho Federal de Enfermagem/Fundação Oswaldo Cruz. Perfil dos profissionais de Enfermagem. Disponível em <http://rj.corens.portalcofen.gov.br/pesquisa-inedita-traca-o-perfil-da-enfermagem-no-rio_2543.html>. Acesso em 05 de dezembro de 2015.
8. Silva RS, Beck CLC, Guido LA, Lopes LFD, Santos JLG. Análise quantitativa da satisfação profissional dos enfermeiros que atuam no período noturno. *Texto contexto Enferm*. 2009, 18(2): 298-305.
9. Santavirta N, Kovero C, Solovieira S. Psychosocial work environment, well-being and emotional exhaustion. A study comparing five age groups of female workers within the human sector. *International Congress Series*. 2005, 1280(1): 130-135.
10. Al-Ameri AS. Job satisfaction and organizational commitment for nurses. *Saudi Medical Journal*. 2000, 21(6): 531-535.
11. Siqueira MMM, Padovam VAR. Bases teóricas de Bem-Estar Subjetivo, Bem-Estar Psicológico e Bem-Estar no Trabalho. *Psicologia: Teorias e Pesquisa*. 2008, 24(2): 201-209.
12. Tenani MNF, Vannuchi MTO, Haddad MCL, Matsuda LM, Pissinati PSC. Work satisfaction of newly hired nursing workers in a public hospital. *Rev Min Enferm*. 2014, 18(3): 592-597.
13. Siqueira VTA, Kurciant P. Job satisfaction: a quality indicator in nursing human resource management. *Rev Esc Enferm USP*. 2012, 46(1): 151-157.
14. Paiva FFS, Rocha AM, Cardoso LDF. Professional satisfaction of nurses working with home care. *Rev Esc Enferm USP*. 2011, 45(6): 1452-1458.
15. Regis LFLV, Porto IS. Basic human needs of nursing professionals: situations of (dis)satisfaction of work. *Rev esc enferm USP*. 2011, 45(2): 334-341.
16. Avila LI, Silveira RS, Lunardi VL, Fernandes GFM, Mancina JR, Silveira JT. Implicações da visibilidade da enfermagem no exercício profissional. *Rev Gaúcha Enferm*. 2013, 34(3): 102-109.
17. Pinto IC et al. Análise da satisfação profissional da equipe de enfermagem em uma unidade básica distrital. *Rev Gaúcha Enferm*. 2014, 35(4): 20-27.
18. Kessler AI, Krug SBF. From pleasure to suffering in the nursing work: the speech of the workers. *Rev. Gaúcha Enferm*. 2012, 33(1):.49-55.