

# Satisfação Profissional dos Enfermeiros: Uma Revisão Scoping

## Job Satisfaction of Nurses: A Scoping Review

CLÁUDIA NEVES SILVA  
Enfermeira, MSc, ULSLA

TERESA SANTOS POTRA  
Professora Coordenadora, PhD, ESEL

*Problemática:* A atividade profissional dos enfermeiros pode induzir diferentes níveis de satisfação. A satisfação profissional constitui uma dimensão do comportamento organizacional, tendo vindo a ser largamente estudada com vista a identificar, por um lado, o que mais a influencia e, por outro, as suas consequências. Este conhecimento é relevante para as organizações de saúde, nomeadamente, no que se refere à sua influência nas diversas variáveis organizacionais, pois permite ao enfermeiro gestor delinear estratégias para a melhorar e/ou manter, com vista a controlar os seus resultados.

*Objetivo:* Explorar e mapear a satisfação profissional dos enfermeiros nos vários contextos da prestação de cuidados de enfermagem.

*Estratégia de pesquisa:* Realizou-se uma revisão scoping usando a metodologia proposta pelo Joanna Briggs Institute. A pesquisa incluiu artigos de pesquisa original, publicados entre 2013 a 2016, nas línguas inglesa, portuguesa e espanhola produzidos com enfermeiros nos diversos contextos de cuidados de saúde.

*Resultados:* Dos 165 artigos obtidos foram analisados 32 estudos que correspondiam aos critérios de inclusão. Os dados obtidos foram analisados de acordo com os contextos de cuidados.

*Conclusões:* O ambiente de trabalho, independentemente do contexto de prestação de cuidados, tem uma influência preponderante na satisfação profissional dos enfermeiros. Esta, por sua vez, tem influência em outras variáveis importantes na gestão de recursos humanos, tais como: o compromisso organizacional, o desempenho profissional, a intenção de sair (do atual emprego ou da profissão), a rotatividade, o stress, o burnout, o conflito trabalho-família, e a qualidade dos cuidados. Os fatores do ambiente de trabalho percebidos com maior relação com a satisfação profissional, são o suporte estrutural e as práticas de gestão. Os enfermeiros gestores têm um papel muito importante no estabelecimento de estratégias que possam melhorar o ambiente de trabalho, e induzir a satisfação profissional.

**Palavras-chave:** enfermeiros; cuidados de saúde primários; cuidados hospitalares, cuidados continuados integrados; satisfação profissional; revisão scoping

*Background:* The professional activity of nurses can induce different levels of job satisfaction. Professional satisfaction is a dimension of organizational behaviour and has been widely studied in order to identify what are their predictors and its consequences. This knowledge is relevant for health organizations, namely, in terms of their influence in the various organizational variables, as it allows the nurse manager to outline strategies to improve and / or maintain, in order to control their results.

*Objective:* To explore and map the nurses' job satisfaction in the several contexts of nursing care.

*Search Strategy:* A scoping review was conducted using the methodology proposed by Joanna Briggs Institute. The research included original research articles, published between 2013 and 2016, in the English, Portuguese and Spanish languages produced with nurses in different health care contexts.

*Results: We obtained 165 articles and analysed 32 studies that met the inclusion criteria. The obtained data were analysed according the contexts of care.*

*Conclusions: In all contexts of care the work environment has a preponderant influence on nurses' job satisfaction. The professional satisfaction has influence on other important organizational variables, such as: organizational commitment, professional performance, intention to leave (from present job or profession), turnover, stress, burnout, work-family conflict, and quality of care. The factors of the work environment perceived with greater relation with the job satisfaction are the structural support and the management practices. Nursing managers have a very important role in establishing strategies that can improve the work environment and induce job satisfaction.*

**Keywords:** nurses, primary health care, hospital care, long-term care, job satisfaction, scoping review

## BACKGROUND

A satisfação profissional é uma das variáveis do comportamento organizacional mais estudada nas organizações, refletindo os sentimentos do profissional em relação ao trabalho. Apesar de ser consensual entre os vários autores que resulta de uma resposta face ao seu trabalho, a satisfação profissional tem sido definida por uns autores como uma emoção ou conjunto de sentimentos (Locke, 1976, Brief, 1988, George & Jones, 1999 citados por Cunha, Rego, Cunha & Cabral-Cardoso, 2007) e por outros, como uma atitude (Spector, 2003). A satisfação profissional não depende só da natureza do trabalho, mas também das expectativas individuais dos trabalhadores sobre as condições de trabalho (Lu, While & Louise Barriball, 2005).

A avaliação da satisfação profissional dos trabalhadores nas organizações de saúde, nomeadamente dos enfermeiros, apresenta-se como um dado relevante para a gestão de recursos humanos, constituindo um dos critérios para a avaliação periódica da qualidade do Serviço Nacional de Saúde (SNS) (Lei no 48/90 de 24 de Agosto, 1990). O conhecimento do nível de satisfação profissional dos enfermeiros permite aos gestores desenvolverem estratégias para a manter ou promover, sendo que esta pode variar da satisfação extrema à insatisfação extrema. A detenção deste conhecimento permite ainda ao gestor, gerir outras dimensões com impacto direto no desempenho da organização (George & Jones, 1999 citado por Cunha et al., 2007), tais como a eficácia no trabalho, a produtividade, o absentismo, o abandono do trabalho, a rotatividade, a segurança do doente e qualidade dos cuidados, nos diferentes contextos de prestação de cuidados (Gouzou, Karanikola, Lemonidou, Papathanassoglou & Giannakopoulou, 2015).

Neste sentido, procedeu-se a uma revisão scoping da literatura, visando identificar e descrever o conhecimento científico mais atualizado acerca da satisfação profissional dos enfermeiros em diferentes contextos de cuidados.

O estudo seguiu os passos preconizados pelo Joanna Briggs Institute: formulação da questão de pesquisa, especificação dos métodos de seleção da literatura, detalhe do procedimento de extração de dados, avaliação dos resultados de acordo com a sua pertinência e validade e análise, extraindo os dados e sintetizando as conclusões (The Joanna Briggs Institute, 2015, p. 9).

## OBJETIVO/QUESTÃO

A revisão pretendeu responder à seguinte questão de pesquisa, formulada de acordo com a mnemónica PCC (participantes, contexto e conceito) preconizada pelo Joanna Briggs Institute: “O que é conhecido da literatura existente sobre a satisfação profissional dos enfermeiros de cuidados de saúde primários, hospitalares e continuados?”

Assim, foi definido o seguinte objetivo: “Explorar e mapear a satisfação profissional dos enfermeiros nos vários contextos da prestação de cuidados de enfermagem”.

## CRITÉRIOS DE INCLUSÃO

### Tipo de Participantes

Foram considerados todos os estudos aplicados a enfermeiros.

### Tipo de Contextos

Foram considerados diversos contextos de prestação de cuidados de saúde, designadamente, os cuidados primários, hospitalares e continuados.

### Tipo de Conceitos

Foram considerados os estudos que tratam o tema da Satisfação Profissional de Enfermeiros.

### Tipo de estudos

Foram considerados todos os estudos (primários e secundários) quantitativos, qualitativos e mistos.

## ESTRATÉGIA DE PESQUISA

A pesquisa foi realizada no período de junho a julho de 2016, tendo-se adotado a estratégia de pesquisa das 3 etapas (The Joanna Briggs Institute, 2015), sendo que a primeira se iniciou com uma pesquisa inicial nas bases de dados Medical Literature Analysis and Retrieval System Online (MEDLINE) e Cumulative Index to Nursing and Allied Health Literature (CINAHL) que permitiu a identificação das palavras utilizadas nos títulos e resumos, bem como os termos de indexação. Posteriormente, numa segunda etapa, realizou-se a pesquisa nas referidas bases de dados (CINAHL® e MEDLINE®), e na ferramenta Google Scholar. Os termos de busca (descritores MeSH) utilizados na pesquisa booleana foram: (nurs\*) AND (primary health care OR secondary care OR long-term care OR health care) AND (job satisfaction). A terceira etapa consistiu na pesquisa de listas de referências da literatura relevante para encontrar estudos adicionais.

A seleção de estudos foi realizada de acordo com os critérios de inclusão e exclusão

previamente definidos. Foram incluídos os artigos em que os participantes da investigação fossem enfermeiros (P), que se relacionassem com a satisfação profissional (C), e em que fossem considerados os diversos contextos de prestação de cuidados, designadamente, cuidados de saúde primários, hospitalares ou continuados (C). Foram ainda considerados todo o tipo de estudos, redigidos nas línguas portuguesa, inglesa e espanhola, publicados no período de 2013 a 2016 por existir uma RSL que sintetiza a evidência científica anterior relativa à satisfação profissional dos enfermeiros em contexto hospitalar (H. Lu, BARRIBALL, Zhang & While, 2012).

Com base na estratégia descrita obteve-se acesso a 158 artigos, através das bases de dados científicas CINAHL® (n=92) e MEDLINE® (n=66), e 7 através de outras fontes selecionadas (ferramenta Google Scholar), perfazendo o total de 165 artigos. Após a aplicação dos critérios de inclusão foram excluídos 132 artigos, pelo limite temporal (n=119), pela língua (n=5), pelo tema (n=2), e por se encontrarem repetidos (n=8). Numa terceira fase foram pesquisados estudos adicionais nas referências dos estudos selecionados, tendo sido incluído 1 estudo. No total foram analisados 32 artigos tal como se apresenta na figura 1, exibindo o processo de busca, de exclusão e de seleção dos estudos encontrados.

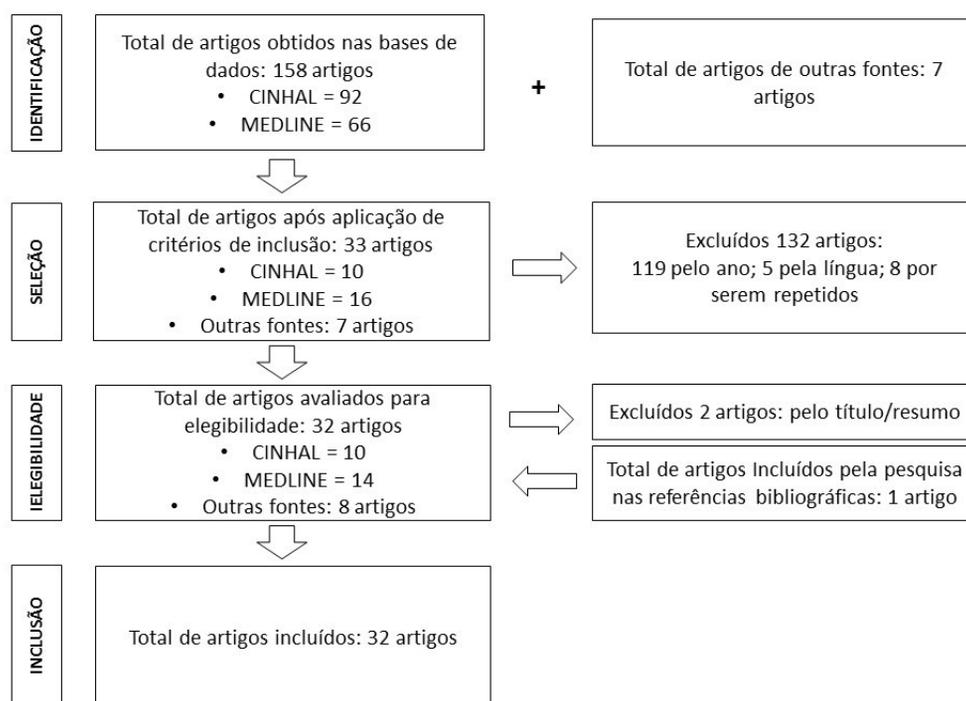


Figura 1 - Fluxograma da seleção de artigos (The Joanna Briggs Institute, 2015)

## EXTRAÇÃO DE RESULTADOS

A extração de dados foi realizada por 2 revisores independentes tendo por base as orientações do Joanna Briggs Institute para a elaboração de uma revisão scoping, nomeadamente, quanto aos autores, ano de publicação, país de origem, dimensão da amostra, metodologia, e objetivos do estudo (The Joanna Briggs Institute, 2015). A maioria dos estudos (48%) foram realizados no continente asiático, e os restantes estudos são

provenientes, por ordem decrescente, dos continentes americano, europeu e africano. A maioria dos estudos é de natureza quantitativa (n=30), maioritariamente estudos de tipo descritivo ou descritivo-correlacional, sendo que apenas dois apresentam uma abordagem qualitativa. Constatou-se a escassa produção científica nacional sobre o tema em análise, considerando os diversos contextos de cuidados, sendo que a maioria dos estudos identificados foram realizados em instituições hospitalares (n=24), seguindo-se os realizados em contextos de cuidados continuados (n=4), cuidados de saúde em geral (n=3), e de cuidados de saúde primários (n=1).

A extração de dados foi realizada tendo em conta a seguinte categorização de contextos: cuidados continuados, cuidados de saúde em geral, cuidados de saúde primários e cuidados hospitalares. Nos estudos realizados em ambiente hospitalar, considerou-se ainda uma subcategorização, quando realizados em ambiente de cuidados hospitalares em geral, de cuidados críticos, ou psiquiátricos.

### Satisfação profissional dos enfermeiros em cuidados de saúde em geral

Após análise dos artigos que abordam a satisfação profissional dos enfermeiros, independentemente do contexto de prestação de cuidados (Quadro1), conclui-se que existe uma relação positiva desta dimensão e da permanência na organização/profissão com o ambiente de trabalho (Laschinger, Zhu & Read, 2016; Teixeira & Barbieri-Figueiredo, 2015). Segundo Laschinger et al. (2016) a satisfação profissional dos enfermeiros recém-licenciados (primeiros 3 anos de experiência) e a sua permanência na profissão estão relacionadas com as suas perceções de fatores do ambiente de trabalho, que suportam os comportamentos da sua prática profissional, bem como a perceção da elevada qualidade dos cuidados prestadas ao paciente. Para Teixeira & Barbieri-Figueiredo (2015) a criação de ambientes organizacionais em que o enfermeiro se sinta empoderado (caraterizados pela oportunidade, informação, recursos e suporte), proporciona sentimentos de satisfação profissional e comprometimento organizacional, conduzindo a elevados níveis de desempenho. Desta forma, sentir-se-á mais apto a desempenhar as suas funções de forma eficiente, reforçando a ideia de permanecer na organização (Teixeira & Barbieri-Figueiredo, 2015).

**QUADRO 1 - IDENTIFICAÇÃO DOS ESTUDOS INCLUÍDOS NA REVISÃO SCOPING DA LITERATURA: CUIDADOS DE SAÚDE EM GERAL (N=3)**

Autores	Estudos	Ano	N	País	Desenho	Objetivos
Laschinger, H. K. S., Zhu, J., & Read, E.	New nurses' perceptions of professional practice behaviours, quality of care, job Portugal satisfaction and career retention	2016	393	Canadá	QT	Analisar a influência do suporte e empoderamento estrutural, na perceção dos enfermeiros recém-licenciados quanto às práticas clínicas, comportamentos, qualidade de cuidados, satisfação profissional e retenção na carreira
Platis, C., Reklitis, P., & Zimeras, S.	Relation between job satisfaction and job performance in healthcare services	2015	246	Grécia	QT	Analisar a relação entre a satisfação e o desempenho profissional
Teixeira, A. & Barbieri-Figueiredo, M.	Empoderamento e satisfação profissional em enfermagem: uma revisão integrativa, em consonância com a teoria estrutural	2015	-	Portugal	-	Estudar a relação existente entre empoderamento e satisfação profissional do ponto vista estrutural

Legenda: QT - Quantitativo

Os gestores da organização têm um papel muito importante na criação de condições para o desenvolvimento de um bom clima de trabalho, tendo sido identificados os seguintes fatores como preditores da satisfação profissional: “gestão administrativa”, e “produtividade profissional” (Platis, Reklitis & Zimeras, 2015). Formas de liderança que suportam a construção da confiança, como a comunicação com os funcionários e o respeito pelas suas opiniões por parte dos gestores, promovem a satisfação profissional (Platis et al., 2015).

### Satisfação profissional dos enfermeiros em cuidados de saúde primários

Também Ayamolowo, Irinoye & Oladoyin (2013) concluem que existe uma correlação positiva significativa entre a satisfação profissional e o ambiente de trabalho (Quadro 2). A maioria dos enfermeiros considera que o seu ambiente de trabalho tem uma qualidade mediana, sendo que os fatores com maiores níveis de qualidade percebida pelos enfermeiros são as práticas de gestão e o suporte estrutural, em comparação com os níveis de reconhecimento profissional e desenvolvimento da carreira/formação (estes classificados com níveis de qualidade muito baixa) (Ayamolowo et al., 2013). No mesmo estudo conclui-se que os enfermeiros apresentam níveis baixos de satisfação profissional, estando menos satisfeitos com as recompensas extrínsecas da profissão (políticas organizacionais, supervisão, salário, relações interpessoais e outras condições gerais do trabalho), comparando com as intrínsecas (como por exemplo, a natureza do trabalho, alcance de objetivos, oportunidades de promoção e desenvolvimento pessoal).

**QUADRO 2 - IDENTIFICAÇÃO DOS ESTUDOS INCLUÍDOS NA REVISÃO SCOPING DA LITERATURA: CUIDADOS DE SAÚDE PRIMÁRIOS (N=1)**

Autores	Estudos	Ano	N	País	Desenho	Objetivos
Ayamolo, S.; Irinoye, O. & Oladoyin, M.	Job satisfaction and work environment of primary health care nurses in Ekiti State, Nigeria: an exploratory study	2013	161	Nigéria	QT	Examinar a natureza do ambiente de trabalho e determinar o nível de satisfação dos enfermeiros de saúde comunitária; Explorar a relação entre o ambiente de trabalho e a satisfação profissional e fatores do ambiente de trabalho percebidos como promotores da mesma

Legenda: QT - Quantitativo

Os autores colocam a possibilidade de a insatisfação profissional ser a explicação para os elevados níveis de emigração da classe de enfermagem, e consequente escassez de enfermeiros no país (Nigéria). Ao promover os aspetos do ambiente de trabalho considera-se que ocorrerá um impacto positivo na satisfação profissional e uma melhoria no compromisso (Ayamolowo et al., 2013).

### Satisfação profissional dos enfermeiros em cuidados continuados

Os estudos realizados no contexto dos cuidados continuados (Quadro 3) revelaram níveis médios a elevados de satisfação profissional nos domínios do salário e bem-estar (Bissoondial, 2014; Li, Kuo, Huang, Lo & Wang, 2013), e elevados com a autonomia, tarefas exigidas, políticas organizacionais, status profissional e interações. De entre estas últimas dimensões, o status profissional é a área mais importante da satisfação para os enfermeiros, seguidas das interações e autonomia (Bissoondial, 2014). Kuo, Lin & Li (2014) também classificam a satisfação profissional dos enfermeiros com níveis médios a

elevados, mas numa abordagem global da dimensão.

No que se refere ao stress no trabalho, os enfermeiros de prestação de cuidados diretos apresentam níveis mais elevados nesta dimensão, quando comparados com os enfermeiros em funções de gestão, o que pode ser explicado pelo maior envolvimento com o processo de cuidar. No entanto, os enfermeiros com maior interesse na prestação de cuidados continuados, apresentam maior probabilidade de estarem satisfeitos com o seu trabalho (Kuo et al., 2014).

**QUADRO 3 - IDENTIFICAÇÃO DOS ESTUDOS INCLUÍDOS NA REVISÃO SCOPING DA LITERATURA: CUIDADOS CONTINUADOS (N=4)**

Autores	Estudos	Ano	N	País	Desenho	Objetivos
Bissoondial, R.	Job satisfaction and its relationship on retention: a study of long-term care nurses in Ontario, Canda	2014	160	Canadá	QT	Determinar a relação existente entre a satisfação profissional e a retenção dos enfermeiros nos cuidados continuados
Knecht, P.	Demystifying job satisfaction in long-term care: the voices of licenced practical nurses	2014	37	EUA	QT	Fornecer um exame aprofundado de fatores intrínsecos (motivacionais) e extrínsecos (higiene/manutenção) da satisfação e insatisfação no trabalho dos enfermeiros nos cuidados continuados
Kuo, H.; Lin, K. & Li, I.	The mediating effects of job satisfaction on turnover intention for lonh-term nurses in Taiwan	2014	173	Tailândia	QT	Explorar os efeitos mediadores da satisfação profissional no stress no trabalho e intenção de sair dos enfermeiros de cuidados continuados
Li, C.; Kuo, H.; Huang, H; Lo, H.; Wang, H.	The mediating effects of structural empowerment on job satisfaction for nurses in long-term care facilities	2013	65	Tailândia	QT	Explorar o efeito mediador do empoderamento do trabalho na satisfação de enfermeiros de cuidados continuados

Legenda: QT - Quantitativo

Níveis baixos de stress e níveis elevados de satisfação profissional têm um impacto positivo na intenção de sair do atual emprego dos enfermeiros de cuidados continuados, sendo, portanto, preditores desta última. Destaca-se que a primeira causa de stress no trabalho em ambiente de cuidados continuados relaciona-se com a carga de trabalho administrativo e gestão devido à falta de profissionais administrativos, recaindo essa responsabilidade sobre os enfermeiros, particularmente no que se refere à preparação para a creditação das unidades (Kuo et al., 2014).

O ambiente de trabalho também é identificado como dimensão com impacto na satisfação profissional, sendo que os enfermeiros referem a necessidade da existência de recursos e suporte (por parte dos gestores) para a criação de um ambiente positivo. Os recursos e o suporte relacionam-se com o conceito de empoderamento estrutural, sendo preditores de um outro tipo de empoderamento, o psicológico, e da satisfação profissional (Li et al., 2013). Knecht (2014) considera que a existência de uma conexão real com os utentes, entre pares e administração (descrita como relação baseada numa ligação profunda), constituem-se como atributos da satisfação profissional nos contextos de cuidados continuados, pelo que é essencial o seu conhecimento profundo para a compreensão desta dimensão. Apenas são identificados dois fatores de insatisfação que se relacionam com as condições de trabalho em cuidados continuados, sendo estes o equipamento e a noção de uma carga de trabalho irrealista, e que quando presentes podem mesmo impedir que os enfermeiros experienciem a satisfação profissional. Deste modo, os gestores devem considerar as questões relacionadas com esta dimensão, permitindo que a satisfação profissional prevaleça, potencialmente melhorando a retenção de enfermeiros e possivelmente com impacto nos cuidados (Knecht, 2014).

### Satisfação profissional dos enfermeiros em cuidados hospitalares em geral

A maioria dos estudos encontrados dizia respeito à satisfação profissional dos enfermeiros na prestação de cuidados em meio hospitalar, sem especificação do setor (Quadro 4). A satisfação profissional foi estudada tendo em conta a sua relação com várias dimensões, designadamente: a liderança (Negussie & Demissie, 2013), o ambiente de trabalho (Nikolau, Latsou & Geitona, 2014; Unruh & Zhang, 2014), o capital social (Shin & Lee, 2016; Uhrenfeldt & Hall, 2015), o stress e intenção de sair do atual emprego (Chien & Yick, 2016; Das & Baby, 2014; Ramoo, Abdullah & Piaw, 2013), o conflito trabalho-família (Ko, 2013), o burnout (M. Lu, Ruan, Xing & Hu, 2015), a inteligência emocional (Ceballos, 2014), a violência horizontal (Purpora & Blegen, 2015), fatores relacionados com o trabalho e organização (Maqbal, 2015; Negussie, 2016), e o compromisso organizacional (Smith, 2013).

Após análise de todos os estudos verifica-se a existência de vários pontos convergentes, nomeadamente no que se refere à relação da satisfação profissional com a dimensão ambiente de trabalho (Ko, 2013; Lu et al., 2015; Nikolau et al., 2014; Shin & Lee, 2016; Unruh & Zhang, 2014; Ramoo et al., 2013). O ambiente de trabalho é preditor da satisfação trabalho, sendo estas dimensões diretamente proporcionais. Em particular, o trabalho em equipa, a criação de procedimentos organizacionais claros e sensatos que facilitem os processos, o suporte através da supervisão, e a promoção da tomada de decisão e autonomia, são aspetos do ambiente de trabalho com maior impacto na satisfação profissional que devem ser considerados pelos gestores como áreas a intervir para melhorar esta dimensão e, em consequência, melhorar a satisfação profissional dos enfermeiros (Nikolau et al., 2014; Shin & Lee, 2016; Unruh & Zhang, 2014; Ko, 2013). O autor Ko (2013) particulariza ainda a questão do conflito família-trabalho concluindo que o estabelecimento de um ambiente de trabalho saudável reduziria o referido conflito, e em consequência ocorreria um aumento da satisfação profissional.

**QUADRO 4 - IDENTIFICAÇÃO DOS ESTUDOS INCLUÍDOS NA REVISÃO SCOPING DA LITERATURA: CUIDADOS HOSPITALARES EM GERAL (N=15)**

Autores	Estudos	Ano	N	País	Desenho	Objetivos
Ceballos, G. A.	The relationship between emotional intelligence job satisfaction among nurses at a community hospital setting.	2014	57	EUA	QT	Investigar a relação entre a inteligência emocional e a satisfação profissional dos enfermeiros
Chien, W. & Yick, S.	An Investigation of Nurses' Job Satisfaction in a Private Hospital and its correlates.	2016	187	China	QT	Investigar a satisfação profissional dos enfermeiros, o stress e intenção de sair dos enfermeiros, e a correlação existente entre as variáveis
Das, S. & Baby, P.	Correlation between organizational stress and job satisfaction among registered nurses in selected hospitals	2014	50	Índia	QT	Identificar o stress organizacional percebido entre os enfermeiros; classificar os fatores do stress organizacional entre os enfermeiros; identificar o nível de satisfação profissional; determinar a associação entre as variáveis demográficas com o stress organizacional e a satisfação profissional; identificar a correlação entre o stress organizacional e o nível de satisfação profissional
Ko, Y.	Relation of nurse practice environment and work family conflict to job satisfaction in hospital nurses in Korea	2013	286	Coreia	QT	Identificar como o conflito trabalho-família e o ambiente de trabalho de uma instituição médica afeta a satisfação profissional dos enfermeiros

Legenda: QT - Quantitativo; QL - Qualitativo

Autores	Estudos	Ano	N	País	Desenho	Objetivos
Lu, M., Ruan, H.; Xing, W.; Hu, Y.	Nurse burnout in China: a questionnaire survey on staffing, job satisfaction, and quality of care	2015	873	China	QT	Examinar a comunidade de enfermagem, em particular, os que estão na prestação direta de cuidados nas enfermarias; considerar a influência da relação enfermeiro-paciente na satisfação do trabalho dos enfermeiros e qualidade dos cuidados
Maqbali, M.	Job satisfaction of nurses in a regional hospital in Oman: a cross-sectional survey	2015	143	Arábia Saudita	QT	Medir a satisfação profissional dos enfermeiros e determinar quais os fatores com maior influência na mesma
Negussie, N.	Job satisfaction of nurses in Jimma University specialized teaching	2016	175	Etiópia	QT	Investigar a relação entre o estilo de liderança do enfermeiro gestor e a satisfação profissional dos enfermeiros
Negussie, N. & Demissie, A.	Relationship between leadership styles of nurse managers and nurses' job satisfaction in Jimma University specialized hospital	2013	175	Etiópia	QT	Medir a satisfação profissional dos enfermeiros e determinar quais os fatores que a influenciam
Nikolau, M.; Ltsou, D. & Geitona, M.	Factors influencing job satisfaction among nurses of Pafos General Hospital in Cyprus	2014	150	Chipre	QT	Avaliar a satisfação profissional dos enfermeiros
Purpora, C. & Blegen, M.	Job satisfaction and horizontal violence in hospital staff registered nurses: the mediating role of peer relationships	2015	175	EUA	QT	Descrever a associação entre a violência horizontal e a satisfação profissional dos enfermeiros, e o efeito mediador das relações entre pares
Ramoo, V.; Abdullah, K. & Piaw, C.	The relationship between job satisfaction and intention to leave current employment among registered nurses in a teaching hospital	2013	141	Malásia	QT	Avaliar a satisfação profissional dos enfermeiros e determinar se existe alguma associação entre esta e a intenção de sair do atual emprego
Shin, J. & Lee, E.	The effect of social capital on job satisfaction and quality of care among hospital nurses in South Korea	2016	436	Coreia do Sul	QT	Identificar o nível de capital social e o seu efeito na qualidade dos cuidados e na satisfação profissional dos enfermeiros
Smith, U.	Organizational commitment and job satisfaction: a study of multi-generational nurses in a magnet hospital	2013	---	EUA	QT	Determinar o nível de empenhamento organizacional e satisfação profissional dos enfermeiros
Uhrenfeldt, L. & Hall, E.	Job satisfaction as a matter of time, team, and trust: a qualitative study of hospital nurses' experiences	2015	20	Dinamarca	QL	Explorar as experiências de satisfação profissional dos enfermeiros nos hospitais públicos
Unruh, L. & Zhang, N.	The hospital work and job satisfaction of newly licenced registered nurses	2014	32	EUA	QT	Determinar a satisfação profissional dos enfermeiros recém-licenciados e a sua relação com o ambiente de trabalho

Legenda: QT - Quantitativo; QL - Qualitativo

A confiança, a coesão, a proximidade, as relações sociais no trabalho, o trabalho em equipa e o tempo disponível para a prestação de cuidados, são referidos por diversos autores como fatores essenciais para a satisfação profissional (Shin & Lee, 2016; Uhrenfeldt & Hall, 2015). Estes aspetos estão, por sua vez, relacionados com o ambiente de trabalho, na medida em que os autores concluem que é importante a construção de um ambiente de trabalho saudável que promova a tomada de decisão ativa nos assuntos da organização e o empoderamento dos enfermeiros para a construção de relações de confiança (Shin & Lee, 2016). Segundo Uhrenfeldt & Hall (2015) a confiança, a par do trabalho em equipa

e o tempo para a prestação de cuidados, são favoráveis para a prestação de cuidados ao paciente, família e relações com a equipa multidisciplinar, e essenciais para a satisfação profissional dos enfermeiros (Uhrenfeldt & Hall, 2015). A relação de confiança com os administradores hospitalares e outros profissionais de saúde foi identificada como relativamente baixa (Shin & Lee, 2016). Embora classificados como fatores relacionados com o trabalho e organização, estes são sobreponíveis aos mencionados anteriormente como inerentes ao ambiente de trabalho e em particular os que se referem às relações sociais. As oportunidades de formação e desenvolvimento, relações com colegas e gestores, autonomia, e responsabilidades no trabalho estão relacionados com uma maior satisfação profissional (Maqbali, 2015; Negussie, 2016).

No que se refere aos fatores demográficos, os enfermeiros com maior experiência tendem a ter maior probabilidade de estar mais satisfeitos com o salário, autonomia e com as políticas organizacionais (Chien & Yick, 2016; Maqbali, 2015; Negussie, 2016; Nikolau et al., 2014). A estabilidade do vínculo profissional (contrato a tempo completo) tende a estar relacionada com uma maior satisfação profissional (Nikolau et al., 2014), ao passo que quanto maior for a qualificação do enfermeiro, menor a probabilidade de apresentar uma satisfação profissional elevada (Chien & Yick, 2016).

O stress no trabalho e o burnout são dimensões com impacto negativo na satisfação profissional, e relacionadas com a baixa qualidade dos cuidados (Chien & Yick, 2016; Das & Baby, 2014; Lu et al., 2015). Em particular, o stress no trabalho parecer ser menor, quanto melhores as relações com os outros enfermeiros e/ou médicos (Chien & Yick, 2016).

Em particular, a violência horizontal descrita como um comportamento negativo entre os enfermeiros (caraterizado pela realização de comentários sarcásticos, reclamação de outro colega e pela própria linguagem não verbal) é definido como um preditor major da insatisfação profissional, sendo essencial a existência de medidas de suporte no trabalho por parte dos gestores (Purpora & Blegen, 2015). Apesar da tentativa de estabelecimento de relação entre a satisfação profissional e a inteligência emocional, não foi possível estabelecer nenhum significado entre estas dimensões (Ceballos, 2014).

A qualidade dos cuidados percecionada pelos enfermeiros surge mencionada em alguns dos estudos analisados como resultado, com influência na satisfação profissional (Lu et al., 2015; Purpora & Blegen, 2015; Shin & Lee, 2016). Enfermeiros que prestam cuidados num ambiente de confiança (entre pares, e com superiores e subordinados) com partilha de valores têm tendência a apresentar maior satisfação profissional e a prestarem cuidados de elevada qualidade (Shin & Lee, 2016). Em contraste, segundo Lu et al. (2015), a insatisfação profissional conduz a uma prestação de cuidados de qualidade abaixo da recomendada.

A intenção de sair do atual emprego e a rotatividade são também dimensões evidenciadas como um resultado da satisfação profissional dos enfermeiros por diversos autores, justificando por isso uma intervenção na primeira dimensão por parte dos gestores (Chien & Yick, 2016; Das & Baby, 2014; Negussie & Demissie, 2013; Ramoo et al., 2013). O estilo de liderança transformacional, o compromisso e a redução do stress conduzem a uma maior satisfação profissional e, em consequência, ocorrerá uma diminuição da intenção de sair do atual emprego e da rotatividade (Chien & Yick, 2016; Das & Baby, 2014; Negussie & Demissie, 2013; Ramoo et al., 2013).

### Satisfação profissional dos enfermeiros em cuidados hospitalares específicos: cuidados críticos

A maioria dos autores apresentados no Quadro 5 conclui que os enfermeiros de cuidados críticos estão satisfeitos com o trabalho, no que se refere aos colegas de trabalho, mas insatisfeitos com as oportunidades profissionais e fatores extrínsecos (salário, férias, horários de trabalho flexíveis e benefícios adicionais). No que se refere à idade, os enfermeiros mais velhos tendem a estar mais satisfeitos que os mais novos (Kaddourah, Khalidi, Abu-shaheen & Al-tannir, 2014; Liu, While, Li & Ye, 2015; Zhang, Tao, Ellenbecker & Liu, 2013).

Contudo, os estudos desenvolvidos em que se comparou a satisfação profissional de enfermeiros de cuidados críticos com a de enfermeiros de outros contextos, obtiveram resultados divergentes. Para Kaddourah, Khalidi, Abu-shaheen & Al-tannir (2014) os enfermeiros de cuidados críticos estão mais satisfeitos do que os enfermeiros de unidades médicas e cirúrgicas, nomeadamente no que se refere à prática de cuidados, à relação com os colegas mais experiente, e com a gestão de enfermagem e administração das unidades. Em contraste, no estudo de Zhang, Tao, Ellenbecker & Liu (2013) os enfermeiros de cuidados críticos estavam significativamente menos satisfeitos do que os enfermeiros de cuidados gerais na maioria dos aspetos do trabalho avaliados (colegas de trabalho, equilíbrio trabalho-família e remuneração), exceto no que se referia às oportunidades de desenvolvimento profissional.

**QUADRO 5 - IDENTIFICAÇÃO DOS ESTUDOS INCLUÍDOS NA REVISÃO SCOPING DA LITERATURA: CUIDADOS HOSPITALARES - CRÍTICOS (N=7)**

Autores	Estudos	Ano	N	País	Desenho	Objetivos
Alharbi, J.; Wilso, R.; Woods, C. & Usher, K.	The factors influencing burnout and job satisfaction among critical care nurses: a study of Saudi critical care nurses	2016	150	Arábia Saudita	QT	Explorar a prevalência de burnout e a SP nos enfermeiros de cuidados críticos
Kaddourah, B.; Khalidi, A.; Abu-Shaheen, A.; & Al-tannir, M.	Factors impacting job satisfaction among nurses from the tertiary care centre	2014	178	Líbano	QT	Investigar o nível de satisfação profissional dos enfermeiros e o impacto das características pessoais e ambiente de trabalho na mesma
Liu, Y.; While, A.; & Ye, W.	Job satisfaction and work related variables in chinese cardiac critical care nurses	2015	215	China	QT	Explorar a perceção da SP dos enfermeiros de cuidados críticos cardíacos, e a sua relação com o burnout profissional, tipo de coping, suporte social, e intenção de sair do presente emprego e outras variáveis relacionadas
Makabe, S.; Takagai, J.; Asanuma, Y.; Ohtomp, K.; & Kimura, Y.	Impact of work-life imbalance on job satisfaction and quality of life among hospital nurses in Japan	2015	1202	Japão	QT	Investigar o corrente estado do balanço trabalho-vida pessoal dos enfermeiros; o impacto do desequilíbrio trabalho-vida pessoal na satisfação profissional e qualidade de vida
Sekol, M. & Kim, S.	Job satisfaction, burnout, and stress among pediatric nurses in various specialty units at an acute care hospital	2014	240	EUA	QT	Avaliar a SP, o burnout, a compaixão e o stress relacionado com o trabalho e os seis preditores
Shamsi, V.; Mahmoudi, H.; Nir, M. & Darzi, H.	Effect of job satisfaction on the hospital stay and job satisfaction of ED nurses	2016	35	Irão	QT	Investigar o efeito da especialização profissional dos enfermeiros de emergência na sua insatisfação profissional e permanência dos utentes do serviço de urgência
Zhang, A.; Tao, H.; Ellenbecker, C. & Liu, X.	Job satisfaction in mainland China: comparing critical care nurses and general ward nurses	2013	1564	China	QT	Descrever o nível de SP dos enfermeiros, examinar a sua relação com a especialidade, e comparar as diferenças existentes entre os enfermeiros da UCI e serviços de cuidados gerais

Legenda: QT - Quantitativo

As dimensões stress, burnout e intenção de sair do atual emprego e, inclusivamente, da profissão, são as mais estudadas e relacionadas com a satisfação profissional dos enfermeiros de cuidados críticos (Alharbi, Wilson, Woods & Usher, 2016; Liu et al., 2015; Sekol & Kim, 2014).

Os enfermeiros de cuidados críticos apresentam níveis elevados de burnout (exaustão emocional e despersonalização), existindo elevado risco de deixar a profissão ou mudar para unidades de contextos menos stressantes, tendo um impacto negativo sobre a satisfação profissional (Alharbi et al., 2016; Liu et al., 2015). Contudo, no caso particular de unidades de oncologia/hematologia pediátricas parece verificar-se o oposto, em que os níveis de burnout são mais baixos e os de satisfação profissional são superiores, o que pode ser explicado pela existência de programas multidisciplinares de cuidados paliativos que promovem medidas de suporte e conforto às crianças e famílias (Sekol & Kim, 2014). O stress profissional, relaciona-se com a anterior dimensão, tendo também um elevado impacto negativo na satisfação profissional (Sekol & Kim, 2014).

O binómio trabalho-família é mencionado pelos diversos autores como preditor da satisfação profissional, pois a maioria dos enfermeiros de cuidados críticos refere ter uma maior qualidade de vida profissional do que familiar, sendo este motivo para a existência de um desequilíbrio do mesmo e, em consequência surge a insatisfação profissional (Liu et al., 2015; Makabe, Takagai, Asanuma, Ohtomo & Kimura, 2015). Este desequilíbrio pode ser melhorado através da oferta de diversos padrões de trabalho, o aumento do número de profissionais e promovendo a atenção individual por parte dos gestores de enfermagem (Makabe et al., 2015).

A intenção de sair do atual emprego e profissão, bem como a rotatividade, são dimensões que se relacionam, sendo a segunda uma consequência da primeira e preditores da satisfação profissional (Alharbi et al., 2016; Kaddourah et al., 2014; Liu et al., 2015; Zhang et al., 2013). Baixos níveis de satisfação profissional entre os enfermeiros de cuidados críticos contribuem para a elevada rotatividade, o que indica também a perceção negativa do ambiente da prática (Liu et al., 2015; Kaddourah et al., 2014; Zhang et al., 2013).

Assim, uma das estratégias importantes para a retenção de enfermeiros de cuidados críticos, passa pela promoção da satisfação profissional (Liu et al., 2015; Zhang et al., 2013). Para além da escassez de enfermeiros, uma outra consequência da elevada rotatividade prende-se com a qualidade dos cuidados prestados, na medida em que o fato do enfermeiro permanecer pouco tempo no serviço dificulta o desenvolvimento de cuidados especializados e exige um esforço extra contínuo para integrar novos colegas (Alharbi et al., 2016). Assim, as unidades de cuidados críticos precisam cultivar e reter enfermeiros especialistas, quer para promover a prestação de cuidados de elevada qualidade, quer para garantir a integração e suporte aos futuros novos enfermeiros (Zhang et al., 2013), sendo que tal pode ser alcançado pela implementação de estratégias que promovam a satisfação profissional.

A especialização dos enfermeiros é um fator que contribui para a satisfação profissional dos mesmos e está ainda associada à redução da permanência dos pacientes, contribuindo para a redução da sobrelotação nos serviços de urgência, devido à proficiência e eficácia dos cuidados prestados (Shamsi, Mahmoudi, Nir & Darzi, 2016).

### Satisfação profissional dos enfermeiros em cuidados hospitalares específicos: psiquiátricos

No contexto psiquiátrico hospitalar (Quadro 6) os enfermeiros na prestação de cuidados estão satisfeitos nas dimensões relacionadas com os colegas e a natureza do trabalho, insatisfeitos com as oportunidades de promoção, e posicionam-se de forma neutra nos restantes fatores da satisfação profissional (salário, supervisão, benefícios gerais, recompensas morais, processos operacionais e comunicação) (Skitsou, Anastasiou, Charalambous & Andrioti, 2015).

**QUADRO 6 - IDENTIFICAÇÃO DOS ESTUDOS INCLUÍDOS NA REVISÃO SCOPING DA LITERATURA: CUIDADOS HOSPITALARES - PSIQUIÁTRICOS (N=2)**

Autores	Estudos	Ano	N	País	Desenho	Objetivos
Sailaxmi, G.; Sangeetha, G.; Ahmed, N. & Chaturvedi, S.	Somatic symptoms, perceived stress and perceived job satisfaction among nurses working in an Indian psychiatric hospital	2014	150	Índia	QT	Explorar os sintomas somáticos, percepção do stress e de satisfação profissional dos enfermeiros que trabalham com doentes do foro psiquiátrico
Skitsou, A.; Anastasiou, M.; Charalambous, G. & Andrioti, D.	Job satisfaction of nurses in a psychiatric hospital, in Cyprus	2015	98	Chipre	QT	Avaliar o nível de satisfação profissional dos enfermeiros num hospital psiquiátrico e os principais fatores que a influenciam

Legenda: QT - Quantitativo

A prestação de cuidados de enfermagem em psiquiatria está relacionada com a incidência de sintomas somáticos e de stress percebido entre os enfermeiros, pelo que a implementação de medidas promotoras da satisfação profissional pode prevenir a sua ocorrência (Sailaxmi, Sangeetha, Ahmed & Chaturvedi, 2014).

## APRESENTAÇÃO DE RESULTADOS

Esta pesquisa identificou estudos onde foi analisada a satisfação profissional dos enfermeiros em diversos contextos da prestação de cuidados de enfermagem, designadamente, cuidados de saúde primários, hospitalares e continuados. Verificou-se uma multiplicidade de fatores relacionados com a dimensão em estudo, contudo, foi consensual entre os diversos autores que há uma relação positiva com o ambiente de trabalho, quer quando considerado o contexto geral de prestação de cuidados de enfermagem (Laschinger et al., 2016; Teixeira & Barbieri-Figueiredo, 2015), quer quando considerados contextos específicos, como os cuidados de saúde primários (Ayamolowo et al., 2013), hospitalares (Ko, 2013; M. Lu et al., 2015; Nikolau et al., 2014; Ramoo et al., 2013; Shin & Lee, 2016; Unruh & Zhang, 2014), ou continuados (Li et al., 2013).

Um ambiente de trabalho em que o enfermeiro se sinta empoderado (caraterizado pela oportunidade, informação, existência de recursos e suporte) proporciona sentimentos de satisfação profissional e comprometimento com a organização, o que conduz a níveis elevados de desempenho. Em consequência, a sua intenção de permanência na organização é reforçada, contribuindo para a redução da rotatividade (Teixeira & Barbieri-Figueiredo, 2015).

Os fatores do ambiente de trabalho percebidos pelos enfermeiros com maior relação com a satisfação profissional são o suporte estrutural e as práticas de gestão (procedimentos organizacionais claros e sensatos, facilitadores dos processos; supervisão;

autonomia; promoção da tomada de decisão; trabalho em equipa/confiança/relações interpessoais; salário; férias; e horários), bem como a percepção de elevada qualidade dos cuidados prestados ao paciente (Kaddourah et al., 2014; Ko, 2013; Laschinger et al., 2016; Li et al., 2013; Liu et al., 2015; Nikolau et al., 2014; Riche & Alto, 2001; Shin & Lee, 2016; Uhrenfeldt & Hall, 2015; Unruh & Zhang, 2014; Zhang et al., 2013). Contudo, desta revisão emergiu que os enfermeiros estão menos satisfeitos precisamente com estes aspetos da profissão (fatores extrínsecos), quando comparados com os fatores intrínsecos (como por exemplo, a natureza do trabalho, alcance de objetivos, oportunidades de promoção e desenvolvimento pessoal) (Ayamolowo et al., 2013; Kaddourah et al., 2014; Liu et al., 2015; Skitsou et al., 2015; Zhang et al., 2013). Em contraste com estes achados, apenas no contexto de cuidados continuados se identificaram níveis elevados de satisfação profissional em relação a ambos os fatores (Bissoondial, 2014; Kuo et al., 2014; Li et al., 2013). Ainda no contexto de cuidados continuados, o stress surge como causador de insatisfação profissional, contudo, a primeira causa para tal relaciona-se com a carga de trabalho administrativo e de gestão, e não com a prestação de cuidados diretos (a falta de administrativos leva a que essa responsabilidade recaia sobre os enfermeiros, em particular no que refere à preparação para a creditação de unidades) (Kuo et al., 2014).

O stress e o burnout são dimensões que surgem em estudos realizados em instituições hospitalares em geral e, em particular, de cuidados críticos e psiquiátricos, emergindo desta revisão uma relação negativa com a satisfação profissional (Chien & Yick, 2016; Das & Baby, 2014; M. Lu et al., 2015; Sailaxmi et al., 2014). A prestação de cuidados de enfermagem psiquiátricos está relacionada com o surgimento de sintomas somáticos e de stress percebido (Sailaxmi et al., 2014), e os enfermeiros de cuidados críticos apresentam níveis elevados de stress e burnout (exaustão emocional e despersonalização), verificando-se em consequência um elevado risco de deixar a profissão ou mudar para unidades menos stressantes (intenção de sair) (Alharbi et al., 2016; Kaddourah et al., 2014; Liu et al., 2015; Zhang et al., 2013).

É destacada a existência de um desequilíbrio trabalho-família como causador da insatisfação profissional dos enfermeiros no contexto de cuidados hospitalares críticos, sendo que a maioria destes profissionais de saúde refere ter maior quantidade de vida profissional do que familiar (Ko, 2013; Liu et al., 2015; Makabe et al., 2015; Zhang et al., 2013).

No contexto de cuidados críticos, pela especificidade dos cuidados prestados, a especialização do enfermeiro surge como elemento importante para promover a qualidade, e com relação com a satisfação profissional: a especialização dos enfermeiros contribui para a sua satisfação profissional, e está ainda relacionada com a redução da permanência dos pacientes nos serviços de urgência, evitando a sobrelotação devido à proficiência e eficácia dos cuidados prestados (Shamsi et al., 2016).

A dimensão da qualidade dos cuidados percebida pelos enfermeiros, como resultado da satisfação profissional, é analisada nos contextos de cuidados hospitalares em geral, surgindo a relação também com a dimensão ambiente de trabalho: enfermeiros que prestam cuidados num ambiente de confiança entre pares e com superiores e subordinados (fatores extrínsecos), com partilha de valores, podem estar mais satisfeitos profissionalmente e prestarem cuidados de elevada qualidade (Shin & Lee, 2016).

## LIMITAÇÕES DA REVISÃO SCOPING

O facto de se ter tido acesso apenas a um estudo realizado com enfermeiros de cuidados de saúde primários constitui uma limitação do estudo, podendo não revelar um conhecimento representativo deste contexto.

## CONCLUSÕES

Independentemente, do contexto de prestação de cuidados, verificou-se que o ambiente de trabalho tem uma influência preponderante na satisfação profissional, e que esta, por sua vez, tem influência em outras dimensões importantes do comportamento organizacional, tais como: o compromisso organizacional, o desempenho profissional, a intenção de sair (do atual emprego ou da profissão), a rotatividade, o stress, o burnout, o conflito trabalho-família, e a qualidade dos cuidados. Os fatores do ambiente de trabalho percebidos pelos enfermeiros como maior relação com a satisfação profissional são o suporte estrutural e as práticas de gestão.

## IMPLICAÇÕES PARA A GESTÃO

Os gestores em enfermagem têm um papel muito importante no estabelecimento de estratégias que possam melhorar o ambiente de trabalho, e induzir a satisfação profissional. Formas de liderança que suportem a construção de confiança, baseadas na comunicação com os profissionais e respeito pelas suas opiniões por parte dos gestores promovem a satisfação profissional. O estabelecimento de um ambiente saudável permite reduzir o conflito família trabalho, e em consequência aumentar a satisfação profissional. Tal pode ser alcançado, por exemplo, através da oferta de diversos padrões de trabalho, do aumento de recursos humanos e aumento da atenção individual por parte dos gestores. Estes devem privilegiar o conhecimento da satisfação profissional dos seus enfermeiros, considerando as especificidades de cada contexto de prestação de cuidados, contribuindo para a retenção de enfermeiros e a melhoria dos cuidados.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alharbi, J.; Wilson, R.; Woods, C. & Usher, K. (2016). The factors influencing burnout and job satisfaction among critical care nurses: a study of Saudi critical care nurses. *Journal of Nursing Management*, 24(6), 708–17. <http://doi.org/10.1111/jonm.12386>
- Ayamolowo, S. J.; Irinoye, O. & Oladoyin, M. A. (2013). Job Satisfaction and Work Environment of Primary Health Care Nurses in Ekiti State, Nigeria: an Exploratory Study Omolola Irinoye, PhD Mayowa Antony Oladoyin, PhD. *International Journal of Caring Sciences*, 6 (3), 531–543.
- Bissoondial, R. (2014). *Job satisfaction and its relationship on retention: A study of long-term care nurses in Ontario, Canada*. University of Phoenix.

- Ceballos, G. A. (2014). *The relationship between emotional intelligence and job satisfaction among nurses at a community hospital setting*. Capella University.
- Chien, W.-T. & Yick, S.-Y. (2016). An Investigation of Nurses' Job Satisfaction in a Private Hospital and its correlates. *The Open Nursing Journal*, (852), 99–112. <http://doi.org/10.2174/1874434601610010099>
- Cunha, M.; Rego, A.; Cunha, R. & Cabral-Cardoso, C. (2007). *Manual de Comportamento Organizacional e Gestão*. (Editora, Ed.) (6a). Lisboa.
- Das, S. & Baby, P. (2014). Correlation between Organizational Stress and Job Satisfaction among Registered Nurses in Selected Hospital. *Asian Journal of Nursing and Research*, 4 (March), 45–49.
- Gouzou, M.; Karanikola, M.; Lemonidou, C.; Papathanassoglou, E. & Giannakopoulou, M. (2015). Measuring professional satisfaction and nursing workload among nursing staff at a Greek Coronary Care Unit. *Revista Da Escola de Enfermagem Da USP*, 49 (spe), 15–21. <http://doi.org/10.1590/S0080-6234201500000003>
- Kaddourah, B. T.; Khalidi, A.; Abu-shaheen, A. K. & Al-tannir, M. A. (2014). Factors impacting job satisfaction among nurses from a tertiary care centre. *Journal Of Clinical Nursing*, 3153–3159. <http://doi.org/10.1111/jocn.12261>
- Knecht, P. (2014). *Demystifying Job Satisfaction in Long-Term Care: The voices of Licensed Practical Nurses*. Pennsylvania State University.
- Ko, Y. K. (2013). Relation of Nurse PraRectice Relationship of Nurse Practice Environment and Work-Family Conflict to Job Satisfaction in Hospital Nurses in Korea. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 19 (2), 207–216.
- Kuo, H.; Lin, K. & Li, I.-C. (2014). The mediating effects of job satisfaction on turnover intention for long-term care nurses in Taiwan. *Journal of Nursing Management*, 225–233. <http://doi.org/10.1111/jonm.12044>
- Laschinger, H. K. S.; Zhu, J. & Read, E. (2016). New nurses' perceptions of professional practice behaviours, quality of care, job satisfaction and career retention. *Journal of Nursing Management*, 656–665. <http://doi.org/10.1111/jonm.12370>
- Lei no 48/90 de 24 de Agosto. (1990). Lei de Bases da Saúde. *Diário da República*, 1a Série - No 159.
- Li, I.-C.; Kuo, H.-T.; Huang, H.-C.; Lo, H.-L. & Wang, H.-C. (2013). The mediating effects of structural empowerment on job satisfaction for nurses in long-term care facilities. *Journal of Nursing Management*, 440–448. <http://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2012.01396.x>
- Liu, Y.-E.; While, A.; Li, S.-J. & Ye, W.-Q. (2015). Job satisfaction and work related variables in Chinese cardiac critical care nurses. *Journal of Nursing Management*, 487–497. <http://doi.org/10.1111/jonm.12161>
- Lu, H.; Barriball, K. L.; Zhang, X. & While, A. E. (2012). Job satisfaction among hospital nurses revisited: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 49 (8), 1017–1038. <http://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2011.11.009>
- Lu, H.; While, A. E. & Barriball, K. L. (2005). Job satisfaction among nurses: A literature review. *International Journal of Nursing Studies*, 42 (2), 211–227. <http://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2004.08.009>

org/10.1016/j.ijnurstu.2004.09.003

- Lu, M.; Ruan, H. U. I.; Xing, W. & Hu, Y. A. N. (2015). Nurse burnout in China: a questionnaire survey on staffing, job satisfaction, and quality of care. *Journal of Nursing Management*, 440–447. <http://doi.org/10.1111/jonm.12150>
- Makabe, S.; Takagai, J.; Asanuma, Y.; Ohtomo, K. & Kimura, Y. (2015). Impact of work-life imbalance on job satisfaction and quality of life among hospital nurses in Japan. *Industrial Health*, 152–159.
- Maqbal, M. A. Al. (2015). Job Satisfaction of Nurses in a Regional Hospital in Oman: A Cross-Sectional Survey. *The Journal of Nursing Research*, (April 2015). <http://doi.org/10.1097/jnr.0000000000000081>
- Negussie, N. (2016). *Job satisfaction of nurses in Jimma University Specialized Teaching*, 91 (1). <http://doi.org/10.1097/01.EPX.0000480719.14589.89>
- Negussie, N. & Demissie, A. (2013). Relationship between leadership styles of nurse managers and nurses' job satisfaction in jimma university specialized hospital. *Ethiopian Journal of Health Sciences*, 23.
- Nikolau, M.; Latsou, D. & Geitona, M. (2014). *Factors influencing job satisfaction among nurses of pafos general hospital in cyprus*. Amsterdam.
- Platis, C.; Reklitis, P. & Zimeras, S. (2015). Relation between job satisfaction and job performance in healthcare services. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 175, 480–487. <http://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.1226>
- Purpora, C. & Blegen, M. A. (2015). Job satisfaction and horizontal violence in hospital staff registered nurses : the mediating role of peer relationships. *Journal Of Clinical Nursing*, 1 (415), 2286–2294. <http://doi.org/10.1111/jocn.12818>
- Ramoo, V.; Abdullah, K. L. & Piaw, C. Y. (2013). The relationship between job satisfaction and intention to leave current employment among registered nurses in a teaching hospital. *Journal of Clinical Nursing*, 3141–3152. <http://doi.org/10.1111/jocn.12260>
- Riche, G. A. & Alto, R. M. (2001). As organizações que aprendem, segundo Peter Senge: “A Quinta Disciplina.” *Cadernos Discentes COPPEAD*, 9, 36–55.
- Sailaxmi, G.; Sangeetha, G.; Ahmed, N. & Chaturvedi, S. K. (2014). Somatic symptoms, perceived stress and perceived job satisfaction among nurses working in an Indian psychiatric hospital. <http://doi.org/10.1016/j.ajp.2014.06.015>
- Sekol, M. A. & Kim, S. C. (2014). Job satisfaction, burnout, and stress among pediatric nurses in various specialty units at an acute care hospital. *Journal of Nursing Education and Practice*, 4 (12), 115–124. <http://doi.org/10.5430/jnep.v4n12p115>
- Shamsi, V.; Mahmoudi, H.; Nir, M. S. & Darzi, H. B. (2016). Effect of Job Specialization on the Hospital Stay and Job Satisfaction of ED Nurses, 21 (1), 21–24. <http://doi.org/10.5812/traumamon.25794>
- Shin, J. I. & Lee, E. (2016). The effect of social capital on job satisfaction and quality of care among hospital nurses in South Korea. *Journal of Nursing Management*, 2013, 1–9. <http://doi.org/10.1111/jonm.12401>

- Skitsou, A.; Anastasiou, M.; Charalambous, G. & Andrioti, D. (2015). Job Satisfaction of Nurses in a Psychiatric Hospital, in Cyprus. *International Journal of Caring Sciences*, 8 (3), 683–698.
- Smith, U. S. (2013). *Organizational commitment and job satisfaction: A study of multi-generational nurses in a magnet hospital*. Capella University.
- Spector, P. E. (2003). *Psicologia nas organizações*. (Editora Saraiva, Ed.).
- Teixeira, A. C. & Barbieri-Figueiredo, M. C. (2015). Empoderamento e satisfação profissional em Enfermagem: uma revisão integrativa, em consonância com a Teoria Estrutural. *Revista de Enfermagem Referência*, 151–160.
- The Joanna Briggs Institute. (2015). *JBI Reviewers Manual: Methodology for JBI-Scoping Reviews 2015*. Adelaide: The Joanna Briggs Institute. Retrieved from file:///C:/Users/claudia/Downloads/Manual\_Methodology\_for\_JBI\_Scoping\_Reviews\_2015\_v2 (1).pdf
- Uhrenfeldt, L. & Hall, E. O. C. (2015). Job satisfaction as a matter of time , team , and trust : A qualitative study of hospital nurses'experiences. *Journal of Nursing Education and Practice*, 5 (November), 1–8. <http://doi.org/10.5430/jnep.v5n2p1>
- Unruh, L. & Zhang, N. J. (2014). The Hospital Work Environment And Job Satisfaction of Newly Licensed Registered Nurses. *Nursing Economics*, 32 (6).
- Zhang, A.; Tao, H.; Ellenbecker, C. H. & Liu, X. (2013). Job satisfaction in mainland China: comparing critical care nurses and general ward nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 1725–1736. <http://doi.org/10.1111/jan.12033>.

**Contacto:** claudiasilva312@gmail.com