


## Satisfação no trabalho da equipe de enfermagem em unidades de terapia intensiva

Kelly Yukari Teruya<sup>1,2</sup>

 <https://orcid.org/0000-0002-7100-9681>

Ana Cláudia de Souza Costa<sup>3</sup>

 <https://orcid.org/0000-0003-1784-2928>

Edinêis de Brito Guirardello<sup>1</sup>

 <https://orcid.org/0000-0003-0457-2850>

**Objetivo:** avaliar a satisfação no trabalho e sua relação com as características pessoais e profissionais da equipe de enfermagem. **Método:** estudo descritivo e transversal com 163 trabalhadores da enfermagem de unidades de terapia intensiva de um hospital de ensino. Para a coleta de dados, foi utilizada a versão brasileira do Job Satisfaction Survey e uma ficha de caracterização pessoal e profissional. **Analisaram-se** os dados por meio de estatística descritiva, comparações e correlações. **Resultados:** os profissionais demonstraram ambivalência para satisfação no trabalho de forma global e para o domínio comunicação. Estavam satisfeitos no que tange a supervisão, colaboradores e natureza do trabalho e insatisfeitos quanto aos demais domínios. Houve correlação entre intenção de permanecer no trabalho e a maioria dos domínios do Job Satisfaction Survey, com exceção de colaboradores e condições operacionais, e entre o tempo de trabalho na unidade, e na instituição, com os domínios remuneração, recompensas e supervisão. **Conclusão:** houve ambivalência em relação à satisfação no trabalho e quanto às variáveis intenção de permanecer no trabalho e tempo de trabalho na unidade e na instituição apresentaram correlação com satisfação profissional para os domínios remuneração, recompensa e supervisão.





**Descritores:** Satisfação no Emprego; Unidades de Terapia Intensiva; Enfermagem; Ambiente de Instituições de Saúde; Cuidados Críticos; Serviço Hospitalar de Enfermagem.

<sup>1</sup> Universidade Estadual de Campinas, Faculdade de Enfermagem, Campinas, SP, Brasil.

<sup>2</sup> Bolsista do Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica da Unicamp (PIBIC/PIBITI), Brasil.

<sup>3</sup> Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Poços de Caldas, MG, Brasil.

### Como citar este artigo

Teruya KY, Costa ACS, Guirardello EB. Job satisfaction of the nursing team in intensive care units. Rev. Latino-Am. Enfermagem. 2019;27:e3182. [Access    ]; Available in:  . DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1518-8345.3168.3182>. mês  
↑ dia  
↑ ano  
↑ URL  
↑

## Introdução

A satisfação profissional é um fenômeno complexo, com múltiplos fatores causais relacionados ao ambiente de trabalho, à supervisão e ao gerenciamento, sendo definida como a resposta positiva dos profissionais às condições de trabalho que satisfazem suas necessidades, como resultado de sua avaliação do valor ou equidade de sua experiência profissional<sup>(1)</sup>.

Benefícios e remuneração salarial são os fatores que mais influenciam a satisfação dos profissionais de enfermagem<sup>(2)</sup>, seguido de carga horária de trabalho, reconhecimento, incentivo institucional<sup>(3-4)</sup>, autonomia e respeito pelos colegas<sup>(5)</sup>. Por outro lado, a satisfação profissional influencia na intenção de permanecer no trabalho<sup>(6)</sup> e na instituição<sup>(7)</sup> refletindo na qualidade e segurança da assistência em enfermagem<sup>(8)</sup>.

No ambiente de cuidados críticos, a presença contínua do sofrimento e da morte, cuidados altamente complexos e uso de tecnologias avançadas, entre outros elementos, podem acarretar insatisfação profissional e prejudicar a qualidade de vida no trabalho dos profissionais de enfermagem<sup>(9)</sup>. A prática de liderança e o comprometimento organizacional foram preditores da satisfação profissional de enfermeiros em unidades de cuidados críticos<sup>(10)</sup>, assim como a carga de trabalho<sup>(11)</sup>, relação com a equipe de trabalho, autonomia, remuneração e reconhecimento<sup>(12-13)</sup>.

Trata-se de um ambiente que necessita de constante atualização dos profissionais ante as inovações tecnológicas e a complexidade do cuidado dos pacientes, assim como do apoio da gestão para lidar com conflitos e desenvolver o trabalho interdisciplinar no contexto da saúde, promovendo uma assistência segura. Além disso, a enfermagem constitui a maior categoria de profissionais da saúde, responsável pela assistência contínua aos pacientes, o que reforça a necessidade de valorizar um ambiente em que os profissionais possam estar satisfeitos com seus trabalhos, exercendo suas atividades com qualidade e garantindo a segurança dos pacientes. Diante do exposto, este estudo teve como objetivo avaliar a satisfação no trabalho e sua relação com as características pessoais e profissionais da equipe de enfermagem.

## Método

O presente estudo, de caráter correlacional e transversal, foi realizado em três Unidades de Terapia Intensiva (UTI) de uma instituição de ensino pertencente à rede pública de saúde, localizada no interior do estado de São Paulo. Trata-se de um hospital de grande porte e

alta complexidade, cujas UTIs estão localizadas em três estruturas físicas diferentes. A primeira, denominada UTI Geral, contém unidade pós-operatória, neurologia e coronária; a segunda, UTI Trauma e Clínica, atende as especialidades de trauma e medicina interna; e a terceira, UTI Transplante.

A equipe de enfermagem é constituída por enfermeiros, técnicos em enfermagem, supervisores e diretor. No entanto, para o estudo, foram considerados apenas os enfermeiros e técnicos em enfermagem que prestam assistência direta ao paciente e com tempo de experiência no local igual ou superior a três meses. Trata-se de uma amostra por conveniência. Os critérios de exclusão foram: trabalhar na área gerencial ou estar de férias, licença ou outro tipo de afastamento durante o período de coleta de dados.

O estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da instituição (Parecer nº 2.237.564) e atendeu à Resolução 466/2012, do Conselho Nacional de Saúde do Brasil, para pesquisa envolvendo seres humanos. Todos os sujeitos que participaram do estudo assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

A coleta de dados foi realizada nos meses de novembro e dezembro de 2017. Para aqueles que aceitaram participar do estudo, foi entregue um envelope contendo os instrumentos e o TCLE. Dessa forma, os sujeitos responderam a uma ficha de caracterização pessoal e profissional e à versão brasileira do Job Satisfaction Survey (JSS)<sup>(14)</sup>. A ficha de caracterização pessoal e profissional contém as variáveis idade, sexo, estado civil, categoria profissional, qualificação profissional, unidade, turno de trabalho, tempo de experiência na enfermagem, tempo de trabalho na unidade e na instituição, existência de outro vínculo empregatício e intenção de permanecer no trabalho no próximo ano, em uma escala visual de zero a dez, na qual quanto maior a pontuação, maior a intenção de permanecer no trabalho.

A versão brasileira do JSS tem por finalidade avaliar a satisfação do indivíduo com o seu trabalho. É composta por 32 itens e nove domínios: remuneração (quatro itens), benefícios (três itens), promoção (três itens), colaboradores (quatro itens), recompensas (quatro itens), natureza do trabalho (três itens), supervisão (quatro itens), condições operacionais (três itens) e comunicação (quatro itens). A escala de medida é do tipo Likert de seis pontos, que pode variar de Discordo muito (um ponto) a Concordo muito (seis pontos) e, quanto maior a pontuação, maior a satisfação no trabalho. Os valores do coeficiente alfa de Cronbach dos domínios do JSS variaram de 0,50 a 0,74<sup>(14)</sup>.

Destaca-se que, na análise dos dados, para os domínios benefícios, promoção, natureza do trabalho e condições operacionais, foram considerados: satisfação no trabalho para valores médios entre 12 e 18 pontos; insatisfação para médias entre três e nove pontos; e, para valores entre dez e 11, foi considerado que não estão satisfeitos nem insatisfeitos com o trabalho, o que é denominado ambivalência. Já para os domínios remuneração, recompensas, supervisão e comunicação, valores médios entre 16 e 24 pontos indicaram satisfação; entre quatro e 12 pontos, insatisfação; e entre 13 e 15 pontos, ambivalência<sup>(14)</sup>.

Para este estudo, a consistência interna das subescalas do JSS, avaliada por meio do coeficiente alfa de Cronbach, foi, conforme cada domínio: supervisão ( $\alpha=0,81$ ), promoção ( $\alpha=0,74$ ), colaboradores ( $\alpha=0,66$ ), comunicação ( $\alpha=0,63$ ), recompensa ( $\alpha=0,62$ ), natureza do trabalho ( $\alpha=0,61$ ), remuneração ( $\alpha=0,59$ ), benefícios ( $\alpha=0,57$ ) e condições operacionais ( $\alpha=0,33$ ). Os dados coletados foram inseridos em uma planilha do programa Microsoft Office Excel 2013 e submetidos à análise por um estatístico.

Para a análise das subescalas do JSS e das variáveis pessoais e profissionais, realizou-se estatística descritiva. Quanto às comparações entre uma variável qualitativa com duas categorias e uma variável quantitativa, foi utilizado o teste não paramétrico de Mann-Whitney ou o teste t de Student não pareado, conforme a distribuição dos dados. Já para as comparações entre uma variável qualitativa com mais de duas categorias e uma variável quantitativa, foi utilizado o modelo de Anova seguido do pós-teste de Tukey, ou o teste não paramétrico de Kruskal-Wallis seguido do pós-teste de Dunn, de acordo com a distribuição dos dados.

As correlações entre as subescalas do JSS e as outras variáveis em estudo foram verificadas por meio do coeficiente de correlação de Spearman, o qual varia de -1 a 1, de acordo com a seguinte classificação: ausência de correlação (0,00), correlação fraca (0,10-0,29), correlação moderada (0,30-0,49) e correlação forte ( $\geq 0,5$ )<sup>(15)</sup>. Para todas as análises, foram utilizados os softwares estatísticos SAS® versão 9.4 e SPSS® versão 22. Para os testes estatísticos foi considerado um nível de significância de 5%.

## Resultados

Participaram do estudo 163 profissionais de enfermagem, com média de idade de 38,7 anos ( $\pm 8,6$ ), sendo a taxa de resposta de 93,34%. Os dados de caracterização da amostra estão apresentados na Tabela 1.

Tabela 1 – Descrição das características da amostra. Campinas, SP, Brasil, 2017

Variável	n	%
Sexo		
Feminino	123	75,46
Masculino	40	24,54
Estado civil		
Solteiro	51	31,48
Casado/amasiado	91	56,17
Separado/divorciado	20	12,35
Sem informação	1	
Categoria profissional		
Enfermeiro	49	30,06
Técnico em enfermagem	114	69,94
Qualificação profissional		
<i>Stricto Sensu</i>		
Mestrado/doutorado	5	3,07
<i>Lato Sensu</i>		
Aprimoramento/residência	2	1,22
Especialização	35	21,47
Unidade de Terapia Intensiva		
Pós-operatória/neurologia/coronária	74	45,40
Trauma e clínica	65	39,88
Transplante	24	14,72
Turno		
Manhã	44	26,99
Tarde	42	25,77
Noite	77	47,24
Outro vínculo empregatício		
Sim	36	22,09
Não	127	77,91

O tempo médio de experiência profissional foi de 14,9 anos ( $\pm 7,6$ ), de trabalho na unidade sete anos ( $\pm 5,5$ ) e na instituição 9,6 anos ( $\pm 7,1$ ). Quanto à intenção de permanecer no trabalho atual no próximo ano, a média foi 8,5 ( $\pm 2,7$ ), em uma escala de zero a dez pontos. Ao avaliar as variáveis pessoais e profissionais, verificou-se que as UTIs Pós-operatória/Neurologia/Coronária e Trauma e Clínica diferem quanto ao tempo de trabalho na unidade ( $p=0,0222$ ).

Com relação à avaliação da satisfação no trabalho, obteve-se valor médio de 107,98 ( $\pm 33,9$ ) para o escore total, indicando ambivalência. Quanto aos domínios, os valores médios variaram de 5,68 a 16,81 (Tabela 2), demonstrando que os trabalhadores se encontram satisfeitos com supervisão, colaboradores e natureza do trabalho; ambivalentes no que tange à comunicação; e insatisfeitos com recompensas, remuneração, benefícios, condições operacionais e promoção.

Tabela 2 – Análise descritiva da satisfação no trabalho para os domínios do Job Satisfaction Survey – versão brasileira (n=163). Campinas, SP, Brasil, 2017

Satisfação no trabalho	Média	Desvio padrão	Mínimo	Primeiro quartil	Mediana	Terceiro quartil	Máximo
Supervisão	16,81	4,78	4,00	14,00	17,00	20,00	24,00
Colaboradores	16,04	3,58	4,00	14,00	16,00	18,00	24,00
Natureza do trabalho	14,41	2,91	5,00	13,00	15,00	17,00	18,00
Comunicação	13,55	4,24	4,00	10,00	14,00	16,00	24,00
Recompensa	11,38	4,33	4,00	8,00	12,00	14,00	24,00
Remuneração	10,67	4,26	4,00	8,00	11,00	14,00	21,00
Benefícios	9,96	3,71	3,00	8,00	10,00	12,00	18,00
Condições operacionais	9,48	2,84	3,00	8,00	10,00	11,00	17,00
Promoção	5,68	3,28	3,00	3,00	4,00	8,00	18,00

Em seguida, foi avaliado se a percepção quanto à satisfação no trabalho difere entre as características pessoais e profissionais. Verificaram-se diferenças entre os sexos para o domínio natureza do trabalho ( $p=0,0251$ ); entre categoria profissional para os domínios recompensa ( $p=0,0228$ ), natureza do trabalho ( $p=0,0158$ ), condições operacionais ( $p<0,0001$ ) e comunicação ( $p=0,0442$ ); e entre as UTIs para o domínio comunicação ( $p=0,0242$ ). No que se refere ao turno de trabalho, houve diferença estatisticamente

significante entre os três períodos quanto à remuneração ( $p=0,0186$ ), benefícios ( $p=0,0187$ ) e recompensa ( $p=0,0220$ ), tendo o período da tarde obtido maiores médias de satisfação no trabalho, seguido pelo da noite e, por conseguinte, pelo da manhã. Entretanto, para essas três subescalas, a comparação foi estatisticamente significativa somente entre os turnos manhã e tarde. A avaliação da existência de correlação entre os domínios do JSS e as outras variáveis pessoais e profissionais encontra-se na Tabela 3.

Tabela 3 – Coeficiente de correlação de Spearman entre as subescalas do Job Satisfaction Survey – versão brasileira e variáveis pessoais e profissionais. Campinas, SP, Brasil, 2017

Subescalas do Job Satisfaction Survey	Idade	Tempo de experiência	Tempo de trabalho na unidade	Tempo de trabalho na instituição	Intenção de permanecer
Remuneração	-0,01	-0,06	-0,22*	-0,18*	0,31†
Benefícios	-0,06	-0,01	-0,09	-0,08	0,19*
Promoção	0,12	0,05	-0,11	-0,11	0,24*
Colaboradores	0,09	0,09	0,00	0,04	0,10
Recompensas	-0,00	-0,09	-0,24*	-0,22*	0,39†
Natureza do trabalho	0,17	0,04	0,09	0,03	0,20*
Supervisão	-0,12	-0,15	-0,25*	-0,24*	0,24*
Condições operacionais	-0,03	-0,00	0,04	-0,00	-0,02
Comunicação	0,02	-0,06	-0,05	-0,03	0,16*

\* $p<0,05$ ; † $p<0,0001$

## Discussão

Este estudo buscou avaliar a satisfação no trabalho e sua relação com as variáveis pessoais e profissionais da equipe de enfermagem em UTI. A amostra foi representada majoritariamente por mulheres jovens, casadas e com apenas um vínculo empregatício.

A maioria dos enfermeiros possui especialização, mas nem sempre relacionada a sua área de atuação. Embora a especialização em UTI não seja pré-requisito para o exercício da profissão, verifica-se que os enfermeiros demonstram preocupação na busca contínua por capacitação e atualização do conhecimento.

Os profissionais relataram tempo médio de experiência na unidade superior a sete anos e,

aqueles que trabalhavam nas unidades Pós-operatória/Neurologia/Coronária possuíam maior tempo de experiência em relação aos da UTI Trauma e Clínica. O tempo de experiência retrata uma equipe com nível de conhecimento e habilidades apropriados para atuar em unidades tão complexas, como é o caso das UTIs. Assim como em outro estudo sobre o tema, o valor médio para a variável intenção de permanecer no trabalho foi alto, indicando que os profissionais pretendem continuar no emprego atual<sup>(16)</sup>.

O JSS possibilita avaliar a satisfação de uma forma geral, considerando os itens como um todo, bem como separadamente, por meio de domínios. Na análise, levando em conta o escore total, os profissionais não se encontraram satisfeitos nem insatisfeitos com o seu

trabalho, o que pode ser compreendido como percepção de ambivalência para a satisfação profissional. Entretanto, tais achados não são possíveis de serem comparados com outros estudos no Brasil, visto que este é o primeiro que avaliou a satisfação no trabalho da equipe de enfermagem com o uso da versão brasileira do JSS. Todavia, em um estudo realizado com enfermeiros na Arábia Saudita, também se relatou ambivalência quanto à satisfação no trabalho<sup>(17)</sup>.

No entanto, ao avaliar a satisfação por domínios do JSS, encontrou-se satisfação em supervisão, colaboradores e natureza do trabalho, o que também foi identificado em outros estudos internacionais<sup>(18-19)</sup>. Por outro lado, os profissionais demonstraram insatisfação com a maioria dos domínios do JSS, os quais foram: recompensa, remuneração, benefícios, condições operacionais e promoção. A percepção da insatisfação expressa nos domínios recompensa e condições operacionais também foi relatada pelos enfermeiros na Arábia Saudita<sup>(17)</sup>, enquanto para os enfermeiros na Turquia a insatisfação foi atribuída a recompensa, remuneração e benefícios<sup>(19)</sup>.

Alguns estudos que avaliaram a satisfação no trabalho utilizando outros instrumentos, que não o JSS, também evidenciaram que benefícios<sup>(4)</sup> e remuneração<sup>(20)</sup> influenciaram negativamente na percepção da satisfação no trabalho. É importante destacar que, no presente estudo, os profissionais relataram ambivalência somente para o domínio comunicação, o que difere dos enfermeiros sauditas, para os quais maioria dos domínios foi percebida como ambivalente<sup>(17)</sup>.

Quanto ao gênero, os homens encontraram-se mais satisfeitos do que as mulheres, no que tange ao domínio natureza do trabalho, corroborando dados da literatura nacional em que homens apresentam índices mais elevados de satisfação profissional<sup>(21)</sup>. Já em pesquisas internacionais, as mulheres apresentam níveis mais altos de satisfação do que os homens<sup>(22)</sup>.

Os profissionais de enfermagem também diferiram entre categorias quanto à satisfação no trabalho, visto que os técnicos de enfermagem demonstraram estar mais satisfeitos que os enfermeiros, principalmente quanto aos domínios: recompensa, natureza do trabalho, condições operacionais e comunicação. Dado semelhante foi encontrado em estudo que utilizou o Índice de Satisfação no Trabalho e revelou que os técnicos de enfermagem estavam mais satisfeitos que os enfermeiros<sup>(23)</sup>.

Os profissionais da UTI de Transplante estavam mais satisfeitos para o domínio comunicação em relação aos da UTI Trauma e Clínica, o que pode ser justificado pelo perfil de pacientes e composição da equipe multiprofissional. A comunicação em ambientes complexos torna-se um desafio para esses profissionais, principalmente pela

necessidade de estabelecer comunicação clara e segura com a equipe multiprofissional, para assistência a esse perfil de pacientes<sup>(24)</sup>.

O turno de trabalho também influenciou na percepção da satisfação, pois os profissionais que trabalhavam no período da tarde estavam mais satisfeitos – o que é demonstrado pelos domínios remuneração, benefícios e recompensas – em relação aos do turno matutino. É interessante destacar que a maioria dos profissionais que trabalhavam no turno tarde, além de ser mais jovem, possuía menor tempo de trabalho na unidade e na instituição e esse sentimento de satisfação pode ser explicado pelos domínios mencionados, que os motivaram na busca e permanência pelo trabalho atual.

No que se refere aos domínios do JSS e às variáveis idade, tempo de experiência profissional e tempo de trabalho na unidade e na instituição, verificou-se correlação positiva de fraca magnitude entre idade e natureza do trabalho; correlação negativa de fraca magnitude entre tempo de trabalho na unidade e na instituição e os domínios remuneração, recompensas e supervisão; correlação positiva de moderada magnitude entre intenção de permanecer no trabalho e os domínios remuneração e recompensas; e correlação positiva de fraca magnitude nos domínios benefícios, promoção, natureza do trabalho, supervisão e comunicação. Tais achados assemelham-se ao estudo de correlação realizado na Turquia, em que a satisfação no trabalho foi diretamente relacionada à idade e inversamente relacionada à intenção de deixar o emprego<sup>(19)</sup>.

A intenção de permanecer no trabalho atual no próximo ano foi diretamente proporcional à satisfação profissional, corroborando estudos que evidenciaram que a satisfação favorece a retenção<sup>(25)</sup> e a insatisfação a rotatividade no trabalho<sup>(19)</sup>.

Este estudo possibilitou avaliar a satisfação no trabalho dos profissionais de enfermagem de unidades de cuidado crítico. No entanto, apresenta algumas limitações relacionadas à natureza do estudo transversal, o que impossibilita encontrar as relações causais existentes, bem como a generalização dos dados. Além disso, foi realizado em uma única instituição de ensino e os resultados encontrados podem diferir de outras UTIs.

Os achados do presente estudo sugerem que implementar planos de carreira e benefícios, assim como readequação do quadro de pessoal e melhoria das condições de trabalho podem resultar em satisfação profissional. Além disso, o estudo poderá contribuir para que gestores e administradores desenvolvam estratégias voltadas à melhoria das condições profissionais da enfermagem, com conseqüente repercussão na qualidade da assistência e na segurança do paciente, melhorando os indicadores institucionais.

## Conclusão

Os profissionais, de modo geral, relataram sentimento de ambivalência em relação à satisfação no trabalho. Na análise por domínios, estavam satisfeitos com supervisão, colaboradores e natureza do trabalho e insatisfeitos com recompensa, remuneração, benefícios, condições operacionais e promoção.

As variáveis idade, sexo, categoria profissional, turno de trabalho e tipo de UTI foram associadas com a satisfação no trabalho. Ademais, quanto menor o tempo de experiência na unidade e na instituição e, quanto maior a intenção de permanecer no emprego, maior a satisfação no trabalho.

## Referências

- Liu Y, Aunguroch Y, Yunibhand J. Job satisfaction in nursing: a concept analysis study. *Int Nurs Rev.* 2018; 63(1):84-91. doi: <https://dx.doi.org/10.1111/inr.12215>
- Zhang LF, You LM, Liu K, Zheng J, Fang JB, Lu MM, et al. The association of Chinese hospital work environment with nurse burnout, job satisfaction, and intention to leave. *Nurs Outlook.* 2014; 62(2):128-37. doi: <https://dx.doi.org/10.1016/j.outlook.2013.10.010>
- Morais MP, Martins JT, Galdino MJQ, Robazzi MLCC, Trevisan GS. Nurses work satisfaction in a university hospital. *Rev Enferm UFSM.* 2016; 6(1):1-9. doi: <https://dx.doi.org/10.5902/2179769217766>
- Brayer A, Foley M, Doroszkiewicz H, Jamiolkowski J, Marcinowicz L. Job satisfaction among masters in nursing in Central and East Poland: a preliminary study. *Fam Med Prim Care Rev.* 2017; 19(1):7-11. doi: <https://doi.org/10.5114/fmpcr.2017.65083>
- Steinke MK, Rogers M, Lehwaldt D, Lamarche K. An examination of advanced practice nurses' job satisfaction internationally. *Int Nurs Rev.* 2017; 65(2):162-72. doi: <https://doi.org/10.1111/inr.12389>
- Dorigan GH, Guirardello EB. Nursing practice environment, satisfaction and safety climate: the nurses' perception. *Acta Paul Enferm.* 2017; 30(1):129-35. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/1982-0194201700021>
- Bonenberger M, Aikins M, Akweongo P, Wyss K. The effects of health worker motivation and job satisfaction on turnover intention in Ghana: across-sectional study. *Hum Resource Health.* 2014; 12:43. doi: <https://doi.org/10.1186/1478-4491-12-43>
- Farman A, Kousar R, Hussain M, Waqas A, Gillani SA. Impact of Job Satisfaction on Quality of Care Among Nurses on the Public Hospital of Lahore, Pakistan. *Saudi J Med Pharm Sci.* [Internet]. 2017 Jun [cited Feb 10, 2018];3(Iss-6A):511-19. Available from: <http://scholarsmepub.com/wp-content/uploads/2017/07/SJMPS-36A511-519.pdf>
- Schmidt DRC, Paladini M, Biato C, Pais JD, Oliveira AR. Quality of working life and burnout among nursing staff in Intensive Care Units. *Rev Bras Enferm.* 2013; 66(1):13-7. doi: <https://dx.doi.org/10.1590/S0034-71672013000100002>
- Moneke N, Umeh OJ. Factors influencing critical care nurses' perception of their overall job satisfaction. *J Nurs Adm.* 2013; 43(4):201-7. doi: 10.1097/NNA.0b013e31828958af
- Alotaibi J, Paliadelis PS, Valenzuela FR. Factors that affect the job satisfaction of Saudi Arabian nurses. *J Nurs Manag.* 2016; 24(3):275-82. doi: <https://doi.org/10.1111/jonm.12327>
- Pol P, Zarpellon LD, Matia G. F. Factors of (dis) satisfaction in the work of the nursing team in team in pediatric ICU. *Cogitare Enferm.* [Internet]. 2014 [cited May 2, 2018];19(1). doi: <http://dx.doi.org/10.5380/ce.v19i1.35958>
- Liu Y, Aunguroch Y, Yunibhand J. Job satisfaction in nursing: a concept analysis study. *Int Nurs Rev.* 2016; 63(1):84-91. doi: <https://doi.org/10.1111/inr.12215>
- Souza AC, Alexandre NMC, Guirardello EB. Validation of the Brazilian version of the job satisfaction survey using confirmatory factor analysis. *J Nurs Meas.* 2017; 25(1):46-65. doi: <https://doi.org/10.1891/1061-3749.25.1.E46>
- Cohen J. *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences.* 2ª.ed. Hillsdale, New Jersey: Lawrence Erlbaum; 1988.
- Dekeyser Ganz F, Toren O. Israeli nurse practice environment characteristics, retention, and job satisfaction. *Isr J Health Policy Res.* 2014; 3(1):7. doi: <https://doi.org/10.1186/2045-4015-3-7>
- Alharbi J, Wilson R, Woods C, Usher K. The factors influencing burnout and job satisfaction among critical care nurses: a study of Saudi critical care nurses. *J Nurs Manag.* 2016; 24(6):708-17. doi: <https://doi.org/10.1111/jonm.12386>
- Roney LN, Acri MC. The cost of caring: an exploration of compassion fatigue, compassion satisfaction, and job satisfaction in pediatric nurses. *JPediatrNurs.* 2018; 40:74-80. doi: <https://doi.org/10.1016/j.pedn.2018.01.016>
- Masum AK, Azad MA, Hoque KE, Beh LS, Wanke P, Arslan Ö. Job satisfaction and intention to quit: an empirical analysis of nurses in Turkey. *PeerJ.* 2016; 4:e1896. doi: 10.7717/peerj.1896
- Zhang A, Tao H, Ellenbecker CH, Liu X. Job satisfaction in mainland China: comparing critical care nurses and general ward nurses. *J Adv Nurs.* 2013; 69(8):1725-36. doi: <https://doi.org/10.1111/jan.12033>
- Oliveira EM, Barbosa RL, Andolhe R, Eiras FRC, Padilha KG. Nursing practice environment and work



- satisfaction in critical units. *Rev Bras Enferm.* 2017 [cited Jan 26, 2018];70(1):79-86. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/0034-7167-2016-0211>
22. Munnangi S, Dupiton L, Boutin A, Angus LDG. Burnout, perceived stress, and job satisfaction among trauma nurses at a level I safety-net trauma center. *J Trauma Nurs.* 2018; 25(1):4-13. doi: 10.1097/JTN.0000000000000335
23. Versa GLGS, Matsuda LM. Job satisfaction of intensive nursing staff of a teaching hospital. *Rev Enferm UERJ.* [Internet].2014 May/Jun [cited Feb 10, 2018];22(3):409-15. Available from: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/enfermagemuernj/article/view/5765/10512>
24. Nogueira JWS, Rodrigues MCS. Effective communication in teamwork in health: a challenge for patient safety. *Cogitare Enferm.* 2015; 20(3):636-40. doi: <http://dx.doi.org/10.5380/ce.v20i3.40016>
25. Yarbrough S, Martin P, Alfred D, McNeill C. Professional values, job satisfaction, career development, and intent to stay. *Nurs Ethics.* 2017; 24(6):675-85. doi: <https://doi.org/10.1177/0969733015623098>

Recebido: 18.01.2019


Aceito: 26.04.2019

---

Autor correspondente:

Edinêis de Brito Guirardello

E-mail: [guirar@unicamp.br](mailto:guirar@unicamp.br)

 <https://orcid.org/0000-0003-0457-2850>

**Copyright © 2019 Revista Latino-Americana de Enfermagem**

Este é um artigo de acesso aberto distribuído sob os termos da Licença Creative Commons CC BY.

Esta licença permite que outros distribuam, remixem, adaptem e criem a partir do seu trabalho, mesmo para fins comerciais, desde que lhe atribuam o devido crédito pela criação original. É a licença mais flexível de todas as licenças disponíveis. É recomendada para maximizar a disseminação e uso dos materiais licenciados.