



A Satisfação Profissional dos Enfermeiros em Contexto Hospitalar: Revisão Scoping

ISSN: 2184-7770



Volume 13

Investigação Qualitativa em Saúde: Avanços e
Desafios // Investigación Cualitativa en Salud:
Avances y Desafíos

DOI: <https://doi.org/10.36367/ntqr.13.2022.e650>

Madalena Rodrigues, Filomena Gaspar, Pedro Lucas

Resumo: Introdução: A Satisfação Profissional é uma questão complexa, multifacetada e não linear, tendo várias definições e interpretações. A avaliação da Satisfação Profissional é vital para as organizações, como tal, revela-se necessário avaliar a mesma em contexto hospitalar. **Objetivo:** Analisar a evidência científica sobre a Satisfação Profissional dos enfermeiros em contexto hospitalar. **Métodos:** Revisão scoping da literatura composta por três etapas: A primeira etapa foi uma pesquisa inicial nas bases de dados CINAHL e MEDLINE; a segunda foi uma pesquisa mais aprofundada, utilizando as mesmas palavras-chave e termos de pesquisa, nas restantes bases de dados da plataforma EBSCOHost. Por fim, a terceira foi uma pesquisa nas referências bibliográficas dos estudos escolhidos. Os artigos foram selecionados no período de tempo entre 2016 e 2021. **Resultados:** Foram incluídos 13 artigos que forneceram informação sobre a Satisfação Profissional dos Enfermeiros em contexto hospitalar. Abordam tanto a influência das variáveis sociodemográficas, do ambiente de prática de enfermagem e de outras variáveis na Satisfação Profissional, como os resultados da mesma nos clientes e nos enfermeiros. **Conclusões:** A Satisfação Profissional dos enfermeiros é influenciada por variáveis sociodemográficas, por fatores externos, mas acima de tudo pelo ambiente de prática de enfermagem e pelo papel do enfermeiro gestor. Esta origina resultados positivos nos enfermeiros, mas principalmente, nos clientes, através da melhoria dos cuidados prestados.

Palavras-chave: Ambiente de Prática de Enfermagem; Gestão em Enfermagem; Hospital; Revisão; Satisfação Profissional.

Nurses' job satisfaction in hospital setting: A scoping review

Abstract: Introduction: Job Satisfaction is a complex, multifaceted and nonlinear issue, having several definitions and interpretations. The evaluation of Job Satisfaction is vital for organizations and, as such, it is necessary to evaluate it in a hospital setting. **Goals:** To analyze the scientific evidence about nurses' Job Satisfaction in the hospital setting. **Methods:** Scoping review of the literature composed of three stages: The first stage was an initial research in CINAHL and MEDLINE databases; the second was further research, using the same keywords and search terms in the other databases of the EBSCOHost platform. Finally, the third was a research in the bibliographic references of the chosen studies. Articles were selected in the period of time between 2016 and 2021. **Results:** A total of 13 articles that provided information on nurses's Job Satisfaction in the hospital context were included. They address both the influence of sociodemographic variables, the practice environment and other variables on professional satisfaction, as well as its results in clients and nurses. **Conclusions:** Nurses' Job Satisfaction is influenced by sociodemographic variables and external factors but mainly by the nursing practice environment and by the role of the nurse manager. This leads to positive results in nurses, but especially in clients, through the improvement of the care provided.

Keywords: Hospital; Job Satisfaction; Nursing Management; Nursing Practice Environment; Review.

1. Introdução

A Satisfação Profissional é uma questão complexa, multifacetada e não linear, tendo várias definições e interpretações (Staempfli & Lamarche, 2020).

É uma resposta dos colaboradores face ao trabalho e resulta da avaliação que estas pessoas fazem do mesmo, dependendo não só da natureza da tarefa exercida, como também das expectativas individuais, sendo, por isso um estado subjetivo que varia de pessoa para pessoa (Cunha et al., 2007; Kumar et al., 2013; Lu et al., 2005).

Por uns autores é definida como uma emoção ou conjunto de sentimentos, e por outros, como a atitude em relação ao trabalho ou a vivência num determinado ambiente profissional (Almeida et al., 2017; Dias & Morais, 2019; Ferreira et al., 2017; Kumar et al., 2013).

Da mesma forma, define-se Satisfação Profissional como a combinação entre o fisiológico e o ambiental, como a satisfação das necessidades e como um estado emocional agradável/prazeroso resultante da avaliação do trabalho ou das experiências vividas na prática laboral (Abdelhafiz et al., 2016; Ahmed et al., 2013; Almeida et al., 2017; Semachew et al., 2017).

A Satisfação Profissional dos enfermeiros é uma preocupação global, que tem ganho um crescente interesse por parte dos investigadores, devido ao efeito direto tanto na qualidade dos cuidados prestados, como na segurança do cliente, como se tem demonstrado repetidamente na literatura (Dias & Morais, 2019; Lua et al., 2019; Roelen et al., 2013; Staempfli & Lamarche, 2020; Tarcan et al., 2017).

Sendo a Satisfação Profissional considerada uma condição essencial para melhorar o funcionamento organizacional, é importante avaliar não só as necessidades dos clientes, mas também o nível de satisfação e participação dos trabalhadores, fazendo-os sentir-se satisfeitos no desenvolvimento das suas atividades (Dias & Morais, 2019; João et al., 2017; Marques-Pinto et al., 2015).

Da mesma forma, a Satisfação Profissional é um importante indicador de clima organizacional e um aspeto crucial na avaliação da qualidade das organizações (Ferreira et al., 2017; João et al., 2017).

As organizações devem estar conscientes que o seu melhor capital reside nos recursos humanos e, tendo em conta que a escassez de enfermeiros tem permanecido ao longo do tempo, com tendência a agravar, nomeadamente pelo aumento das necessidades em saúde, devido à esperança média de vida ser mais longa conduzindo, por sua vez, ao aumento de pessoas com doenças crónicas, é fundamental avaliar a Satisfação Profissional dos enfermeiros (Dias & Morais, 2019; Lo et al., 2017; Lua et al., 2019; Roelen et al., 2013).

Assim, a avaliação da Satisfação Profissional é crucial para qualquer organização de saúde, pois avalia o desempenho dos profissionais, a qualidade dos cuidados prestados e o bem-estar dos colaboradores (Ferreira et al., 2017).

Do mesmo modo, existe suporte legal para se justificar a avaliação da Satisfação Profissional. Na verdade, de acordo com a Lei de Bases da Saúde, a Satisfação dos profissionais de saúde é um dos quatro critérios de avaliação periódica do Serviço Nacional de Saúde, juntamente com a satisfação dos clientes, a qualidade dos cuidados e o uso de recursos com boa relação custo-benefício (Dias & Morais, 2019; Ferreira et al., 2017; Ministério da Saúde, 2002).

A avaliação da Satisfação Profissional dos enfermeiros assenta em múltiplas dimensões e variáveis que influenciam o seu desenvolvimento, nomeadamente fatores intrínsecos e fatores extrínsecos. Os fatores intrínsecos incluem os fatores demográficos, tais como sexo, idade, habilitações literárias, situação familiar, entre outros. Os fatores extrínsecos, por sua vez, compreendem a remuneração, as perspetivas de promoção, a relação com os colegas, o trabalho em si e as suas condições e, por fim, a satisfação com a organização e com a direção (Ferreira et al., 2017; Hind et al., 2020; Paglione et al., 2016).

De igual forma, o ambiente de prática de enfermagem e a gestão praticada pelos enfermeiros gestores têm enorme influência no aumento da Satisfação Profissional.

A existência de um ambiente de prática de enfermagem favorável é crucial para o bom funcionamento do sistema de saúde porque relaciona-se e promove a qualidade dos cuidados de enfermagem, a eficácia do atendimento, a segurança do cliente e, acima de tudo, a satisfação profissional (Almeida et al., 2020; Carvalho & Lucas, 2020; De Sul & Lucas, 2020; Lucas et al., 2021).

Nesse sentido, uma correta gestão, que promova a justiça e a igualdade, contribui para a Satisfação Profissional dos enfermeiros (Lo et al., 2017).

Sendo a Satisfação Profissional algo subjetivo, cada pessoa reage à falta dela – insatisfação profissional – de forma diferente, podendo ser de modo construtivo ou destrutivo e de modo ativo ou passivo. Quando um trabalhador reage de maneira construtiva e ativa tende a protestar, a expressar com a voz o que sente; quando reage de forma construtiva e passiva tende a aceitar, mostrando lealdade para com a instituição; quando reage de maneira destrutiva e passiva, tende a mostrar negligência com o trabalho e, por último, quando reage de forma destrutiva e ativa tende a sair, despedindo-se (Kumar et al., 2013).

Por outro lado, quando a Satisfação Profissional de facto existe, tem múltiplos ganhos, designadamente menor absentismo, menor turnover, menor rotatividade, menor stress e menor burnout (Semachew et al., 2017).

A existência de Satisfação Profissional também se reflete em mais eficácia, mais produtividade, mais comportamentos de cidadania, mais compromisso com as organizações e maior segurança para o cliente (Gouzou et al., 2015).

A identificação dos fatores relacionados com a Satisfação Profissional é muito importante, porque permite às instituições desenvolver estratégias para aumentar a mesma, retendo mais profissionais e reduzindo custos (Lu et al., 2015).

O International Council of Nurses emitiu um parecer sobre as áreas prioritárias da investigação em enfermagem e destacou a necessidade de as organizações de saúde encorajarem a investigação sobre a Satisfação Profissional dos enfermeiros (Conselho Internacional de Enfermeiros [CIE], 2007; Ferreira et al., 2017).

Assim, torna-se crucial investigar a Satisfação Profissional dos enfermeiros em qualquer contexto, nomeadamente o hospitalar.

2. Objetivo

Analisar a evidência científica sobre a Satisfação Profissional dos enfermeiros em contexto hospitalar.

3. Metodologia

Esta revisão *scoping* foi realizada tendo em conta a metodologia proposta pelo Joanna Briggs Institute (JBI) para revisões *scoping* (Peters et al., 2015).

A pergunta norteadora deste estudo foi: “Como se caracteriza a Satisfação Profissional dos enfermeiros em contexto hospitalar?”, da qual surgiu o objetivo: analisar a evidência científica sobre a Satisfação Profissional dos enfermeiros em contexto hospitalar.

A questão de revisão baseou-se na estratégia PCC onde a População (P), são os Enfermeiros; o Conceito (C), é a Satisfação Profissional e, por fim, o Contexto (C), o Ambiente Hospitalar. Foram utilizados estudos quantitativos e qualitativos como tipo de fontes. Os estudos quantitativos constituíram-se em observacionais, tanto correlacionais transversais, como descritivos. Os estudos qualitativos foram revisões sistemáticas da literatura e uma revisão *scoping*.

Em relação à estratégia de pesquisa, esta teve como intuito mapear a literatura existente sobre a Satisfação Profissional dos enfermeiros em contexto hospitalar. Procederam-se a três etapas de pesquisa. A primeira etapa foi realizada nas bases de dados CINAHL e MEDLINE Complete, através da análise das palavras-chave presentes nos títulos e nos resumos. Na segunda etapa, através de uma pesquisa mais abrangente, foram aplicadas as mesmas palavras-chave e termos de pesquisa nas restantes bases de dados da plataforma EBSCOHost. Por fim, na terceira e última etapa, descobriram-se novos estudos através da análise das referências bibliográficas dos artigos elegidos.

Como critérios de exclusão foram apenas incluídos estudos disponíveis na íntegra, publicados em português, inglês e espanhol e com um limite temporal entre 2016 e 2021, de modo a obter-se a literatura mais recente e atualizada.

A pesquisa foi efetuada nas fontes: CINAHL; MEDLINE; Scopus, Cochrane Database of Systematic Reviews; LILACS; Scientific Electronic Library Online (SciELO) e Repositórios Científicos de Acesso Aberto de Portugal (RCAAP).

As palavras-chaves utilizadas foram Job Satisfaction OR Work Satisfacion AND Nurses AND Hospital AND Management, tendo sido considerados os termos de pesquisa no resumo.

Os dados foram extraídos dos artigos incluídos na revisão, recorrendo-se a uma tabela de extração dos resultados, de acordo com o objetivo e a pergunta da revisão e seguindo a metodologia de revisões scoping do JBI. A tabela de extração encontra-se organizada pelos seguintes dados: Autor(es), Ano de publicação, País; Título; Objetivos; Desenho do estudo; População em estudo/Tamanho da amostra/Participantes; Contexto; Conceito(s) relevantes da questão de revisão/Instrumento(s) de medida; Principais resultados.

Conforme as diretrizes de Levac et al. (2010), os dados foram obtidos sem discordância entre os revisores, que não consideraram necessário contactar ou solicitar os autores primários para informações/esclarecimentos adicionais.

A Figura 1 esquematiza os resultados das diversas etapas da análise, tendo em conta o modelo PRISMA Flow Diagram (Moher et al., 2009).

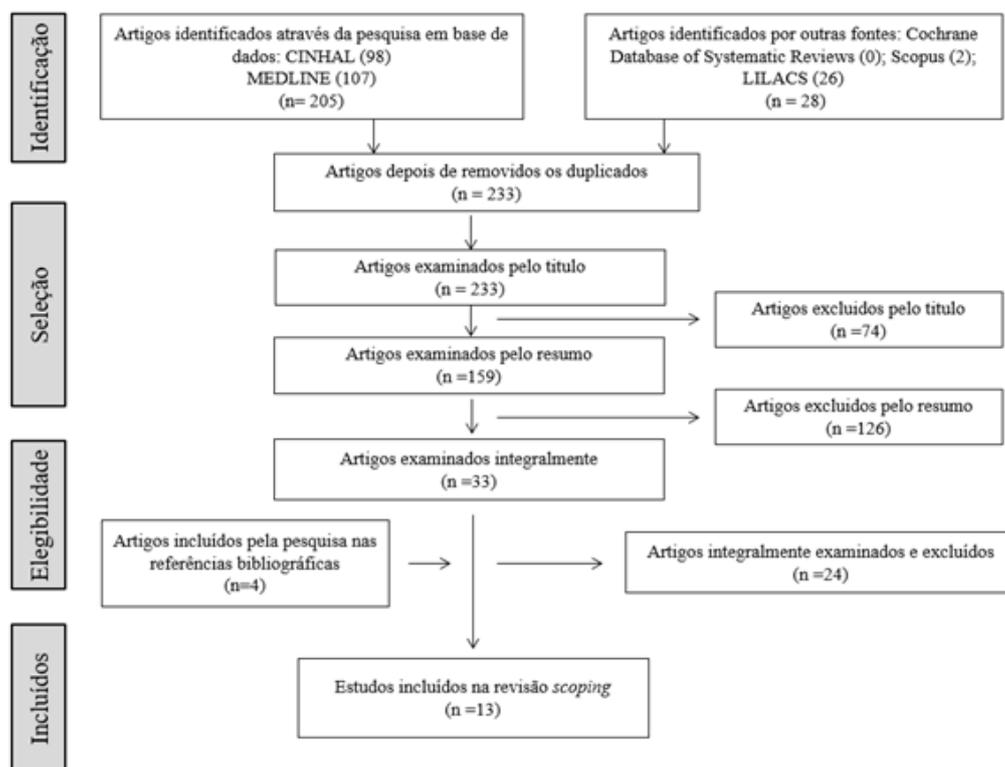


Figura 1: Diagrama PRISMA alusivo ao processo de seleção dos artigos.

4. Resultados

Após a exclusão dos artigos duplicados, foram identificados 233 artigos que foram examinados pelo título e, posteriormente pelo resumo, sendo removidos aqueles que não se enquadravam na temática em questão. Um total de 33 artigos cumpria os critérios de inclusão e, como tal, foram analisados integralmente. De seguida, excluíram-se aqueles que não abordavam de forma pertinente a temática, totalizando 13 artigos que foram incluídos na revisão.

A investigação quantitativa, como método, foi utilizada por 76,9% dos estudos. Como tal, esta revisão scoping reúne a resposta de 2353 enfermeiros sobre a Satisfação Profissional.

Por outro lado, o método qualitativo esteve presente em 23,1% dos estudos, sendo integrados na revisão 112 artigos.

A Europa apresentou o maior número de publicações com 46, 2%, onde Portugal representou 66,67%. Seguidamente, a América foi o segundo continente com maior número de artigos, com 23,1%, realizados no Canadá, Brasil e Estados Unidos. África, foi representada apenas pela Etiópia, com 15,4%. Por fim, a Ásia, com 15,4% dos artigos, incluiu a Jordânia e a Etiópia.

Após a análise dos resultados dos 13 artigos surgiram as quatro categorias: A Satisfação Profissional e as variáveis sociodemográficas; A Satisfação Profissional e o ambiente de prática de enfermagem; A Satisfação Profissional e outras variáveis e, por fim, A Satisfação Profissional e as suas implicações.

5. Discussão

O objetivo desta revisão scoping foi analisar a evidência científica sobre a Satisfação Profissional dos enfermeiros em contexto hospitalar. Como tal, incluíram-se 13 estudos primários.

Nestes estudos é abordada a Satisfação Profissional relacionada com diversas dimensões tais como as variáveis sociodemográficas, o ambiente de prática de enfermagem e outras condições (Ayalew et al., 2019; Cicolini et al., 2014; Hind et al., 2020).

5.1. A Satisfação Profissional e as Variáveis Sociodemográficas

A Satisfação Profissional está relacionada com variáveis sociodemográficas como o sexo, a idade, o estado civil, a educação/grau académico, a experiência e as condições de vida (Ayalew et al., 2019; Ferreira et al., 2017; Hind et al., 2020; Lua et al., 2019).

Apesar de em certos estudos os enfermeiros do sexo masculino demonstrarem-se mais satisfeitos na maioria são as enfermeiras (sexo feminino) que apresentam uma maior Satisfação Profissional (Ferreira et al., 2017; Gulsen & Ozmen, 2020; Hind et al., 2020; Lua et al., 2019).

Em relação à idade, determinados artigos referem que os enfermeiros mais jovens apresentam maior satisfação. Contudo, na generalidade os enfermeiros mais velhos apresentam-se mais satisfeitos (Almeida et al., 2017; Ferreira et al., 2017).

Do mesmo modo, alguns estudos referem que os enfermeiros com menos anos de serviço e menor escolaridade se encontrarem mais satisfeitos. Todavia a maioria descreve os enfermeiros especialistas e com mais experiência profissional com uma Satisfação Profissional maior (Ayalew et al., 2019; João et al., 2017; Semachew et al., 2017)

Por fim, os enfermeiros casados e com melhores condições de vida demonstram-se mais satisfeitos (Ferreira et al., 2017; Lua et al., 2019).

5.2. A Satisfação Profissional e o Ambiente de Prática de Enfermagem

Um ambiente de prática de enfermagem favorável é promotor da Satisfação Profissional, sendo, inclusive o fator que mais influencia a ausência ou presença da mesma (Lua et al., 2019; Lucas & Nunes, 2020)

A qualidade da supervisão, o relacionamento com os colegas, as características do local de trabalho e a própria natureza do trabalho exercido influenciam a Satisfação Profissional (Ayalew et al., 2019; Ferreira et al., 2017; Lucas & Nunes, 2020).

Da mesma maneira, adequados recursos e conseqüente gestão propícia dos mesmos revelam-se como significativos na Satisfação Profissional (Al-Dossary et al., 2012; Lua et al., 2019; Lucas & Nunes, 2020).

5.3. A Satisfação Profissional e Outras Variáveis

A Satisfação Profissional relaciona-se também com a remuneração, o desenvolvimento da carreira, a autonomia e as características do trabalho exercido (Ayalew et al., 2019; Hind et al., 2020; Lua et al., 2019; Paglione et al., 2016).

Um enfermeiro com uma maior remuneração, desenvolvimento da carreira, mais autónomo nas suas intervenções e a exercer um trabalho que goste, com dotações seguras e sem carga exagerada (tal como vários doentes dependentes, muitos turnos extra, diversos turnos seguidos, etc) revela-se mais satisfeito (Semachew et al., 2017).

Do mesmo modo, o trabalhar por turnos, o tipo de contrato e o setor do hospital afetam a Satisfação Profissional (Abdelhafiz et al., 2016; Ferreira et al., 2017; Lua et al., 2019).

Assim, um enfermeiro que seja efetivo e com trabalho fixo (sem realizar turnos) demonstra uma maior Satisfação Profissional (Ferreira et al., 2017; Gulsen & Ozmen, 2020).

Em relação ao setor hospitalar, uns estudos indicam que os enfermeiros que trabalham no setor privado são mais satisfeitos, enquanto outros defendem que são os enfermeiros que trabalham no setor público (Abdelhafiz et al., 2016; Gulsen & Ozmen, 2020).

A literatura acrescenta que os enfermeiros-chefes se encontram mais satisfeitos (Gulsen & Ozmen, 2020).

Também o entendimento mútuo e a liderança exercida relacionam-se com a Satisfação Profissional (Abdelhafiz et al., 2016; Semachew et al., 2017).

Se num serviço existir entendimento entre os próprios enfermeiros e/ou entre os enfermeiros e enfermeiros-chefes, maior vai ser a Satisfação Profissional. A liderança, por sua vez, se for adequada e respeitadora vai ser promotora de satisfação. Estudos indicam que a liderança transformacional é a que é mais apreciada pelos liderados (Hind et al., 2020).

Por fim, fatores como o sucesso, o reconhecimento e a apreciação são muito valorizados e promovem a Satisfação Profissional (Gulsen & Ozmen, 2020).

5.4. A Satisfação Profissional e as suas Implicações

A literatura indica que a satisfação está intimamente relacionada com a saúde mental e física, a rotatividade, o absentismo, e a intenção de sair da equipa de enfermagem (Almeida et al., 2017; Lua et al., 2019; Staempfli & Lamarche, 2020).

Quanto maior for a Satisfação Profissional, melhor será a saúde mental e física dos enfermeiros, maior será a motivação e menor será a rotatividade, o absentismo e a intenção de sair (Abdelhafiz et al., 2016; Hind et al., 2020; Staempfli & Lamarche, 2020).

Da mesma forma, a Satisfação Profissional relaciona-se positivamente com a performance, o esforço, o comprometimento com a organização e a qualidade dos cuidados/perceção dos clientes sobre a qualidade dos cuidados (Lua et al., 2019; Semachew et al., 2017; Staempfli & Lamarche, 2020).

Promover e manter um nível mais alto de satisfação no trabalho entre os enfermeiros é, para além de crucial, uma maneira económica de limitar a rotatividade dos enfermeiros, de melhorar a segurança do cliente e, acima de tudo, de garantir a prestação dos melhores cuidados de qualidade (Ferreira et al., 2017; Semachew et al., 2017; Staempfli & Lamarche, 2020).

Segundo a literatura, a maioria dos enfermeiros apresenta um baixo nível de Satisfação Profissional, que tem vindo a agravar-se ao longo dos últimos tempos. Associado a isso, alguns demonstram intenção de sair (Gulsen & Ozmen, 2020; Orgambidez-Ramos & Almeida, 2017).

As razões mais apresentadas para tal insatisfação são, principalmente, a remuneração, mas também a carga do trabalho, a inexistência de desenvolvimento na carreira e de oportunidades, a má gestão, a desvalorização e as pobres dotações/condições (Ayalew et al., 2019; Dias & Morais, 2019; Semachew et al., 2017).

Por outro lado, o motivo de grande satisfação dos enfermeiros é, particularmente, ajudar os clientes, mas também a relação com os colegas e a utilização prática do conhecimento apreendido (Al-Dossary et al., 2012; Dias & Morais, 2019; Hind et al., 2020).

6. Limitações do Estudo

Devido ao facto de existir bastante informação sobre a Satisfação Profissional, apesar de os artigos utilizados terem sido recentes (2016 até 2021) e minuciosamente elegidos, uma limitação do estudo deve-se a apenas terem sido incluídos 13 artigos dos diversos que poderiam ser analisados

7. Contribuições para a Área de Enfermagem

Os presentes resultados têm implicações práticas porque sugerem que a Satisfação Profissional, apesar de ser influenciada por variáveis incontornáveis, como a idade, o sexo, o estado civil, etc, também pode ser aumentada através da melhoria das condições de trabalho, da relação entre colegas, do reconhecimento, etc.

Sabendo que a Satisfação Profissional tem impacto direto na diminuição da intenção de sair e do absentismo, a melhoria da mesma promove uma redução de custos organizacionais, nomeadamente no recrutamento e contratação de novos enfermeiros.

Da mesma forma, a Satisfação Profissional favorece o aumento de motivação, empenho e comprometimento, originando, por sua vez, cuidados de qualidade.

Assim, a Satisfação Profissional revela-se fulcral para os enfermeiros gestores e qualquer organização de saúde deve proceder à avaliação desde indicador de qualidade.

8. Conclusões

Apesar de haver bastante informação sobre a Satisfação Profissional, ao incluir tanto estudos qualitativos, como estudos quantitativos e ao efetuar a pesquisa em diferentes fontes, obtive evidência científica mais abrangente e completa.

Do mesmo modo, utilizando o modelo PRISMA Flow Diagram foi-me possível esquematizar os resultados das diversas etapas da análise, facilitando a exclusão e inclusão dos artigos.

Por fim, ao realizar uma revisão scoping e ao utilizar, conseqüentemente, a metodologia proposta por Joanna Briggs Institute, consegui mapear a literatura mais pertinente e, simultaneamente, mais recente, obtendo resultados fidedignos e atualizados.

Assim, concluiu-se que:

A Satisfação Profissional é uma questão complexa, multifacetada e não linear com diversas definições dependendo dos autores. É não só uma resposta dos colaboradores face ao trabalho, resultando da avaliação e das expectativas de cada pessoa, como também o conjunto de sentimentos na vivência de um determinado ambiente profissional.

Da mesma forma, é definida como a combinação entre o fisiológico e o ambiental e como a satisfação das necessidades, sendo algo subjetivo, que varia de pessoa para pessoa.

O incremento da Satisfação Profissional é proporcionado por variáveis sociodemográficas, como o sexo, a idade, o estado civil, a educação/grau académico, a experiência e as condições de vida e por outras variáveis externas, como a remuneração, o sucesso obtido, o desenvolvimento da carreira, a autonomia e as características do trabalho exercido.

Do mesmo modo, para a promoção da Satisfação Profissional, os enfermeiros gestores adquirem um papel fulcral, não só através da liderança, da existência de entendimento mútuo e da valorização dos

liderados, como também por serem os que planeiam, organizam, direcionam e avaliam os processos de trabalho.

São, também, aqueles que conseguem modificar fatores externos que influenciam a satisfação dos seus enfermeiros, designadamente através da fomentação de um bom espírito de equipa, onde o respeito e a confiança são indispensáveis, do fornecimento de horários compatíveis com as necessidades individuais e do providenciar férias conforme o desejado.

Da mesma maneira, a existência de um ambiente de trabalho favorável, que, novamente, é influenciado pelos enfermeiros gestores, porque estes participam na adequação de recursos materiais, contribui para o aumento da Satisfação Profissional dos enfermeiros nas suas instituições, principalmente através da existência de mais oportunidades, mais recursos, mais suporte estrutural e da perceção de elevada qualidade dos cuidados prestados ao cliente.

Assim, é fulcral que os enfermeiros gestores compreendam que têm um papel ativo e que devem fomentar o aumento da Satisfação Profissional dos enfermeiros.

Em relação à avaliação da Satisfação Profissional, esta revela-se como indispensável pelo facto de que é um importante indicador de clima organizacional e um aspeto crucial na avaliação da qualidade das organizações e que, acima de tudo, qualifica o desempenho dos profissionais, a qualidade dos cuidados prestados e o bem-estar dos colaboradores.

É, então, crucial que se invista na Satisfação Profissional dos enfermeiros, pelo facto de contribuir para a diminuição da rotatividade, do absentismo e da intenção de sair, para o aumento da motivação, da performance, do esforço e do comprometimento, mas, principalmente, para a melhoria da prestação de cuidados.

Por último, a Satisfação Profissional é uma preocupação global que tem ganho um crescente interesse por parte dos investigadores. Como tal, esta revisão é pertinente e oportuna porque analisa a evidência científica sobre a mesma em contexto hospitalar, auxiliando os próprios investigadores, mas também enfermeiros, enfermeiros gestores, estudantes, ou qualquer pessoa interessada na área, a desenvolver os seus conhecimentos, melhorando a ação de enfermagem e até a própria profissão.

9. Referências

- Abdelhafiz, I. M., Alloubani, A. M. & Almatari, M. (2016). Impact of leadership styles adopted by head nurses on job satisfaction: a comparative study between governmental and private hospitals in Jordan. *Journal of Nursing Management*, 24, 384–392. DOI: 10.1111/jonm.12333.
- Ahmed, S. M., Tolera & M., Angamo, M. T. (2013). Assessment of job satisfaction among pharmacy professionals in south-west Ethiopia. *International Journal of Pharmaceutical Sciences and Research*, 4(6). DOI: 0.13040/IJPSR.0975-8232.4(6).2351-58.
- Al-Dossary, R., Vail, J. & Macfarlane, F. (2012). Job satisfaction of nurses in a Saudi Arabian university teaching hospital: a cross-sectional study. *International Nursing Review*, 59(3), 424-430. DOI: 10.1111/j.1466-7657.2012.00978.x.
- Almeida, M. H., Orgambídez-Ramos, A. & Batista, P. (2017). Workplace empowerment and job satisfaction in portuguese nursing staff: an exploratory study. *Central European Journal of Nursing and Midwifery*, 8 (4), 749–755. DOI: 10.15452/CEJNM.2017.08.0028.
- Almeida, S., Nascimento, A., Lucas, P. B., Jesus, E. & Araújo, B. (2020). RN4CAST study in Portugal: Validation of the portuguese version of the Practice Environment Scale of the Nursing Work Index. *Aquichan*, 20(3), e2038. DOI: 10.5294/aqui.2020.20.3.8.
- Ayalew, F., Kibwana, S., Shawula, S., Misganaw, E., Abosse, Z., Roosmalen, J. V., Stekelenburg, J., Kim, Y. M., Teshome M. & Maria, D. W. (2019). Understanding job satisfaction and motivation among nurses in public health facilities of Ethiopia: a cross sectional study. *BioMed Central Nursing Journal*, 18(46), 1-13. DOI: 10.1186/s12912-019-0373-8.
- Carvalho, M. C. & Lucas, P. R. (2020). The effectiveness of the clinical nurse leader practice - systematic review. *Millenium*, 2(11), 57-64. DOI: 10.29352/mill0211.06.00274.

- Cicolini, G., Comparcini, D. & Simonetti, V. (2014). Workplace empowerment and nurses' job satisfaction: a systematic literature review. *Journal of Nursing Management*, 22(7), 855–71. DOI: 10.1111/jonm.12028.
- Cunha, M. P. E., Rego, A., Cunha, R., & Cabral-Cardoso, C. (2007). *Manual de Comportamento organizacional e Gestão*. (6.ª ed.). Editora RH. Lisboa.
- De Sul, S. I. R. & Lucas, P. R. M. B. (2020). Translation and validation of the anticipated turnover scale for the Portuguese cultural context. *Nursing Open*, 7(5), 1475–1481. DOI: 10.1002/nop2.521.
- Dias, S., & Morais, C. (2019). Satisfação e engagement: (Re)pensar a saúde e o bem-estar dos enfermeiros. *Revista Portuguesa de Enfermagem de Saúde Mental*, 7(1), 43-49. DOI: 10.19131/rpesm.0246.
- Ferreira, C. A. S; Fernandez, R. F. & Anes, E., M. G. J. (2017). Job satisfaction of nurses working in hospital units of northern Portugal. *Revista de Enfermagem Referência*, 15, 109-118. DOI: 10.12707/RIV17043.
- Gouzou, M., Karanikola, M., Lemonidou, C., Papatheanassoglou, 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 Universidade de São Paulo*, 49, 15–21. DOI: 10.1590/S0080-6234201500000003.
- Gulsen, M. & Ozmen, D. (2020) The relationship between emotional labour and job satisfaction in nursing. *International Nursing Review*, 67, 145–154. DOI: 10.1111/inr.12559.
- Hind, I., Al-Haroon, M. P. H. & Mona, F. (2020). The demographic predictors of job satisfaction among the nurses of a major public hospital in KSA. *Journal of Taibah University Medical Sciences*, 15(1), 32-38. DOI: 10.1016/j.jtumed.2019.11.003.
- João, A. L., Alves, C. P., Silva, C., & Ferreira, N. D. (2017). Validation of a nurse job satisfaction scale for the Portuguese population. *Revista de Enfermagem Referência*, 12(4), 117-130. DOI: 10.12707/RIV16066.
- Kumar, R., Ahmed, J., Shaikh, B. T., Hafeez, R. & Hafeez, A. (2013). Job satisfaction among public health professionals working in public sector: a cross sectional study from Pakistan. *BioMed Central Nursing Journal*, 11(2), 1–5. DOI: 10.4103/2Fjfmprc.jfmprc_600_19.
- Levac, D., Colquhoun, H. & O'Brien, K. K. (2010). Scoping studies: advancing the methodology. *Implement Science*, 5(69), 1–9. DOI: 10.1186/1748-5908-5-69.
- Lo, W., Chien, L., Hwang, F., Huang, N. & Chiou, S. (2017). From job stress to intention to leave among hospital nurses: A structural equation modelling approach. *Journal of Advanced Nursing*, 74(3), 677-688. DOI: 10.1111/jan.13481.
- Lu, H., While, A. E. & Barriball, K. L. (2005). Job satisfaction among nurses: a literature review. *International Journal of Nursing Studies*, 4, 211-227. DOI: 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*, 23(4), 440–447. DOI: 10.1111/jonm.12150.
- Lua, H., Zhao, Y. & While, A. (2019). Job satisfaction among hospital nurses: A literature review. *International Journal of Nursing Studies*, 94, 21-31. DOI: 10.1016/j.ijnurstu.2019.01.011.
- Lucas, P. R. M. B. & Nunes, E. M. G. T. (2020). Nursing practice environment in Primary Health Care: a scoping review. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 73(6), e20190479. DOI: 10.1590/0034-7167-2019-0479.
- Lucas, P., Jesus, E., Almeida, S. & Araújo, B. (2021). Validation of the Psychometric Properties of the Practice Environment Scale of Nursing Work Index in Primary Health Care in Portugal. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(12), 6422-6433. DOI: 10.3390/ijerph18126422.
- Marques-Pinto, A., Jesus, É. H. D., Mendes, A. M. O. C., & Fronteira, I. S. E. (2015). Estudo RN4Cast em Portugal: Work engagement dos enfermeiros. *Revista Investigação em Enfermagem*, 2(10), 26-37. DOI: 10.1017/sjp.2018.30.
- Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J. & Altman, D.G. (2009). Preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses: the Prisma Statement. *Annals of Internal Medicine*, 151, 264-269. DOI: 10.7326/0003-4819-151-4-200908180-00135.
- Orgambídez-Ramos, A. & Almeida, H. (2017). Work engagement, social support, and job satisfaction in Portuguese nursing staff: A winning combination. *Applied Nursing Research*, 36, 37-41. DOI: 10.1016/j.apnr.2017.05.012.
- Paglione, N., L., Vannuchi, M. T. O., Tenani, M. N. F. & Pissinat, P. S. C. (2016). Professional satisfaction of the nursing team of the surgical center in a medium complexity public hospital. *Journal Nursing UPFE online*, 10 (3), 1094-1101. DOI: 10.5205/reuol.8702-76273-4-SM.1003201618.

- Peters, M. D. J., Godfrey, C. M., Khalil, H., McInerney, P, Parker, D. & Soares, C.B. (2015). Guidance for conducting systematic scoping reviews. *International Journal of Evidence-Based Healthcare*, 13(3). DOI: 10.1097/XEB.0000000000000050.
- Roelen, C.A., Magerøy, N., Rhenen, W., Groothoff, J. W., Van der Klink, J. J. L, Pallesen, S., Bjorvatn, B. & Moen, B. E. (2013). Low job satisfaction does not identify nurses at risk of future sickness absence: results from a Norwegian cohort study. *International Journal of Nursing Studies*, 50(3), 366–373. DOI: 10.1016/j.ijnurstu.2012.09.012.
- Semachew, A., Belachew, T., Tesfaye, T. & Adinew, Y. M. (2017). Predictors of job satisfaction among nurses working in Ethiopian public hospitals, 2014: institution-based cross-sectional study. *Human Resources for Health*, 15(1), 1-8. DOI: 10.1186/s12960-017-0204-5.
- Staempfli, S. & Lamarche, K. (2020). Top ten: A model of dominating factors influencing job satisfaction of emergency nurses. *International Emergency Nursing*. 49 (100814), 1-6. DOI: 10.1016/j.ienj.2019.100814.
- Tarcan, M., Neset, H., Schooley, B., Top, M. & Tarcan, G. Y. (2017). An analysis of the relationship between burnout, socio-demographic and workplace factors and job satisfaction among emergency department health professionals. *Applied Nursing Research Journal*, 7, 34-40. DOI: 10.1016/j.apnr.2017.02.011.

Madalena Rodrigues

Centro de Investigação, Inovação e Desenvolvimento em Enfermagem de Lisboa (CIDNUR)
Escola Superior de Enfermagem de Lisboa (ESEL), Portugal
 <https://orcid.org/0000-0001-9368-9879>
 madalena.e.n.h.rodrigues@gmail.com

Filomena Gaspar

Centro de Investigação, Inovação e Desenvolvimento em Enfermagem de Lisboa (CIDNUR)
Escola Superior de Enfermagem de Lisboa (ESEL), Portugal
 <https://orcid.org/0000-0002-8139-2717>
 mfgaspar@esel.pt

Pedro Lucas

Centro de Investigação, Inovação e Desenvolvimento em Enfermagem de Lisboa (CIDNUR)
Escola Superior de Enfermagem de Lisboa (ESEL), Portugal
 <https://orcid.org/0000-0002-2560-7306>
 prlucas@esel.pt

Data de submissão: 02/2022

Data de avaliação: 04/2022

Data de publicação: 07/2022