

Satisfação no trabalho vs. clima organizacional: estudo transversal em profissionais de enfermagem brasileiros

Job satisfaction vs. organizational climate: a cross-sectional study of Brazilian nursing personnel

Satisfacción laboral vs clima organizacional: estudio transversal en profesionales de enfermería brasileños

Ricardo Toshio Yamassake¹ ; Patricia Campos Pavan Baptista¹ 
Vinicius Anselmo Albuquerque¹ ; Chennyfer Dobbins Abi Rached¹ 

¹Universidade de São Paulo, São Paulo, SP, Brasil

RESUMO

Objetivo: relacionar a satisfação profissional da equipe de enfermagem e o clima organizacional em um Hospital Universitário. **Método:** estudo transversal, quantitativo. A lista de verificação EQUATOR usada para relatar o estudo é SQUIRE 2.0. A amostra foi composta por 226 trabalhadores de enfermagem de um hospital universitário da zona oeste da cidade de São Paulo, Brasil. Foram aplicados o Questionário de Caracterização Sociodemográfica e Profissional, a Escala de Clima Organizacional para Organizações de Saúde (ECOOS) e o Questionário de Satisfação no Trabalho (S20 / S23). **Resultados:** a relação entre satisfação no trabalho e clima organizacional é complexa e está associada à experiência de cada indivíduo. Quanto maior o escore de Clima Organizacional, maior o escore de Satisfação no Trabalho. **Conclusão:** há correlação entre satisfação no trabalho e clima organizacional; foi verificado através dos instrumentos aplicados que existem várias dimensões e subdimensões associadas a esta relação.

Descritores: Enfermagem do Trabalho; Liderança em Enfermagem; Satisfação no Trabalho.

ABSTRACT

Objective: relating the job satisfaction of the nursing team and the organizational climate in a University Hospital. **Method:** cross-sectional, quantitative study. EQUATOR checklist used to report the study is SQUIRE 2.0. The sample consisted of 226 nursing workers from a university hospital on the west side of the city of São Paulo, Brazil. A Socio-demographic and Professional Characterization Questionnaire, Organizational Climate Scale for Health Organizations (ECOOS) and Work Satisfaction Questionnaire (S20 / S23) were been applied. **Results:** the relationship of job satisfaction and organizational climate is complex and is associated with the experience of each individual, the higher the Organizational Climate score, the higher the Work Satisfaction score. **Conclusion:** there is a correlation between job satisfaction and organizational climate; it was verify through the applied instruments that there are several dimensions and sub-dimensions associated with this relationship.

Descriptors: Occupational Health Nursing; Nursing Leadership; Job Satisfaction.

RESUMEN

Objetivo: relacionar la satisfacción profesional del equipo de enfermería y el clima organizacional en un Hospital Universitario. **Métodos:** estudio transversal, cuantitativo. La lista de verificación de EQUATOR utilizada para informar el estudio es SQUIRE 2.0. La muestra se compuso de 226 trabajadores de enfermería de un hospital universitario en la zona oeste de la ciudad de São Paulo, Brasil. Se aplicaron: el Cuestionario de Caracterización Sociodemográfica y Profesional, la Escala de Clima Organizacional para Organizaciones de Salud (ECOOS) y el Cuestionario de Satisfacción Laboral (S20 / S23). **Resultados:** la relación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional es compleja y está asociada a la experiencia de cada individuo. Cuanto mayor sea el puntaje de Clima Organizacional, mayor será el puntaje de Satisfacción Laboral. **Conclusión:** existe una correlación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional; se verificó a través de los instrumentos aplicados que existen varias dimensiones y subdimensiones asociadas a esta relación.

Descriptores: Enfermería en Salud Ocupacional; Liderazgo en Enfermería; Satisfacción Laboral.

INTRODUÇÃO

É inegável a influência do trabalho na vida do ser humano pois, por este, o mesmo, estabelece a sua dignidade, obtém sustento, *status* social e promove relações¹. A potencialização de fatores de desgaste e/ou fortalecimento no processo de saúde-doença limita-se ao trabalho, dependendo da forma como este é organizado².

Para além da incorporação tecnológica, da maior complexidade dos processos e das exigências de elevada produtividade e objetivos, o contexto de trabalho vivido pelos trabalhadores de Enfermagem, caracterizado por recursos inadequados, tanto em aspectos quantitativos como qualitativos, é um elemento que tem deteriorado a saúde deste grupo de muitas maneiras³.

Autor correspondente: Patricia Campos Pavan Baptista. E-mail: pavanpati@usp.br
Editor Científico: Cristiane Helena Gallasch; Editor Científico: Mercedes Neto

Por outro lado, é também importante salientar que o processo de trabalho traz consigo elementos positivos, relacionados com a satisfação e o bem-estar, que devem ser investigados. A investigação sobre o clima organizacional tem sido realizada de modo a compreender como os trabalhadores se comportam nas organizações, como se sentem sobre o clima e a sua influência no bem-estar⁴.

O conceito de clima organizacional são os valores atribuídos pelo indivíduo em relação às práticas e comportamentos experimentados nas empresas. Em certo sentido, o clima tem sido descrito como a percepção comum dos trabalhadores no ambiente de trabalho⁵. Um clima organizacional positivo pode levar a menos stress e a menos trabalhadores exaustos. Ao mesmo tempo, um ambiente de trabalho estressante pode levar a uma menor satisfação no trabalho e, portanto, exercer uma influência negativa no bem-estar dos trabalhadores^{6,7}.

O clima organizacional retrata as percepções do conjunto de indivíduos de uma dada organização sobre o seu contexto de trabalho. Isto envolve os mais diversos fatores, tais como as relações com pares e patrões, as tarefas a realizar, os benefícios e as condições de trabalho, entre outros, que podem ser um dos fatores de vulnerabilidade para o desenvolvimento de condições de stress relacionadas com o trabalho⁸. Vale a pena mencionar que este conceito é amplo e pode ser visto de diferentes formas, o que leva a imprecisões e interpretações de uma cultura organizacional divergente⁹.

O clima organizacional é um dos construtos relevância no campo do comportamento organizacional, sendo um constructo investigado ao longo dos anos. É uma temática relacionada com a percepção do indivíduo quanto ao ambiente de trabalho, constituindo-se uma ferramenta reguladora e orientadora do comportamento humano dentro de organizações⁸. O clima organizacional tem uma abrangência teórica do construto e à capacidade de analisar características como: relacionamento interpessoal, liderança, reconhecimento, recompensa, dentre outras, se baseando nas percepções dos trabalhadores da organização, o que implica na percepção quanto à satisfação no trabalho⁹.

As situações percebidas pela equipe de enfermagem trouxeram à tona o determinante da satisfação do trabalho como fonte de influência no bem-estar e segurança na prática clínica bem como alteração no contexto do clima e comprometimento da equipe na execução de suas atividades¹⁰.

Considerando as preocupações que permeiam a saúde dos trabalhadores de Enfermagem, e acreditando que o clima organizacional pode interferir com a satisfação profissional, o presente estudo procura relacionar a satisfação profissional da equipa de Enfermagem e o clima organizacional num Hospital Universitário.

MÉTODO

Trata-se de um estudo de campo, transversal com abordagem quantitativa. A lista de verificação EQUATOR utilizada para relatar o estudo é SQUIRE 2.0.

A pesquisa foi desenvolvida no Hospital Universitário da Universidade de São Paulo (HU-USP), situado na zona oeste do município de São Paulo, do estado de São Paulo.

A amostra constitui-se de 226 trabalhadores do time de enfermagem. Os critérios de inclusão foram ser formado na enfermagem, seja no nível da educação superior ou média. Os critérios de exclusão foram os profissionais que se encontravam afastados por licença médica, gestacional ou férias.

Considerou-se os constructos Clima organizacional e Satisfação no trabalho, respeitando os escores globais como variável dependente.

Considerado as características demográficas (Idade, sexo, estado civil, número de pessoas com quem reside, renda familiar, escolaridade, formação profissional, atividades de lazer e o cuidado com dependentes no lar) e características funcionais (renda pessoal, local de trabalho, cargo, tempo de atuação profissional, número médio de horas semanais de trabalho e outros vínculos empregatícios) foram consideradas como variáveis independentes.

Os dados foram coletados de abril a dezembro de 2019. O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, bem como os questionários foram entregues pessoalmente a cada participante do estudo pelos pesquisadores. Para a recolha, foi agendada a data de entrega de acordo com a disponibilidade dos trabalhadores e pesquisador. Outrossim, foi estabelecido que para situações de participantes negligentes com os prazos de entrega dos instrumentos, foram propostas até três novas datas para a devolução, impreterivelmente. Caso contrário, interpretou-se como perda de dados por desistência do participante.

Foram utilizados três instrumentos.: Questionário de Caracterização Sociodemográfica e Profissional, Escala de Clima Organizacional para Organizações de Saúde (ECOOS) e Questionário de Satisfação no Trabalho (S20/S23). A ECOOS foi elaborada e validada por Menezes et al. (2009) e consiste em 64 itens, avaliados numa escala de 5 pontos que variam de "Discordo totalmente" (1) até "Concordo totalmente" (5). É composta por sete dimensões: Liderança, Desenvolvimento profissional, Relacionamento e espírito de equipe, Relação com a comunidade, Segurança no Trabalho, Estratégia e Remuneração.

Para verificar a satisfação no trabalho, foi utilizado o Questionário de Satisfação no Trabalho (S20/S23), elaborado por Meliá e Peiró, versão brasileira de Carlotto e Câmara (2008) com 20 itens, avaliados numa escala de 5 pontos que variam de “Totalmente insatisfeito” (1) até “Totalmente satisfeito” (5). É composta por três dimensões: Satisfação com Relações Hierárquicas, Satisfação com Ambiente Físico de Trabalho e Satisfação Intrínseca no Trabalho.

Foi feita dupla digitação dos dados em planilha do Microsoft Excel®. Em seguida, os arquivos foram exportados para o *software* STATA versão 14 para verificação da validade, consistência, correção e recodificação dos dados, com posterior realização das análises estatísticas. Foi utilizado o *software* Epi Info®, versão 3.5.4 do *Centers for Disease Control and Prevention* para análise das perdas.

A análise da confiabilidade dos questionários utilizados foi feita por meio do coeficiente alpha de Cronbach.

A caracterização da população de estudo foi feita a análise descritiva por meio das médias, desvios-padrão, valores mínimos e máximos dos escores das variáveis quantitativas e proporções para as variáveis qualitativas.

Quanto a análise das associações entre satisfação no trabalho e clima organizacional e satisfação no trabalho, realizou-se a análise bivariada dos fatores associados à satisfação no trabalho com o teste de Shapiro-Wilk para verificar a aderência do escore de Satisfação no Trabalho à distribuição normal, determinando os tipos de testes estatísticos a serem utilizados.

Em seguida, foi realizada a análise das correlações entre as variáveis quantitativas e o escore de Satisfação no Trabalho utilizando o coeficiente de correlação de Pearson para variáveis com distribuição normal e o coeficiente de correlação de Spearman para as variáveis não paramétricas.

Para comparação das médias do escore de Satisfação no Trabalho segundo as categorias das variáveis qualitativas, inicialmente foi avaliada a homogeneidade das variâncias por meio do teste de Barlett. Como as variáveis apresentaram variância constante foi utilizado o Teste ANOVA. Havendo diferença estatisticamente significativa entre as médias, foi realizado o teste post hoc de Bonferroni para múltiplas comparações.

Foi feita a análise de regressão entre Satisfação no Trabalho e Clima Organizacional. Em seguida foram inseridas na modelagem as demais variáveis que apresentaram $p < 0,20$ na análise bivariada. O valor do “p” determinou a ordem de entrada no modelo múltiplo. O processo de modelagem foi o *stepwise forward*. A variável independente permaneceu no modelo múltiplo se $p < 0,05$ e/ou se fosse variável de ajuste. As variáveis qualitativas foram transformadas em variáveis indicadoras (Dummy). Em todas as análises realizadas foi utilizado o nível de significância de 5%.

Este projeto de pesquisa possui aprovação no Comitê de Ética em Pesquisa da Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo (CEP-EEUSP), pelo parecer nº 912.483 de 17/11/2014 e autorização formal do serviço que sediou a coleta.

RESULTADOS

A amostra foi composta por 226 profissionais do time de enfermagem, sendo 88,5% ($n = 200$) do sexo feminino; faixa etária entre 50 a 59 anos 36,3% ($n = 82$); quanto a formação profissional 54,4% ($n = 123$) eram técnicos de enfermagem; 36,3% ($n = 82$) tinham 21 anos ou mais de atuação no hospital estudado, conforme pode ser observado na tabela 1.

Houve correlação estatisticamente significativa entre o Clima Organizacional e a Satisfação no Trabalho, sendo que quanto maior o valor do escore de Clima Organizacional, maior o valor do escore de Satisfação no Trabalho ($p < 0,001$, $r = 0,424$).

A análise confirmatória das dimensões de cada uma das variáveis utilizadas foi feita pelo modelo de equações estruturais para testar as relações entre as variáveis. A análise confirmatória do alfa de Cronbach para o clima foi de 0,95. O escore global (considerando todas as questões do questionário) apresentou coeficiente alpha de Cronbach de 0,95. A exclusão de qualquer das questões não levaria a melhoria nos resultados das dimensões ou do escore global.

A variável Satisfação no Trabalho o alfa de Cronbach foi de 0,85, exceto a dimensão remuneração que obteve resultado de 0,79. O escore global (considerando todas as questões do questionário) apresentou coeficiente alpha de Cronbach de 0,97. A exclusão de qualquer das questões não levaria a melhoria nos resultados das dimensões ou do escore global.

O escore global de Satisfação no Trabalho apresentou média de 3,22 pontos ($SD = 0,89$ pontos) e mediana de 3,30 pontos, variando de 1.20 a 5.00 pontos. Quanto às dimensões, o maior nível de satisfação esteve na Satisfação Intrínseca no Trabalho (média de 3.30 pontos; $SD = 1.03$ pontos) e o menor nível esteve no Ambiente Físico de Trabalho (média de 3.13 pontos; $SD = 1.08$ pontos). A média das Relações Hierárquicas foi 3.25 pontos ($SD = 1.02$ pontos).

O teste de Shapiro-Wilk demonstrou que o escore de Satisfação no Trabalho apresentou distribuição normal ($p > 0.05$). e as demais variáveis quantitativas apresentaram distribuição não paramétrica ($p \geq 0.05$).

TABELA 1: Distribuição sociodemográfica dos trabalhadores do time de enfermagem, Brasil, 2019.

Variável	Participação*		Perdas		Total		p **
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
Sexo							
Feminino	200	88,5	245	87,5	445	87,9	0,732
Masculino	26	11,5	35	12,5	61	12,1	
Faixa etária (anos)							
Menor que 40,0	62	27,4	41	14,6	103	20,4	0,002
40,0 a 49,9	64	28,3	98	35,0	162	32,0	
50,0 a 59,9	82	36,3	105	37,5	187	37,0	
60,0 e mais	18	8,0	35	12,5	53	10,5	
Não informado	0	0,0	1	0,4	1	0,2	
Formação profissional							
Auxiliar de Enfermagem	16	7,1	43	15,4	59	11,7	0,015
Técnico de Enfermagem	123	54,4	149	53,2	272	53,8	
Enfermeiro	85	37,6	90	32,1	175	34,6	
Não informado	2	0,9	-2	-0,7	0	0,0	
Tempo de atuação no Hospital (anos)							
Menor que 11,0	58	25,7	34	12,1	92	18,2	<0,001
11,0 a 20,9	79	35,0	102	36,4	181	35,8	
21,0 e mais	82	36,3	151	53,9	233	46,0	
Não informado	7	3,1	-7	-2,5	0	0,0	
Área de trabalho							
Enfermagem Clínica	40	17,7	60	21,4	100	19,8	0,002
Enfermagem Cirúrgica	52	23,0	44	15,7	96	19,0	
Enfermagem Obstétrica	31	13,7	67	23,9	98	19,4	
Enfermagem Pediátrica	50	22,1	44	15,7	94	18,6	
Pacientes Externos	36	15,9	66	23,6	102	20,2	
Gestão	4	1,8	12	4,3	16	3,2	
Não informado	13	5,8	-13	-4,6	0	0,0	
Total	226	100,0	280	100,0	506	100,0	

Nota: valores não informados e negativos são decorrentes de inconsistências nos bancos de dados e não foram considerados nos cálculos do teste qui-quadrado

Dentre as correlações realizadas, verificou-se que somente a idade apresentou associação estatisticamente significativa com a Satisfação no Trabalho, sendo que quanto mais elevada a idade, maior o nível de satisfação ($p = 0.029$, $r = 0,0,146$).

A Tabela 2 apresenta dimensões da satisfação no trabalho, com destaque para a dimensão 3 – Satisfação Intrínseca no Trabalho, com maiores escores nas oportunidades que o trabalho oferece de fazer coisas de que gosta e em trabalho enquanto propiciador de realização, ambos com 3.37 pontos.

TABELA 2: Estatística descritiva das dimensões* da satisfação no trabalho, trabalhadores de Enfermagem, Brasil, 2019.

Dimensão	N	Média	Mediana	Desvio padrão	Mínima	Máxima
1. Satisfação com Relações Hierárquicas	235	3,25	3,27	1,02	1,00	5,00
2. Satisfação com Ambiente Físico de Trabalho	235	3,13	3,20	1,08	1,00	5,00
3. Satisfação Intrínseca no Trabalho	232	3,30	3,50	1,03	1,00	5,00
Escore global de Satisfação no Trabalho	227	3,22	3,30	0,89	1,20	5,00

* Escores variando de 1,00 a 5,00 pontos

A correlação das características funcionais com a Satisfação no Trabalho, somente o setor de trabalho esteve associado à Satisfação no Trabalho ($p = 0.001$), sendo que os maiores níveis de satisfação ocorreram nos setores classificados como “Pacientes Externos” (média de 4.60 pontos). A enfermagem clínica apresentou o maior nível de satisfação (média de 3.55 pontos, $SD = 0.87$) e a enfermagem pediátrica trouxe o menor nível de satisfação (média de 2.88 pontos, $SD = 0.82$).

A interpretação do modelo foi: para cada ponto que aumentou o escore de Clima Organizacional ocorreu aumento de 0.486 pontos no escore de Satisfação no Trabalho, independente das demais variáveis do modelo. Para a área de trabalho enfermagem clínica houve um aumento de 0.312 pontos no escore de Satisfação no Trabalho quando comparada às demais áreas de trabalho, veja tabela 3.

TABELA 3: Fatores associados ao escore de Satisfação no Trabalho identificados por meio da análise de regressão linear, trabalhadores de Enfermagem, Brasil, 2019.

Variáveis	Bivariada				Múltipla			
	β	IC _{95%} (β)	p	r ²	β	IC _{95%} (β)	p	r ^{2a}
Clima organizacional	0,525	[0,340; 0,697]	<0,001	0,18	0,486	[0,326; 0,646]	<0,001	0,21
Idade (em anos)	0,011	[-0,001; 0,023]	0,061	0,02	--	--	--	
Área de trabalho *				0,06				
Enfermagem Clínica	0,320	[0,020; 0,620]	0,037		0,312	[0,018; 0,606]	0,038	
Enfermagem Pediátrica	-0,347	[-0,637; -0,057]	0,019		-0,308	[-0,595; -0,020]	0,036	
Tempo de formação na profissão (em anos)	0,008	[0,005; 0,020]	0,224	0,01	--	--	--	
Responsabilidade por pessoas que são dependentes de cuidados: não ou não informada	0,262	[-0,012; 0,536]	0,061	0,02	--	--	--	
Sexo masculino **	-0,180	[-0,564; 0,204]	0,357	0,00	-0,180	[-0,549; 0,190]	0,340	

* Categoria de referência: demais áreas de trabalho

** Categoria de referência: sexo feminino

Em relação as dimensões do Clima Organizacional, os resultados obtidos por meio da ECOOS apontaram que o escore global de Clima Organizacional teve a média de 3.49 pontos (SD=0.71 pontos) e mediana de 3.53 pontos, variando de 1.63 a 5.00 pontos. Quanto às dimensões, as maiores pontuações foram na Liderança (média de 3.81 pontos; SD=0.99 pontos), o Relacionamento e Espírito de Equipe (média de 3.73 pontos; SD=1.00 ponto) e a Segurança no Trabalho (média de 3.64 pontos; SD=0.99 pontos). A menor pontuação esteve na Estratégia (média de 2.83 pontos; SD=0.98 pontos). Remuneração teve média de 3.55 pontos (SD=0.96 pontos), Relação com a Comunidade teve média de 3,41 pontos; SD=0.85 pontos), e Desenvolvimento Profissional deve média de 3.15 pontos (SD=1.00 ponto).

O destaque para dimensão 1 – Liderança, especialmente os itens: meu chefe conhece bem os aspectos técnicos do seu trabalho (4.55 pontos), a comunicação com meu chefe é fácil e aberta (4.20 pontos), confio nas decisões tomadas pelo meu chefe (4.02 pontos) e meu chefe aceita sugestões para a melhoria do trabalho (4.02 pontos). Importante destaque para os itens com piores pontuações foram: existe igualdade de tratamento entre chefia e subordinados (3.27 pontos) e participo das decisões que atingem o meu trabalho (3.35 pontos).

A dimensão das Relações Hierárquicas apontou fragilidades em igualdade de tratamento e sentido de justiça, com baixa possibilidade em participar nas decisões na área de trabalho (ambas com média 3.12) e, ainda, baixa satisfação com o apoio recebido das instâncias superiores (média 3.22), associado com baixa participação nas decisões na organização ou na sua área de trabalho (média 3.16).

DISCUSSÃO

A idade média coincide com o cenário nacional. Vale a pena notar que o local do estudo tem uma percentagem de trabalhadores com idades entre os 49 e os 59,9 anos. Este tem sido o caso no cenário brasileiro, uma vez que existe uma necessidade de manter os rendimentos, forçando os profissionais a continuar a trabalhar mesmo após a reforma. As razões para este fenômeno são multifatoriais, incluindo critérios de natureza pessoal, cultural e econômica¹².

Ao observar a pontuação global de Satisfação no Trabalho (média de 3,22 pontos), pode-se dizer que os trabalhadores estão satisfeitos com o seu trabalho, uma avaliação reforçada pela Satisfação Intrínseca no Trabalho (média de 3,30; SD = 1,03), sendo o trabalho um importante fornecedor de Satisfação Pessoal (média de 3,37) porque os trabalhadores têm a possibilidade de fazer coisas de que gostam (média de 3,37).

No mesmo sentido, a promoção da satisfação das Relações Hierárquicas (média de 3,25 pontos; SD = 1,02 pontos) também se destacou. Identificou-se média de 3.51 pontos na Supervisão do Trabalho realizado pelos trabalhadores, neste hospital é possível manter uma boa relação pessoal com as instâncias de poder (média de 3.43), exercendo uma periodicidade da supervisão também com média elevada (4.42 pontos). Sustentada pela forma com que avaliam e julgam o trabalho dos trabalhadores (média 3.38) o que possibilita decidir com autonomia sobre o próprio trabalho (média 3.37).

Estes dados são extremamente relevantes no estudo, pois mostram que a equipe de Enfermagem está satisfeita com a supervisão e com as boas relações pessoais estabelecidas com as autoridades. Esta é uma resposta positiva para os líderes porque indica os caminhos que devem continuar a seguir para garantir esta satisfação e mesmo aumentá-la¹³.

O exercício de enfermagem centra-se na relação interpessoal da equipe de enfermagem, da equipe multiprofissional, da família, do paciente cujo os valores, crenças e desejos de natureza individual ou coletivo são decorrentes do ambiente em que vivem e se desenvolveram, logo, deve ser considerado para a garantia de um clima organizacional positivo e consequentemente a satisfação dos profissionais no trabalho¹⁴.

Quando o clima organizacional é positivo, a tendência é que a satisfação das necessidades pessoais e profissionais sejam realizadas, isso é representando pelas relações de satisfação, de colaboração, interesse, motivacionais dentre outras que são evidenciadas pelos trabalhadores. Se a percepção do clima for negativa, o ambiente se torna sobrecarregado, tenso, com risco de frustrações dos empregados quanto as necessidades deles próprios, ocasionando o descontentamento e levando ao desinteresse, inconformismo, apatia e até mesmo doenças, como a Síndrome de Burnout.

Na dimensão Relações Hierárquicas, os itens com maior nível de satisfação foram a supervisão com o trabalho que realiza, relações pessoais com as instâncias de poder, periodicidade da supervisão, forma como avaliam e julgam seu trabalho e possibilidade de decidir com autonomia sobre o próprio trabalho. Neste hospital é possível manter uma boa relação pessoal com as instâncias de poder exercendo uma periodicidade da supervisão sustentada pela forma com que avaliam e julgam o trabalho dos trabalhadores, o que possibilita decidir com autonomia sobre o próprio trabalho

As Relações Hierárquicas apontam a carência dos colaboradores em participar das decisões na área de trabalho, além do insuficiente apoio das instâncias superiores, nesse aspecto, pode-se identificar uma semelhança quanto às restrições de poder e autonomia, sendo esses fatores impeditivos na manifestação de um bom relacionamento com colegas, evidenciando que a insatisfação está mais associada à própria cultura organizacional, de maior ou menor participação. Ao investigar a satisfação no trabalho, foi identificado um nível de satisfação "regular" com os Órgãos de Gestão, com taxas mais baixas para "reconhecimento da direção" e "comunicação" ^{15,16}.

Limitações do estudo

Dentre as limitações deste estudo pode-se citar o fato de ser um único hospital, ser uma amostra específica e limitada a funcionários públicos em um contexto brasileiro; assim, os resultados não podem ser generalizados para outros tipos de organização.

O fato do estudo ter um delineamento de caráter transversal nos impediu de tirar conclusões sobre a ordem temporal dos efeitos e as relações de causalidade. Para evitar tais limitações, sugere-se nas demais usar metodologias longitudinais dentro de uma abordagem multi-método.

Um ponto a ser considerado, é que a avaliação foi feita com foco na satisfação do trabalho versus o clima organizacional, não examinando a qualidade de vida que pode intimamente influenciar na satisfação do trabalho. É interessante para trabalhos futuros considerar as relações de vários níveis entre atitudes, comportamentos e desempenho agregado no nível da equipe.

CONCLUSÃO

O objetivo deste trabalho foi investigar a associação entre satisfação no trabalho e clima organizacional dos trabalhadores do time de enfermagem no contexto de um hospital público no Brasil, comprovou-se que existe uma correlação entre o Clima Organizacional e a Satisfação no Trabalho, sendo que quanto maior o valor do escore de Clima Organizacional, maior o valor do escore de Satisfação no Trabalho ($p < 0.001$, $r = 0.424$).

O clima organizacional é algo subjetivo, entretanto representa a atmosfera social de uma organização, tal fato justifica o motivo pelo qual ele é fundamental ser considerado para atingir a satisfação do colaborador no trabalho.

O clima organizacional é a expressão dos sentimentos, das percepções e das atitudes do indivíduo no trabalho, o qual é influenciado pelas práticas de gestão de recursos humanos, valores organizacionais, relacionamento interpessoal além das políticas que buscam estabelecer metas e retribuir pelo alcance delas. Para além dos contextos internos das instituições de saúde, o trabalhador como um ser complexo, traz consigo necessidades individuais que, direta ou indiretamente alteram sua percepção de satisfação do universo do trabalho.

Nos achados deste estudo, o maior nível de satisfação no trabalho esteve na dimensão Satisfação Intrínseca do Trabalho que é descrita como sentir que o trabalho é propiciador de realização pessoal, bem como de oferta oportunidades de fazer coisas nas quais o indivíduo se destaca e gosta. O menor nível foi do Ambiente Físico de Trabalho, essa dimensão está relacionada a estrutura física, iluminação, ventilação do local de trabalho bem como questões de higiene e salubridade; isso se justifica pela amostra ser um hospital universitário (público). No Brasil os recursos para saúde estão cada vez mais escassos, consequentemente o investimento em infraestrutura acaba ficando

comprometido. A manutenção adequada da infraestrutura está atrelada a forma de como a estrutura organizacional e outras questões administrativas são conduzidas na instituição onde, por vezes, não são práticas simples.

Assim, é possível compreender que o constructo satisfação no trabalho é uma resultante instantânea de um complexo contexto, em que o trabalhador está inserido no seu local de trabalho. Estando associadas questões das vivências de cada um dos indivíduos e, também, das vivências coletivas, bem como a forma como essas vivências são interpretadas, por cada um dos integrantes e pelas instituições envolvidas.

REFERENCES

1. Marx K. The capital. Critique of Political Economy. Book First. Sao Paulo: Nova Cultural, 1996 (in Portuguese).
2. Felli VEA., Baptista PCP. Nursing worker health. Sao Paulo: Manole. (in Portuguese), 2015.
3. Baptista PCP. Disability at work: the understanding of nursing managers [free teaching]. São Paulo: School of Nursing. Universidade de São Paulo (in Portuguese), 2014.
4. Pecino V, Díaz PA, Mañas MA. Clima, Estrés y Satisfacción Laboral: Un Estudio Multinivel en el Sector Público. Rev. Psicol. Soc. [Internet]. 2017 [cited 2021 Sep 15]; 32:52–79. DOI: <http://dx.doi.org/10.18800/psico.201602.007>.
5. Bakker AB., Demerouti E. Job Demands–Resources theory: Taking stock and looking forward. J Occup Health Psychol [Internet]. 2017 [cited 2021 Sep 15]; 22(3):273-85. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>.
6. Pecino V. Organisational Climate, Role Stress, and Public Employees' Job Satisfaction. Int. J. Environ. Res. Public Health [Internet]. 2019 [cited 2021 Sep 25]; 16(10):1792. DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph16101792>.
7. Randhawa G, Kaur K. Organizational climate and its correlates: review of literature and a proposed model. Journal of Management Research [Internet]. 2019; [cited 2021 Sep 18]; 14(1):25-40. <https://www.indianjournals.com/ijor.aspx?target=ijor:jmr&volume=14&issue=1&article=003>.
8. Fleury MJ, Grenier G, Bamvita J, Chiochio F. Associated and mediating variables related to job satisfaction among professionals from mental health teams. Psychiatr Q [Internet]. 2018 [cited 2021 Sep 18]; 89(2):399-413. DOI: <https://doi.org/10.1007/s1126-017-9543-6>.
9. Nelson RE, Mei A. Production technology and organizational culture in a mass transportation company. Organ. Soc. [Internet]. 2017 [cited 2021 Sep 15]; 24(81):261-84. DOI: <https://dx.doi.org/10.1590/1984-9230814>.
10. Forehand GA, Gilmer HB. Environmental variation in studies of organizational behavior. Psychological Bulletin [Internet]. 1964 [cited 2021 Sep 19]; 62(6):361-82. DOI: <https://doi.org/10.1037/h0045960>.
11. Carlotto M, Câmara S. Psychometric properties of the Job Satisfaction Questionnaire (S20/23). Psico-USF [Internet]. 2018 [cited 2021 Sep 28]; 13(2):203-10. DOI: <https://dx.doi.org/10.1590/S1413-82712008000200007>.
12. Kaewpan W, Peltzer K. Nurses' intention to work after retirement, work ability and perceptions after retirement: a scoping review. Pan Afr Med J [Internet]. 2019 [cited 2021 Sep 16]; 33:217. DOI: <https://doi.org/10.11604/pamj.2019.33.217.17568>.
13. Fitrio T, Apriansyah R, Utami S, Yaspita H. The Effect of Job Satisfaction to Organizational Citizenship Behavior (OCB) Mediated by Organizational Commitment. IJSRM [Internet]. 2019 [cited 2021 Sep 15]; 7(9):1300–10. DOI: <https://doi.org/10.18535/ijssrm/v7i9.em01>.
14. Japiassu RB, Rached CDA. O enfermeiro líder em coaching: revisão das principais considerações científicas. Int Journal Develop Research [Internet]. 2020 [cited 2021 Sep 25]; 10(6):36782-4. Available from: <http://www.journalijdr.com/o-enfermeiro-l%C3%ADder-em-coaching-revis%C3%A3o-das-principais-considera%C3%A7%C3%B5es-cient%C3%ADficas>.
15. Silva CINP, da, Potra TMF dos S. Professional satisfaction of nurses in a local health unit: determinants of satisfaction. Nursing Journal Reference [Internet]. 2019 [cited 2021 Sep 15]; IV(20):117-28. DOI: <https://dx.doi.org/10.12707/RIV18077>.
16. Asgari S, Shafipour V, Taraghi z, Yazdani-Charati J. Relationship between moral distress and ethical climate with job satisfaction in nurses. Nurs Ethics [Internet]. 2019 [cited 2021 Sep 25]; 26(2):346-56. DOI: <https://doi.org/10.1177%2F0969733017712083>.