



ADESÃO DA ENFERMAGEM À HIGIENIZAÇÃO DAS MÃOS SEGUNDO OS FATORES HIGIÊNICOS DE HERZBERG

NURSING ADHERENCE TO HAND HYGIENE ACCORDING HERZBERG'S HYGIENE FACTORS

ADHERENCIA DE LA ENFERMERÍA A LA HIGIENIZACIÓN DE LAS MANOS SEGÚN LOS FACTORES HIGIÊNICOS DE HERZBERG

Annecy Tojeiro Giordani¹, Helena Megumi Sonobe², Gabriela Machado Ezaias³, Maria Aparecida Valério⁴, Denise Andrade⁵

RESUMO

Objetivo: identificar os fatores higiênicos no processo motivacional dos profissionais de enfermagem para adesão à higiene das mãos em ambiente hospitalar. **Método:** estudo seccional/transversal, com 135 profissionais da enfermagem que responderam a um questionário com 48 questões. Realizou-se análise exploratória univariada (frequências simples, porcentagens, média, mediana e desvio padrão). **Resultados:** os fatores higiênicos salário, benefícios sociais, relações interpessoais, condições do ambiente de trabalho e políticas institucionais não influenciaram sua adesão a esta prática e operam independente dos fatores motivacionais. Recomendam-se estratégias para participação destes na definição da educação permanente. **Conclusão:** concluiu-se que os fatores higiênicos minimizam a insatisfação no trabalho, porém não asseguram satisfação e adesão à HM. **Descritores:** Lavagem das Mãos; Assepsia; Motivação; Equipe de Enfermagem.

ABSTRACT

Objective: to identify hygienic factors in the motivational process of nursing professionals to adhere to hand hygiene in the hospital environment. **Method:** cross-sectional study with 135 nursing professionals who answered a questionnaire with 48 questions. Univariate exploratory analysis (single frequencies, percentages, mean, median and standard deviation) were conducted. **Results:** the hygienic factors salary, social benefits, interpersonal relationships, workplace conditions and institutional policies did not affect adherence to this practice and they operate independently from motivational factors. Strategies for participation of these in the definition of continued education are recommended. **Conclusion:** it was concluded that hygienic factors minimize job dissatisfaction but do not ensure satisfaction and adherence to HH. **Descriptors:** Handwashing; Asepsis; Motivation; Nursing Staff.

RESUMEN

Objetivo: identificar los factores higiénicos en el proceso motivacional de los profesionales de enfermería para adherencia a la higiene de las manos en ambiente hospitalario. **Método:** estudio seccional/transversal, con 135 profesionales de enfermería que respondieron a un cuestionario con 48 preguntas. Se realizó análisis exploratorio uni-variado (frecuencias simples, porcentajes, media, mediana y desvío padrón). **Resultados:** los factores higiénicos salario, beneficios sociales, relaciones interpersonales, condiciones del ambiente de trabajo y políticas institucionales no influyen su adherencia a esta práctica y operan independientemente de los factores motivacionales. Se recomiendan estrategias para participación de estos en la definición de la educación permanente. **Conclusión:** se concluye que los factores higiénicos minimizan la insatisfacción en el trabajo, sin embargo no aseguran satisfacción y adherencia a la HM. **Descriptores:** Lavado de las Manos; Asepsia; Motivación; Equipo de Enfermería.

¹Enfermeira, Professora Doutora (Pós-doutora), Universidade Estadual do Norte do Paraná. Bandeirantes (PR), Brasil. E-mail: annecy@uenp.edu.br; ²Enfermeira, Professora Doutora, Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo/EERP/USP. Ribeirão Preto (SP), Brasil. E-mail: megumi@eerp.usp.br; ³Enfermeira, Mestre, Professora Colaboradora, Universidade Estadual de Londrina/UEL. Londrina (PR), Brasil. E-mail: gabimez@uel.br; ⁴Engenheira Agrônoma, Mestre, Professora Auxiliar, Universidade Estadual do Norte do Paraná. Bandeirantes (PR), Brasil. E-mail: mavalerio@uenp.edu.br; ⁵Enfermeira, Professora Doutora, Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo/EERP/USP. Ribeirão Preto (SP), Brasil. E-mail: dandrade@eerp.usp.br

INTRODUÇÃO

Nos estabelecimentos de assistência à saúde, há uma variedade de agentes etiológicos definindo um perfil microbiológico específico. Atualmente, a segurança no cuidado do paciente nos serviços de saúde tem como uma das prioridades a higienização das mãos (HM), recomendada pela Organização Mundial de Saúde (OMS) a partir de 2005, com o Desafio Global para a segurança do paciente. A qualidade do atendimento em saúde está intrinsecamente relacionada ao monitoramento constante de riscos.¹⁻²

A gestão de pessoas é um aspecto importante na avaliação e na resolução de problemas nos serviços de saúde, considerada o centro das discussões gerenciais, uma vez que a satisfação dos profissionais é fundamental para o alcance das metas organizacionais.

A carga excessiva de trabalho pode conduzir à exaustão e à insatisfação profissional aumentando taxas de absenteísmo e de rotatividade, o que compromete as metas e a imagem institucional. Em algumas realidades do nosso país, o dimensionamento inadequado de profissionais de enfermagem está associado ao aumento de infecções relacionadas à assistência em saúde (IRAS), contudo isso não pode justificar a falta de adesão à HM e a outros procedimentos que asseguram a qualidade do cuidado.²

A alta demanda de cuidados de enfermagem, principalmente por pacientes de maior complexidade e gravidade, ocasiona sobrecarga de trabalho e atribuições ao enfermeiro, que, em consequência, delega parte do cuidado aos auxiliares e técnicos de enfermagem.³⁻⁴

Uma das medidas para qualificar a assistência nos serviços de saúde é o índice de IRAS cuja prevenção e controle envolvem a prática da higiene das mãos (HM), que constitui um procedimento simples, fundamental e aplicável em qualquer contexto, embora estudos apontem taxas de adesão abaixo de 60% em realidades distintas.^{1,5}

Apesar dos modelos teóricos e de instrumentos de avaliação para motivação e desempenho no trabalho, no Brasil, há escassez de investimentos, o que envolve diretamente os profissionais da enfermagem. A motivação humana é um conjunto de fatores dinâmicos da personalidade que determina um comportamento motivacional, como inteligência, emoções, instintos e

Adesão da enfermagem à higienização das mãos segundo...

experiências vividas para alcançar os seus objetivos.⁶

As situações indutoras da motivação no trabalho dos profissionais de saúde têm sido pouco exploradas. Apesar dos sistemas organizacionais próprios, estes não têm proporcionado condições adequadas aos seus trabalhadores.^{4,7,8}

A Teoria dos Dois Fatores do psicólogo norte-americano Frederick Herzberg para contexto industrial, em meados do século XX, pode ser um modelo no entendimento da motivação com identificação de pontos críticos e elaboração de estratégias de autodesenvolvimento e capacitação organizacional em serviços de saúde.⁸⁻¹⁰

O estudo do comportamento humano no ambiente de trabalho indica diferenças importantes entre satisfação e motivação. A satisfação no trabalho assegura maior estabilidade na organização, diminui rotatividade, manutenção de produtividade baixa e atitudes positivas para a motivação. Por sua vez, a motivação leva o indivíduo a tornar-se mais responsável, elevando a produtividade e a qualidade do trabalho.^{9,10}

Os fatores que levam à satisfação no trabalho, chamados de *fatores higiênicos*, referem-se às condições físicas, salário, benefícios e segurança no trabalho. Já os que estimulam a motivação no trabalhador são *fatores motivacionais* e se voltam à tarefa (o trabalho em si) e a sua execução, compreendendo a liberdade de busca por formas próprias e únicas de atingir os resultados, de criar e de inovar. Incluem sentimentos de crescimento individual e de reconhecimento profissional, focalizados na autorrealização do indivíduo para tarefas desafiadoras e seus significados.^{3,10-1}

Considerando a aplicabilidade da Teoria dos Dois Fatores de Herzberg, com base nas necessidades humanas básicas de Maslow, a análise dos fatores higiênicos e motivacionais no trabalho pode contribuir no aprofundamento e entendimento da adesão à HM. Estudos têm mostrado que provimento de materiais e insumos não assegura essa prática asséptica nos serviços de saúde e indicam a necessidade de explorar os aspectos comportamentais dos profissionais envolvidos.^{1,5}

Assim, este estudo teve por objetivos:

- identificar os fatores higiênicos no processo motivacional dos profissionais de enfermagem para adesão à HM em ambiente hospitalar;
- associar as características sociodemográficas com a adesão de profissionais de enfermagem à HM segundo os

Giordani AT, Sonobe HM, Ezaias GM et al.

Fatores Higiênicos de Frederick Herzberg, conhecimento e participação nas atividades de educação permanente.

MÉTODO

Estudo seccional/transversal, realizado em um hospital geral público/estadual do norte do Paraná, de porte médio, com cerca de 170 profissionais da enfermagem (aprovação no CEP/EERP-USP 046417112.1.0000.5392).

O instrumento de coleta de dados contemplou dados de identificação profissional, conhecimento dos cinco momentos para a realização da HM, segundo a OMS, e participação em educação permanente sobre a temática, além da focalização dos fatores higiênicos na realização da HM, como salário e benefícios sociais com quatro questões; relacionamento com chefes, supervisores e colegas de trabalho com sete itens; condições físicas e ambientais de trabalho com seis itens; segurança no trabalho com um item; Políticas, diretrizes organizacionais e comunicação com cinco itens e Status com um item. No domínio Fatores motivacionais em suas seis categorias, estão: realização profissional, pessoal e reconhecimento com dois itens; responsabilidade com um item; desenvolvimento profissional, crescimento pessoal e conteúdo do cargo com três itens; autonomia com um item; criatividade e trabalho desafiador com dois itens; e participação nas decisões com um item; totalizando 34 itens.⁸⁻¹⁰

Este instrumento foi validado por profissionais, especialistas em controle de IRAS, e estudiosos da teoria (n=50) cuja análise de conteúdo, com equivalência conceitual de itens, semântica e operacional, identificou adequação dos domínios: relacionamento interpessoal; reconhecimento profissional; crescimento pessoal; participação nas decisões; condições físicas e ambientais do trabalho, em relação aos fatores higiênicos e motivacionais da adesão à higiene das mãos, segundo a Teoria dos Dois Fatores de Herzberg. Houve concordância dos validadores de 83,5% para os itens Fatores motivacionais e Higiênicos e 91,1% para o conteúdo Adesão à higiene das mãos.

Cada item do instrumento apresentava cinco opções de resposta em Escala Likert, sendo: (1) Discordo totalmente, (2) Discordo parcialmente, (3) Não concordo, nem discordo, (4) Concordo parcialmente e (5) Concordo totalmente, e representava a codificação das opções propostas na alimentação do banco de dados, ou seja, não havia vinculação de pontuação mínima ou

Adesão da enfermagem à higienização das mãos segundo...

máxima como um parâmetro de respostas válidas para o estudo. Com as opções de respostas para cada um dos itens, foi possível dimensionar qualitativamente as tendências de respostas dos participantes, pois nesta análise não havia um parâmetro preestabelecido de resposta considerada correta.

Foram convidados a participar do estudo todos os profissionais de enfermagem em atividades profissionais durante o período de coleta de dados, sendo automaticamente excluídos aqueles que estavam ausentes por afastamentos ou férias, resultando na amostra final de 135 profissionais. Os dados foram coletados nos meses de setembro e outubro de 2012.

As variáveis foram codificadas em um banco de dados (planilha) no aplicativo MS Excel XP, alimentado com dupla digitação para garantir a fidedignidade dos dados coletados. Realizou-se a análise exploratória univariada (frequências simples e porcentagens, média, mediana e desvio padrão) das tendências de respostas obtidas, que ao serem analisadas foram categorizadas em fatores higiênicos com influência ou não influência na adesão à HM pelos participantes do estudo.

RESULTADOS

Todos os participantes (n=135) atuavam há mais de um ano na enfermagem, na área hospitalar. Dezesseis profissionais possuíam outro vínculo empregatício e ganho acima de R\$ 3.001,00 e aqueles com outro emprego, 10 recebiam de R\$ 2.001,00 a R\$ 3.000,00. Dos 104 entrevistados que somente trabalhavam neste hospital, 15 recebiam acima de R\$ 3.001,00. Dos 135 participantes, a maioria (101-74,8%) era do sexo feminino, com salário total entre R\$1.001,00 e R\$3.000,00, sendo 7 Auxiliares de Enfermagem (AE), 82 Técnicos de Enfermagem (TE), 11 Enfermeiros Assistenciais (EnA) e 1 Enfermeiro Chefe (EnC). Além disso, recebiam acima de R\$3.001,00 12 TE, 17 EnA e 2 Enfermeiros Chefes/Cargo Administrativo (EnC/CA). Do total de 135 profissionais da enfermagem, 112 (83%) funcionários pertenciam às Clínicas Médica/Cirúrgica e Pronto-Socorro, sendo 58 (43%) e 54 (40%), respectivamente.

Quanto ao treinamento sobre HM, prevenção e controle de infecção hospitalar (IH) nos últimos 2 anos, dos 58 que trabalhavam nas Clínicas Médica/Cirúrgica, 55 haviam participado, sendo que 52 deles (94,5% em relação aos 55 ou 89,6% em relação aos 58) acertaram os cinco momentos da HM. Dos 3 entrevistados que não participaram do treinamento, todos souberam citar

Giordani AT, Sonobe HM, Ezaias GM et al.

corretamente os cinco momentos da HM. Dos 54 profissionais que trabalhavam no Pronto-Socorro, 52 (96,3%) tiveram treinamento e destes, 47 (90,4% em relação aos 52 ou 87,0% em relação aos 54) acertaram os 5 momentos para HM, indicados pela OMS.

Dos 7 profissionais vinculados à Pediatria, 5 (71,4%) receberam o treinamento, mas os 7 (100%) souberam referir os 5 momentos da HM. Já dos 16 profissionais vinculados a outras clínicas, apenas 11 (68,8%) receberam o treinamento, mas os 16 (100%) souberam referir os 5 momentos.

Portanto, dos 123 (91,1%) respondentes com treinamento sobre HM e controle de IH nos últimos 2 anos, apenas 8 (5,9%) não souberam responder corretamente sobre os 5 momentos.

Na Tabela 1, apresentamos a influência ou ausência de influência dos fatores higiênicos referente à adesão à HM na perspectiva dos profissionais da enfermagem.

Nos fatores higiênicos referentes à prática de HM, variáveis *salário* e *benefícios sociais*, houve discordância total (125-92,6%) sobre a *influência do salário na adesão à HM*.

As influências da *sobrecarga de tarefa* na HM obteve um equilíbrio entre discordância (64-47,4%) e concordância (66-48,9%) em relação à influência deste fator na HM; e a influência do *estímulo para participação em cursos* apresentou discordância (66-48,9%) e concordância (60-44,5%), ou seja, há uma divisão equitativa quanto à opinião da influência e não influência destes fatores higiênicos na HM; a maioria discordou totalmente (111-82,2%) em relação à

Adesão da enfermagem à higienização das mãos segundo...

influência do *plano de carreira, promoções e premiações* na HM.

O *relacionamento interpessoal* para a maioria dos profissionais da enfermagem (103-76,3%) influencia parcial ou totalmente na adesão dos profissionais quando *a chefia que estimula e executa a HM influencia* e para 32 (23,7%) profissionais isto não influencia na sua adesão à HM. Nas influências da *supervisão direta no trabalho ou da presença de alguém observando*; e *sentir que sua chefia o(a) respeita como pessoa e profissional*, respectivamente, quase metade dos respondentes (67-49,6%) concordou parcial ou totalmente com influência destes na HM e discordaram (69-51,1%).

Nas influências de *ter afinidade com os colegas* e *ser desrespeitado por outros profissionais ou sentir que suas necessidades são ignoradas*, houve discordância total da sua influência pela maioria, 90-66,7% e 101-74,8%, respectivamente.

Nas influências de *ter afinidade com os colegas* e *ser desrespeitado por outros profissionais ou sentir que suas necessidades são ignoradas*, houve discordância total da sua influência pela maioria, 90-66,7% e 101-74,8%, respectivamente. A maioria dos profissionais da enfermagem (90-66,7%) concordou parcial ou totalmente que *seu comportamento em relação à HM influencia seus colegas*. Discordaram totalmente (93-68,9%) sobre a influência que o *sentimento de inferioridade no trabalho possui na adesão à HM*.

Tabela 1. Distribuição da influência dos fatores higiênicos em relação à adesão à higiene das mãos segundo os profissionais de enfermagem. Londrina/PR, 2012.

Fatores higiênicos na adesão à HM	Influência n (%)	Não Influência n (%)
Salário e benefícios sociais		
Salário	10 (7,4)	125 (92,6)
Sobrecarga de tarefas	71 (52,6)	64 (47,4)
Plano de carreira, promoções e premiações	24 (17,8)	111 (82,2)
Estímulo para participação em cursos	79 (58,5)	56 (41,5)
Relacionamento interpessoal		
Chefia que estimula e executa a HM	103 (76,3)	32 (23,7)
Supervisão direta no trabalho ou presença de alguém observando	67 (49,6)	69 (51,1)
Chefia que o respeita como pessoa e profissional	91 (67,4)	44 (32,6)
Afinidade com colegas	45 (33,3)	90 (66,7)
Ser desrespeitado por outros profissionais ou sentir suas necessidades ignoradas	34 (25,2)	101 (74,8)
Seu comportamento de HM influencia seus colegas	90 (66,7)	45 (33,3)
Sentimento de inferioridade no trabalho	42 (31,1)	93 (68,9)
Condições físicas e ambientais de trabalho		
Quantidade e a qualidade de recursos	116 (85,9)	19 (14,1)
Turno de trabalho	33 (24,5)	102 (75,5)
Tempo consumido para HM	59 (46,4)	76 (53,6)
Suspensão das atividades de trabalho nos intervalos destinados ao descanso	36 (26,7)	99 (73,3)
Instituição com estrutura e recursos materiais suficientes e adequados, mas relações interpessoais ruins	92 (68,2)	43 (31,8)

Uso de tecnologias avançadas no trabalho	72 (53,3)	58 (43,0)
Segurança no trabalho		
Estar em período de experiência no trabalho	47 (34,8)	88 (65,2)
Políticas, diretrizes organizacionais e comunicação		
Novas estratégias de treinamento para HM	116 (85,9)	19 (14,1)
Avaliação dos usuários/pacientes sobre assistência de enfermagem	79 (58,5)	56 (41,5)
Investimento em recursos humanos para adesão à HM	78 (57,8)	57 (42,2)
Identificação de suas necessidades	78 (57,8)	57 (42,2)
Normas e portarias sobre HM para atender às práticas em saúde	101 (74,8)	34 (25,2)
Reconhecimento no trabalho (<i>status</i>)	54 (40,0)	81 (60,0)

Sobre as *condições físicas e ambientais de trabalho*, houve concordância parcial ou total dos profissionais da enfermagem em relação à influência da *quantidade e à qualidade de recursos na adesão à HM* (116-85,9). Quanto à influência do *turno de trabalho na adesão à HM e tempo consumido para a sua realização*, 102 (75,5%) discordaram total ou parcialmente sobre a sua influência na realização de HM e 76 (53,6%) também indicaram esta opção, respectivamente.

Por outro lado, a *suspensão das atividades de trabalho nos intervalos destinados ao descanso não influencia na adesão* de 99 (73,3%) participantes da pesquisa e para 36 (26,7%) este fator contribui para adesão à HM. Para 92 (68,2%), *uma instituição com estrutura e recursos materiais suficientes e adequados, mas com relações interpessoais ruins, influencia na adesão à HM*. O *uso de tecnologia avançada no trabalho influencia a prática de HM* para 72 (53,3%), porém 58 (43%) discordaram.

A *segurança no trabalho* representado por *Estar em período de experiência no trabalho não influencia na adesão à HM* para 88 (65,2%) dos profissionais de enfermagem e para 47 (34,8) há influência. Nas *Políticas, diretrizes organizacionais e comunicação*, as *Novas estratégias de treinamento para HM contribuem na adesão* para 116 (85,9%) profissionais de enfermagem e para 19 (14,1%) não há influência; e a *Avaliação dos usuários/pacientes sobre assistência de enfermagem também influencia na adesão à HM* para 79 (58,5%) respondentes e para 56 (41,5%) não há influência na adesão à HM.

O *Investimento em recursos humanos para adesão à HM*, assim como a *identificação de suas necessidades*, influenciaram 78 (57,8%) profissionais e para 57 (42,2%) não. As *normas e portarias sobre HM atendem às práticas em saúde* para 101 (74,8%) participantes. O *Uso de cartazes, figuras e câmeras* para 100 (74,1%) participantes influenciaram na adesão à HM e para 34 (25,2%) não. Estes resultados podem estar associados à vigilância eletrônica em todas as unidades desta instituição.

O *seu reconhecimento no trabalho (status)* não influencia na adesão à HM para 81 (60%)

profissionais da enfermagem e 54 (40,0%) referiram influência deste fator na HM.

DISCUSSÃO

O perfil diferenciado, no conjunto, dos profissionais desta Instituição, com número expressivo de Técnicos de Enfermagem com salários superiores à média nacional, com turno de trabalho integral de 12 horas, tanto noturno como diurno e em regime trabalhista estatutário, pode possibilitar o desenvolvimento de um ambiente menos conflituoso. Isto favorece atividades educativas menos estratificadas, nas quais a influência dos fatores higiênicos para o comportamento de adesão à HM pode ser positiva.^{3,4,10}

A manutenção de educação permanente anual e aquisição de conhecimento, com ênfase na HM, prevenção e controle de IRAS, apresentam resultados satisfatórios referentes ao conhecimento, pois a maioria dos participantes identificou os cinco momentos recomendados para HM.

Há discordância dos profissionais de enfermagem quanto à influência do salário, plano de carreira, promoções e premiações na adesão à HM, porém aponta a estreita relação dos fatores higiênicos com o ambiente e contexto do trabalho. Estas condições decididas e controladas pelas organizações estão fora do controle dos trabalhadores. Não é a oferta de um plano de saúde como benefício extra da empresa que o fará se empenhar mais. Esse benefício é bem vindo, pois estar saudável é indispensável ao exercício de qualquer tarefa ou profissão, mas não tê-lo gera insatisfação no trabalhador.¹²⁻³

A insatisfação do trabalhador pode estar associada a sentimentos de não reconhecimento e falta de autorrealização.^{10,13} Indivíduos que não se identificam com a profissão tendem a valorizar aspectos como salário, condições de trabalho, vantagens adicionais (benefícios sociais), segurança, tipo de supervisão, colegas de trabalho e política administrativa para justificar o seu pouco envolvimento com o trabalho. As empresas devem investir nos fatores higiênicos (Salário e benefícios sociais;

Giordani AT, Sonobe HM, Ezaias GM et al.

Relacionamento com chefes, supervisores e colegas de trabalho; Condições físicas e ambientais de trabalho; Segurança no trabalho; Políticas, diretrizes organizacionais e comunicação e Status) e principalmente nos fatores motivacionais (Realização profissional, pessoal e reconhecimento; Responsabilidade; Desenvolvimento profissional, crescimento, pessoal e conteúdo do cargo; Autonomia; Criatividade e trabalho desafiador; e Participação nas decisões) no processo motivacional para o trabalho, uma vez que a conjunção destes dois fatores pode aumentar a satisfação dos profissionais no cotidiano hospitalar.^{3,9, 10,12-3,18}

A remuneração representa a possibilidade para poder sustentar a família, ganhar férias, pagar as reformas da casa e as dívidas, bem como realizar projetos futuros, parte abstrata do salário.^{10,13} Temporariamente, o fator higiênico remuneração determina comportamentos, porém, ao longo do tempo, isso não assegura o comprometimento dos profissionais para realização do trabalho, com qualidade, pois muitos desejam a recompensa como autonomia, que possui caráter intrínseco, que representa o fator motivacional do trabalho. Isso pode ser aplicável à prática de HM, reconhecidamente, uma das principais medidas assépticas para prevenção da transmissão horizontal dos micro-organismos entre profissionais, superfícies e pacientes e que pode reduzir a incidência de IH, além da autopreservação da integridade física e psicológica.⁷

O comportamento do enfermeiro, que estimula e executa HM, influencia na adesão da sua equipe, visto que é considerado modelo a ser seguido por este constituir uma liderança.^{3,4} O respeito da chefia em relação ao profissional e de outros profissionais são estímulos externos que não são capazes de modificar os fatores intrínsecos e não influenciam a sua adesão à HM. Assim, os comportamentos profissionais estão relacionados ao conhecimento formal, mas os valores pessoais e éticos do indivíduo são o que determina a adesão à HM como procedimento asséptico indispensável à qualidade de assistência de enfermagem.^{7,10}

O trabalho da enfermagem ocorre entre pares e superiores hierárquicos, cabendo ao enfermeiro conhecer os sentimentos e os conflitos no cotidiano do trabalho para buscar soluções. As relações interpessoais e grupais devem ser valorizadas no trabalho, pois a afiliação é um dos motivos básicos do ser humano e a enfermagem realiza boa parte da sua assistência aos pacientes com ações coletivas. O enfermeiro e os membros de sua

Adesão da enfermagem à higienização das mãos segundo...

equipe devem ter atributos que favoreçam a relação profissional para gerenciar diferenças e respeito às individualidades, assim como a busca das melhores práticas como um consenso.^{4,7,8,12-4}

O relacionamento interpessoal foi identificado como a segunda causa de desmotivação para o trabalho por profissionais de enfermagem de um hospital público e a motivação é potencializada pelo reconhecimento e valorização do profissional (fatores intrínsecos), embora os estímulos externos relacionados às condições do ambiente também sejam igualmente importantes para manter a insatisfação em níveis mínimos.^{3,7,10,13}

Mesmo que não tenham estabilidade assegurada por estar em período de experiência no trabalho, isso não influencia a sua adesão à HM. A segurança no trabalho (estabilidade no emprego) não torna as pessoas mais felizes profissionalmente, motivadas para o trabalho ou eficazes.^{7,15}

As políticas organizacionais representam normas e procedimentos que constituem valores e crenças da empresa (cultura organizacional), que determinam as estratégias para investimento em recursos humanos. Vale ressaltar que, quando há centralização na tomada de decisões e não há participação para construção do consenso, isso pode resultar em alienação e insatisfação dos trabalhadores. O trabalho da enfermagem é, historicamente, caracterizado pelo modelo Nightingaliano com liderança diretiva, autocrática e centralizadora. Assim, quando o enfermeiro reproduz os princípios clássicos da administração (tradicional) e não havendo diálogo ou valorização das pessoas, resultará na fragmentação de atividades, impessoalidade, centralização do poder e rígida hierarquia.^{4,15}

O enfermeiro tem papel fundamental na condução das políticas e diretrizes organizacionais e, para tanto, deve aperfeiçoar sua habilidade interpessoal na realização do seu trabalho com valorização dos indivíduos e construção de um ambiente organizacional cooperativo, bem como incentivo à revisão de práticas e à participação em atividades educativas.¹⁶

A participação nas atividades de educação permanente deve atender às necessidades de aprendizagem dos profissionais, e não à determinação das chefias, de modo a oportunizar o contínuo desenvolvimento pessoal, mudanças de atitudes e criação de um ambiente de trabalho satisfatório, aumento da motivação, entre outros benefícios. O desenvolvimento pessoal e

Giordani AT, Sonobe HM, Ezaias GM et al.

profissional deve ser estabelecido mediante a experiência cotidiana de trabalho.^{7,12}

O *status* determina a posição do indivíduo dentro da organização e o seu reconhecimento está relacionado aos fatores intrínsecos, como responsabilidade, realização profissional, criatividade e trabalho desafiador, crescimento profissional e relação com o cargo. Na enfermagem, a existência de diferentes categorias profissionais determina o *status* de uma relação hierárquica, nem sempre tranquila ou menos conflituosa.^{3,4,17-8}

Os fatores higiênicos, como desempenho de papéis, as relações interpessoais, a comunicação e o desenvolvimento da carreira, podem gerar satisfação no trabalho e realização pessoal, mas também podem potencializar a insatisfação, dependendo das características individuais, situacionais e institucionais para o desenvolvimento do trabalho pelos profissionais da equipe de enfermagem nas instituições hospitalares e em outros tipos de organizações, como instituições administrativas e de ensino.^{3,4,6,11-14,16}

Em relação à HM na revisão de literatura deste estudo, não foi encontrada nenhuma aplicação da Teoria dos Dois Fatores de Herzberg.

Quanto à influência dos fatores motivacionais na adesão à HM da equipe de enfermagem, identificamos o interesse pelo trabalho para 95 (70,4%) profissionais, a flexibilidade para priorizar as ações de cuidado para 91 (67,4%), além da autonomia para 76 (56,3%) e a participação nas decisões para 111 (82,2%) profissionais, que dimensionam os aspectos valorizados por estes profissionais na realização do seu trabalho e que aumentam a sua satisfação.¹⁸

As estratégias devem ser repensadas e avaliadas em conjunto (gestores e profissionais), para sua viabilidade, incluindo-se expectativas e as necessidades profissionais e institucionais. As questões relativas a salários, benefícios sociais e relações interpessoais podem consolidar parcerias internas e externas, com desenvolvimento de comunicação favorável entre pares e chefias, potencializando a produtividade e bem-estar dos profissionais, tornando-os protagonistas no cotidiano assistencial e com maior envolvimento e responsabilidade para a realização do trabalho com qualidade.

CONCLUSÃO

Participaram deste estudo 135 (100%) profissionais de enfermagem, sendo 8 (5,9%) auxiliares de enfermagem; 96 (71,1%) técnicos

Adesão da enfermagem à higienização das mãos segundo...

de enfermagem e 31 (22,9%) enfermeiros; a maioria atuava na área hospitalar há mais de um ano, predominantemente do sexo feminino, 101 (74,8%); com salário entre R\$1.001,00 e R\$3.000,00. Além disso, 123 (91,1%) participantes tinham recebido treinamento sobre higiene das mãos, prevenção e controle de infecção hospitalar nos últimos dois anos e somente 8 (5,9%) profissionais não souberam responder corretamente quais os cinco momentos para a higiene das mãos, preconizados pela Organização Mundial da Saúde. As condições físicas e ambientais de trabalho não trazem satisfação, mas sua inexistência pode causar grande insatisfação nos profissionais de enfermagem. Estas condições podem influenciar na melhoria da qualidade do trabalho realizado, porém não modifica e não assegura a adesão à prática de HM. Os fatores higiênicos salário, benefícios sociais, relações interpessoais, condições do ambiente de trabalho e políticas institucionais não influenciaram a adesão à HM, contudo geram satisfação no trabalho. Apesar de os fatores higiênicos operarem independentemente dos fatores motivacionais, a melhoria dos fatores higiênicos pode contribuir para a satisfação do profissional de enfermagem, o que influencia na melhoria da qualidade do trabalho realizado por este.

Para a melhoria da adesão à HM, considerando os fatores higiênicos abordados neste estudo, recomenda-se a participação destes profissionais na definição dos aspectos a serem discutidos nas atividades de educação permanente com oferecimento de maiores oportunidades de participação ativa nas decisões em relação às atividades de cuidado, melhoria das relações hierárquicas com reconhecimento profissional e valorização do trabalho realizado pela equipe de enfermagem. Isto é fundamental, visto que valoriza a experiência cotidiana do trabalho além de constituir uma estratégia da manutenção e estímulo da autonomia de cada um dos envolvidos.

REFERÊNCIAS

1. Mrigesh B, Susan R. A renewed focus on primary health care: revitalize or reframe? Globalization and Health [Internet]. 2010 [cited 2016 Jan 12];6(13):[about 5 p.]. Available from: <http://link.springer.com/article/10.1186%2F1744-8603-6-13#/page-1>

2. Ministério da Saúde (Brasil), Agência Nacional de Vigilância Sanitária. Segurança do paciente. Higienização das mãos. Brasília; Ministério da Saúde, 2013. Available from:

Giordani AT, Sonobe HM, Ezaias GM et al.

http://bvsmis.saude.gov.br/bvs/publicacoes/seguranca_paciente_servicos_saude_higienizacao_maos.pdf

3. Sprandel LIS, Vaghetti HH. Valorização e motivação de enfermeiros na perspectiva da humanização do trabalho nos hospitais. Rev Eletr Enf [Internet]. 2012 [cited 2016 Jan 12]; 14(4):794-802. Available from: <http://www.revistas.ufg.br/index.php/fen/article/view/16100>
4. Guido LA, Linch GFC, Pithan LO, Umann J. Estresse, coping e estado de saúde entre enfermeiros hospitalares. Rev Esc Enferm USP [Internet]. 2011 [cited 2016 Jan 12];45(6):1434-9. Available from: <http://www.scielo.br/pdf/reeusp/v45n6/v45n6a22.pdf>
5. World Health Organization (WHO) [Internet]. The WHO agenda. Geneva; 2010 [cited 2016 Jan 12]. Available from: <http://www.who.int/about/agenda/en/index.html>.
6. Bezerra FD, Andrade MFC, Andrade JS, Vieira MJ, Pimentel D. Motivação da equipe e estratégias motivacionais adotadas pelo enfermeiro. Rev Bras Enferm [Internet]. 2010 Jan-Feb [cited 2016 Jan 12];63(1):33-7. Available from: <http://www.scielo.br/pdf/reben/v63n1/v63n1a06.pdf>
7. Bergamini, CW. Motivação nas organizações. 6th ed. São Paulo: Atlas; 2013.
8. Backes DS, Backes MS, Erdmann AL, Büscher A. O papel profissional do enfermeiro no Sistema Único de Saúde: da saúde comunitária à estratégia de saúde da família. Ciênc saúde coletiva [Internet]. 2012 [cited 2016 Jan 12];17(1):223-30. Available from: <http://www.scielo.br/pdf/csc/v17n1/a24v17n1.pdf>
9. Herzberg F, Mausner B, Snyderman, BB. The motivation to work. 2nd ed. New York: John Wiley; 1959.157p.
10. Herzberg F. Work and the nature of man. 4th. Ed. Cleveland; The Work Publishing Company; 1971. 203p.
11. Brandão IF, Lima LC de, Cabral ACA, Santos SM dos, Pessoa MNM. Satisfação no serviço público: um estudo na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Ceará. REAd. Rev eletrôn adm [Internet]. 2014 [cited 2016 Jan 12];20(1):90-113. Available from: <http://www.scielo.br/pdf/read/v20n1/a04v20n1.pdf>
12. Mathias HJA, Lara LF. Satisfação e motivação no trabalho em uma escola pública municipal de Irati, PR, sob uma perspectiva de aproximação entre a teoria dos dois fatores e

Adesão da enfermagem à higienização das mãos segundo...

a teoria da expectativa. UEPG Ci Hum, Ci Soc Apl, Ling., Letras e Artes [Internet]. 2011 [cited 2016 Jan 12];19(2):163-91. Available from:

<http://www.revistas2.uepg.br/index.php/humanas/article/view/3118/2964>

13. Chiavenato I. Gestão de pessoas. O novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4th. ed. São Paulo: Manole; 2014.

14. Gugliotti ACS, Oliveira GB, Ribeiro CM, Almeida DE, Herculano LRM. Administração participativa como estímulo a motivação. Anuário da produção de iniciação científica discente. 2010 [cited 2016 Jan 12];13(17):289-98. Available from:

<http://saic.anhanguera.com/index.php/pp/article/view/920>

15. Carvalho JF, Martins EPT, Lúcio L, Papandréa PJ. Qualidade de vida no trabalho e fatores motivacionais dos colaboradores nas organizações. Educação em Foco [Internet]. 2013 [cited 2016 Jan 12];9(7):21-31. Available from:

http://unifia.edu.br/revista_eletronica/revistas/gestao_foco/artigos/ano2013/setembro/qualidade_motivacao.pdf

16. Gonçalves A, Mourão L. A expectativa em relação ao treinamento influencia o impacto das ações de capacitação? RAP [Internet]. 2011 [cited 2016 Jan 12];45(2):483-513. Available from:

<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/view/7001/5561>

17. Aulete Digital. Dicionário contemporâneo da língua portuguesa [CD ROM]. Lexikon Editora Digital Ltda; 2006.

18. Giordani AT, Sonobe HM, Ezaias GM, Valério M A, Andrade D. Adesão da equipe de enfermagem à higienização das mãos: fatores motivacionais. Rev Rene [Internet]. 2014 [cited 2016 Jan 12];15(4):559-68. Available from:

<http://www.revistarene.ufc.br/revista/index.php/revista/article/view/1567/pdf>

Submissão: 20/07/2015

Aceito: 06/01/2016

Publicado: 01/02/2016

Correspondência

Annecy Tojeiro Giordani
Universidade Estadual do Norte do Paraná
Setor de Enfermagem
BR-369, Km 54
Bairro Vila Maria
CEP 86360-000 – Bandeirantes (PR), Brasil