



ORIGINAL ARTICLE

MOTIVATION IN THE NURSE'S WORK: STUDY DONE IN HOSPITALS IN JOÃO PESSOA CITY, PARAÍBA, BRAZIL

MOTIVAÇÃO NO TRABALHO DO ENFERMEIRO: ESTUDO REALIZADO EM INSTITUIÇÕES HOSPITALARES DE JOÃO PESSOA, PARAÍBA, BRASIL

MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO DE LOS ENFERMEROS: ESTUDIO EN LOS HOSPITALES

DE JOÃO PESSOA, PARAÍBA, BRASIL

Thiago Sampaio de Lima¹, Sérgio Ribeiro dos Santos², Fabiane do Amaral Gubert³, Pedro Joaquim de Lima Neto⁴, Cilene Maria Freitas⁵

ABSTRACT

Objectives: to characterize the social demographic profile of the nurses of the hospitals surveyed by João Pessoa, Paraíba, Brazil and to evaluate the job satisfaction of nurses surveyed. **Method:** exploratory and descriptive study, from quantitative approach, with 60 nurses, conducted in three hospitals, being two private and one public in João Pessoa, Paraíba, Brazil. Data were collected through a questionnaire that addressed issues socio-demographic and motivational factors, which was used a scale like Likert. Then the data were analyzed by means of descriptive statistics, using the statistical package SPSS / PC. **Results:** although the study participants had a high degree of achievement in the profession, conversely, is a perceived dissatisfaction with the work itself, which coupled with low incomes, has contributed to a greater degree of motivation in the hospital, which may reflect the care to the population. **Conclusion:** because of that was mentioned, it is suggested that organizations evaluate the factors of dissatisfaction in the work of nurses so that actions can be encouraged to ensure greater professional motivation, resulting in a better quality of care. **Descriptors:** motivation; tertiary health care; job satisfaction.

RESUMO

Objetivos: caracterizar o perfil sócio-demográfico dos enfermeiros das instituições hospitalares pesquisadas de João Pessoa, Paraíba, Brasil e avaliar a satisfação no trabalho dos enfermeiros pesquisados. **Método:** estudo exploratório e descritivo, de abordagem quantitativa, realizado junto a 60 enfermeiros integrantes de dois hospitais da rede privada e um da rede pública de saúde de João Pessoa, Paraíba, Brasil. Os dados foram coletados com a aplicação de um questionário que abordou questões sócio-demográficas e os fatores motivacionais, onde se utilizou uma escala similar a de Likert. Em seguida os dados foram analisados por meio de medidas da estatística descritiva, utilizando o pacote estatístico SPSS/PC. **Resultados:** apesar de os participantes do estudo apresentarem elevado grau de realização na profissão, inversamente, percebeu-se insatisfação em relação ao trabalho, fato que associado a baixa remuneração, tem contribuído para um maior grau de desmotivação no ambiente hospitalar, o que pode refletir no cuidado à população. **Conclusão:** em virtude do que fora mencionado, sugere-se que as organizações avaliem os fatores de insatisfação no trabalho do enfermeiro para que ações possam ser fomentadas no intuito de garantir uma maior motivação profissional, repercutindo em um cuidado de melhor qualidade. **Descritores:** motivação; atenção terciária à saúde; satisfação no emprego.

RESUMEN

Objetivos: caracterizar el perfil sociodemográfico de las enfermeras de los hospitales investigados por João Pessoa, Paraíba, Brasil y para evaluar la satisfacción en el trabajo de las enfermeras encuestadas. **Método:** estudio exploratorio y descriptivo, con enfoque cuantitativo, realizado entre los miembros de los 60 enfermeros de dos hospitales y una red privada de la salud pública de João Pessoa, Paraíba, Brasil. Los datos fueron recolectados a través de un cuestionario que se trataron temas socio-demográficas y los factores motivacionales, que se utilizó una escala similar a la de Likert. Luego los datos fueron analizados por medio de la estadística descriptiva, utilizando el paquete estadístico SPSS / PC. **Resultados:** aunque los participantes del estudio tenían un alto grado de progreso en la profesión, por el contrario, se percibe la insatisfacción con el trabajo en sí, que junto con los bajos ingresos, ha contribuido a un mayor grado de motivación en el hospital, que puede reflejar la atención a la población. **Conclusión:** debido a que se ha mencionado, se sugiere que las organizaciones evaluar los factores de la insatisfacción en el trabajo de las enfermeras para que las acciones se pueden fomentar en intuito profesionales para garantizar una mayor motivación, lo que resulta en una mejor calidad de atención y contribuir a la éxito del hospital. **Descriptores:** Motivación; Atención Terciaria de salud; Satisfacción en el trabajo.

¹Enfermeiro graduado pela Universidade Federal da Paraíba. Especializando em Saúde da Família e Comunidade. Técnico em Promoção da Saúde da Coordenação Municipal de DST/AIDS de Fortaleza, Ceará, Brasil. E-mail: thiagodst@hotmail.com; ²Enfermeiro. Doutor em Ciências da Saúde e em Sociologia. Professor do Curso de Enfermagem da Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, Paraíba, Brasil. E-mail: srsantos@jpa.neoline.com.br; ³Enfermeira mestre em Enfermagem pela Universidade Federal do Ceará. Técnica em Promoção da Saúde da Coordenação Municipal de DST/AIDS de Fortaleza, Ceará, Brasil. E-mail: fabianegubert@hotmail.com; ⁴Enfermeiro graduado pela Universidade Federal da Paraíba. Secretaria Municipal de Saúde de Brejo Santo, Ceará, Brasil. E-mail: joaquilima@hotmail.com; ⁵Enfermeira. Mestre Educação em Ciências para a Saúde pela Universidade Nacional de Saúde Pública de Havana, Cuba. Preceptora da Residência Multidisciplinar da Escola de Formação em Saúde da Família Visconde de Sabóia, Sobral, Ceará. E-mail: cilenefreit@hotmail.com

INTRODUÇÃO

A relação que existe entre o homem e o trabalho foi objeto de estudo durante mais de um século, sendo abordada sob os diversos pontos de vista e suscita cada vez mais o interesse da comunidade científica. Entre os temas abordados na literatura a cerca da relação homem e trabalho, percebe-se, inicialmente, uma inquietude para explicar a motivação e/ou desmotivação dos profissionais, em diversas áreas de atuação, incluindo a Enfermagem, tendo em vista os entraves que estes fatores podem causar na qualidade de vida dos indivíduos.¹

Nessa ótica, a motivação é uma cadeia de eventos com base no desejo de reduzir um estado interno de desequilíbrio e tem como base a crença de que certas ações devem servir a este propósito. Numa visão mais ampla, a motivação também pode ser definida por um número de princípios inerentes a um processo de estimulação ou iniciativas do ser humano, a um processo de sustentação de atividade em progresso e a um estado de espírito, com os quais a pessoa visualiza e particulariza uma meta ou tarefa ou ainda um estímulo para satisfazer uma necessidade.²

Após a divulgação da obra de Maslow, grande precursor nos estudos sobre motivação no ambiente de trabalho, muitos pesquisadores em ciências sociais, preocuparam-se com o papel da satisfação e da motivação neste ambiente. Entre os mais conhecidos, estão: Herzberg, que sugeriu uma distinção entre os fatores higiênicos e motivacionais no trabalho; e McGregor, que descreveu dois tipos básicos de convicções a partir do olhar dos gerentes sobre a natureza humana. Em síntese, os estudiosos da motivação têm um pensamento em comum: a motivação influi na conduta humana, assim como, o ambiente físico.³

Nos últimos anos, a motivação no trabalho tem despertado interesse de cientistas e gestores no mundo. Todavia, o interesse excessivo pela motivação é uma preocupação relativamente recente das ciências, especialmente, do comportamento do homem. Porém, há de se ressaltar que desde os primórdios com Darwin e Freud essa temática já era discutida, o que nos remete a compreensão de que os estudos sobre a motivação humana estão vinculados às concepções filosóficas a respeito da natureza humana. Por este prisma, o ser humano ao desempenhar qualquer atividade, o faz sobre a influência de fatores internos e/ou externos capazes de conduzi-lo à consecução do objetivo pretendido. O conjunto destes

fatores é fundamental para a eficácia de toda ação individual, constituindo a denominada motivação no trabalho.⁴

Em relação ao ambiente da Enfermagem, o exercício da profissão, principalmente, na tomada de decisão no nível administrativo, tem sido alvo de atenção cada vez maior, sendo de primordial importância que este profissional esteja motivado e tenha a capacidade de motivar a equipe de enfermagem. Diante dessas considerações, emergiram as seguintes indagações: Como os enfermeiros percebem a satisfação no ambiente hospitalar? Existe satisfação no trabalho dos profissionais de enfermagem e que aspectos influenciam esse processo?

Na tentativa de buscarmos novos conhecimentos para elucidar estas indagações, assim como buscar elementos que norteiem a compreensão a respeito do comportamento das pessoas no trabalho, este estudo tem como objetivos: 1) caracterizar o perfil sócio-demográfico de enfermeiros de duas instituições hospitalares de João Pessoa, Paraíba, Brasil e 2) avaliar a satisfação no trabalho destes profissionais.

Nesta perspectiva, cremos que este estudo suscita a importância de incorporamos ações mais concretas no que se refere ao cuidado para com os profissionais da saúde, visto que, na medida em que conhecemos a satisfação destes, podemos repensar a atual prática de enfermagem, de forma que haja harmonia entre os objetivos individuais e institucionais dos sujeitos envolvidos. Só assim, as organizações hospitalares poderão melhorar as condições de trabalho para que os enfermeiros sintam-se motivados para realizar uma assistência com maior qualidade.

MÉTODO

Estudo do tipo exploratório e descritivo com análise quantitativa. O estudo exploratório, objetiva maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses.⁵ Pode-se dizer que estas pesquisas têm como objetivo principal o aprimoramento de idéias ou a descoberta de intuições que poderão colaborar na evolução do conhecimento científico.

O estudo foi realizado no período de agosto a outubro de 2006, no município de João Pessoa, Paraíba, Brasil em dois hospitais, da rede privada e um da rede pública de saúde. A escolha desses locais para a realização do estudo foi determinada pelo fato de serem campo de atuação dos profissionais

Lima TS de, Santos SR dos, Gubert FA, et al.

pesquisados, facilitando o processo de imersão no campo de estudo.

A população estudada compreendeu todos os enfermeiros que trabalham nas referidas instituições hospitalares, isto corresponde a um total de 150 profissionais. Os critérios de inclusão foram: ter mais de um ano de experiência profissional e tempo de serviço na instituição, e concordar em participar do estudo.

Portanto, a amostra foi composta por 40% da população estudada, que correspondeu a 40 enfermeiros da instituição hospitalar pública e 20, das instituições privadas, totalizando 60 enfermeiros. Há de se ressaltar que houve uma grande resistência por parte dos enfermeiros das instituições hospitalares privadas.

Para coletar as informações, foi utilizado um questionário, contendo introdução explicativa, para facilitar a compreensão e o preenchimento, sem a ajuda do pesquisador. As informações foram apuradas e analisadas, por meio de medidas da estatística descritiva, tais como: frequência e percentagem. Para tanto foi utilizado o pacote estatístico Statistical Package for Social Sciences - SPSS/PC.⁶

O presente estudo teve como referencial metodológico pesquisa realizada por Santos⁷, o que contribuiu na identificação do grau de satisfação no trabalho dos enfermeiros e a construção do instrumento de coleta de dados. O referido autor utilizou a escala Likert com cinco pontos de variação entre o *discordo muito* e o *concordo muito* relacionados com os fatores motivacionais no trabalho. No entanto, considerando o número de participantes deste estudo, adequamos a escala proposta para ser representada apenas por dois pontos, ou seja, concordo e discordo. Todavia, quando se aumenta essa pontuação, abre-se um intervalo denominado ponto neutro ou médio que corresponde ao estado moderado ou intermediário.

Para Likert, as forças motivacionais causam o comportamento que produz variáveis que, medidas, levam a uma redefinição das condições de trabalho, e daí a um comportamento melhorado que, por sua vez, engendra forças motivacionais, reforçando as existentes ou modificando-as.

Para realizar a análise e discussão da percepção dos enfermeiros entrevistados sobre a satisfação no trabalho foi realizada uma condensação das cinco variações da escala Likert, ficando o resultado expresso da seguinte maneira: 1 - Discordo muito e 2 - Discordo em parte, foram condensadas como

Motivation in the nurse’s work: study done in hospitals...

variação, Discordo; 3 - Nem concordo, nem discordo foi preservada; e 4 - Concordo em parte e 5 - Concordo muito, foram analisadas como sendo a variação Concordo. Isto foi realizado com o objetivo de gerar uma melhor visualização da escala de satisfação no trabalho dos enfermeiros entrevistados, com o intuito de chegarmos a uma conclusão mais clara sobre a percepção dos profissionais de enfermagem quanto à satisfação no trabalho.

Ressaltamos que foram preservados os nomes dos participantes e instituições presentes no estudo a fim de garantir os aspectos éticos e legais da pesquisa com seres humanos, conforme o estabelecido pela Resolução Nº 196/1996 do Conselho Nacional de Saúde - CNS ⁸. Para a realização do estudo buscou-se inicialmente, a permissão da Direção dos Hospitais e, em seguida, o Protocolo de Pesquisa foi encaminhado ao Comitê de Ética e Pesquisa da Universidade Federal da Paraíba, para análise e parecer, sendo o mesmo aprovado sob protocolo nº 074/06.

RESULTADOS

• Desvelando as variáveis sóciodemográficas

Os dados revelam que 93,3% dos enfermeiros entrevistados estão estabelecidos na faixa etária de 21 e 50 anos, com maior concentração na faixa etária de 21 e 30 anos - 40,0%, seguido da faixa etária de 31 e 40 anos - 30,0% e 41 a 50 anos - 23,3%. Os enfermeiros entrevistados, incluídos na faixa etária de 50 anos ou mais, corresponderam a 6,7%. Por meio do conhecimento destes achados, pode-se afirmar que a maior parte dos enfermeiros das instituições hospitalares pesquisadas, são relativamente jovens (em média entre 21 a 40 anos). Isso representa uma força de trabalho em plena utilidade de sua capacidade produtiva.

De acordo com os resultados, 83,3% dos enfermeiros são do sexo feminino e apenas 16,7% do sexo masculino. Isso significa que desde os primórdios da enfermagem, a mulher tem uma atuação predominante, embora, haja o crescimento da participação masculina na profissão. Nos últimos anos, esse aumento está associado às novas perspectivas de profissionalização, decorrentes da maior especialização e escolaridade da profissão.⁹

Dos entrevistados, 43,4% são casados, 35,0% são solteiros e 21,6% são viúvos, divorciados ou separados. Essas informações referem que o casamento representa um aspecto importante para os enfermeiros. Para as instituições de enfermagem em nível

Lima TS de, Santos SR dos, Gubert FA, et al.

federal – Conselho Federal de Enfermagem e Associação Brasileira de Enfermagem¹⁰, as categorias de enfermagem apresentam-se, relativamente homogêneas quanto à variável estado civil, sendo pequena a parcela de viúvos, enquanto que, a grande maioria se divide de maneira equilibrada entre solteiros e casados.

Os dados referentes ao número de filhos dos profissionais evidenciam que 43,4% dos enfermeiros não têm filhos, 28,3% tem dois filhos, 20,0% tem um filho e 8,3% tem três filhos. Estes resultados mostram uma possível influência dos fatores sócio-econômicos, o que reflete diretamente sobre a questão do planejamento familiar e diminuição de dependentes.

Quanto ao tipo de moradia, 81,7% reside em casa própria, enquanto 18,3% em casa alugada. Neste contexto, a moradia, enquanto mercadoria produzida, segundo a lógica capitalista, ocupa lugar de destaque no conjunto de reprodução sócio-econômica. A moradia desempenha um papel significativo no processo de reprodução da força de trabalho, na medida em que segue o movimento de concentração, disposição e distribuição dos trabalhadores nos potenciais mercados de trabalho, além de ser um dos elementos básicos que compõem as necessidades de consumo, que determinam o valor da força de trabalho.¹

No que se refere ao meio de transporte, utilizado pelos enfermeiros, os achados mostraram que 63,4% possuem veículo próprio, 28,3% utilizam tanto o veículo próprio quando o transporte coletivo, e apenas 8,3% transporte coletivo. Essas informações nos fazem concluir que os profissionais das instituições hospitalares pesquisadas encontram-se em situação sócio-econômica favorável, uma vez que podem usufruir de transporte particular.

Com relação ao número de empregos, os quais submetem-se para incrementar a renda,

Motivation in the nurse's work: study done in hospitals...

observamos que 46,6% dos entrevistados têm dois empregos, 26,7% apenas um e os demais 26,7% têm três empregos. De acordo com o Conselho Federal de Enfermagem e Associação Brasileira de Enfermagem¹⁰, a proporção do pessoal de enfermagem, que tem dois empregos, são maiores na categoria enfermeiro.

Em relação à carga horária semanal, os dados evidenciam que 53,3% dos enfermeiros trabalham uma jornada superior a 40 horas, 26,7% trabalham 40 horas e 20,0% trabalham 30 horas por semana. Estes resultados indicam que os enfermeiros estão expostos a uma carga horária de trabalho exaustiva, considerando o tipo de trabalho que desenvolve. Evidentemente que os enfermeiros das instituições hospitalares privadas, possuem divergências em relação aos outros profissionais inseridos em hospitais públicos: o horário é mais rigoroso e o volume de trabalho maior, logo, estão sujeitos ao um maior estresse ocupacional.

Quanto à renda pessoal dos respondentes, os dados atestam que 43,4% dos enfermeiros ganha entre 7 a 10 salários mínimos, 33,3% têm renda entre 4 a 6 salários mínimos, 13,3% com renda média entre 1 a 3 salários mínimos e 10,0% têm renda de 10 ou mais salários mínimos. As informações referentes ao tempo de exercício na profissão, demonstram que 50,0% exercem a profissão a mais de 9 anos, 33,3% com tempo entre 2 a 5 anos e 16,7% com tempo entre 6 a 9 anos.

Após diagnosticarmos o perfil dos enfermeiros, procedemos a seguir, a análise e discussão ante as categorias: grau de realização profissional e satisfação com a instituição. Para tal, a seguir, tabela representativa dos achados do estudo.

Tabela 1. Escala de satisfação no trabalho dos enfermeiros entrevistados. João Pessoa, 2006.

Variáveis	D	n	C
1-Sou bem pago pelo que faço.	85,0%	5,0%	10,0%
2-No meu trabalho há muita burocracia exigida do pessoal de enfermagem.	16,7%	25,0%	58,3%
3-O(a) enfermeiro(a) é reconhecido(a) como componente mais importante do cuidado do paciente nessa instituição.	66,6%	11,7%	21,7%
4-Eu sinto que sou supervisionado(a) mais do que o necessário.	60,0%	20,0%	20,0%
5-Sinto-me realizado(a) como enfermeiro(a).	21,7%	5,0%	73,3%
6-A minha impressão é que o pessoal do serviço de enfermagem dessa instituição está insatisfeito com seus salários.	20,0%	6,7%	73,3%
7-O(a) enfermeiro(a) está longe de ser reconhecido como um profissional.	61,7%	10,0%	28,3%
8-Tenho liberdade de tomar decisões sobre o meu trabalho e posso contar com o apoio do meu chefe.	23,3%	8,3%	68,4%
9-Eu penso que poderia fazer um melhor trabalho se não tivesse tantas tarefas para serem realizadas ao mesmo tempo.	31,7%	3,3%	65,0%
10-Não há dúvidas de que a atividade que faço no meu trabalho é importante.	8,4%	3,3%	88,3%
11-Nessa instituição há uma grande distância entre a administração e os problemas do serviço de enfermagem.	38,3%	11,7%	50,0%
12-O(a) enfermeiro(a) daqui é um(a) profissional que vive constantemente satisfeito(a) com as condições de trabalho.	66,7%	18,3%	15,0%
13-Tenho a impressão de que nessa instituição não existe uma preocupação com o bem-estar dos empregados, especialmente o pessoal de enfermagem.	25,0%	20,0%	55,0%
14-No momento estou satisfeito (a) com o tipo de atividade que faço no meu trabalho.	21,7%	8,3%	70,0%
15-A última porcentagem de aumento salarial do pessoal de enfermagem nessa instituição foi insatisfatória.	13,3%	15,0%	71,7%
16-Definitivamente não gosto das condições de trabalho oferecidas pela instituição onde trabalho.	71,7%	13,3%	15,0%
17-Tenho tempo suficiente para cuidar do paciente.	63,4%	8,3%	28,3%
18-Nessa instituição eu tenho ainda que desempenhar muitas tarefas não ligadas a enfermagem.	13,3%	13,3%	73,4%
19-Meu trabalho me dá condições salariais necessárias para as minhas despesas pessoais e familiares.	70,0%	5,0%	25,0%
20-Sinto-me orgulhoso em falar as outras pessoas sobre o meu trabalho.	8,3%	15,0%	76,7%
21-Eu poderia desenvolver um trabalho melhor se tivesse mais tempo com cada paciente.	13,4%	11,6%	75,0%

Legenda: D = discordo; N =nem concordo, nem discordo; C = Concordo.

DISCUSSÃO

• A percepção dos enfermeiros sobre a satisfação no trabalho

Por meio dos resultados, foi possível obter a percepção dos enfermeiros entrevistados quanto à satisfação no trabalho, sendo que 45,78% dos respondentes estão insatisfeitos; 41,94% satisfeitos; e 12,28% apresentam-se neutros quanto a esse quesito. Em sentido comum, apesar das divergências expostas pelos entrevistados, é nítido que as necessidades relatadas pelos enfermeiros são similares, indicando os mesmos objetivos, para que a satisfação no trabalho seja alcançada.

As evidências convergem à uma diferenciação e discrepância financeira entre os profissionais de enfermagem, a tal ponto de se formar, uma divisão de classe sócioeconômica dentro da profissão. É nítido que os enfermeiros necessitam de um aporte no quesito relacionado à remuneração, visto que para alcançarem uma renda adequada, necessitam ocupar vários cargos simultaneamente, a fim de garantir uma melhor qualidade de vida.

Em alguns relatos, os entrevistados referem que reivindicam junto aos seus gestores melhores condições de trabalho, muitas vezes

mais do que a questão financeira em si. Essa realidade evidencia a baixa remuneração associada a condições de trabalho inadequadas, o que desestimulam os enfermeiros a permanecerem na profissão, porque segundo eles, não há reconhecimento suficiente frente ao cuidado prestado pelo enfermeiro aliado a suas inúmeras atividades assistenciais.⁴

Por essas razões, pode-se dizer que a variável salário é importante, visto que prediz insatisfação no trabalho, fato que incidi diretamente nas atividades e no comportamento dos enfermeiros, ainda que outros componentes do trabalho estejam sistemática e consistentemente indicados como de elevada relevância. Efetivamente, esse fator é afetado pelo caráter específico do conjunto. Todavia, o salário em si, não conduz à satisfação no trabalho, mas é um instrumento necessário como incentivo aos esforços do indivíduo para atingir metas intrínsecas finais.

Diante desta constatação, é necessária maior atenção aos profissionais enfermeiros, atuantes no ambiente hospitalar e que, inclua além da questão financeira, o resgate da auto-estima, da valorização pessoal e profissional ¹¹. Tais ações devem ser capazes de promover bem-estar ao indivíduo e

Lima TS de, Santos SR dos, Gubert FA, et al.

conseqüentemente, influenciar em sua qualidade de vida. Assim, possibilitando a interação da equipe, o convívio harmônico entre os membros, resultando em local caracterizado pelo companheirismo resultando na diminuição de conflitos, essencial à aquisição de um ambiente de trabalho prazeroso. Nessa perspectiva, cremos que conhecer o grau de satisfação dos enfermeiros é estratégia ideal para promovermos a saúde destes profissionais e fortalecer a Enfermagem como arte e ciência do cuidar.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

É inegável que a enfermagem é uma profissão que enfrenta dificuldades no ambiente de trabalho. Mesmo que mudanças têm ocorrido em seu bojo, citando, por exemplo, o aumento do número de profissionais do sexo masculino, expansão nos espaços de atuação, ainda existem barreiras relacionadas à tradição da profissão como atividade feminina, fator que pode levar a desmotivação e desvalorização do cuidado prestado pelos enfermeiros. Essa realidade evidencia as questões de gênero, sendo que mesmo nos dias atuais, apesar de tantos movimentos reivindicatórios, ainda é pano de fundo para diversas questões que envolvem a profissão.

Este achado, mesmo que presente em diversos estudos da área há décadas, evidencia que apesar de conquistas, são necessárias mudanças urgentes na Enfermagem no Brasil, travando um diálogo qualificando entre as instituições de ensino e unidades hospitalares para que haja uma ruptura de paradigmas.

Apesar dessa realidade, os participantes do estudo, apresentam elevado grau de realização na profissão. Inversamente o que percebemos durante a investigação, foi uma insatisfação em relação ao trabalho, expondo a fragilidade de uma categoria que está sujeita a um processo evasivo, seja pela falta de estímulos e/ou condições satisfatórias que os retenham na profissão. Assim, torna-se interessante elucidar que, caso essa situação permaneça estável, as implicações para a enfermagem no futuro próximo, será a redução na procura pelo curso de graduação em enfermagem e, conseqüentemente, escassez de mão-de-obra no mercado de trabalho.

Com a realização deste estudo, pode-se perceber que a remuneração se apresenta como um fator de motivação no trabalho, não sendo, entretanto, o principal motivador. Os enfermeiros pesquisados referem outros fatores motivacionais em seu trabalho atual, e

Motivation in the nurse’s work: study done in hospitals...

entre eles destacam-se o gostar do que faz, o relacionamento satisfatório com a equipe multiprofissional, a possibilidade de obter crescimento profissional, entre outros.

Desta forma, notou-se que o salário não se constitui como principal fator de motivação, principalmente levando-se em conta outros fatores, tais como a carga horária e condições laborais oferecidas. A retribuição financeira foi, entretanto, indicada como sendo um dos fatores de maior insatisfação no trabalho do enfermeiro. Isto significa que este profissional se avalia como mal remunerado para as suas atribuições, carga horária e responsabilidade assumida, sendo esta citação feita, inclusive por àqueles classificados em uma maior faixa salarial.

Em virtude do que fora mencionado, sugerimos que as organizações avaliem os fatores de insatisfação no trabalho do enfermeiro para que este profissional possa fazer uma assistência de melhor qualidade, o que conseqüentemente contribuirá para o sucesso da instituição hospitalar.

E que estes profissionais se façam perceber através de um cotidiano mais revelador e com transformações, a fim de serem tratados com a sua devida importância e para que, acima de tudo, consigam conquistar o seu reconhecimento, por meio da competência, luta, politização, organização da categoria, posicionamento na equipe e na instituição, e da realização de um trabalho de qualidade.

Acrescentamos ainda que, outros trabalhos empíricos necessitem ser realizados, de modo que se possa melhor entender a motivação no trabalho do enfermeiro, a fim de gerenciá-la. Os resultados aqui apresentados são relevantes para os administradores da saúde e para a enfermagem, pois implica numa nova perspectiva examinada à luz do entendimento com uma visão moderna e consciente do papel e da responsabilidade que cada um representa em termos de cuidados da saúde da população.

REFERÊNCIAS

1. Barbosa LR. Relações entre liderança, motivação e qualidade na assistência de enfermagem: revisão integrativa da literatura [Dissertação]. São Paulo: Unidade Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto;2007.225p.

2. Bergamini CW. Psicologia Aplicada à Administração de Empresas. In: Psicologia do Comportamento Organizacional. 4ª ed. São Paulo: Atlas; 2006.

3. Mariani EJ. Relações humanas nas empresas hoje. Revista Científica Eletrônica de

Lima TS de, Santos SR dos, Gubert FA, et al.

Motivation in the nurse's work: study done in hospitals...

Administração [periódico da internet] 2002 [Acesso em 2008 Jun 05]. Disponível em <http://pt.wikipedia.org/wiki/Motivação>

4. Dooner GJ, Wheeler MM. New strategies for developing leadership perspective. Canadian Journal of Nursing Leadership [internet] 2004 [Cited 2008 Ago 05]. Available from <http://nursingleadership.net/NL172DONNER.HTML>

5. Santos AR. Metodologia científica: a construção do conhecimento 5ª ed. Rio de Janeiro: DP&A; 2002.

6. Nie NH, Bent DH, Hadlai HC. Statistical Packag for the Social Sciences-SPSS. 2.ed. New York; McGraw-Hill; 1970. 363 p.

7. Santos SR. Motivação no Trabalho do Enfermeiro: fatores de satisfação e insatisfação [Dissertação]. João Pessoa (PB): Universidade Federal da Paraíba; 1992.165p.

8. Brasil. Ministério da saúde. Resolução n.196, de 10 de outubro de 1996. Aprova diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. Brasília: MS; 1996.

9. Pereira MCA, Fávero N. A motivação no trabalho da equipe de enfermagem. Rev Latino-am Enfermagem [periódico da internet]. 2001[Acesso em 2008 Jun 05] 9(4):7-12. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/rlae/v9n4/11476.pdf>

10. Brasil. Conselho Federal de Enfermagem. O Exercício da Enfermagem nas Instituições de Saúde no Brasil: 1982/1983. Rio de Janeiro: Conselho Federal de Enfermagem/Associação Brasileira de Enfermagem;1985.

11 Celich KLS, Restelatto M. Ambiente hospitalar: espaço para a construção e crescimento do ser humano. Rev Enferm UFPE on line [periódico da internet] 2008 [Acesso em 2008 Dez 26] 2(4):305-11. Disponível em <http://www.ufpe.br/revistaenfermagem/index.php/enfermagem/article/view/180/186>

Sources of funding: No

Conflict of interest: No

Date of first submission: 2008/10/14

Last received: 2009/01/09

Accepted: 2009/01/10

Publishing: 2009/04/01

Corresponding Address

Fabiane do Amaral Gubert

Rua Ildefonso Albano, 441, Ap. 804

Bairro Meireles

CEP: 60115-000 – Fortaleza (CE), Brazil