

MOTIVAÇÃO, SAÚDE E BEM ESTAR DOS PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM NO AMBIENTE DE TRABALHO

MOTIVATION, HEALTH AND WELL-BEING OF NURSING PROFESSIONALS IN THE WORK ENVIRONMENT

SILVA, Paula do Prado¹
JURCA, Fabiana²

RESUMO

A palavra motivação vem do latim *motivus* que significa movimento, sendo definida como “conjunto de mecanismos biológicos e psicológicos que possibilitam o desencadear da ação”. O grau de motivação e satisfação de cada indivíduo pode afetar a harmonia e estabilidade psicológica no ambiente de trabalho, sendo necessário a investigação diária dos fatores responsáveis pela motivação profissional, já que esta, é vista como um componente significativo e de extrema importância dentro das organizações. Este artigo teve por objetivo verificar a importância da motivação profissional na área da saúde, para o melhor desenvolvimento de seu trabalho dentro das organizações trabalhistas. Levantamento bibliográfico, incluído artigos científicos, livros, dissertações e teses publicadas e disponíveis de forma eletrônica 1996 até 2017. As publicações estavam indexadas nas bases de dados LILACS, MEDLINE e SciELO. A amostra consistiu de 26 publicações. Após esta revisão ficou evidente que muitas pessoas não possuem o entendimento correto do que seria a motivação profissional. A motivação profissional nasce de acordo com a necessidade de cada indivíduo, o que nos leva a questão de que cada indivíduo possui uma motivação diferente, mesmo que seja no desenvolvimento de uma mesma atividade.

Palavras-Chave: Motivação. Saúde. Enfermagem. Enfermagem do trabalho. Qualidade de vida.

ABSTRACT

The word motivation comes from the Latin *motivus* that means movement, being defined as "a set of biological and psychological mechanisms that make it possible to trigger action". The degree of motivation and satisfaction of each individual can affect the harmony and psychological stability in the work environment, being necessary the daily investigation of the factors responsible for the professional motivation, since this, is seen as a significant and of paramount importance within the organizations. This article aimed to verify the importance of professional motivation in the health area, for the better development of its work within the labor organizations.

1 Pós-graduanda em Gestão em Saúde, Universidade de Santo Amaro - SP - enfermeira.paulaprado@yahoo.com.br

2 Professora orientadora: Especialista em Psicologia Comportamental, Universidade Santo Amaro -SP - jurcadas@hotmail.com

Bibliographical survey, including scientific articles, books, dissertations and theses published and available electronically from 1996 to 2017. The publications were indexed in the LILACS, MEDLINE and SciELO databases. The sample consisted of 26 publications. After this review it became evident that many people do not have the correct understanding of what professional motivation would be. Professional motivation is born according to the needs of each individual, which leads us to the question that each individual has a different motivation, even if it is in the development of the same activity.

Keywords: Motivation. Health. Nursing. Nursing work. Quality of life.

INTRODUÇÃO

Do latim *motivus*, a palavra motivação está relacionada ao movimento. A mesma, possui diversas definições, em diversas categorias, e em diversos âmbitos de pesquisas, mas todas elas estão relacionadas a atitude¹.

Podemos destacar diversas definições onde temos:

“[...] a motivação é o conjunto de mecanismos biológicos e psicológicos que possibilitam o desencadear da ação [...], da intensidade e da persistência: quanto mais motivada a pessoa está, mais persistente e maior é a atividade².

“A motivação tem sido entendida ora como um fator psicológico, ou conjunto de fatores, ora como um processo. Existe um consenso generalizado entre os autores quanto à dinâmica desses fatores psicológicos ou do processo, em qualquer atividade humana. Eles levam a uma escolha, instigam, fazem iniciar um comportamento direcionado a um objetivo [...]”³.

Desta forma, não existe uma melhor definição para a palavra, e sim, uma melhor empregabilidade, porém sempre terá um objetivo pessoal envolvido. Já que a mesma, pode ser conceituada, como "o desejo inconsciente de se obter algo" ou como "um impulso para a satisfação, em geral visando o crescimento e desenvolvimento pessoal"⁴.

A motivação, passou a ser alvo de muitas discussões nas diversas áreas, a fim, de estudar doenças, no processo de aprendizagem (escolar), na educação dos filhos, nas religiões, e, sobretudo no âmbito organizacional, onde se busca a excelência na prestação de serviços através de melhores rendimentos por parte dos profissionais¹.

Essa busca, porém, não é recente, onde podemos observar que desde a antiguidade existia uma preocupação em ter um reconhecimento no que se era feito, no legado que deixariam, estando sempre ligados na busca por uma hierarquia maior, o “crescimento” profissional⁴.

No que diz respeito a profissionais de forma geral, há quatro necessidades psicológicas que devem ser levadas em consideração: a de controlar seu ambiente; de fazer parte do grupo; de auto estima; e, de significado no que se faz⁵.

O envolvimento profissional leva cada indivíduo a superar sua expectativa, aumentando o nível de envolvimento no trabalho. Essa motivação e envolvimento individual afeta diretamente o ambiente de trabalho, contagiando todos que estão envolvidos diretamente a este indivíduo⁶.

Entre os grandes objetivos na Reforma da Atenção primária há o aumento da satisfação dos profissionais envolvidos na prestação de cuidados e a melhoria da qualidade e continuidade dos cuidados prestados⁷.

Funcionários hospitalares passam por plantões exaustivos e jornadas duplas, o que consome muito de sua energia física e mental. Além do sofrimento psíquico gerado pelo ambiente de trabalho, os riscos de acidentes e doenças como depressão e ansiedade podem pôr em risco não apenas à integridade física e psíquica dos profissionais, mas dos pacientes que são atendidos por toda a equipe^{8,9}.

Portanto, o grau de motivação e satisfação de cada indivíduo pode afetar a harmonia e estabilidade psicológica no ambiente de trabalho, sendo necessário a investigação diária dos fatores responsáveis pela motivação profissional, já que esta, é vista como um componente significativo e de extrema importância dentro das organizações⁴.

Este artigo teve por objetivo verificar a importância da motivação profissional na área da saúde, para o melhor desempenho em seu ambiente de trabalho.

METODOLOGIA

Levantamento bibliográfico com objetivo de comparar saberes de diversos autores a fim de que os mesmos possam contribuir com profissionais da área da saúde a se manterem motivados dentro do ambiente de trabalho e dessa forma promover a saúde e bem-estar de toda a equipe.

Foram incluídos neste estudo artigos científicos disponíveis na forma eletrônica, livros e dissertação, publicados entre 1996 até 2017. As publicações estavam indexadas nas bases de dados da Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde (LILACS), Medical Literature Analysis and Retrieval Systems Online (MEDLINE) e Scientific Electronic Library Online (SciELO). Algumas

publicações científicas não estavam indexadas nestas bases de dados, sendo estas, utilizadas devido sua relevância ao tema.

Foram encontrados um total de 30 publicações relacionadas ao assunto, as quais foram lidas e selecionadas de acordo com o objetivo do estudo. Foram excluídos 4 artigos devido o tema não estar relacionado ao objetivo proposto neste artigo, constituído uma amostra de 26 publicações no total, que incluem os termos motivação, saúde, enfermagem, saúde do trabalho e qualidade de vida.

DISCUSSÃO

No contexto organizacional sobre motivação, torna-se difícil medir ou avaliar esta questão, sendo difícil muitas vezes definir o que vem a ser a motivação no ambiente de trabalho¹⁰.

A motivação de cada indivíduo é gerada em sua grande maioria a partir de suas necessidades, não sendo necessário incentivos diários para que o mesmo realize suas atividades com qualidade. Desta forma, os profissionais de enfermagem passam a desenvolver suas atividades em alto nível a partir do momento em que fazem o que gostam, a partir do reconhecimento profissional adquirido, devido a possibilidade de ajudar as pessoas, e por fim, devido aos relacionamentos no ambiente de trabalho¹¹.

O equilíbrio interno do local de trabalho é determinado pelo grau de satisfação das pessoas que trabalham em cada setor. A motivação pessoal passa a ser o estado em que o trabalhador se sente com vontade para trabalhar produtivamente. Desta forma, quanto mais funcionários motivados, maior e melhor será o comprometimento profissional e da equipe. O que acontece também no oposto, onde um funcionário desmotivado, pode afetar de forma negativa toda a equipe, fazendo com que a mesma desenvolva uma postura semelhante à dele, desempenhando um papel pouco eficiente¹².

Baseando-se nesse pensamento Soranz e Pisco⁷ apresentaram que é possível dizer que profissionais motivados são os verdadeiros motores para o bom desempenho de uma instituição. Assim, uma boa liderança em enfermagem passa a ser fundamental para que se possa ter uma boa equipe; uma boa equipe de enfermagem se faz um grande setor e vários setores desempenhando um bom trabalho geram o funcionamento perfeito e harmonioso para que uma ótima assistência possa ser prestada.

Quando os grupos são conduzidos de forma adequada, torna-se mais fácil a construção coletiva do conhecimento acerca da realidade vivenciada por cada membro do grupo, sendo ferramenta potencializadora na promoção da saúde da equipe¹³.

Atualmente, devido ao cenário financeiro vivenciado pelo país, muitas empresas estão sendo desfavorecidas através de cortes de verbas e de pessoal, afetando diretamente os funcionários, que trabalham sob pressão e muitas vezes em situações precárias para um bom desenvolvimento de suas atividades, sendo este período o de maior dificuldade para as empresas manterem seus funcionários motivados e saudáveis ao mesmo tempo¹⁴.

De acordo com Harter, Schmidt e Keyes¹⁵ o trabalho pode ser em muitos casos causador de estresse e trazer prejuízos à saúde, porém, também podem contribuir positivamente para a saúde e bem-estar das pessoas por sentirem-se úteis¹⁵.

Em todos os campos de atuação a saúde é imprescindível, mas na área da saúde, é quase que redundante os cuidados que devem ser destinados a ela, pois a saúde dos pacientes depende em grande escala da saúde e bem-estar dos profissionais.

As instituições que adotam processos voltados à construção de competências dos profissionais de saúde, buscam na verdade a prevenção de doenças no ambiente de trabalho, garantindo o bem-estar dos funcionários e conseqüentemente o bem-estar dos pacientes, garantindo a melhoria em sua saúde¹⁶.

Portanto, esta questão é de extrema importância para o bom andamento e desenvolvimento das atividades hospitalares, preocupando sobretudo os administradores hospitalares¹².

Em geral, os trabalhadores de enfermagem tendem a adotar inconscientemente uma postura típica e comum de trabalho, voltada para o cumprimento das tarefas, demonstrando que estão ali apenas para isso, sem que haja um envolvimento psicológico, sendo caracterizado muitas vezes como falta de motivação profissional¹⁷.

No mundo contemporâneo, muitos gestores acreditam que estejam aplicando políticas motivacionais em suas empresas apenas melhorando as condições físicas no local de trabalho, com aumentos de salários, com políticas organizacionais, processos administrativos, benefícios e segurança no trabalho, mas, na realidade, estão apenas garantindo a satisfação de seus funcionários¹⁸.

Para que haja o crescimento motivacional, é necessário que os indivíduos se transformem em autônomos, produtivos, com dedicação e esforço no trabalho, alterando assim as crenças arraigadas na sociedade há séculos, empregando esforços e colaborando com o colega de trabalho, buscando o desenvolvimento recíproco destas ações¹⁷.

Muitas pessoas confundem o que seria a motivação, podendo comprometer o ambiente de trabalho. Alguns acreditam que a motivação é algo que cada pessoa já nasce com ela e sempre serão indivíduos motivados, tornando a motivação como um traço de personalidade. Sendo assim, pessoas desmotivadas são consideradas muitas vezes como preguiçosos, quando na verdade, a motivação é fruto da interação de cada indivíduo com determinada situação vivida em seu dia a dia. Desta forma, a motivação nasce das necessidades humanas e não das coisas que satisfazem estas necessidades. As instituições devem, portanto, levar em consideração as expectativas de cada indivíduo e o valor que estes atribuem as recompensas em cada momento, para que se possa instituir programas motivacionais voltados para a realidade e as necessidades de todos¹⁸.

A principal característica do trabalho da enfermagem é o seu trabalho em equipe. Para que o trabalho seja desenvolvido de uma forma harmoniosa e eficiente, é necessário que o enfermeiro conheça o potencial e as fragilidades de cada membro de sua equipe, para que desta forma possa trabalhar a motivação e satisfação de cada indivíduo, não comprometendo o bom desempenho em seu ambiente de trabalho¹⁹.

A motivação no trabalho, leva a satisfação profissional, tornando os profissionais cada vez mais produtivo. A motivação é o impulso para a satisfação profissional, visando o crescimento e desenvolvimento pessoal. Em geral, os profissionais de enfermagem só se motivam quando são estimulados em seus ambientes de trabalho²⁰.

Pessoas motivadas e valorizadas por seus superiores e empresas, atraem outros bons e motivados profissionais, tendo um maior comprometimento com os resultados e a organização dos setores onde trabalham, buscando uma melhor qualificação. A profissão enfermagem, vêm ao decorrer destes últimos anos acumulando saberes empíricos, tornando seus profissionais cada vez mais em desenvolvedores de atividades mecânicas, sendo baseada em normas e rotinas institucionais que os sobrecarregam sem pausa para reflexão de suas práticas assistenciais²¹.

Desta forma, a motivação surge como aspecto fundamental na busca de maior eficiência e conseqüentemente, de maior qualidade na assistência de enfermagem prestada, aliada à satisfação dos profissionais. A motivação na área da enfermagem é de extrema importância, visto que, sua função envolve processos diretamente ligados aos pacientes, aos funcionários, aos familiares dos pacientes e indiretamente à comunidade¹⁹.

A profissão de enfermagem exige dos profissionais a vivência em um ambiente de trabalho cheio de riscos, incertezas, sofrimentos, dor e risco de morte, levando estes profissionais a um desgaste físico, mental e psicológico, tornando sua tomada de decisões muitas vezes complexas. Estes fatores afetam diretamente a vida destes profissionais, comprometendo muitas vezes a qualidade de vida. A qualidade de vida é vista como a percepção de cada indivíduo acerca da sua posição na vida, levando em consideração seus objetivos, expectativas e preocupações, sendo esta, associada a saúde dos profissionais principalmente em relação ao seu bem-estar emocional, físico e social²².

O ambiente hospitalar é caracterizado pela excessiva carga de trabalho, situações estressoras diversas, tensões entre profissionais e riscos ocupacionais, tornando as condições de trabalho estressantes. Neste sentido, não é possível exigir destes profissionais uma maior ou melhor produção em seu dia a dia, sem que haja uma estrutura adequada para que possam desenvolver o trabalho. O local de trabalho está intimamente ligado à promoção da saúde dos trabalhadores, garantindo produtividade adequada, motivação e satisfação no trabalho²³.

Desta forma, muitos hospitais estão buscando proporcionar uma melhor qualidade de vida aos seus trabalhadores, visando uma melhor assistência. Este fato ocorre devido ao grande número de profissionais na área da enfermagem e sua importância na prestação de serviços de saúde com qualidade, sendo imprescindível que esses profissionais estejam satisfeitos e motivados para a realização de seu trabalho²⁴.

A qualidade de vida no trabalho passa a ocorrer à medida que os trabalhadores tenham um salário adequado e justo, de acordo com o mercado e suas qualificações; condições de segurança, garantindo um ambiente tranquilo e seguro; saúde ocupacional, com equipamentos e mobiliários adequados; oportunidades de desenvolvimento e crescimento profissional²³.

Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), qualidade de vida é “a percepção do indivíduo de sua posição na vida no contexto da cultura e sistema de valores nos quais ele vive em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações”²⁴.

O bem-esta no trabalho ocorre devido a junção de três elementos, sendo estes a satisfação, o envolvimento e o comprometimento organizacional. Logo, podemos caracterizar a satisfação como um estado de prazer perante as experiências das atividades realizadas no dia a dia; o envolvimento se refere ao grau em que o desenvolvimento das atividades afetam a autoestima do indivíduo; e, o comprometimento organizacional se trata do estado em que há identificação na junção dos objetivos com a instituição de trabalho. Portanto, o bem-estar no ambiente de trabalho são determinados pelas características positivas, onde as horas trabalhadas são gratificantes, tornando cada profissional produtivo em seu ambiente de trabalho²⁵.

As ações desenvolvidas pelas instituições na motivação de seus funcionários, devem ser ótimas e de qualidade, provocando a satisfação das pessoas; porém, quando estas ações são precárias, elas evitam a satisfação dos funcionários, levando à não motivação dos mesmos. Os fatores motivadores estão relacionados à como as empresas aproveitam o potencial de cada trabalhador, permitindo o aumento do aproveitamento desse potencial, estimulando o desenvolvimento das capacidades de cada indivíduo¹².

O bem-estar e a qualidade de vida no ambiente de trabalho são fatores que influenciam diretamente na qualidade dos cuidados prestados, sendo suas principais fontes de satisfação o status profissional, a autonomia e a interação entre a equipe, tendo como fatores de insatisfação os requisitos do trabalho, as normas organizacionais e a má remuneração²⁶.

CONCLUSÃO

Após esta revisão fica, portanto, evidente que muitas pessoas não possuem o entendimento correto do que seria a motivação profissional.

A motivação profissional nasce de acordo com a necessidade de cada indivíduo, o que leva a questão de que cada indivíduo possui uma motivação diferente, mesmo que seja no desenvolvimento de uma mesma atividade. A maioria das organizações trabalham hoje com a satisfação profissional e não com a motivação,

atraindo seus colaboradores com recursos que os permite estarem satisfeitos em seus trabalhos e não motivados.

Nos dias de hoje, com a crise que o país atravessa, para a maioria das empresas já é o suficiente que seus trabalhadores estejam apenas satisfeitos e não motivados.

É fundamental que haja mudanças no formato de reconhecimento no que se diz respeito a enfermagem, seja por meio de comunicação verbal ou escrita, formal ou informal, pessoal ou coletiva, como por meio de incentivos ou recompensas por ideias, esforços e trabalhos realizados no dia a dia.

Logo, o profissional de enfermagem deve procurar uma melhor qualidade de vida, para que possa desempenhar uma boa assistência em seu ambiente de trabalho. A motivação de cada profissional é indicada pelo seu estado psicológico, que indica sua disposição ou vontade de cumprir uma meta ou realizar uma tarefa. Uma pessoa motivada para o trabalho é uma pessoa com disposição favorável para perseguir a meta e realizar as tarefas que lhe são impostas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Nakamura CC, Fortunato JC, Rosa LM, Marçal R, Pereira TAA, Barbosa DF. Motivação no Trabalho. Maringá Management: Revista de Ciências Empresariais. 2005;2(1):20-25.
2. Lieury A, Fenouillet F. Motivação e aproveitamento escolar. Tradução de Y. M. C. T. Silva. São Paulo: Loyola; 2000.
3. Bzuneck JA. A motivação do aluno: aspectos introdutórios. In: Boruchovitch E, Bzuneck JA (Orgs.) A motivação do aluno. 3ª. ed. Petrópolis: Vozes; 2004. p.9-36.
4. Batista AAV, Vieira MJ, Cardoso NCS, Carvalho GRP. Fatores de motivação e insatisfação no trabalho do enfermeiro. Rev Esc Enferm USP. 2005;39(1):85-91.

5. Cropanzano R, Byrne ZS, Bobocel DR, Rupp DE. Self-enhancement biases, laboratory experiments, George Wilhelm Friedrich Hegel, and the increasingly crowded world of organizational justice. *Jvocat behav.* 2001;58(2), 260-272.
6. Naquin SS, Holton. The Effects of Personality, Affectivity, and Work Commitment on Motivation to Improve Work through Learning Human Resource Development Quarterly. 2002;13(4):357-76.
7. Soranz D, Pisco LAC. Reforma dos Cuidados Primários em Saúde na cidade de Lisboa e Rio de Janeiro: contexto, estratégias, resultados, aprendizagem, desafios. *Ciênc. saúde coletiva.* 2017;22(3):679-686.
8. Elias MA, Navarro VL. A relação entre o trabalho, a saúde e as condições de vida: negatividade e positividade no trabalho das profissionais de enfermagem de um hospital escola. *RevLatinoamEnferm.* 2006;14(4):517-25.
9. Meneghini F, Paz AA, Lautert L. Fatores ocupacionais associados aos componentes da síndrome de Burnout em trabalhadores de enfermagem. *Texto contexto - enferm.* 2011;20(2):225-233.
10. Klein FA, Mascarenhas AO. Motivação, satisfação profissional e evasão no serviço público: o caso da carreira de especialistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental. *Rev. Adm. Pública.* 2016;50(1):17-39.
11. Somense CB, Duran ECM. Fatores higiênicos e motivacionais do trabalho do enfermeiro em enfermaria de cardiologia. *Rev. Gaúcha Enferm.* 2014;35(3):82-89.
12. Antunes AV, Sant'Anna LR. Satisfação e motivação no trabalho do enfermeiro. *Rev. bras. enferm.* 1996;49(3):425-434.
13. Nogueira ALG, Munari DB, Fortuna CM, Santos LF. Pistas para potencializar grupos na Atenção Primária à Saúde. *Rev Bras Enferm.* 2016;69(5):964-971.

14. Covacs JMLM. Bem-estar no Trabalho: o impacto dos valores organizacionais, percepção de suporte organizacional e percepções de justiça [dissertação]. São Paulo: Universidade Metodista de São Paulo; 2006. 117p.
15. Harter J, Schmidt F, Keyes C. Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes, a review of the gallup studies. In: Keyes C, Haidt J. Flourishing: the positive person and the good life. Washington D.C.:American Psychology Association, 2003. p205-224.
16. Duckworth AL, Steen TA, Seligman MEP. Positive psychology in clinical practice. Annual Review of Clinical Psychology. 2005;1:629-651.
17. Pasti MJ, Gir E, Dela Coleta JA. Perfil motivacional do enfermeiro atuante em um hospital geral do interior paulista. Rev. Latino-Am. Enfermagem, Ribeirão Preto. 1999;7(5):33-42.
18. Bezerra FD, Andrade MFC, Andrade JS, Vieira MJ, Pimentel D. Motivação da equipe e estratégias motivacionais adotadas pelo enfermeiro. Rev.bras. enferm. 2010;63(1):33-37.
19. Melara SVG, Beccaria LM, Carta A, Contrin LM. Motivação da equipe de enfermagem em uma Unidade de Terapia Intensiva. Arq. ciênc. saúde. 2006;13(3):128-135.
20. Campos RM, Farias GM, Ramos CS. Satisfação profissional da equipe de enfermagem do SAMU/Natal. Rev. Eletr. Enf. 2009;11(3):647-657.
21. Moreira CM, Oliveira MI, Bezerra Filho JG, Alves LL, Bezerra MGA, Tavares PGCC. Gestão e ambiente de trabalho na visão da equipe de enfermagem de uma maternidade. Enferm. glob. 2011;10(21):01-15.
22. Acioli Neto ACF, Araújo RC, Pitanguí ACR, Menezes LC, França EET, Costa EC et al. Qualidade de vida e nível de atividade física de profissionais de saúde de unidades de terapia intensiva. Rev Bras Ativ Fis e Saúde. 2013;18(6):711-719.

23. Fonseca FAC, Pecorari MJR, Cury THC, Miotto LB, Magagnini MAM. A saúde de quem cuida da saúde: trabalho de enfermagem e qualidade de vida. *CuidArte enfermagem*. 2008;2(1):30-38.

24. Lima EFA, Borges JV, Oliveira ERA, Velten APC, Primo CC, Leite FMC. Qualidade de vida no trabalho de enfermeiros de um hospital universitário. *Rev. Eletr. Enf.* 2013;15(4):1000-1006.

25. Silveira RCP, Ribeiro IKS, Teixeira LN, Teixeira GS, Melo JMA, Dia SF. Bem-estar e saúde de docentes em instituição pública de ensino. *Rev. enferm. UFPE*. 2017;11(supl.3):1481-1488.

26. Ferreira JS, Ribeiro KV, Caramuru OS, Hanzelmann RS, Velasco AR, Passos JP. Estresse e estratégias de enfrentamento em trabalhadores de enfermagem de uma unidade de saúde da família. *Rev. pesqui. cuid. fundam*. 2017;9(3):818-823.