

Motivação da equipe de enfermagem em uma Unidade de Terapia Intensiva

Motivation of the nursing team of a UTI

Samantha V.G. Melara¹; Lúcia M. Beccaria²; Adriana Carta¹; Ligia M. Contrin³

¹Enfermeira Especialista em Terapia Intensiva, Enfermeira Clínica da Unidade de Terapia Intensiva Geral*; ²Professora Doutora**; ³Professora Mestre**.

*Hospital de Base de São José do Rio Preto – SP - FUNFARME

**Departamento de Enfermagem Especializada do Curso de Enfermagem – Faculdade de Medicina de São José do Rio Preto - FAMERP

Resumo Trata-se de um estudo descritivo com o objetivo de verificar os fatores motivacionais e desmotivacionais da equipe de enfermagem em uma UTI, abrangendo 68 funcionários, sendo 8 enfermeiros, 11 técnicos e 49 auxiliares de enfermagem, sendo que 53 responderam ao questionário com 11 questões fechadas. Verificamos que 45% apresentam-se desmotivados, 100% gostam do que fazem e estão satisfeitos com sua função na unidade, 77% sentem-se estimulados no trabalho, 75% não têm interesse em mudar de setor, 66% se vêem trabalhando no mesmo lugar e 46% não se sentem reconhecidos como profissional na unidade. Os fatores desmotivacionais foram: 21% políticas da empresa, 15,97% salário e benefícios sociais e 11,76% condições físicas e ambientais de trabalho, e tipo de supervisão. Os fatores motivacionais destacados foram: 29,09% estímulo, desafio no trabalho e realização profissional, 25% exigência de responsabilidade no trabalho e 14,55% chance de crescimento profissional e progresso. Sobre os sentimentos dos funcionários antes de ir para o trabalho, 24,65% sentem-se realizados, 23,30% sentem alegria, 20,55% rezam. O relacionamento que predomina entre eles é 22,22% de cooperação e 17,77% de amizade. Concluiu-se que embora desmotivados e não reconhecidos na unidade, gostam do que fazem, sentem-se satisfeitos, estimulados e não têm interesse em mudar de setor.

Palavras-chave Equipe de Enfermagem; Motivação; Unidades de Terapia Intensiva.

Abstract One is about a descriptive study with the objective to verify the motivacionais and desmotivacionais factors of the nursing team of a UTI, being enclosed 68 employees, being 8 nurses, 11 technician and 49 nurse aid, being that 53 had answered to the questionnaire with 11 closed questions. We verify that 45% are presented not motivated, 100% like the one that make and are satisfied with its function in the unit, 77% are felt stimulated in the work, 75% do not have interest in moving of sector and 66% if it sees working in the same place, 46% not if they feel recognized as professional in the unit. The desmotivacionais factors had been: 21% politics of the company, 15.97% wage and social benefits and 11.76% physical and ambient conditions of work and type of supervision. The detached motivacionais factors had been: 29.09% stimulation, challenge in the work and professional accomplishment, 25% requirement of responsibility in the work, 14.55% possibility of professional growth and progress. About the feelings of the employees before going for the work, 24.65% are felt carried through, 23.30% joy. The relationship that predominates between them, 22.22% cooperation, 17.77% friendship. We conclude that even so not motivated and not recognized in the unit, they like the one that makes, are felt satisfied, stimulated and do not have interest in moving of sector.

Keywords Team Nursing; Motivation; Intensive Care Units.

Introdução

As Unidades de Terapia Intensivas (UTIs) são áreas hospitalares destinadas a pacientes em estado crítico que necessitam de cuidados altamente complexos e controles estritos, e que portanto, não necessitam somente de equipamentos especiais, mas também de uma atitude particular da equipe que ali trabalha, ou seja, orientada para o aproveitamento das facilidades técnicas, num contexto em que o relacionamento humano deve

ser considerado como fator preponderante, oferecendo segurança e apoio emocional¹.

Esta autora também afirma que o sucesso no atendimento ao paciente crítico está relacionado com a rápida avaliação da sua instabilidade clínica e com o envolvimento da equipe com as práticas terapêuticas, requerendo assim, uma atuação eficiente da equipe.

Entendendo a enfermagem como uma profissão que geralmente

desenvolve suas atividades por intermédio do trabalho em equipe, e para desenvolvê-las de forma eficaz depende da interação dos indivíduos deste grupo, assim como, com os demais grupos que constituem a equipe de saúde, é importante que essas pessoas se sintam satisfeitas e motivadas para o bom desempenho de suas funções.

No cotidiano prático da enfermagem, caracterizado por atividades que exigem alta interdependência, 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 trabalhadores². Diante disso, destaca-se a importância do enfermeiro compreender os diferentes fatores motivacionais e entender melhor o comportamento das pessoas que atuam na sua unidade de trabalho, visando o melhor desempenho de suas ações, tanto em nível individual quanto grupal³.

A importância da motivação na área da enfermagem atinge altos níveis, em função das características da própria profissão que envolve em seu processo seres humanos: os pacientes, os funcionários, os familiares de seus pacientes e a comunidade⁴. A administração de recursos humanos é o ramo especializado da ciência da administração que envolve todas as ações, que tem como objetivo a integração do trabalhador no contexto da organização, bem como o aumento da sua produtividade. Atualmente a realidade organizacional caracteriza-se pela necessidade que as pessoas têm de maior liberdade e criatividade, buscando atingir maior nível de satisfação e realização pessoal⁴.

As organizações dependem de pessoas para proporcionar-lhes o necessário planejamento, para dirigi-las, controlá-las e para fazê-las operar e funcionar. No passado as pessoas eram tratadas como objetos e como recursos produtivos e isso provocou forte ressentimento e conflitos trabalhistas, além de um gradativo distanciamento e alheamento das pessoas em relação às suas tarefas na organização, com problemas de qualidade e produtividade. Hoje a tendência é fazer com que todas as pessoas, em todos os níveis organizacionais sejam os administradores e não somente os executores de suas tarefas⁵. A palavra motivação (derivada do latim *motivus*, *movere*, mover) “indica o conjunto de razões ou motivos que explicam, induzem, incentivam, estimulam ou provocam algum tipo de ação ou comportamento”⁶.

Uma empresa não deixa de ter problemas mesmo quando os empregados estão motivados. Pode ser que eles não estejam plenamente satisfeitos com seu salário, mas, se ao chegarem à empresa concordam com seus objetivos, sentem-na como um lugar agradável e vêem seus chefes como pessoas sensatas, ficam motivados e isto faz com que os outros obstáculos sejam mais facilmente superados⁴.

A motivação para o trabalho é uma expressão que indica um estado psicológico de disposição ou vontade de perseguir uma meta ou realizar uma tarefa. Uma pessoa motivada para o trabalho é uma pessoa com disposição favorável para perseguir a meta ou realizar a tarefa⁶.

Assim, estudar a motivação para o trabalho é procurar entender quais são as razões ou motivos que influenciam o desempenho das pessoas, que é a mola propulsora da produção de bens e da prestação de serviços⁶. Para este autor, existem os motivos internos, os externos, as aplicações práticas e os incentivos. A motivação e o desempenho do indivíduo são influenciados por

quatro tipos de fatores: gerente, empresa, grupo de trabalho e fatores do indivíduo.

Os motivos internos são as necessidades, aptidões, interesses e habilidades do indivíduo, que o fazem capaz de realizar certas tarefas e não outras; que o fazem sentir-se atraído por certas coisas e evitar outras; que o fazem valorizar certos comportamentos e menosprezar outros. São os impulsos interiores, de natureza fisiológica e psicológica, afetados por fatores sociológicos: necessidades, frustração, aptidões, habilidades, atitudes e interesses⁶.

Entre os motivos internos mais importantes aborda-se os humanos, da teoria das necessidades humanas básicas formulada por Maslow (1943), as quais estão dispostas numa hierarquia, sendo divididas em cinco categorias: fisiológicas ou básicas, de segurança, participação, estima e auto-realização, e segundo o autor desempenha papel importante no campo do comportamento humano nas organizações⁶.

O ser humano possui algumas necessidades básicas, e à medida que estas necessidades vão sendo satisfeitas, outras mais complexas vão tomando o seu lugar. Num nível superior estaria a necessidade de estima e reconhecimento por aquilo que fazemos⁷.

As pessoas estão num processo de desempenho contínuo, e assim, tendem a progredir ao longo das necessidades, buscando satisfazer uma após outra, e orientando-se para a auto-realização. Mas, a auto-realização não está necessariamente no topo da hierarquia, ou seja, aquela que só pode ser satisfeita uma vez que todas as demais tenham sido atendidas, pois ela pode ocorrer em qualquer ponto da escala da motivação, e com o atendimento de qualquer tipo de necessidade, dependendo do indivíduo. Desse modo, o empenho de uma pessoa em um objetivo está de alguma forma ligada à busca de satisfação de uma necessidade⁶.

Quando as necessidades não são atendidas dentro de uma situação de trabalho, o resultado chama-se frustração e esse sentimento pode ser causa de diversos tipos de comportamentos no ambiente de trabalho, como fuga ou compensação, a resignação e a agressão⁶.

O ciclo motivacional, o qual começa com o surgimento de uma necessidade, rompendo o estado de equilíbrio do organismo e causando um estado de tensão, insatisfação, desconforto e desequilíbrio. Esse estado leva o indivíduo a um comportamento ou ação capaz de descarregar a tensão ou de livrá-lo do desconforto e do desequilíbrio; se o comportamento for eficaz o indivíduo encontrará a satisfação da necessidade e a descarga da tensão provocada por ela⁵.

Entretanto, nem sempre a necessidade pode ser satisfeita, sendo então, frustrada ou compensada. Assim, a tensão represada no organismo procura um meio indireto da saída, por via psicológica (agressividade, descontentamento, tensão emocional, apatia, indiferença) ou por via fisiológica (tensão nervosa, insônia, repercussões cardíacas ou digestivas)⁵.

Os motivos externos são estímulos ou incentivos que o ambiente oferece ou objetivos que a pessoa persegue porque satisfazem a uma necessidade, despertam um sentimento de interesse ou representam a recompensa a ser alcançada. Podem ser divididos em duas categorias principais: o trabalho e as condições de trabalho⁶.

Os incentivos são um tipo especial de motivos externos e fazem parte das políticas de administração de pessoal de algumas

empresas e representam o reconhecimento da administração e dos colegas pelo desempenho do trabalhador. Há quatro categorias principais de incentivos: programas de reconhecimento, incentivos monetários, mercadorias e viagens ⁶.

O resultado do trabalho humano deve proporcionar sentido, trazer orgulho e prazer a quem o executa. O desafio representado pela doença e o desejo de diminuir o sofrimento do semelhante são duas forças poderosas a impulsionar o profissional que lida diretamente com o paciente. Além disso, é inegável a importância do elogio, da valorização da pessoa humana por suas realizações, para que se satisfaça a necessidade de auto-realização, a qual torna os seres humanos cada vez mais completos ⁷.

Uma equipe de moral elevado é aquela em que as necessidades básicas de seus componentes são satisfeitas mais frequentemente. A satisfação das necessidades de sobrevivência decorre de uma política salarial justa e a de segurança se consegue por meio da estabilidade no emprego, sendo que o trabalhador precisa ver naquele trabalho uma oportunidade de crescer como pessoa e realizar seu potencial ⁷. Um ambiente estimulante e que desperte a motivação interior das pessoas deve, além de satisfazer as necessidades básicas de sobrevivência digna, estar baseado em algumas premissas: confiança, trabalho em grupo, respeito à opinião e sugestões dos trabalhadores, reconhecimento, desafios e oportunidade de aprendizado, eliminação de barreiras setoriais, valorização do trabalho e segundo o autor, essas premissas podem ser plenamente atendidas com a prática da Gestão pela Qualidade Total, atendendo assim as outras três categorias de necessidades: sociais, estima e auto-realização ⁷.

Motivo é tudo aquilo que impulsiona a pessoa a agir de determinada forma, que dá origem a um comportamento específico. Esse impulso à ação pode ser provocado por um estímulo externo (ambiente) e pode também ser gerado nos processos mentais do indivíduo ⁵.

As pessoas são diferentes no que tange à motivação, ou seja, as necessidades variam de indivíduo para indivíduo, produzindo diferentes padrões de comportamento, além disso, as necessidades variam no mesmo indivíduo conforme o tempo, e que os níveis mais elevados de necessidades somente surgem quando os níveis mais baixos estão relativamente controlados e alcançados pelo indivíduo, sendo que nem todos os indivíduos conseguem chegar ao nível das necessidades de auto-realização, ou mesmo ao nível das necessidades de estima; é uma conquista individual ⁵.

Maslow parte do princípio que os motivos do comportamento humano residem no próprio indivíduo: sua motivação para agir e se comportar deriva de forças que existe dentro dele, ou seja, as necessidades humanas estão arranjadas em uma pirâmide de importância e de influência do comportamento humano ⁵

O modelo contingencial de motivação de Vroom se restringe exclusivamente à motivação para produzir. Existem três fatores que determinam em cada indivíduo a motivação para produzir: os objetivos individuais, ou seja, a força do desejo de atingir objetivos; a relação que o indivíduo percebe entre produtividade e alcance dos seus objetivos individuais; a capacidade de o indivíduo influenciar seu próprio nível de produtividade à medida que acredita poder influenciá-lo ^{5,9}.

As teorias abordam o tema motivação de diversas formas. Neste

estudo enfocou-se a Teoria de Herzberg, que é alicerçada no ambiente externo e no trabalho do indivíduo e depende de dois fatores:

Fatores higiênicos: referem-se às condições que rodeiam a pessoa enquanto trabalha, englobando as condições físicas e ambientais de trabalho, o salário, os benefícios sociais, as políticas da empresa, o tipo de supervisão recebido, o clima de relações entre a direção e os empregados, os regulamentos internos, as oportunidades existentes, etc. A expressão higiene serve para refletir seu caráter preventivo e profilático e para mostrar que se destinam simplesmente a evitar fontes de insatisfação do meio ambiente ou ameaças potenciais ao seu equilíbrio ⁵.

A qualidade do serviço refere-se a autonomia, significado, segurança e oportunidades de melhoria. O apoio do local de trabalho é subdividido em tratamento respeitoso, oportunidade igual e flexibilidade, e relações de apoio na equipe. Para este autor a criação de motivação para os empregados envolve muito mais do que simplesmente desistir dos incentivos, envolve a realização dos valores que os empregados realmente consideram importantes ⁸.

Quanto mais as pessoas valorizam a quantidade de dinheiro e outras recompensas que podem obter através do trabalho, tanto menos elas apreciam seu trabalho como tal.

Fatores motivacionais: referem-se ao conteúdo do cargo, às tarefas e aos deveres relacionados com o cargo em si. Produzem efeito duradouro de satisfação e de aumento de produtividade em níveis de excelência, isto é, acima dos níveis normais. O termo motivação envolve sentimentos de realização, de crescimento e de reconhecimento profissional, manifestados por meio de exercícios das tarefas e atividades que oferecem suficiente desafio e significado para o trabalho.

Em essência, a teoria dos dois fatores afirma que a satisfação no cargo é função do conteúdo ou atividades desafiadoras e estimulantes, que são os chamados fatores motivadores, e que a insatisfação no cargo é função do ambiente, da supervisão, dos colegas e do contexto geral, que são os chamados fatores higiênicos.

Para introduzir maior dose de motivação no trabalho, Herzberg propõe o enriquecimento de tarefas, que consiste em deliberadamente ampliar a responsabilidade, os objetivos e o desafio das tarefas do cargo, o que consiste no trabalho do líder.

A enfermagem como uma profissão que geralmente desenvolve suas atividades por intermédio do trabalho em equipe e para desenvolvê-las de forma eficaz depende da interação dos indivíduos deste grupo, então, o enfermeiro líder de uma UTI deve compreender os diferentes fatores motivacionais e desmotivacionais e entender melhor o comportamento da sua equipe para o bom desempenho de suas funções, sendo o objeto deste estudo.

Objetivo

Verificar os fatores motivacionais e desmotivacionais da equipe de enfermagem em uma unidade de terapia intensiva.

Material e Método

Trata-se de um estudo quantitativo e descritivo, realizado em uma Unidade de Terapia Intensiva Geral composta de 24 leitos divididos em UTI Cirúrgica com 11 leitos e UTI Clínica com 13

leitos, mantidos com recursos do Sistema Único de Saúde (SUS) e outros convênios, de um hospital de ensino de porte especial do interior do Estado de São Paulo.

A UTI focalizada neste estudo foi inaugurada em 1994, sendo considerada uma unidade de referência em cuidados intensivos, com uma equipe multiprofissional qualificada e alta tecnologia, atendendo aos princípios do Ministério da Saúde para o atendimento aos pacientes de alta complexidade.

A população foi constituída por 68 funcionários, sendo 8 enfermeiros, 11 técnicos e 49 auxiliares de enfermagem, os quais estão distribuídos em três turnos, manhã, tarde e noite, com jornada semanal de 36 horas.

As jornadas diárias são das 6:30-12:30, 12:30-18:30 e 18:30-6:30, sendo que os funcionários são distribuídos em 3 enfermeiros e 12 (auxiliares e técnicos) na manhã, 3 enfermeiros e 12 (auxiliares e técnicos) a tarde e 2 enfermeiros e 12 (auxiliares e técnicos) a noite, incluindo noturno par e ímpar.

Elaborou-se um questionário com 11 questões fechadas baseado na Teoria dos dois Fatores de Herzberg sobre motivação humana (Anexo). O mesmo foi validado por quatro profissionais de outras unidades de terapia intensiva da instituição que não faziam parte do estudo para avaliação do instrumento quanto ao conteúdo, clareza, entendimento.

O questionário foi aplicado para cada membro da população em estudo, no seu ambiente de trabalho, sendo esclarecido quanto ao sigilo das informações, pedindo para a não identificação do questionário e solicitando o consentimento dos participantes. Os dados foram analisados e apresentados em forma de gráficos.

Resultados e Discussão

Gráfico 1- Sentimentos expressos pela equipe de enfermagem quanto à motivação em trabalhar na UTI.



Verificou-se que 45% da equipe de enfermagem apresenta-se desmotivada em trabalhar na unidade, comprovando assim, a impressão que tivemos e que nos impulsionou a desenvolver o trabalho.

A teoria dos dois fatores de Herzberg destaca que a satisfação no cargo é função do conteúdo ou atividades desafiadoras e estimulantes, que são os chamados fatores motivadores, e que a insatisfação no cargo é função do ambiente, da supervisão, dos colegas e do contexto geral, que são os chamados fatores higiênicos.

O apoio do local de trabalho é subdividido em tratamento res-

peitoso, oportunidade igual e flexibilidade, e relações de apoio na equipe. A criação de motivação para os empregados envolve muito mais do que simplesmente desistir dos incentivos, envolve a realização dos valores que os empregados realmente consideram importantes⁸.

Gráfico 2- Sentimento expresso pela equipe de enfermagem quanto a gostar de trabalhar na UTI.



Constatou-se que 100% da equipe gosta de trabalhar na unidade, apesar de observarmos no gráfico 1 que a maioria sente-se desmotivada. O resultado do trabalho de uma pessoa deve trazer sentido, orgulho e prazer a quem o executa, e portanto, as pessoas com essas recompensas, deveriam sentir-se motivadas e não desmotivadas^{7,9}.

Gráfico 3- Satisfação dos integrantes da equipe de enfermagem em trabalhar na UTI.



Observou-se que 100% da equipe sente-se satisfeita em trabalhar na UTI, embora as pessoas sintam-se desmotivadas. Isto contradiz a nossa primeira impressão sobre a equipe, pois, percebeu-se uma insatisfação geral, como conseqüência da desmotivação, e também o pouco envolvimento com as questões relacionadas ao serviço.

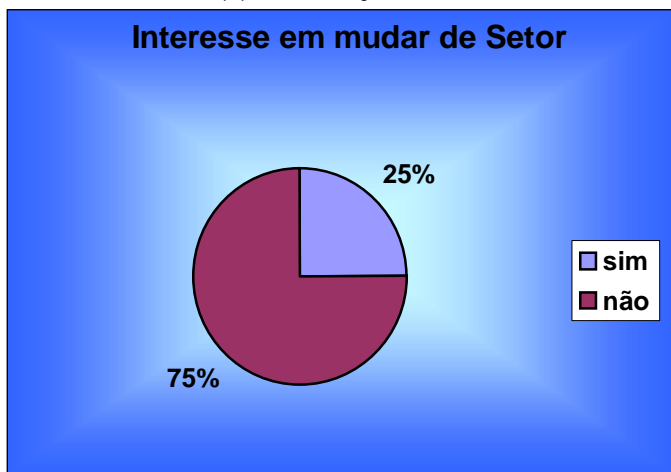
Portanto, houve uma contradição nas respostas dos sujeitos quando contrastamos os resultados do gráfico 1 e 3, uma vez que uma pessoa desmotivada não pode se sentir satisfeita.

Gráfico 4- Sentimentos expressos pela equipe quanto ao estímulo no trabalho que desempenha.



Verificou-se que 77% da equipe sente-se estimulada no trabalho que desempenha. Uma pessoa estimulada no trabalho com certeza gosta do que faz, sente-se satisfeita e conseqüentemente teria de sentir-se motivada, portanto, os dados encontrados aqui não coincidem com a literatura, pois afirmam que uma equipe com moral elevado é uma equipe em que as necessidades básicas de seus componentes são satisfeitas freqüentemente ^{7 10}.

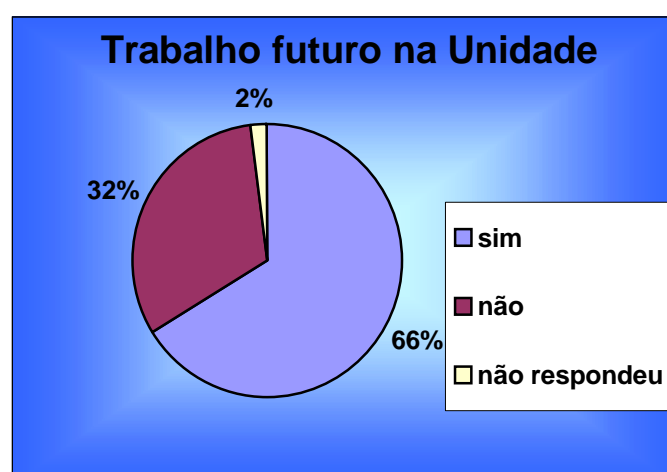
Gráfico 5: Interesse da equipe de enfermagem em mudar de setor de trabalho.



Observou-se que 75% da equipe não tem interesse em mudar de setor, uma vez que gostam do trabalho, são satisfeitas e sentem-se estimuladas.

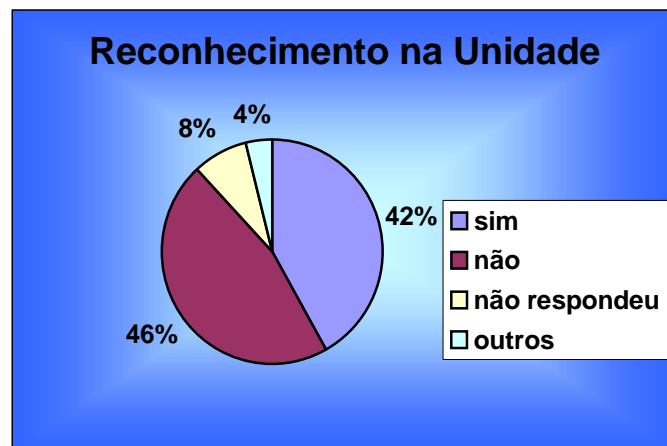
A motivação para o trabalho é uma expressão que indica um estado psicológico de disposição ou vontade de perseguir uma meta ou realizar uma tarefa. Uma pessoa motivada para o trabalho é uma pessoa com disposição favorável para perseguir a meta ou realizar a tarefa ⁶.

Gráfico 6- Sentimentos da equipe quanto à perspectiva de trabalho no futuro na unidade.



Verificou-se que 66% dos integrantes da equipe se vê trabalhando no futuro na unidade. Pode ser pelo fato de estarem empregados ou por estarem satisfeitos com o trabalho. Na enfermagem a motivação surge como aspecto fundamental na busca de maior qualidade na assistência de enfermagem prestada, aliada à satisfação dos trabalhadores ².

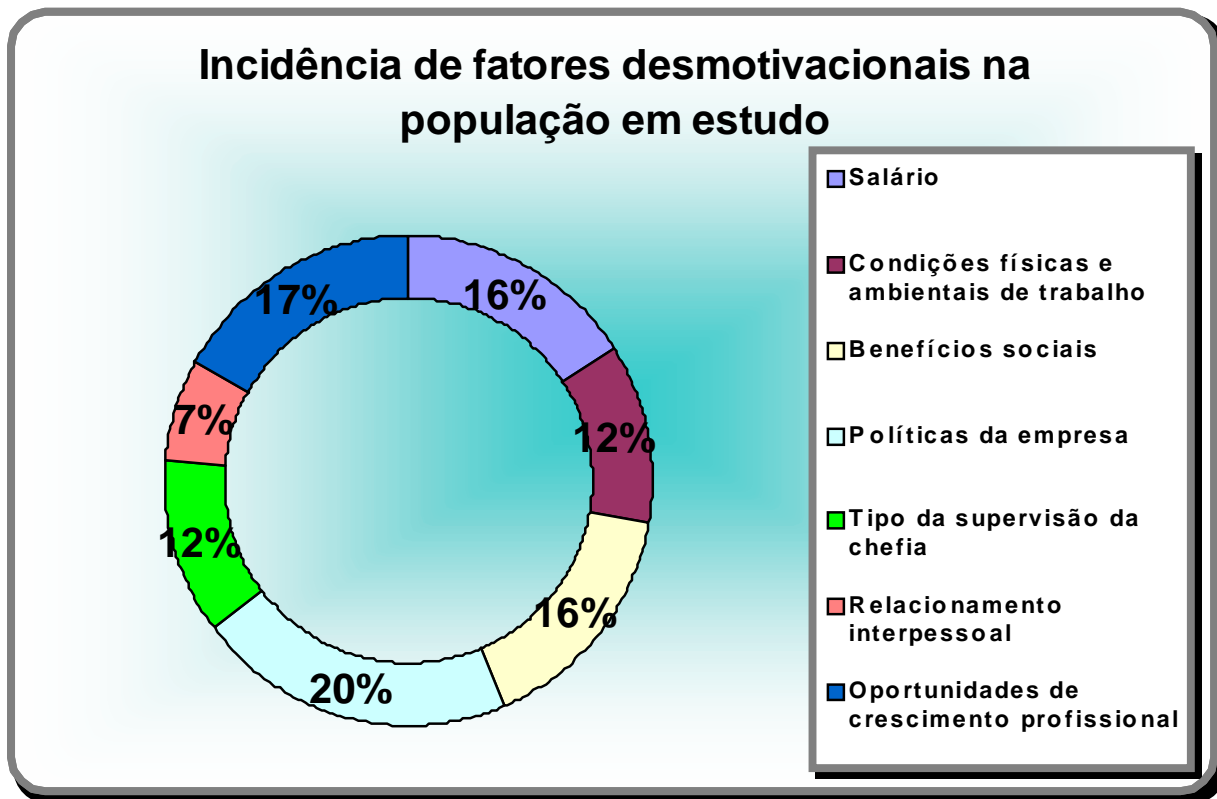
Gráfico 7: Reconhecimento dos integrantes da equipe como funcionários da unidade.



Observou-se que 46% dos funcionários não sentem-se reconhecidos na unidade, apesar de terem demonstrado que gostam do que fazem, são satisfeitos, estimulados, e não tem interesse em mudar de setor. Geralmente alguém que não é reconhecido pelo que faz não se sente satisfeito e estimulado.

Esses dados não estão de acordo com a literatura, pois ressalta-se a importância do elogio e da valorização da pessoa humana por suas realizações para a satisfação das necessidades de auto-realização, desta forma, subentende-se que uma equipe satisfeita e estimulada também teria que ser reconhecida por seu trabalho ^{7,9}.

Gráfico 8- Incidência de fatores desmotivacionais na população em estudo.



Verificou-se uma incidência de 20% para políticas da empresa, 17% para oportunidades de crescimento profissional e 16% para salário e benefícios sociais, seguindo-se de 12% para tipo de supervisão da chefia e condições físicas e ambientais de trabalho.

A maior incidência para políticas da empresa talvez seja pela cultura organizacional da instituição em que se insere a unidade em questão, sendo a mesma centralizadora e burocrática. Atualmente a realidade organizacional caracteriza-se pela necessidade que as pessoas têm de maior liberdade e criatividade, buscando atingir maior nível de satisfação e realização pessoal⁴.

A equipe de enfermagem também ressaltou a questão da falta de crescimento profissional como fator desmotivante, embora saibam que a posição profissional que ocupam será sempre a mesma, pois cada um exerce sua função de acordo com o código de ética da enfermagem¹⁰.

Com relação ao salário e benefícios sociais, sabe-se que o hospital deste estudo é o que melhor remunera seus funcionários na região, além de oferecer benefícios sociais como o ticket alimentação, vale transporte.

As recompensas econômicas constituem-se nos mais poderosos inibidores da qualidade e da produtividade no mundo ocidental e afirma que esse sistema “nutre o desempenho a curto prazo, aniquila o planejamento a longo prazo, constrói o medo, nutre a rivalidade e torna as pessoas amargas”⁸.

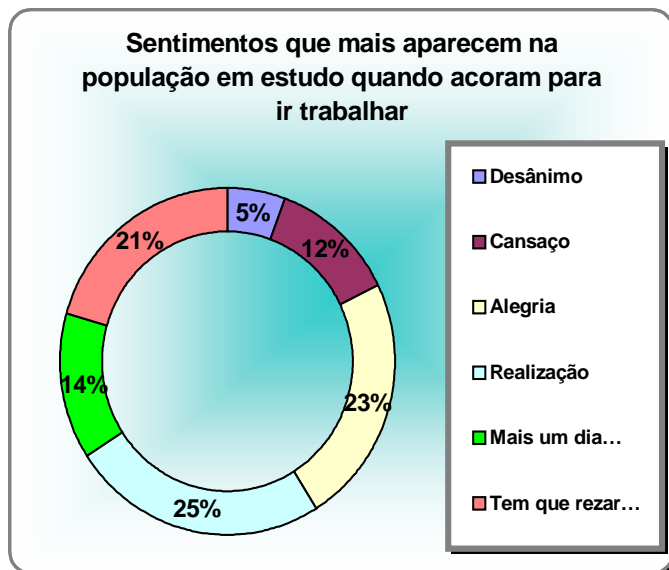
O tipo de supervisão da chefia e as condições físicas e ambientais de trabalho também apontados como alta incidência de desmotivação, coincidem com a literatura.

Os empregados podem não estar plenamente satisfeitos com seu salário, mas, se ao chegarem na empresa concordam com

seus objetivos, sentem-na como um lugar agradável e vêem seus chefes como pessoas sensatas, sentem-se motivados, fazendo com que os outros obstáculos sejam mais facilmente superados⁴.

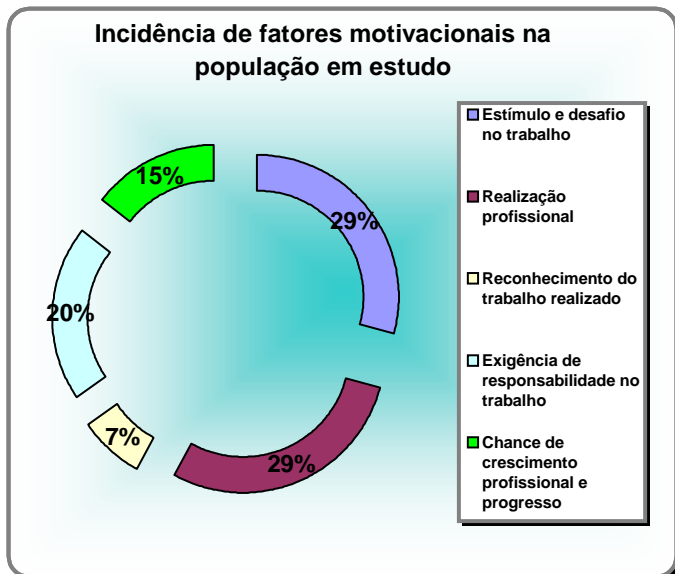
Os dados encontrados também estão de acordo com os resultados encontrados em um estudo sobre a motivação no trabalho, sendo que “organização no trabalho” predomina como fator negativo e em segundo lugar “relacionamento interpessoal”².

Gráfico 9- Sentimentos que mais aparecem nos integrantes da equipe de enfermagem quando acordam para ir trabalhar.



Observou-se 25% de realização, seguido de alegria com 23%, tem que rezar... com 21%, e mais um dia... com 14%. Os fatores positivos predominam, mas tem-se os negativos, significando que realmente há uma contradição nos sentimentos da equipe de enfermagem.

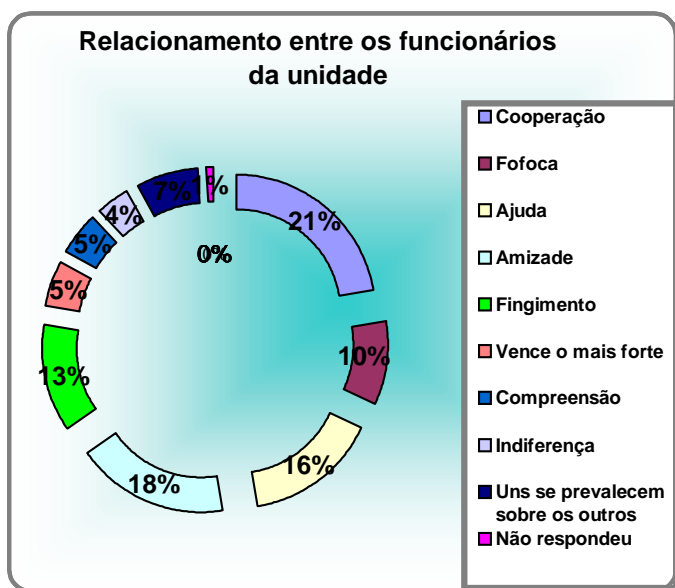
Gráfico 10- Incidência de fatores motivacionais na população em estudo.



Verificou-se uma prevalência de 29% para realização profissional e estímulo e desafio no trabalho e 20% para exigência de responsabilidade no trabalho.

A UTI, por ser uma unidade hospitalar destinada a pacientes em estado crítico, que necessita de cuidados altamente complexos e controle rígido, é um setor dinâmico, com muita tecnologia, sendo assim, um estímulo e um desafio para o profissional de enfermagem, que precisa ter como características: segurança, estabilidade emocional, qualificação, iniciativa, responsabilidade, atitude, criatividade, dentre outras características desafiadoras para um profissional ter um bom desempenho e então ser reconhecido.

Gráfico 11- Relacionamento entre os funcionários da unidade.



Observou-se 21% de cooperação entre os membros da equipe de enfermagem, 18% de amizade, 16% de ajuda, 13% de fingimento, 10% de fofoca, e 7% de uns se prevalecem sobre os outros. Os pontos positivos são mais significativos do que os negativos.

Um ambiente estimulante e que desperte a motivação interior das pessoas deve estar baseado em algumas premissas como: confiança, trabalho em grupo, respeito à opinião e sugestões dos trabalhadores, reconhecimento, desafios e oportunidades de aprendizado⁷.

As atividades desenvolvidas em UTI exigem um espírito de equipe, comunicações claras, respeito mútuo, confiança e compreensão entre os grupos de trabalho¹.

Certos fatores como a fofoca, tipo de comunicação que acontece na maioria dos grupos que envolve mexerico, intriga; não devem ser incentivados pelo líder da equipe, pois geralmente possui uma conotação negativa, podendo destruir um bom relacionamento de equipe, e conseqüentemente a desmotivação das pessoas e a má qualidade do trabalho desempenhado.

A maioria das pessoas não tem humildade e segurança no que são e no que fazem, e por isso, tentam se prevalecer sobre os colegas de trabalho, através de atitudes como falsidade, fingimento e fofoca. Todos os integrantes da equipe precisariam ter em mente que cada um tem seu papel dentro da unidade, mas todos tem um objetivo comum que é cuidar dos pacientes, sendo assim, não há razão para querer se prevalecer sobre ninguém.

Conclusão

Os resultados deste estudo demonstraram que:

- 45% da equipe de enfermagem apresenta-se desmotivada em trabalhar na unidade,
- 100% gosta de trabalhar na UTI e sente-se satisfeita
- 77% sente-se estimulada no trabalho que desempenha
- 75% não tem interesse em mudar de setor
- 66% se vê trabalhando no futuro na unidade.
- 46% das pessoas não sentem-se reconhecidas na unidade

Conclui-se que houve contradição nos resultados, pois as pessoas que gostam do que fazem, são satisfeitas, estimuladas no trabalho e não tem interesse em mudar de setor, teriam de sentir-se motivadas e reconhecidas.

Quanto ao relacionamento entre os funcionários observou-se os fatores positivos como cooperação entre os membros da equipe, amizade e ajuda mais significativos, embora os negativos sejam incidentes como fingimento, fofoca e uns se prevalecem sobre os outros.

Quanto aos fatores motivacionais constatou-se uma prevalência de realização profissional, estímulo e desafio no trabalho, seguido da exigência de responsabilidade.

Em relação aos fatores desmotivacionais verificou-se que as políticas da empresa, oportunidades de crescimento profissional, salário e benefícios sociais, tipo de supervisão da chefia e condições físicas e ambientais foram os itens mais citados, coincidindo com a teoria de Herzberg, onde a satisfação no cargo é função do conteúdo ou atividades desafiadoras e estimulantes e que a insatisfação depende do ambiente, da supervisão, dos colegas e do contexto geral.

Referências bibliográficas:

1. Gomes AM. Enfermagem na unidade de terapia intensiva. 2ª ed. São Paulo: EPU; 1988.
2. Pereira MCA, Fávero N. A motivação no trabalho da equipe de enfer-

magem. Rev Latinoam Enfermagem 2001;9(4):7-12. [citado em 15 de janeiro de 2004]. Disponível em: www.eerp.usp.br/rlaenf

3. Olschowsky A, Chaves EHB. A realização, a afiliação e o poder: em qual destes três fatores está calcada a motivação dos enfermeiros em um hospital de ensino? Rev Gaúch Enferm 1997;18(1):9-16.

4. Gil AC. Administração de recursos humanos: um enfoque profissional. São Paulo: Atlas; 1994.

5. Chiavenato I. Recursos humanos. 6ª ed. São Paulo: Atlas; 2000.

6. Maximiano ACA. Introdução à administração. 4ª ed. São Paulo: Atlas; 1995.

7. Nogueira LCM. Gerenciando pela qualidade total na saúde. 1ª ed. Belo Horizonte: Editora de Desenvolvimento Gerencial; 1999.

8. Bolstad R. Sobre a motivação dos empregados. Jul. 2002. [citado em 15 de jan de 2004]. Disponível em: <http://www.pnlbrasil.com.br/artigos/>

artigodomes200207.htm

9. Antunes AV, Sant Anna LR. Satisfação e motivação no trabalho do enfermeiro. Rev Bras Enfermagem 1996;49(3):425-34.

10. Lima LM. Motivação na enfermagem: uma abordagem teórica e uma visão prática da realidade. Texto Contexto Enferm 1996;5(2):132-9.

Correspondência:

Samantha Vaccari Grassi Melara

Rua: José Picerni, 281 apto 52 São Manoel

São José do Rio Preto-SP

Tel: (17)3226-4892/9772-2182

e-mail: feitisam@yahoo.com.br

Anexo**INSTRUMENTO PARA COLETA DE DADOS: MOTIVAÇÃO NO TRABALHO**

Sexo: () masculino () feminino
Idade:anos
Categoria profissional: () aux. de enfermagem () téc. Enfermagem
() enfermeiro
Turno de trabalho: () manhã () tarde () noite
Possui outro serviço: () sim () não
Há quanto tempo trabalha na unidade?

1. Como você se sente no seu trabalho?

() motivado () desmotivado

2. Você gosta do que faz?

() sim () não

3. Você está satisfeito com a função que exerce?

() sim () não

4. Você sente que o trabalho que desempenha é estimulante?

() sim () não

5. Se você se sente desmotivado, assinale os fatores abaixo que auxiliam na sua escolha, de acordo com sua realidade:

() Salário

() Condições físicas e ambientais de trabalho

() Benefícios sociais

() Políticas da empresa

() Tipo de supervisão da chefia

() Relacionamento interpessoal

() Oportunidades de crescimento profissional

6. Você tem interesse em mudar de setor/unidade?

() sim () não

7. Você se vê fazendo o seu trabalho atual daqui a 5 ou 10 anos?

() sim () não

8. Você se sente reconhecido enquanto funcionário desta unidade?

() sim () não

9. Quando você acorda para vir trabalhar, qual é o sentimento que mais aparece?

Desânimo () Realização ()

Cansaço () Mais um dia... ()

Alegria () Tem que rezar... ()

10. Se você se sente motivado, assinale os fatores abaixo que auxiliam na sua escolha, de acordo com sua realidade:

- Estímulo e desafio no trabalho
- Realização profissional
- Reconhecimento do trabalho realizado
- Exigência de responsabilidade no trabalho
- Chance de crescimento profissional e progresso

11. Como é o relacionamento entre os funcionários da unidade?

- Cooperação
 - Fofoca
 - Ajuda
 - Amizade
 - Fingimento
 - Vence o mais forte
 - Cooperação
 - Indiferença
 - Uns se prevalecem sobre os outros
-

