

MOTIVAÇÃO E SATISFAÇÃO NO TRABALHO DA ENFERMAGEM: PERCEPÇÃO DE PROFISSIONAIS DE UMA UNIDADE DE INTERNAÇÃO CLÍNICA DE UM HOSPITAL PÚBLICO DE FOZ DO IGUAÇU, PARANÁ, 2009.

Roziane Aparecida da Silva CARDOSO¹
Maria de Lourdes de ALMEIDA²

¹UNIOESTE

CEP 85870-650, Foz do Iguaçu, Paraná, Brasil.

Email: rozi_ane@hotmail.com

² UNIOESTE

CEP 85870-650, Foz do Iguaçu, Paraná, Brasil.

Email: m_lourdesdealmeida@yahoo.com.br

Resumo: O trabalho em saúde sofre influências históricas, sociais, econômicas e políticas, a motivação e satisfação no trabalho sofrem interferências por fatores intrínsecos e extrínsecos. O trabalho em enfermagem é caracterizado por atividades que exigem alta interdependência, realizado em ambiente estressor e que demanda relação humana intensa e vínculo. Assim, a motivação surge como aspecto fundamental, promovendo maior eficiência e melhora na qualidade da assistência prestada, aliada à satisfação dos trabalhadores. O objetivo deste estudo foi identificar os fatores de motivação e satisfação da equipe de Enfermagem em uma unidade de internação clínica de um hospital público de Foz do Iguaçu-PR. Trata-se de um estudo quanti-qualitativo, utilizou-se como instrumento de coleta de dados um questionário semi-estruturado. A população estudada foram 20 profissionais da equipe de Enfermagem atuantes na unidade de internação clínica. Os resultados demonstraram que, a maioria dos profissionais sentem-se satisfeitos em trabalhar no serviço e estão satisfeitos com a escolha da profissão, citam como fatores de desmotivação e insatisfação as condições de trabalho, salário, *stress* da equipe, desvalorização e instabilidade no emprego. O estudo alerta sobre a importância dos fatores motivacionais e de satisfação no trabalho, contribuindo para reflexão e adoção de novas formas de organização no trabalho.

Palavras-chave: Enfermagem. Motivação. Satisfação no trabalho.

Introdução

No cotidiano 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 trabalhadores (PEREIRA; FÁVERO, 2001).

Muitos estudos e pesquisas indicam a importância de se valorizar os indivíduos nas organizações, porém, se percebe que pouca atenção se dá a isso, resultando assim em

trabalhadores que vivenciam um maior desânimo, desmotivação e insatisfação no seu trabalho (MACIEL; DINIS de SÁ, 2007).

Marquis e Huston (2005) definem a motivação como sendo uma ação realizada pelas pessoas para atendimento de necessidades não satisfeitas, é o desejo de esforçar-se para alcançar uma meta ou recompensa que reduza a tensão pela necessidade.

Martins e Santos (2006), concluem que satisfação no trabalho é uma variável de natureza afetiva e constitui num processo mental de avaliação das experiências no trabalho, resultando num estado agradável ou desagradável.

Observando durante as aulas práticas em unidades hospitalares, percebi que a motivação e a satisfação pessoal são condições fundamentais e indispensáveis para se alcançar os objetivos pessoais, no trabalho e nas organizações, e de suma importância no desenvolvimento de cada atividade, busquei assim pesquisar quais são os fatores que contribuem para a satisfação ou insatisfação, e se estes profissionais da enfermagem estão motivados dentro do setor que trabalham.

O objetivo do estudo foi identificar os fatores que interferem na motivação e na satisfação da equipe de enfermagem de uma unidade de internação clínica no contexto hospitalar, e suas influências no processo de trabalho da enfermagem.

Assim, a pesquisa sobre motivação e satisfação no trabalho da equipe de enfermagem traz indicadores para a criação de condições de trabalho efetivo (eficaz), resolução de problemas existentes, adequação de práticas e processos de trabalho, melhora da qualidade da assistência prestada e melhora na qualidade de vida dos funcionários.

Processo de Trabalho em Enfermagem

A enfermagem, enquanto prática social que se insere no mundo do trabalho e na atenção à saúde, é marcada por determinações históricas, sociais, econômicas e políticas. A enfermagem moderna surge na Inglaterra, com Florence Nightingale na metade do século XIX, quando se institucionaliza como área específica de trabalho (FELLI; PEDUZZI, 2005).

O trabalho em enfermagem, assim como o trabalho em saúde, integra a prestação de serviços à saúde, sendo assim não produz bens a serem estocados e comercializados, e sim serviços que são consumidos no ato de sua produção, no momento da assistência, podendo ser coletiva, grupal ou individual (FELLI; PEDUZZI, 2005).

A enfermagem é uma profissão que exige uma dedicação especial do profissional, uma vez que cuidar do outro integralmente, significa não apenas resolver seus problemas físicos, mas também identificar suas necessidades e buscar formas para atendê-las (CARVALHO; LOPES, 2006).

Segundo Horta (1979) a Enfermagem é “a ciência e a arte de assistir ao ser humano (indivíduo, família e comunidade), no atendimento de suas necessidades básicas, de torna-lo independente desta assistência, quando possível, pelo ensino do autocuidado, de recuperar, manter e promover sua saúde em colaboração com outros profissionais”.

O trabalhador de saúde e de enfermagem lida, no cotidiano, com grandes paradoxos, como a vida e a morte, a dor e o prazer, trata-se de um trabalho que demanda uma relação humana intensa, ou seja, ao qual é intrínseca a relação e o vínculo (MERHY, 1997apud FELLI; PEDUZZI, 2005).

A atuação na área da saúde exige do profissional uma compreensão acerca do seu objetivo de trabalho, que é o próprio ser humano, semelhante a qualquer um de nós e sujeito a emoções e problemas idênticos aos que vivem os profissionais de saúde (KAWAMOTO; FORTES, 1997).

É uma atividade resultante do dispêndio de energia física e mental, direta ou indiretamente voltada à produção de bens e serviços, que contribui para a reprodução da vida humana, individual e social (LIEDKE, 1997 apud FELLI; PEDUZZI, 2005)

O respeito e a valorização dos funcionários, bem como, sua constante atualização, também devem ser metas do serviço de enfermagem para um futuro promissor, mesmo em situações adversas favorecendo-lhes condições para que possam prestar ao paciente/cliente um atendimento de qualidade.

Teoria dos dois Fatores de Herzberg

A Teoria dos Dois Fatores de Frederick Herzberg foi uma das primeiras teorias propostas para explicar a satisfação com o trabalho, esta teoria apresentava a existência de dois fatores responsáveis separadamente pela satisfação no trabalho, os higiênicos e os motivadores (MAUSNER e SYDERMAN, 1959 apud MARTINS; SANTOS, 2006).

Segundo Marquis e Huston (2005), Herzberg acreditava que os empregados poderiam ser motivados pelo trabalho em si e que existiria uma necessidade interna ou pessoal de alcançar metas na organização, para ele, é possível separar motivadores pessoais e elementos

de insatisfação no trabalho, sendo assim, desenvolveu a teoria dos dois fatores, que é alicerçada no ambiente externo e no trabalho do indivíduo.

Segundo Martins e Santos (2006) os fatores higiênicos referem-se às condições de trabalho (físicas e ambientais), salário, benefícios sociais, políticas da empresa, supervisão recebida, clima de relação entre direção e empregados, e regulamentos internos. A expressão “higiene” foi escolhida para refletir seu caráter preventivo e profilático. De acordo com as pesquisas de Herzberg quando os fatores higiênicos são ótimos eles apenas evitam insatisfação e quando precários provocam a insatisfação dos empregados.

E os fatores motivadores referem-se ao conteúdo do cargo, tarefas e deveres relacionados ao cargo em si. São os fatores motivacionais que produzem efeito duradouro à satisfação e de aumento de produtividade em níveis de excelência (MARTINS; SANTOS, 2006).

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 (MELARA et al., 2006).

Herzberg defendia que os fatores motivacionais ou os elementos de satisfação estariam presentes no trabalho em si, oferecendo às pessoas o desejo de trabalhar bem, já os fatores higiênicos ou de manutenção manteriam os empregados longe da insatisfação ou da falta de motivação, embora não agindo como reais motivadores (MARTINS; SANTOS, 2006).

Motivação nas Organizações

No início do século XIX, o desafio era descobrir aquilo que se devia fazer para motivar as pessoas, mas este conceito mudou de sentido, pois passou a se perceber que cada um já trás dentro si, suas próprias motivações, o importante dentro das organizações, então, é agir de tal forma que as pessoas não percam a sua sinergia motivacional (BERGAMINI, 1997).

A motivação é um fator considerado como um aspecto intrínseco às pessoas, ninguém pode, por isso mesmo motivar ninguém, a existência de carências intrínsecas que são necessidades não supridas, determina um estado de desequilíbrio que gera sensações emocionalmente negativas de ameaça à integridade do indivíduo, sendo assim, desagradáveis (BERGAMINI, 1997).

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 (NOGUEIRA,1999).

Bergamini (1997) conclui que em muitas organizações é muito comum encontrar uma grande quantidade de pessoas que nutrem a menor motivação por aquilo que fazem esses trabalhadores não experimentam, portanto, nenhuma satisfação ou realização pessoal gerada por aquilo que fazem em seu trabalho, sendo assim, o trabalho deixa de exercer seu papel como referencial de auto-estima e valorização pessoal, passando a ser fonte de sofrimento e não oportunidade de realização sadia dos desejos interiores que cada um tem.

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 (MAXIMIANO, 1995).

(In) Satisfação no trabalho da Enfermagem

A importância da satisfação nas atividades desenvolvidas no trabalho parece ser clara, trabalhadores satisfeitos têm taxas mais baixas de absenteísmo e estas podem ser um fator de decisão para sua permanência na instituição. Os sujeitos insatisfeitos no trabalho tendem a ficar doentes, manifestando desde enxaquecas até problemas vasculares, ou seja, aumentam-lhes as probabilidades de infarto e outras enfermidades, especialmente as de ordem psicológicas (MARTINS; ROBAZZI; PLATH, 2007).

Para esses autores as pessoas satisfeitas no trabalho, adotam atitudes mais positivas diante da vida de uma maneira geral e conseqüentemente, poderão construir uma sociedade mais saudável, no que tange os aspectos biopsicosociais.

O trabalho da equipe de enfermagem em uma unidade de internação hospitalar, é cheio de rotinas diárias, com problemas internos e externos, com os trabalhadores vivenciando a recuperação e o risco de morte iminente das pessoas, leva-os ao desgaste psíquico e físico, de consideráveis proporções.

A enfermagem é 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 (MELARA et al., 2006).

Para Maximiano (1995) 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 serviços, para ele, existem os motivos internos, os externos, as aplicações práticas e os incentivos.

Casuística e Métodos

Trata-se de um estudo quantitativa e qualitativa, utilizando como instrumento de coleta de dados um questionário semi-estruturado com questões objetivas e subjetivas.

A população alvo do presente estudo abrangeu os profissionais enfermeiros, técnicos e auxiliares de Enfermagem de uma unidade de internação clínica de um Hospital Público de Foz do Iguaçu-Paraná no ano de 2009, dos períodos da manhã, tarde, noite 1 e noite 2 que totalizam 34 profissionais da equipe de Enfermagem, sendo que 20 destes profissionais participaram da coleta de dados entre os meses de abril e maio do ano de 2009.

Os dados quantitativos foram analisados e apresentados em forma de gráficos e quadros, e a abordagem qualitativa utilizado a análise de edição definindo fatores que motivam e desmotivam e os fatores que causam satisfação e insatisfação no trabalho de acordo com a Teoria dos dois fatores de Herzberg, a partir da percepção da equipe de Enfermagem pesquisada.

A coleta de dados foi após parecer do Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos (CONEP) da Universidade Estadual do Oeste do Paraná (UNIOESTE) sendo cumpridas as determinações estabelecidas pela *Resolução nº 196/96*.

Resultados e Discussão

A população de estudo correspondeu em sua maioria, profissionais do sexo feminino totalizando 75% e 25% profissionais do sexo masculino, a média de idade variou entre 21 a 57 anos, sendo que 70% da população eram casados, 15% solteiros, 10 % separados e 5% com união consensual.

O tempo de formação variou de 06 meses a 20 anos, sendo que 15% dos sujeitos possuíam formação profissional como Enfermeiros, 25% técnicos de Enfermagem e 60% auxiliares de Enfermagem.

A enfermagem é uma profissão que exige muito do profissional, pois envolve em seu processo de trabalho pessoas, surgiu então à necessidade de saber se esses profissionais estão satisfeitos em trabalhar no serviço (setor saúde), sendo assim, 80% responderam estar satisfeitos em trabalhar no serviço e 20% estão insatisfeitos em trabalhar no serviço.

Demonstrando assim no gráfico 1, que a maioria dos profissionais deste setor, estão satisfeitos em prestar esse serviço.

Lunardi, (1995) reafirma a importância de estar satisfeito com o trabalho que se realiza, pois é algo que complementa e dá sentido a vida, transcende o simples atendimento de necessidades, tanto de ordem emocional como econômica.

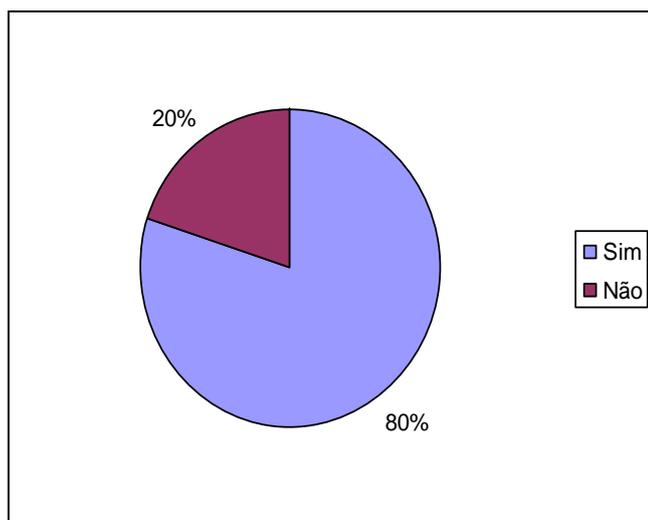


Gráfico 1- Satisfação dos profissionais da Unidade de internação Clínica em trabalhar no serviço.

Questionados quanto a satisfação com o salário, 35% dos profissionais consideram que o salário é satisfatório e 65% consideram insatisfatório, gráfico 2.

Observa-se que grande parte da amostra está insatisfeita com o salário, significando que este profissional se avalia como mal remunerado para suas atribuições, assim como no estudo de Del Cura (1999) a má remuneração é mais um fator de insatisfação, os funcionários não são recompensados pelo esforço despendido ao desenvolver suas funções, sobretudo a enfermagem uma profissão que exige grandes responsabilidades, sendo assim, percebe-se que a enfermagem ainda é uma profissão mal remunerada.

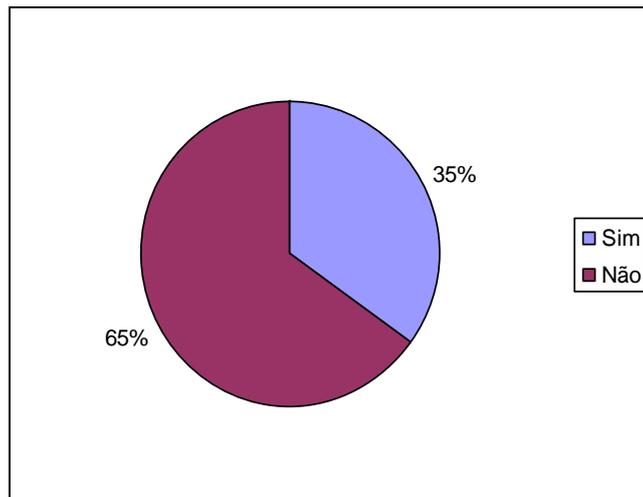


Gráfico 2- Satisfação dos profissionais da Unidade de internação Clínica quanto ao salário.

Questionados se há sobrecarga de trabalho observou-se que 65% responderam que tem sobrecarga de trabalho, 20% responderam que não e 10% responderam que às vezes tem sobrecarga de trabalho e 5% não responderam, (gráfico 3).

Muitas vezes o absenteísmo o número insuficiente de funcionários, grande demanda de clientes que requerem cuidado integrais, podem provocar sobrecarga de trabalho para equipe de enfermagem e isso influencia diretamente na qualidade da assistência prestada.

Lunardi (1995), reforça que a quantidade insuficiente de funcionários em todos os turnos propicia dificuldades para a realização de algumas atividades, pois ficam sobrecarregados e isso repercute na qualidade do cuidado, tornando-se desgastante, intenso e estressante, colaborando para insatisfação no trabalho.

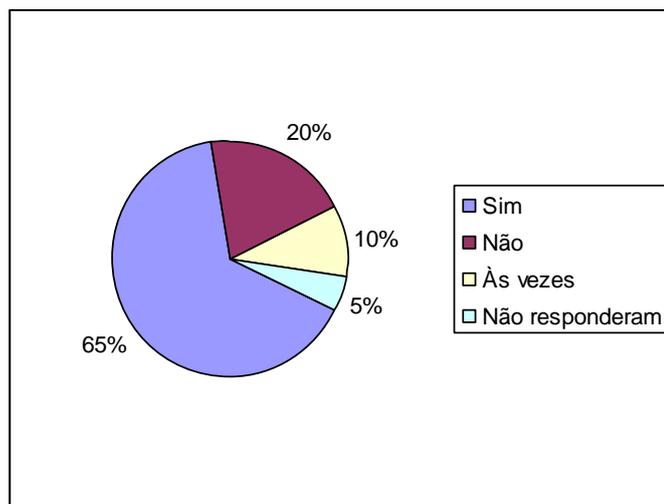


Gráfico 3- Percepção dos profissionais da Unidade de internação Clínica quanto a sobrecarga de trabalho.

Questionados sobre a escolha da profissão 90% estão satisfeitos com a escolha e 5% estão insatisfeitos com a escolha da profissão e 5% não responderam.

De acordo com Kawamoto e Fortes (1997), a atuação na área da saúde exige do profissional uma compreensão acerca do seu objetivo de trabalho, que é o próprio ser humano, semelhante a qualquer um de nós e sujeito a emoções e problemas idênticos aos que vivem os profissionais de saúde.

Nota-se que mesmo os profissionais terem mencionados diversos fatores de insatisfação no trabalho durante esse estudo, isso denota que essa variável não vem a influenciar na satisfação com a escolha da profissão, o que denota um importantíssimo indicador de motivação pessoal.

<i>Sente-se satisfeito com a escolha da profissão</i>		
Variáveis	%	Nº.
Sim	90%	18
Não	5%	01
Não responderam	5%	01

Quadro 1- Satisfação dos profissionais da Unidade de internação Clínica quanto a escolha da profissão.

Para Nesta parte da pesquisa foi utilizado a Teoria dos Dois Fatores de Herzberg para o agrupamento dos dados a partir das respostas obtidas no questionário, sendo assim, para este estudo, utilizou-se à teoria de Herzberg, segundo o discurso dos sujeitos através do questionário, classificando-os em fatores higiênicos e os fatores motivacionais segundos suas percepções.

De acordo com Martins e Santos (2006) os fatores higiênicos referem-se às condições de trabalho (físicas e ambientais), salário, benefícios sociais, políticas da empresa, supervisão recebida, clima de relação entre direção e empregados, e regulamentos internos e os fatores motivadores referem-se ao conteúdo do cargo, tarefas e deveres relacionados ao cargo em si.

- **Questionados sobre os fatores que levam à motivação e satisfação pessoal e profissional, constatou-se os seguintes resultados:**

Fatores Higiênicos (condições físicas e ambientais).		Fatores Motivacionais (trabalho em si)
1.	Equipe independente, autonomia;	Prestar assistência ao paciente grave e acompanhar à sua evolução e alta;
2.	Cooperação dos profissionais;	Sentir-se bem com o que se faz no trabalho e ajudar o próximo;
3.	Profissionais bons, competentes e responsáveis;	Lidar com pessoas, ajudar os que precisam;
4.	União e interação entre a equipe;	Receber capacitação e treinamentos;
5.	Bom salário;	Realização profissional;
6.	Condições de trabalho, materiais de qualidade;	Ótima formação profissional;
7.	Quantidade de paciente adequado para que se preste uma assistência de qualidade;	Chance de crescer profissionalmente;

Fonte: Dados da pesquisa.

De acordo com Maitland (2002) a teoria de dois fatores de Herzberg, sugere dois grupos igualmente importantes para motivar uma equipe: fatores de higiene; fatores motivadores.

Dentro desta questão foram vários os fatores citados, onde não significa que tenham necessariamente dentro do seu ambiente de trabalho, mais desejam assim como percebemos nas afirmações.

Dentro dos fatores citados dentro dos fatores higiênicos está a autonomia onde Peduzzi e Ciampone (2005) afirmam que a autonomia profissional representa um aspecto importante do trabalho em saúde, todos os profissionais executam suas funções dentro de uma certa esfera de autonomia e de responsabilidade, que deve corresponder com sua área de atuação, mas para que a equipe possa articular seu trabalho, é preciso que os seus componentes tomem em considerações a independência de suas ações e autonomia profissional do outro.

De acordo com a teoria de Herzberg a diferença entre os fatores higiênicos dos motivacionais é que os empregados estão primária e fortemente motivados por aquilo que eles fazem para si mesmos. Quando assumem a responsabilidade ou ganham reconhecimento por meio do seu próprio comportamento eles se acham fortemente motivados (MACIEL; DINIZ DE SÁ, 2007)

Os fatores citados pelos sujeitos pesquisados denotam que esses fatores motivam e leva os profissionais à satisfação dentro da organização, isso vem a reforçar a importância das organizações em estar usando os fatores levantados neste estudo para motivar suas equipes.

- **Sobre os fatores que desmotivam e levam à insatisfação pessoal e profissional, constatou-se neste estudo os seguintes resultados:**

Fatores Higiênicos (desmotivam e levam a insatisfação)		Fatores Motivacionais (desmotivam e levam a insatisfação)
1.	Presenciar algumas coisas erradas, onde não pode interferir;	Falta de reconhecimento;
2.	Misturar problemas pessoais com o trabalho;	Trabalhar por necessidade;
3.	Falta de apoio da gerência da enfermagem;	Não ser valorizado;
4.	Falta de profissionalismo e coleguismo;	Falta de atenção com os pacientes e família;
5.	Setor de trabalho inadequado, falta de materiais e equipamentos (condições de trabalho);	Falta de continuidade da assistência;
6.	Colegas de trabalho incompetentes;	Dificuldade e demora de alguns profissionais na hora de emergências;
7.	Salário;	Insegurança quanto à estabilidade no emprego.
8.	Desfalque de funcionários, remanejamento para outros setores em desfalque de pessoal;	-
9.	Sobrecarga de trabalho para equipe;	-
10.	<i>Stress</i> da equipe;	-
11.	Falta de interação com a equipe.	-

Fonte: Dados da pesquisa.

Como já constatado na parte quantitativa do estudo, citam novamente a sobrecarga de trabalho (gráfico 3) e outros fatores também que contribuem para essa sobrecarga, como desfalque de funcionários, falta de competência de alguns profissionais, remanejamento para outros setores em desfalque de pessoal, outro fator citado foi o salário onde já havíamos constatado que 65% dos profissionais estão insatisfeitos, podendo ser observado no gráfico 2.

Nogueira (1999), afirma que a satisfação das necessidades de segurança salarial justa e de segurança se consegue por meio da estabilidade no emprego, sendo que o trabalhador precisa ver naquele trabalho uma oportunidade de crescer e realizar seu potencial.

De acordo com a teoria de Herzberg, o salário é um fator higiênico, mesmo que ele não motive por si só, quando acompanhado de outros fatores motivacionais, como reconhecimento ou progresso, pode ser um motivador poderoso, se o salário é insuficiente, pode haver insatisfação (MARQUIS; HUSTON, 2005).

Outro fator citado pelos sujeitos da pesquisa é setor de trabalho inadequado, falta de materiais e equipamentos (condições de trabalho), Spindola e Santos (2005) relatam em seu

trabalho que a assistência de enfermagem nas instituições públicas, em geral, tem sido penalizada com a deficiência dos recursos humanos e materiais o que interfere diretamente na qualidade da assistência prestada, gerando insatisfação nos profissionais que se sentem impotentes e frustrados com a situação.

Dentro dos fatores motivacionais esses profissionais sentem-se desmotivados e insatisfeitos dentro dessa organização no que diz respeito ao reconhecimento e a valorização do seu conteúdo de trabalho.

A desmotivação não é nenhum defeito de uma geração, nem uma qualidade pessoal, pois ela está ligada a situações específicas. As pessoas no desenrolar do seu processo motivacional, têm a sua atenção voltada para o desempenho de uma atividade específica e buscam atingir determinado fim, dentro de uma contingência particular (BERGAMINI, 1997).

Considerações Finais

A motivação para o trabalho permanece ainda como um dos grandes desafios dentro da realidade das organizações, a motivação e a satisfação no trabalho continua sendo uma área ainda muito estudada e pesquisada no campo da Enfermagem, percebe-se assim a importância de investigar se esses profissionais estão desmotivados ou insatisfeitos em seu trabalho.

Encontramos nesse estudo que investigou o assunto em um setor de internação clínica que 80% desses profissionais sentem-se satisfeitos em trabalhar no setor saúde e 65% consideram seu salário insatisfatório, percebemos assim, que se consideram uma classe mal remunerada.

Outro item investigado no estudo foi a presença de sobrecarga de trabalho, onde 65% consideraram ter sobrecarga de trabalho e 90% dos sujeitos investigados estão satisfeitos com a escolha da profissão o que demonstra um grande fator de motivação pessoal.

Os fatores citados como motivadores e que levam a satisfação (higiênicos - extrínsecos): equipe independente e autonomia, profissionais bons, cooperativos, competentes e responsáveis, bom salário, condições de trabalho, quantidade de paciente adequado para que se preste uma assistência de qualidade.

Dentro dos fatores de motivação e satisfação (motivacionais - intrínsecos) foram citados: prestar assistência ao paciente grave e acompanhar à sua evolução e alta, sentir-se bem com o que se faz no trabalho, receber capacitação e treinamentos, realização profissional, ótima formação profissional, chance de crescer profissionalmente.

Estes resultados podem vir a auxiliar no sentido de que as organizações avaliem e reformulem suas formas de organização para o trabalho, os fatores aqui levantados fornecem os indicadores sobre o que esses profissionais consideram ser motivadores e causadores de satisfação no seu trabalho.

Os fatores de desmotivação e insatisfação (higiênicos - extrínsecos) encontrados neste estudo: misturar problemas pessoais com o trabalho, falta de apoio da gerência da enfermagem, falta de profissionalismo e coleguismo, setor de trabalho inadequado, falta de materiais e equipamentos, colegas de trabalho incompetentes, salário, desfalque de funcionários, sobrecarga de trabalho para equipe, *stress* da equipe, falta de interação entre a equipe, remanejamento para outros setores em desfalque de pessoal.

Os fatores relatados como desmotivadores e de insatisfações (motivacionais - intrínsecos) foram: falta de reconhecimento, trabalhar por necessidade, não ser valorizado, falta de atenção com os pacientes e família, falta de continuidade da assistência, dificuldade e demora de alguns profissionais na hora de emergências, insegurança quanto à estabilidade no emprego.

Nota-se que esse profissional não se sente valorizado e reconhecido e se percebe que esses profissionais se preocupam em prestar uma assistência de qualidade.

Do ponto de vista prático, os resultados desta pesquisa poderão contribuir para melhoria nas condições de trabalho desses colaboradores, pois identifica quais os fatores que esses profissionais identificam no seu trabalho como satisfação/insatisfação, motivação/desmotivação.

Podendo também vir a contribuir na elaboração de políticas para melhora do ambiente e o desempenho no trabalho, para que haja um reconhecimento por parte dos administradores e gestores dos serviços de saúde e do Serviço de Enfermagem sobre o impacto dos fatores de motivação e satisfação na qualidade de vida do trabalhador da enfermagem e no que diz respeito à produtividade e a qualidade da assistência por estes prestada.

Cabem as organizações e seus gestores, a partir dos fatores levantados neste estudo, trabalhar para melhoria das condições de trabalho efetivo, espera-se estimular o debate sobre o assunto e alertar sobre a importância no trabalho da Enfermagem para a prestação de uma assistência de enfermagem com mais qualidade, visando também minimizar os efeitos negativos na saúde do trabalhador.

MOTIVATION AND SATISFACTION AT NURSING'S WORK: PERCEPTION OF PROFESSIONAL A UNIT OF HOSPITAL CLINICAL IN A PUBLIC HOSPITAL IN FOZ DO IGUAÇU, PARANÁ, 2009.

The work influences on health has historical, social, economic and political, motivation and satisfaction at work suffer interference by intrinsic and extrinsic factors. The work in nursing is characterized by activities that require high interdependence, held in stress and environment that demands intense human relationship and bond. Thus, the motivation is as vital in promoting greater efficiency and improvement in quality of care, coupled with the satisfaction of employees. The aim of this study was to identify the factors of motivation and satisfaction of the nursing team in a hospital clinical unit of a public hospital in Foz do Iguaçu-PR. This is a quantitative and qualitative study was used as a tool for collecting data a semi-structured questionnaire. The population studied were 20 professionals from the nursing staff working at the hospital clinic. The results showed that most professionals feel happy to work in service and are satisfied with the choice of profession, citing as factors of dissatisfaction and demotivation working conditions, pay, stress the team, devaluation and instability in employment. The study warns on the importance of motivational factors and satisfaction at work, contributing to discussion and adoption of new forms of organization at work.

Keywords: Nursing. Motivation. Satisfaction at work.

7 REFERÊNCIAS

- BERGAMINI, Cecília Whitaker. *Motivação*. 3. ed. São Paulo: ATLAS, 1990.
- CARVALHO, Glauce; LOPES, Sarita. Satisfação profissional do enfermeiro em uma unidade de emergência de hospital geral. *Arq. Ciênc Saúde*, Vol. 13, no. 4, p. 215-219, 2006.
- DEL CURA, Maria Leonor Araújo; RODRIGUES, Antonia Regina Furegato. Satisfação profissional do enfermeiro. *Rev. Latino-Am. Enfermagem* [online], vol.7, no.4, p. 21-28, 1999.
- FELLI, Vanda Elisa Andes; PEDUZZI, Marina. O trabalho Gerencial em Enfermagem. In: KURCGANT, P. et al. *Gerenciamento em Enfermagem*. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2005.
- HORTA, Wanda de Aguiar. *Processo de Enfermagem*. São Paulo: EPU, 1979.
- KAWAMOTO, Emilia Emi; FORTES, Julia Ikeda. *Fundamentos de Enfermagem*. 2. ed. Ver. e atual. São Paulo: EPU, 1997.
- LUNARDI FILHO, Wilson Danilo. *Prazer e sofrimento no trabalho: contribuições à organização do processo de trabalho da enfermagem (mestrado)*. Porto Alegre: Faculdade de Ciências Econômicas da UFRG, 1995.
- MAITLAND, Iain. *Como motivar pessoas*. São Paulo: Nobel, 2002.
- MACIEL, Saulo Emmanuel Vieira; DINIZ de SÁ, Maria Auxiliadora. *Motivação no trabalho: Uma aplicação do modelo dos dois fatores de Herzberg*. *Studia Diversa, CCAE-UFPB*, Vol. 1, no. 1, p. 62-86, 2007.
- MARQUIS, Bessie L; HUNSTON, Carol J. *Administração e liderança em Enfermagem: Teoria e aplicação*. 4 ed. Porto Alegre: Artmed, 2005.
- MARTINS, Júlia Trevisan, ROBAZZI; Maria Lúcia do Campo Cruz; PLATH, Gisele Aparecida. *Satisfação e insatisfação entre auxiliares e técnicos de enfermagem de uma*

unidade de internação feminina de um hospital escola. *Ciência y enfermagem* XIII, Vol, 1, p. 25-33, 2007.

MARTINS, Maria do Carmo Fernandes; SANTOS, Gisele Emílio. Adaptação e validação de construto da Escala de Satisfação no Trabalho. *Psico- USF*, v.11, n.2, p. 195-205, 2006.

MAXIMIANO, Antonio César Amaru. *Introdução à administração*. São Paulo: Atlas, 4º ed., 1995.

MELARA, Samantha V. G. Et al.. Motivação da equipe de enfermagem em uma unidade de terapia intensiva. *Arq. Ciênc. Saúde*, Vol. 13 no (3), jul-set, 2006.

NOGUEIRA, Luis C. Gerenciamento pela qualidade total na saúde. Belo Horizonte: EDG, 1999.

PEDUZZI Mariana; CIAMPONE, Maria Helena Trench. *Trabalho em equipe e processo grupal*. In: KURCGANT, P. et al. Gerenciamento em Enfermagem. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2005.

PEREIRA, Marta Cristiane Alves; FÁVERO, Neide. A motivação no trabalho da equipe de enfermagem. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*, vol.9, no.4, p.7-12, 2001.

SCORSIN, Luciana Maria; SANTOS, Marilane Silva Santos; NAKAMURA, Eunice K. A qualidade de vida no trabalho da enfermagem e seus reflexos na satisfação pessoal. 2006. Disponível em: http://www.uniandrade.edu.br/links/menu3/publicacoes/revista_enfermagem/artigo013.pdf. Acesso em: 7 ago. 2008.

SPINDOLA, Thelma; SANTOS, Rosângela Santos. O trabalho na enfermagem e seu significado para as profissionais. *Rev. Bras Enferm*. Vol. 2 no. 58, p. 156-160, 2005.