

MOTIVAÇÃO NO ENSINO E NA ASSISTÊNCIA DE ENFERMAGEM

Rachel Noronha¹

NORONHA, R. Motivação no ensino e na assistência de enfermagem. *Rev. Bras. Enf.*, Brasília, 38(1): 70-75, jan./mar. 1985.

RESUMO. Com base em um referencial bibliográfico, a autora discute e analisa o processo motivacional na assistência e no ensino de enfermagem. Pretende com este trabalho trazer subsídios para enriquecimento sobre o assunto, procurando mostrar sua importância para a atuação do enfermeiro, quer seja junto ao indivíduo, sua família e a comunidade onde vive, quer seja quando docente, junto ao estudante de enfermagem. Para atingir tais metas, a autora baseou-se, principalmente, em trabalhos realizados na área de enfermagem, em teorias sobre a motivação e na própria experiência.

ABSTRACT. Based in bibliographic referencial, the author discusses and analyzes the motivational process in the nursing teaching and assistance. She intends with that work to bring subsidies to enrich this subject, searching to show its importance for the nursing performance with the client, family and community and with the nursing student. To attain these goals, many authors were consulted, specially about nursing researchs and motivational theories besides the own author's experience.

INTRODUÇÃO

O ser humano, ao desempenhar qualquer atividade, o faz sob a influência de fatores internos e/ou externos capazes de conduzi-lo à consecução do objetivo pretendido. Estes fatores, fundamentais na eficácia de toda ação individual, constituem a chamada motivação. Obviamente que, no ambiente de trabalho e de ensino, desenvolvido nas organizações humanas, a motivação assume importância crucial. Ela está intimamente relacionada com a personalidade do ser humano e com seu desenvolvimento mental, emocional, profissional e social. Daí a importância de estudos a seu respeito e a tentativa de utilizá-la amplamente em todos os setores da atividade humana.

Na enfermagem, a promoção da motivação

positiva e a sua canalização em benefício das pessoas e dos ideais a que serve parecem de inquestionável relevância, tanto com relação à assistência quanto à docência.

O tema, a nosso ver, é palpitante e merecedor de atenção especial a fim de que possa ser bem utilizado sempre que necessário, principalmente pelo fato da atuação do enfermeiro acontecer, tanto no ensino da enfermagem, quanto na assistência ao indivíduo.

O fator motivacional é inerente a qualquer processo administrativo. Em enfermagem, o profissional quando atua como líder e/ou educador — ambas as funções características do enfermeiro — se utiliza amplamente da motivação, principalmente da extrínseca (incentivação), visando, ao trabalhar com o funcionário ou o estudante, esti-

¹ Professora do Curso de Enfermagem da Faculdade de Ciências Médicas da Universidade Estadual de Campinas — UNICAMP (Mestranda do Curso de Mestrado em Enfermagem da E.E.A.N. da UFRJ).

mular suas capacidades de prestar assistência e/ou aprender. A motivação do próprio profissional, supostamente, é um fator pré-existente.

O presente estudo, baseado na bibliografia consultada e em reflexões, pretende trazer, em primeiro lugar, subsídios para um enriquecimento sobre o assunto, quer seja para os enfermeiros de modo geral, quer para os estudantes de enfermagem, e outros profissionais com os quais trabalhamos. Por se tratar de um trabalho teórico, almejamos que possa contribuir também para despertar o interesse para estudos posteriores e, quem sabe, até mesmo pesquisas referentes a tão importante assunto.

CONCEITUAÇÃO

De todos os sistemas físicos dinâmicos que constituem o Universo, o homem é o mais complexo. Ele é, ao mesmo tempo, um animal biológico e um produto social — reflexo de sua cultura e de sua história. Sob outro prisma, podemos dizer que ele não é apenas espectador, isto é, aquele ser que vê, ouve, cheira e sente o meio ambiente; é também um ator, que procura atingir objetivos, evitar perigos e sentir amor. O fato de ser um ator pressupõe a existência prévia de um processo de movimentação ou tendência ao movimento a fim de se produzir a ação⁸, isto é, algum tipo de força impulsionadora⁷, que é a presença de um motivo.

Segundo KRECH & CRUTCHFIELD⁷, motivo é uma necessidade ou um desejo ligado à intenção de atingir o objetivo adequado. Como por exemplo, a necessidade de alimento, que sozinha não é um motivo, assim como o alimento também não o é; o motivo é buscar alimento e ingeri-lo, com a finalidade de atenuar a necessidade de alimento. Esta necessidade e outras se integram e organizam as atividades psicológicas do indivíduo, na sua ação para atingir um objetivo. O que o indivíduo pensa e sente, a ativação de velhos hábitos ou a criação de novos, constituem atividades que são influenciadas, tanto pelas necessidades que o impelem como pelos objetivos que procura atingir.

Maslow, citado por HAMACHEK⁵, KRECH & CRUTCHFIELD⁷ e CARVALHO³, oferece uma teoria da motivação humana que admite que as necessidades são ordenadas numa hierarquia de prepotência. Isto é, quando as necessidades mais básicas são satisfeitas, a necessidade seguinte na hierarquia emerge e clama por satisfação. Admite Maslow que cada pessoa possui cinco necessidades

básicas, que são organizadas em ordem hierárquica de prepotência relativa:

1. As necessidades fisiológicas (ligadas à sobrevivência)
2. As necessidades de segurança (física, psicológica e social)
3. As necessidades de participação e amor
4. As necessidades de estima
5. As necessidades de auto-realização.

No desenvolvimento do indivíduo, uma necessidade inferior precisa ser satisfeita adequadamente antes que possa surgir a seguinte necessidade superior. Então, as necessidades de nível inferior assumem um papel menos importante no sistema total de necessidades. Naturalmente que elas podem tornar-se outra vez, temporariamente, dominantes por causa de privações.

Quando as necessidades inferiores da hierarquia já não são, insistentemente, imperiosas, o indivíduo estará livre para compreender seus desejos e suas potencialidades superiores — para pensar novas idéias e sonhar novos sonhos.

A contribuição particular de Herzberg, citado por LYSAUGHT¹⁰ e JEHRING⁶, com relação à teoria da motivação, baseia-se na distinção entre fatores satisfeitos e insatisfeitos. Sua pesquisa indica que fatores relacionados ao trabalho, incluindo salário e condições de desempenho, são importantes, mas constituem essencialmente uma questão de “higiene” que tende a prevenir a insatisfação. Por outro lado, fatores referentes ao trabalho em si, como o reconhecimento ou o aumento de responsabilidades, contribuem significativamente para a elevação do nível de satisfação e aumento da motivação.

Segundo o mesmo autor, existem elementos motivadores que são: realização, reconhecimento, o próprio trabalho, responsabilidade e desenvolvimento profissional; e não motivadores: métodos e procedimentos, supervisão, condições de trabalho, relações interpessoais, salário, *status* e segurança.

Como já foi citado, motivação é algum tipo de força impulsionadora⁷, presente no indivíduo. É possível distinguir dois tipos dessa força; o positivo, composto de forças que impelem a pessoa para determinados objetos ou condições, e o negativo, com forças que repelem uma pessoa para longe de determinados objetos ou condições. Contudo, os dois tipos de forças têm significado semelhante: são vistos como forças iniciadoras e mantenedoras do comportamento.

Outra distinção que pode ser feita é com rela-

ção à motivação de deficiência e de excesso⁷. A primeira é redutora de tensões e se caracteriza pelos objetivos de sobrevivência e segurança e por necessidade de afastar perturbações, evitar ou fugir do perigo, ameaça ou angústia. A segunda se caracteriza pelos objetivos de satisfação e estimulação e por desejos de viver alegrias, obter satisfações, buscar novidades, criar, realizar; pode, porém, envolver a busca de aumento de tensão. Os indivíduos caracterizam-se pelos dois tipos, mas o equilíbrio varia de acordo com cada um, isto é, raramente um mesmo motivo atua em duas pessoas diferentes de forma idêntica.

Há necessidade de se fazer também uma outra distinção muito importante com relação aos fatores internos e externos. Segundo CARVALHO³, o motivo é um estímulo interno e a motivação é o “processo pessoal, interno, fundamentalmente energético, que determina a direção e a intensidade do comportamento individual”. Este, por sua vez, depende também dos estímulos externos, que são os incentivos.

MOTIVAÇÃO E ASSISTÊNCIA DE ENFERMAGEM

Em virtude do desenvolvimento tecnológico que se tem processado nas últimas décadas, as instituições de saúde vêm sofrendo pressões no sentido de acompanhar as mudanças daí decorrentes. Podemos incluir, neste processo de mudanças, a administração de enfermagem e, nela, como um elemento indispensável, a motivação, que sem dúvida é um dos seus mais difíceis problemas. Diretamente ligado ao problema da motivação, encontra-se o da liderança, que deve ser considerada como uma “habilidade de permitir aos membros de uma organização, o desenvolvimento de suas potencialidades, enquanto que realiza também e, simultaneamente, os objetivos propostos, visando um grau máximo de eficiência”⁸.

LASCA⁸ afirma que a auto-avaliação espontânea pode ser considerada como motivação para o desempenho de qualquer atividade e, ao citar Herzberg, explicita que a única forma de motivar um funcionário é colocá-lo em situações desafiadoras para as quais tenha que assumir responsabilidades.

A hierarquia das necessidades de Maslow, citado por ARNDT & HUČKABAY¹, pode servir como modelo para o desenvolvimento de um sistema efetivo de motivação. O líder, conhecedor desta teoria — aliás muito enfatizada nas escolas, baseando-se na premissa de que “nem só de pão

vive o homem”, deve organizar, com vistas a um desenvolvimento psicológico, programas que contribuam para a satisfação de seu pessoal. Um programa que focalize o espectro das necessidades fisiológicas, de segurança, de participação e amor, de estima e de auto-realização — é provável que tenha grandes possibilidades de êxito, do ponto de vista motivacional.

Ao considerarmos a motivação como um fator extrínseco, isto é, aquele que provém do meio ambiente e que, segundo CARVALHO², consiste no processo de incentivação, é que a incluímos como uma das atribuições do líder, no processo administrativo. Além disso, podemos citar outros fatores intervenientes, tais como: salário, objetivos humanísticos da profissão, formação escolar, atualização profissional, auto e hetero-avaliação, incentivo à produtividade por meio de auditoria de enfermagem e avaliação do cuidado prestado ao paciente, família e comunidade, utilização de recursos tecnológicos, sistematização do cuidado prestado ao paciente, participação no processo decisório, utilização de um sistema democrático de liderança, além de muitos outros.

Contudo, a utilização de todos esses recursos seria total ou parcialmente inativada sem a presença do fator intrínseco do indivíduo. Sua satisfação, nos níveis hierárquicos propostos por Maslow, é básica e, neste ponto, questionamos a problemática na enfermagem. Sabemos que nem todos os indivíduos são igualmente motivados e capazes de assumir posição de liderança, apesar de ser esta, fatalmente, uma das atribuições do enfermeiro. Acoplada à liderança, encontra-se a variável motivação que, praticamente, determina o grau de satisfação do grupo e, em consequência, o nível da assistência prestada.

A enfermagem, desde o tempo em que foi considerada moderna, vem enfrentando dificuldades de afirmação dentre as outras profissões da área de saúde. Os motivos são vários e não cabem aqui serem analisados, porém sabe-se que existem grupos atentos para mobilizar os profissionais a fim de que atuem de forma a responder às necessidades da comunidade. Ao mesmo tempo, pesquisas na área de psicologia motivacional e estudos^{6, 7, 8} realizados sobre o tema, na enfermagem, têm sido feitos no sentido de se tentar promover a utilização do processo de motivação na assistência à pessoa. Naturalmente que todos os tipos de incentivo devem ser utilizados, objetivando-se, como meta final do processo, a prestação de cuidados ao clien-

te, família e comunidade, nos seus aspectos bio-psico-sócio-econômicos e espirituais.

Desta forma, os enfermeiros não devem assumir um papel para o qual não estejam aptos, isto é, capazes de efetuar de maneira positiva a consecução dos objetivos propostos. Devem, antes de mais nada, desenvolver em si próprios o processo de motivação e serem veículos formadores de novos.

MOTIVAÇÃO E PROCESSO DE ENSINO-APRENDIZAGEM NA ENFERMAGEM

O ponto de partida do trabalho docente, segundo CARVALHO³, consiste em orientar e canalizar positivamente as fontes motivacionais, já que o ser humano é impulsionado a agir por motivos inatos, ou inerentes à própria natureza humana. Portanto, convém que essas fontes sejam utilizadas como base da ação educativa. Motivos e incentivos são tão importantes em todas as fases da aprendizagem, que, sem eles, esta não se processa. Não apenas no momento inicial eles devem estar presentes, e sim, serem reforçados no decorrer de todo processo, a fim de que não haja um decréscimo ou até mesmo seja extinta a aprendizagem. Compete ao professor criar as melhores condições possíveis quando os alunos vão iniciar uma nova aprendizagem. Se os alunos sentem que vencem os primeiros obstáculos, motivam-se para os seguintes. Identificar e trabalhar as dificuldades iniciais, para garantir bons desempenhos no primeiro contato com novo material a aprender é de suma importância para criar e manter a motivação. Algumas vezes, o insucesso inicial pode servir de estímulo para novos esforços, quando bem aproveitado. Nesse caso, há exigência de habilidade e perícia por parte do professor no aproveitamento da situação criada.

Tomando o processo ensino-aprendizagem na enfermagem, pode-se salientar dois aspectos distintos: o processo educacional em si, aquele que visa a formação de novos profissionais, e o processo educacional na assistência, havendo íntima inter-relação entre ambos. A docência é inerente ao papel do enfermeiro, quer de maneira consciente e assumida ou não, quando ensina o paciente, a família, a comunidade, o pessoal auxiliar, outros enfermeiros e estudantes, nos aspectos de planejamento, execução e avaliação. No processo, existem vários fatores produzindo interferência. Dentre eles, a problemática motivacional, especialmente quando

capaz de assegurar a continuidade das mudanças de comportamento.

A motivação muitas vezes pré-existe no aluno, apesar de sofrer influências pessoais e do ambiente. Se esta pré-existência for favorável, deve ser aproveitada ao máximo, do contrário terá que se lançar mão de artifícios que CARVALHO³ classifica como técnicas incentivadoras e que podem ser: correlações com o real, participação ativa, promoção do êxito inicial, aproveitamento do insucesso inicial, participação do aluno na programação de atividades, sociabilização de atividades, auto e hetero-competição e o próprio interesse do aluno com relação ao resultado da aprendizagem e de corresponder às expectativas do professor.

Segundo nossa experiência, atividades altamente motivadoras, para estudantes e pacientes, consistem no desempenho de atividades práticas e participação colaborativa no processo de planejamento, tanto do ensino quanto da assistência. Os pacientes que participam da elaboração do seu próprio plano de cuidados mostram-se mais receptivos quanto aos cuidados prestados e ao autocuidado, e o aluno que participa do planejamento de sua disciplina mostra-se responsável pelo seu aprendizado. O mesmo acontece com os funcionários, principalmente quando sabedores dos objetivos propostos e da significância do procedimento que deve executar.

Um outro ponto também de grande importância no ensino da enfermagem é a correlação com o real, isto é, a aquisição dos conhecimentos científicos a partir do desempenho de habilidades práticas.

Tratando-se do aspecto da motivação no processo ensino-aprendizagem na enfermagem, o enfermeiro possui dupla responsabilidade, quando líder e quando docente, ambas as funções inerentes à própria característica da profissão e ambas altamente ligadas e dependentes da fonte motivacional, tanto intrínseca – a motivação propriamente dita, quanto extrínseca – a incentivação. Para tal, deverá haver, antes de mais nada, seu preparo sistemático para ambas as funções a fim de que se possa incrementar, a curto e a longo prazo, o desempenho da profissão.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A motivação em qualquer área do contexto humano é fundamental e, portanto, merecedora de acurada atenção. Segundo Herzberg, citado por LASCA⁸, existem alguns pontos sobre motivação

que merecem ser citados, devido a sua compatibilidade com a enfermagem, e que são: redução na jornada de trabalho, reajuste de salário, benefícios, prática de relações humanas, auto-avaliação, comunicação, participação no trabalho e conselho de funcionários. Como vimos anteriormente, de acordo com a teoria de Maslow em seus dois aspectos básicos (apenas necessidades não satisfeitas podem influenciar o comportamento e necessidades humanas são hierarquizadas por importância), estes fatores são emergentes, gradativamente, e, se fizermos uma associação com as funções do líder, que, dentre outras, se caracterizam pela garantia da motivação do grupo pelo qual é responsável, podemos identificar sua grande responsabilidade.

Para preservar a motivação do funcionário, a administração deve facilitar o desempenho e o bem-estar do indivíduo e o alcance das metas propostas, por meio da remoção dos obstáculos (diminuição das interferências externas), evitando-se conflitos e frustrações, preservando-se a liberdade individual⁴. Os administradores, supervisores e líderes devem identificar sintomas de problemas, como absenteísmo, que é uma característica da falta de motivação do indivíduo. LASCA² cita também, como meio para se conseguir maximizar a motivação, a utilização de instrumentos de medida do nível motivacional, dos caracteres comportamentais e do clima de opinião da organização. Estes métodos podem ajudar a detectar os problemas existentes para uma posterior tentativa de solução.

LOPES⁹, em uma longa explanação sobre o tema, coloca que as estratégias para motivar as pessoas que compõem as organizações humanas fundamentam-se na premissa de que o desempenho no trabalho é função da competência (capacidade, habilidade, destreza) e da motivação propriamente dita, que depende primordialmente da personalidade do indivíduo e de sua maneira de reagir ao ambiente que o cerca. O incremento da motivação nas pessoas detentoras de elevado grau de competência resultará em maior aumento da produção do que em pessoas de menor grau de competência.

A enfermagem, tanto do ponto de vista da assistência quanto da docência, enfrenta, a todo momento, situações que carecem, principalmente, da motivação de seus membros, uma vez que, genericamente, não se pode esperar, a curto prazo, incentivos e recompensas sociais pois o próprio contexto social encontra-se ainda em fase de lenta incorporação às profissões de nível superior. Cabe, pois, aos seus profissionais estudar em profundidade a problemática da motivação humana no traba-

lho e no ensino, a fim de que possam não só assumir de forma consciente o papel que se lhes é cobrado pela sociedade, mas também atuar como mecanismos formadores de um processo sadio no desempenho da profissão.

Pretendemos lembrar ainda que, com as idéias abordadas, apenas procuramos chamar a atenção para a importância do tema, e que os profissionais de enfermagem, tanto na área assistencial quanto docente, devem atentar com maiores detalhes para o assunto.

CONCLUSÕES

Motivação, a nosso ver, trata de um problema complexo, dinâmico e capaz de empolgar os estudiosos, principalmente por se constituir num fator decisivo no êxito de qualquer atividade, graças à sua capacidade de mobilização do organismo para a consecução de um propósito.

No que tange à enfermagem, sua importância parece galgar, rapidamente, os níveis mais altos dadas as características da profissão, que envolvem, no processo, os próprios seres humanos, na figura do enfermeiro, do funcionário, do cliente, de sua família, da comunidade e do estudante. Portanto, em enfermagem, promover a motivação positiva e canalizá-la em benefício das pessoas a que serve pode ser considerado um ponto inquestionável, tendo em vista sua relevância e dela depender o êxito de qualquer empreendimento humano.

Um outro ponto que merece ser salientado é que a enfermagem dos Estados Unidos da América vem desenvolvendo, por meio de seus profissionais, várias pesquisas referentes aos problemas da motivação, principalmente nos hospitais, a fim de que se possa incrementar com novas teorias o desenvolvimento da profissão.

NORONHA, R. Motivation in nursing teaching and assistance. *Rev. Bras. Enf.*, Brasília, 38(1): 70-75, jan./mar. 1985.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. ARNDT, C. & HUCKABAY, L.M.D. *Nursing Administration; theory for practice with a systems approach*. Saint Louis, The C.V. Mosby, 1975.
2. CARVALHO, I.M. *Introdução à psicologia das relações humanas*. 10. ed. Rio de Janeiro, FGV, 1979.
3. . *O processo didático*. 3. ed. Rio de Janeiro, FGV, 1979.

4. DOUGLASS, L.M. & BEVIS, O.E. *Nursing leadership in action*. 2. ed. Saint Louis, The C.V. Mosby, 1974.
5. HAMACHECK, D.E. *Encontros com o "Self"*. 2. ed. Rio de Janeiro, Interamericana, 1979.
6. JEHRING, J.J. Motivacional problems in the modern hospital. *J. Nurs. Adm.*, 2 (6):35-41, 1972.
7. KRECH, D. & CRUTCHFIELD, R. *Elementos de psicologia*. 5. ed. São Paulo, Pioneira, 1974.
8. LASCA, L. Motivation, evaluation and leadership. *J. Nurs. Adm.*, 2 (5):17-21, 1972.
9. LOPES, T.V.M. *Motivação no trabalho*. Rio de Janeiro, FGV, 1980.
10. LYSAUGHT, J. No carrots, no sticks: motivation in nursing. *J. Nurs. Adm.*, 2 (5):43-50, 1979.