

## MOTIVAÇÃO NO ENSINO E NA ASSISTÊNCIA DE ENFERMAGEM

Rachel Noronha<sup>1</sup>


---

NORONHA, R. Motivação no ensino e na assistência de enfermagem. *Rev. Bras. Enf.*, Brasília, 37 (3/4):274-279, jul./dez. 1984.

---



---

**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 se baseou em vários autores, principalmente em trabalhos realizados na área de enfermagem, em teorias sobre a motivação e na própria experiência.

**ABSTRACT.** Based upon bibliographic references, the author discusses and analyses motivational process in teaching and assistance nursing. She intends, on account of this work, to bring subsidies which enrich the subject, trying to point out its importance in nursing performance with the client, the family and the community, as well as to the nursing student. To attain these goals, many authors were consulted, specially those on nursing research and motivational theories besides the subsidies of the author's own experience.

---

## INTRODUÇÃO

O ser humano, ao desempenhar qualquer atividade, faz uso de fatores internos e/ou externos capazes de conduzi-lo à consecução do objetivo pretendido. Este fator fundamental na eficácia de toda ação individual é a motivação. Obviamente que no ambiente de trabalho e de ensino desenvolvidos nas organizações humanas, este fator assume importância crucial. A motivação 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 servem parece de inquestionável relevância tanto com relação à assistência quanto com relação à docência.

O tema, a nosso ver, é, portanto, 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 inalienável a qualquer processo administrativo. Em enfermagem, o profissional quando atua como líder e/ou educador — ambas funções características do enfermeiro — se

---

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).

utiliza amplamente da motivação, principalmente da extrínseca (incentivação), ao trabalhar com o funcionário ou o estudante, a fim de que estimule suas capacidades de prestar assistência e/ou aprender. A motivação do próprio profissional, pressupostamente, é um fator pré-existente.

O presente estudo, baseado na bibliografia consultada e em reflexões, pretende trazer, em primeiro lugar, subsídios para enriquecimento sobre o assunto para os enfermeiros de modo geral e aos estudantes de enfermagem, demais profissionais e ao pessoal com o qual trabalhamos. Por se tratar de um trabalho teórico, almejamos que possa contribuir para despertar o interesse para estudos posteriores e, quem sabe, até mesmo de 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 produzir a ação, isto é, algum tipo de força impulsionadora, que é a presença de um motivo.

Segundo KRECH & CRUTCHFIELD<sup>7</sup>, um motivo é uma necessidade ou um desejo ligado a uma intenção de atingir um 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, juntamente com outras, se integram e organizam as atividades psicológicas do indivíduo, na sua ação em direção a um objetivo. O que o indivíduo pensa, sente, a ativação de velhos hábitos ou a criação de novos, constituem atividades que são influenciadas pelas necessidades que o impelem e pelos objetivos que procura atingir.

Maslow, citado por HAMACHEK<sup>5</sup>, KRECH & CRUTCHFIELD<sup>7</sup> e CARVALHO<sup>3</sup>, 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 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 estas 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 LYSAUGHT<sup>10</sup> e JEHRING<sup>6</sup>, com relação à teoria da motivação, se baseia 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, existem elementos motivadores que são: realização, conhecimento, o próprio trabalho, responsabilidade e desenvolvimento profissional; e não motivadores, métodos e procedimentos, supervisão, condições de trabalho, relações interpessoais, salários, *status* e segurança.

Como já foi citado, motivação é algum tipo de força impulsionadora presente no indivíduo, e é possível distinguir dois tipos dessas forças, o positivo — forças que impelem a pessoa para determinados objetos ou condições, e negativo — 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 relação à motivação de deficiência e de excesso. A primeira é redutora de tensões e se caracteriza pelos objetivos de sobrevivência e segurança e por necessidades 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. Todos os indivíduos se caracterizam pelos dois tipos e o equilíbrio varia de acordo com cada um, isto é, raramente o mesmo motivo em duas pessoas diferentes é o mesmo.

Há necessidade de se fazer também uma outra distinção muito importante com relação aos fatores internos e externos. Segundo CARVALHO<sup>3</sup>, 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”, que depende também dos estímulos externos, que são os incentivos.

### MOTIVAÇÃO E ASSISTÊNCIA DE ENFERMAGEM

Devido ao desenvolvimento tecnológico que tem se processado há algumas décadas, as instituições de saúde vêm sofrendo pressões no sentido de acompanhar as mudanças e, podemos incluir neste processo, a administração de enfermagem e, como um elemento indispensável, a motivação, que sem dúvida é um dos seus mais difíceis problemas. Diretamente ligado ao problema da motivação, se encontra 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” (LASCA<sup>8</sup>).

LASCA<sup>8</sup> 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 & HUCKABAY<sup>1</sup>, pode servir

como um modelo para o desenvolvimento de um sistema efetivo de motivação. O líder conhecedor desta teoria — aliás muito enfatizada nas escolas, e, baseando-se na premissa de que “nem só de pão vive o homem” com vistas a um desenvolvimento psicológico — deve desenvolver 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 motivação como um fator extrínseco, aquele que provém do meio ambiente que, segundo CARVALHO<sup>2</sup>, consiste no processo de incentivação, é que incluímos como uma das atribuições do líder, no processo administrativo. Além disso, podemos citar outros fatores intervinientes tais como salário, objetivos humanísticos da profissão, a 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, a utilização de recursos tecnológicos, a sistematização do cuidado prestado ao paciente, participação no processo decisório, a utilização de um sistema democrático de liderança, além de muitos outros.

Porém, a utilização de todos estes 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 se encontra 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 cabe aqui serem analisados, porém sabe-se que existem grupos despertados 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 realizados sobre o tema na enfermagem têm sido utilizados no sentido de se tentar promover a

utilização do processo de motivação na assistência à pessoa (JEHRING<sup>6</sup>, KRECH & CRUTCHFIELD<sup>7</sup>, LASCA<sup>8</sup>).

Naturalmente que todos os tipos de incentivos devem ser utilizados objetivando-se, como meta final do processo, a prestação de cuidados ao cliente, família e comunidade, nos seus aspectos biopsicossócio-econômico e espirituais.

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

### **MOTIVAÇÃO E PROCESSO DE ENSINO-APRENDIZAGEM NA ENFERMAGEM**

O ponto de partida do trabalho docente, segundo CARVALHO<sup>3</sup>, 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 importantes em todas as fases da aprendizagem, sem os quais esta não se processa, porém não somente em seu momento inicial, devendo ser reforçada no decorrer de todo processo, a fim de que não haja um decréscimo ou até mesmo seja extinta. Compete ao professor criar melhores condições possíveis quando os alunos vão iniciar uma nova aprendizagem. Se os alunos sentem que vencem os primeiros obstáculos, motivam-no 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, podem-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, quando ensina o paciente, a

família, a comunidade, o pessoal auxiliar, outros enfermeiros e estudantes, nos aspectos de planejamento, execução e avaliação. E, dentro do 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 preexiste no aluno, apesar de sofrer influências pessoais e do ambiente. Se esta preexistência for favorável deve ser aproveitada ao máximo, do contrário terá que se lançar mão de artifícios que CARVALHO<sup>3</sup> 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 heterocompetição 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 tanto para estudantes quanto para 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 se mostram mais receptivos quanto aos cuidados prestados e ao autocuidado e o aluno que participa do planejamento de sua disciplina se mostra 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.

Em se tratando do aspecto da motivação no processo ensino-aprendizagem na enfermagem, o enfermeiro possui dupla responsabilidade, quando líder e quando docente, ambas 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 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 LASCA<sup>8</sup>, existem alguns pontos sobre motivação que merecem ser citados, devido à sua compatibilidade com a enfermagem, 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 individual (DOUGLASS & BEVIS<sup>4</sup>). Os administradores, supervisores e líderes devem identificar sintomas de problemas, como absenteísmo, que é uma característica da falta de motivação do indivíduo. LASCA<sup>8</sup> 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 posterior tentativa de solução.

LOPES<sup>9</sup>, em 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, já que, genericamente, não se pode esperar, a curto prazo, incentivos e recompensas sociais, devido ao próprio contexto social se encontrar 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 trabalho e no ensino, a fim de que possam assumir de forma consciente o papel que lhes é cobrado pela sociedade e possam atuar como mecanismos formadores de um processo sadio para o 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-se de um problema complexo, dinâmico e que é capaz de empolgar os estudiosos, principalmente pelo fato de se constituir um fator decisivo no êxito de qualquer atividade, devido à sua capacidade de ativação do organismo para a consecução de um propósito.

No que tange à enfermagem, sua importância parece galgar mais rapidamente os níveis mais altos, graças às características da própria profissão, que tem como envolvidos no processo, os próprios seres humanos, na figura do enfermeiro, do funcionário, do cliente, de sua família, da comunidade e do estudante. Portanto, promover a motivação positiva e canalizá-la em benefício das pessoas a que servem pode ser considerado um ponto inquestionável, devido a 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, Motivation in teaching and assistance nursing. *Rev. Bras. Enf.*, Brasília, 37 (3/4): 274-279, Jul./Dec. 1984.

---

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. ARNDT, C. & HUCKABAY, L.M.D. *Nursing administration: theory for practice with a systems approach*. Saint Louis, Mosby, 1975.
2. CARVALHO, I.M. *Introdução à psicologia das relações humanas*. 10. ed. Rio de Janeiro, Fundação Getúlio Vargas, 1979.
3. ————. *O processo didático*. 3. ed. Rio de Janeiro, Fundação Getúlio Vargas, 1979.
4. DOUGLASS, L.M. & BEVIS, O.E. *Nursing leadership in action*. 2. ed. Saint Louis, Mosby, 1974.
5. HAMACHECK, D.E. *Encontros com o "Self"*. 2. ed. Rio de Janeiro, Interamericana, 1979.
6. JEHRING, J.J. Motivational problems in the modern hospital. *J. Nurs. Adm.*, Billerica, 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.* Billerica, 2 (5): 17-21, 1972.
9. LOPES, T. de V.M. *Motivação no trabalho*. Rio de Janeiro, Fundação Getúlio Vargas, 1980.
10. LYSAUGHT, J. No carrots, no sticks: motivation in nursing. *J. Nurs. Adm.*, Billerica, 2 (5): 43-50, 1979.