



Adesão da equipe de enfermagem à higienização das mãos: fatores motivacionais

The nursing team's compliance with hand hygiene: motivational factors

Adhesión a la higiene de las manos: factores motivacionales

Annecy Tojeiro Giordani¹, Helena Megumi Sonobe², Gabriela Machado Ezaias³, Maria Aparecida Valério¹, Denise de Andrade²

Estudo descritivo, com os objetivos de verificar fatores motivacionais à adesão na higienização das mãos por equipe de Enfermagem de hospital público de Londrina, PR, Brasil, em 2012, e de propor estratégias para sua melhoria. Participaram 135 profissionais de Enfermagem, que forneceram informações sobre identificação profissional, educação permanente e realização da higienização das mãos. A motivação para adesão à higiene das mãos esteve vinculada à satisfação na vida pessoal de 45 (33,3%) e no trabalho de 58 (42,9%), assim como a autonomia à realização dos cuidados de Enfermagem por 76 (56,3%). Os fatores motivacionais influenciadores na adesão à prática de higienização das mãos foram: desenvolvimento/crescimento profissional, interesse pelo trabalho, flexibilidade para priorizar as ações de cuidado, autonomia e participação nas decisões. Estes devem ser considerados no planejamento da educação permanente para melhoria da adesão à higienização das mãos, bem como a qualidade da assistência prestada.

Descritores: Desinfecção das Mãos; Assepsia; Motivação; Equipe de Enfermagem.

This descriptive study aimed to verify factors which motivate compliance with hand hygiene on the part of the nursing team in a public hospital in Londrina, PR, Brazil, in 2012, and to propose strategies for improving this. A total of 135 nursing professionals participated, providing information on professional identification, continuing education, and the undertaking of hand hygiene. The motivation for complying with hand hygiene was linked to satisfaction in personal life for 45 (33.3%) and to satisfaction in the work for 58 (42.9%), as well as to autonomy for undertaking the nursing care, for 76 (56.3%). The motivational factors which influence compliance with the practice of hand hygiene were: professional development/growth, interest in the work, flexibility for prioritizing the care actions, autonomy, and participation in the decisions. These must be taken into account in planning the continuing education, so as to improve compliance with hand hygiene, as well as the quality of the care provided.

Descriptors: Hand Disinfection; Asepsis; Motivation; Nursing Team.

Estudio descriptivo, cuyos objetivos fueron verificar factores motivacionales a la adhesión a la higiene de las manos por equipo de enfermería en hospital público de Londrina, PR, Brasil, en 2012, y proponer estrategias para su mejoría. Participaron 135 profesionales de enfermería, que fornecieron informaciones sobre identificación profesional, educación permanente y realización de la higiene de las manos. La motivación para adhesión a la higiene de las manos estuvo vinculada a la satisfacción en la vida personal, 45 (33,3%); y en el trabajo, 58 (42,9%); y autonomía en la realización de la atención de enfermería, 76 (56,3%). Los factores motivacionales que fueron: desarrollo/crecimiento profesional, interés por el trabajo, flexibilidad para priorizar las acciones de cuidado, autonomía y participación en las decisiones. Estos deben ser considerados en el planeamiento de la educación permanente para mejoría de la adhesión a la higiene de las manos, así como la calidad de la asistencia prestada.

Descriptores: Desinfección de las Manos; Asepsia; Motivación; Grupo de Enfermería.

¹Universidade Estadual do Norte do Paraná. Bandeirantes, PR, Brasil.

²Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo. Ribeirão Preto, SP, Brasil.

³Universidade Estadual de Londrina. Londrina, PR, Brasil.

Autor correspondente: Annecy Tojeiro Giordani

Rodovia BR-369, Km 54, Vila Maria, CEP: 86360-000. Bandeirantes, PR, Brasil. E-mail: annecy@uenp.edu.br

Introdução

Agências internacionais como a Organização Mundial da Saúde e a Organização Pan-Americana de Saúde, bem como a Agência Nacional de Vigilância Sanitária e os profissionais da saúde, em geral, reconhecem a higiene das mãos como procedimento asséptico fundamental na assistência à saúde e na prevenção e controle de infecção hospitalar. Isso implica diretamente na segurança do paciente, e, portanto, busque maior adesão à higiene das mãos, mundialmente⁽¹⁻³⁾.

Embora existam evidências de que higienizar as mãos corretamente consiste em uma medida indispensável para reduzir a transmissão de microrganismos por meio das mãos, a adesão a esta prática permanece baixa e estudos relatam taxas inferiores a 60% em diferentes realidades de assistência à saúde⁽⁴⁻⁶⁾. Em estudo observacional sobre a realização de higiene das mãos, as taxas de adesão foram inferiores a 40% entre profissionais da saúde experientes. Contudo, a autoavaliação realizada por estes profissionais superestimava a sua adesão. Por outro lado, quando a higiene das mãos foi observada entre enfermeiros treinados, verificou-se taxas de adesão acima de 80%⁽⁷⁾.

Considerando-se as dificuldades de adesão dos profissionais de saúde à higiene das mãos, a Organização Mundial da Saúde propôs cinco momentos para a sua execução: antes e após o contato com o paciente, antes da realização de procedimentos assépticos, após contato com as superfícies próximas ao paciente e após o risco de exposição a fluídos corporais. Entretanto, quando as mãos apresentam-se visivelmente sujas, o processo de higienização deve ser realizado com água e sabão, obrigatoriamente⁽¹⁻²⁾.

Dentre os atributos individuais e organizacionais, o desempenho profissional na prática da higiene das mãos tem relação direta com a motivação do profissional, o que pode influenciar suas condutas e tomadas de decisões, bem como suas aspirações e mobilização de esforços para ter adesão à higiene das

mãos e persistir diante de possíveis dificuldades^(2,8).

Uma das mais conhecidas teorias motivacionais no trabalho é a Teoria dos Dois Fatores, de autoria do psicólogo norte americano Frederick Herzberg, a qual enfatiza dois fatores: higiênicos e motivacionais. Os fatores higiênicos (extrínsecos) se referem às condições físicas no trabalho, salário, benefícios e segurança laboral, dentre outras variáveis que quando atendidas, levam o indivíduo a não-insatisfação no trabalho. Os fatores motivacionais (intrínsecos) estimulam o trabalhador a realizar suas atividades laborais, voltadas ao trabalho em si e a sua execução, ou seja, guardam estreita relação com o conteúdo do cargo e com a natureza das tarefas desempenhadas, consistindo-se na realização pessoal, profissional e reconhecimento; responsabilidade e desenvolvimento; crescimento profissional e relação com o cargo; autonomia; criatividade, trabalho desafiador e participação nas decisões. Por serem intrínsecos, estimulam os indivíduos a se envolverem com o trabalho dando o melhor de si⁽⁹⁻¹³⁾.

Na busca de aprofundamento acerca da adesão à higiene das mãos por profissionais da equipe de Enfermagem, levando-se em conta o processo motivacional no trabalho, construímos instrumento para avaliar os aspectos comportamentais envolvidos nesta prática, com fundamentação nesta teoria motivacional. Considerando-se os fatores higiênicos e motivacionais na natureza do trabalho da Enfermagem e as recomendações para a higiene das mãos, foram formulados itens para identificar a opinião destes profissionais sobre a influência dos referidos fatores na sua adesão a esta prática. Inicialmente, o instrumento continha 138 itens, contudo com a validação de conteúdo e de aparência, foram realizados ajustes e o instrumento foi finalizado com 61 itens.

A análise sobre os fatores higiênicos relacionados à prática profissional implica no que se refere a salário e benefícios sociais; relacionamento interpessoal; condições físicas e ambientais de trabalho; segurança no trabalho; políticas, diretrizes organizacionais e comunicação e status, em um

entendimento de que estes não são capazes de motivar os profissionais na realização do trabalho, mas influenciam nos níveis de insatisfação. Assim, os fatores higiênicos relacionados às condições físicas e ambientais não são capazes de modificar a forma como o indivíduo realiza o seu trabalho⁽¹¹⁾.

Para realização das várias atividades que compõem o trabalho, os aspectos motivacionais focalizados por Herzberg podem determinar as condutas e os comportamentos dos profissionais de Enfermagem que, por sua vez, influenciam os outros membros da equipe. Isso pode ser, inclusive, identificado em relação à prática de higiene das mãos em hospitais e demais serviços de saúde, o que requer um aprofundamento sobre os aspectos comportamentais para sua adesão como identificado por outros autores^(9,11-13).

Neste estudo, os objetivos foram: verificar os fatores motivacionais da equipe de Enfermagem na sua adesão à prática de higiene das mãos e propor estratégias para sua melhoria.

Método

Estudo quantitativo transversal, no qual se buscou descrever os fatores motivacionais envolvidos na adesão à higiene das mãos de profissionais da equipe de enfermagem em hospital geral público, estadual, de média complexidade e situado na cidade de Londrina-PR, região do Norte do Estado do Paraná. Trata-se de uma instituição de porte médio com cerca de 170 profissionais de Enfermagem. Atualmente, a instituição conta com 126 leitos ativos destinados ao Sistema Único de Saúde, distribuídos em Unidades de Internação Clínica e Cirúrgica (adulto e infantil), Pronto Socorro, um Centro Cirúrgico de pequeno porte, com três salas operatórias ativas, que atende a demanda de cirurgias eletivas do município de

Londrina e região.

Participaram do estudo 135 profissionais de Enfermagem, sendo os critérios de inclusão: ser profissional de Enfermagem há mais de um ano e em atividade no período de coleta de dados. Foram excluídos os ausentes principalmente por motivo de saúde e férias. Os dados foram coletados por duas pesquisadoras (uma delas pertencente à equipe de Enfermagem do hospital pesquisado) nos meses de setembro e outubro de 2012, durante o plantão dos profissionais, mediante autorização da instituição. Foi reservada uma sala para que os participantes pudessem ter tranquilidade e privacidade para responder o instrumento.

O instrumento de coleta de dados contemplou informações sobre a identificação profissional, conhecimento dos cinco momentos para a realização da higiene das mãos, segundo a Organização Mundial da Saúde e participação em educação permanente sobre a temática, além dos fatores higiênicos e motivacionais, fundamentados na Teoria dos Dois Fatores de Frederick Herzberg. Na construção deste instrumento foram considerados dois domínios: Fatores higiênicos (extrínsecos) e Fatores motivacionais (intrínsecos) com seis categorias cada, todas com vistas à opinião dos profissionais sobre a influência destes na adesão à técnica asséptica de higiene das mãos. O domínio Fatores higiênicos constituiu-se de seis categorias, sendo: Salário e benefícios sociais com quatro questões; Relacionamento com chefes, supervisores e colegas de trabalho com sete itens; Condições físicas e ambientais de trabalho com seis itens; Segurança no trabalho com um item; Políticas, diretrizes organizacionais e comunicação com cinco itens e Status com um item. O domínio Fatores motivacionais em suas seis categorias, estão: Realização profissional, pessoal e reconhecimento com dois itens; Responsabilidade com um item; Desenvolvimento profissional, crescimento

pessoal e conteúdo do cargo com três itens; Autonomia com um item; Criatividade e trabalho desafiador com dois itens; e Participação nas decisões com um item, totalizando 34 itens.

Cada item do instrumento apresentava cinco opções de resposta em Escala Likert sendo: (1) Discordo totalmente, (2) Discordo parcialmente, (3) Não concordo e nem discordo, (4) Concordo parcialmente, e (5) Concordo totalmente. Essa mesma numeração dos itens Likert foi utilizada como codificação das opções propostas na alimentação do banco de dados, ou seja, não havia vinculação de pontuação mínima ou máxima como um parâmetro de respostas válidas para o estudo.

O processo de validação de conteúdo e aparência do instrumento foi realizado por 50 especialistas (profissionais e pesquisadores da área de controle de infecções e estudiosos da Teoria dos Dois Fatores) em relação aos aspectos conceituais, número de itens, semântica e operacional havendo adequação dos domínios relacionamento interpessoal; reconhecimento profissional; crescimento pessoal; participação nas decisões; condições físicas e ambientais do trabalho, em relação aos fatores higiênicos e motivacionais da adesão à higiene das mãos, segundo referencial teórico proposto. Houve concordância dos validadores de 83,5% para os itens (fatores motivacionais e higiênicos) e 91,1% para conteúdo (adesão à higiene das mãos). O coeficiente Kappa foi avaliado de moderado à excelente, cuja consistência interna foi α de 0,713 e 0,704 respectivamente, para os 135 participantes do estudo.

As variáveis foram codificadas em um dicionário, com dupla digitação em um banco de dados (planilha) no aplicativo MS Excel XP, que foram importados para o programa *Statistical Package for the Social Sciences*, versão 16.0. Realizou-se a

análise exploratória univariada (frequências simples e porcentagens, média, mediana e desvio padrão), que foram apresentadas em tabelas.

Neste estudo foram explorados dados de identificação e prática profissional de higiene das mãos, além dos fatores motivacionais como Realização pessoal/profissional e Reconhecimento, Responsabilidade, Desenvolvimento/Crescimento profissional e relação com o cargo, Autonomia e Criatividade e trabalho desafiador.

O projeto de pesquisa foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Escola de Enfermagem Ribeirão Preto (Parecer 184.732/2014), seguindo, portanto, os preceitos éticos da Resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde.

Resultados

Participaram deste estudo 135 (100%) profissionais de Enfermagem que atuavam na área hospitalar há mais de um ano, sendo: 8 (5,9%) auxiliares de Enfermagem; 96 (71,1%) técnicos de Enfermagem e 31 (22,9%) enfermeiros. Do total, 101 (74,8%) eram do sexo feminino com salário entre R\$1.001,00 e R\$3.000,00 [US\$ 452,35 e US\$ 1.355,69]. Do total de participantes, 104 (77%) trabalhavam somente no hospital pesquisado, sendo que, 112 (83%) pertenciam às Clínicas Médico-Cirúrgica e Pronto Socorro, sendo 58 (43%) e 54 (40%), respectivamente.

Quanto a treinamento sobre higiene das mãos, prevenção e controle de infecção hospitalar nos últimos dois anos, dos 123 (91,1%) participantes, 8 (5,9%) não souberam responder corretamente os cinco momentos preconizados pela Organização Mundial da Saúde para a higiene das mãos.

Os fatores motivacionais relativos à adesão à higiene das mãos estão dispostos na Tabela 1.

Tabela 1 - Distribuição dos fatores motivacionais dos profissionais de Enfermagem em relação à adesão à higiene das mãos. (n=135)

Fatores motivacionais	Adesão n (%)	Média	Mediana	Máximo	Mínimo	Desvio padrão
Realização pessoal/profissional e reconhecimento						
A satisfação na vida pessoal influencia na adesão à higiene das mãos	45 (33,3)	2,5	2,0	5,0	1,0	1,7
A satisfação no seu trabalho influencia na adesão à higiene das mãos	58 (42,9)	2,8	2,0	5,0	1,0	1,7
Responsabilidade						
Assumir atividades de responsabilidades maiores influencia a realização de tarefas mais simples como a prática da higiene das mãos	49 (36,3)	2,5	2,0	5,0	1,0	1,6
Desenvolvimento/crescimento profissional e relação com o cargo						
O conhecimento da chefia sobre a situação real de assistência e participação na solução de conflitos influencia na adesão à higiene das mãos	48 (35,6)	2,5	2,0	5,0	1,0	1,5
Seu interesse pelo trabalho influencia na adesão à higiene das mãos	95 (70,4)	3,7	4,0	5,0	1,0	1,6
Ter flexibilidade para priorizar as ações de cuidado, influencia na adesão à higiene das mãos	91 (67,4)	3,7	4,0	5,0	1,0	1,5
Autonomia						
Ter autonomia na realização dos cuidados de Enfermagem influencia na adesão à higiene das mãos	76 (56,3)	3,2	4,0	5,0	1,0	1,7
Criatividade e trabalho desafiador						
Ter liberdade para expressar suas ideias e opiniões influencia na adesão à higiene das mãos	40 (29,6)	2,3	1,0	5,0	1,0	1,6
Um trabalho desafiador que requer criatividade influencia na adesão à higiene das mãos	51 (37,7)	2,6	2,0	5,0	1,0	1,7
Na aquisição de recursos para higiene das mãos a sua opinião deveria ser considerada	111 (82,2)	2,3	1,0	5,0	1,0	1,5

Com a análise dos dados foi possível verificar a tendência de concordância sobre os fatores motivacionais envolvidos na adesão dos participantes à higiene das mãos. Os valores mínimo e máximo foram estabelecidos para comparação em relação às médias e medianas, que indicaram que quanto maior os seus valores maior a influência deste fator motivacional na adesão à higiene das mãos. Além disso, o desvio padrão indica a tendência de proximidade à média, porém este é influenciado por respostas de tendências extremas do instrumento. Desta forma, quanto mais alto o desvio padrão, menor homogeneidade de respostas sobre a influência de cada fator motivacional analisado na adesão à higiene das mãos.

Por outro lado, a mediana foi adotada para analisar sobre os valores de respostas menores, iguais ou superiores, considerando a mediana do instrumento utilizado neste estudo.

Assim, no fator motivacional realização pessoal/profissional e reconhecimento, houve

concordância de 45 (33,3%) sobre a influência do item satisfação na vida pessoal para a adesão à prática de higiene das mãos e de 58 (42,9%) sobre a influência do item satisfação no trabalho na prática de higiene das mãos, com médias (2,5 e 2,8), mesmos valores máximo (5,0) e mínimo (1,0), e da mediana (2,0), com o desvio padrão (1,7). Portanto, identificamos maior concordância sobre a influência da satisfação na vida pessoal na adesão à higiene das mãos em relação à satisfação no trabalho.

O item assumir atividades de responsabilidades maiores influencia a realização de tarefas mais simples como a prática da higiene das mãos, recebeu 49 (36,3%) respostas concordantes (total ou parcialmente), reforçadas por média (2,5) e desvio padrão (1,6), no que se refere à categoria responsabilidade, com mediana (2,0). Portanto, houve concordância menor sobre a influência destes fatores motivacionais na adesão à higiene das mãos.

Sobre o fator motivacional desenvolvimento/

crescimento profissional e relação com o cargo, houve concordância total ou parcial de apenas 48 (35,6%) profissionais da Enfermagem sobre a influência na adesão à higiene das mãos no que se refere ao item conhecimento da chefia sobre a situação real de assistência e participação na solução de conflitos, com média 2,5; desvio padrão 1,5; e mediana 2,0. Portanto, houve menor concordância sobre a influência deste fator motivacional na higienização das mãos.

Neste mesmo fator motivacional, por outro lado, a influência dos aspectos interesse pelo trabalho e ter flexibilidade para priorizar as ações de cuidado na adesão de higiene das mãos, obtiveram concordância parcial de 95 (70,3%) e total de 91 (67,4%), com mesmas médias (3,7) e desvios padrões (1,6 e 1,5); além da mediana (4,0), respectivamente. Estes resultados indicaram maior concordância sobre a influência destes fatores motivacionais na adesão à higiene das mãos.

Quanto ao fator autonomia, 76 (56,3%) respondentes concordaram parcial ou totalmente, que ter autonomia na realização dos cuidados de Enfermagem influencia na sua adesão à higiene das mãos, resultado reforçado pela média (3,2), mediana (4,0) e desvio padrão (1,7). Portanto, houve maior concordância sobre a influência destes fatores motivacionais na adesão à higiene das mãos.

Quanto ao fator criatividade e trabalho desafiador, os itens ter liberdade para expressar suas ideias e opiniões e ter um trabalho desafiador que requer criatividade como influenciadores na higiene das mãos, obtiveram-se 40 (29,6%) e 51 (37,7%) respostas para concordância total e parcial, cujas médias (2,3 e 2,6); medianas (1,0 e 2,0) e desvios padrões (1,6 e 1,7), respectivamente. Desta forma, houve menor concordância sobre a influência do item (ter liberdade para expressar) e maior concordância sobre a influência do item trabalho desafiador na adesão à higiene das mãos.

Por fim, para 111 (82,3%) profissionais de Enfermagem, a sua opinião deveria ser levada em consideração na aquisição de recursos para higiene

das mãos, o que indica valorização de sua participação nas decisões, com média (2,3); mediana (1,0) e desvio padrão (1,5). Houve menor concordância deste fator motivacional na adesão à higiene das mãos.

Em síntese, acerca da influência dos fatores motivacionais na adesão à higiene das mãos na Tabela 1, dentre os 10 itens, apenas 4 apresentaram percentuais acima de 50%, a serem: Seu interesse pelo trabalho (95=70,4%); Ter flexibilidade para priorizar as ações de cuidado (91=67,4%); Ter autonomia na realização dos cuidados de Enfermagem (76=56%); e Aquisição de recursos para higiene das mãos a sua opinião deveria ser considerada (111=82,8%). As demais 6 afirmativas, só conseguiram atingir percentuais abaixo de 43%.

Discussão

Os resultados obtidos sobre os fatores motivacionais realização pessoal/profissional e reconhecimento denotam que cada profissional tem uma percepção diferente em relação à satisfação pessoal e no trabalho. Enquanto para uns a dimensão pessoal inclui o trabalho, para outros são distintos. Para muitos profissionais, sentir-se realizado compreende ser bem sucedido e influente, ter oportunidades para mostrar sua competência, ao passo que, seu reconhecimento e valorização dependem das oportunidades oferecidas para, através do trabalho, atingir metas pessoais⁽¹⁴⁾.

A possibilidade de realização pessoal e profissional é um aspecto fundamental à motivação humana. Em geral, quem se dedica com eficiência a uma determinada atividade laboral, espera ser reconhecido pelos seus méritos. Alguns autores defendem que a realização é determinada pela conclusão bem sucedida de uma tarefa ou trabalho, levando o indivíduo a se sentir bem, frente aos resultados dos próprios esforços, o que reflete tanto em sua vida pessoal quanto profissional. São muitos os aspectos do trabalho que influenciam a vida intrapessoal, sentir-se reconhecido pela instituição,

por colegas e superiores hierárquicos é algo almejado pela maioria. Quando isso ocorre, há percepção da possibilidade de crescimento e desenvolvimento no trabalho e na vida pessoal, ou seja, satisfação por sentir-se uma pessoa necessária, sentimento de pertencimento e estar comprometida^(9,11-12,15).

Na Enfermagem, a falta de reconhecimento frequentemente gera insatisfação e desmotivação, com reflexos na baixa qualidade da assistência prestada aos pacientes e prejuízos à instituição. Em contrapartida, muitos profissionais de Enfermagem optam por atuar em determinado setor, levando em conta sua afinidade, fato que reafirma a importância da motivação no exercício da profissão. Assim, muitos têm bom desempenho porque gostam do que fazem e não pelo que representam à sociedade ou à instituição na qual trabalham⁽¹⁰⁾.

Para estes indivíduos, realizar procedimentos de maior complexidade ou higiene das mãos tem o mesmo valor, o que pressupõe o reconhecimento da importância dessa técnica asséptica nos serviços de saúde. Portanto, mesmo assumindo responsabilidades maiores, isso não os dispensa de praticar a higiene das mãos por ser primordial à segurança do paciente.

O sentimento de responsabilidade provém da realização do próprio trabalho ou do trabalho de outras pessoas. Enfrentar novos desafios e ganhar maiores responsabilidades é motivador. Assim, uma forma de promover a motivação da Enfermagem é delegar autoridade e responsabilidade aos profissionais, valorizando, por exemplo, a comunicação e a educação permanente⁽¹⁵⁾.

Ser um bom profissional não está vinculado ao tipo de chefia que se tem, podendo, entretanto, estimular, potencializar a satisfação do indivíduo no trabalho, o que conseqüentemente, mantém níveis de insatisfação controlados, porém não muda seu comportamento. Os profissionais reconhecem que sua motivação para o trabalho influencia diretamente na sua adesão à higiene das mãos, estando nele mesmo aquilo que o impulsiona ou que o move para a ação⁽¹⁰⁾.

O trabalho do enfermeiro e equipe envolve

tarefas rotineiras, mecanicistas, permeadas por inúmeras regras e normas de conduta. Isso sugere que nessa profissão, a motivação seja uma tarefa particularmente desafiadora, inclusive para gestores que desejam aplicar ferramentas capazes de incentivar seus colaboradores a melhorar a qualidade de seus serviços. Portanto, no ambiente organizacional onde são naturais os conflitos interpessoais, o modo como são administrados, torna-se fundamental aos relacionamentos, o que influencia a qualidade do trabalho do profissional de Enfermagem, embora isso não influencie na adesão à prática de higiene das mãos⁽⁹⁾.

Em geral, as pessoas aspiram alcançar certas posições e progredir na carreira, na medida em que seu contexto laboral lhe oferece oportunidades, inclusive de aperfeiçoamento profissional. O desenvolvimento da carreira é um aspecto importante e guarda estreita relação com a motivação no trabalho⁽¹⁵⁻¹⁶⁾.

A possibilidade de crescimento profissional se dá através do cargo ou de responsabilidades que são atribuídas ao trabalhador e plenamente assumidas por ele. Sentir-se com maior habilidade para exercer determinadas tarefas, torna-o mais confiante e autorrealizado, pois, acredita que o trabalho contribui para seu crescimento, não sendo uma obrigação⁽¹⁷⁾.

Frente a tarefas desafiadoras os indivíduos tendem a se dedicar plenamente não apenas para realizá-las, mas fazê-las da melhor forma possível, utilizando seu potencial criativo para o alcance de uma produtividade superior às expectativas⁽¹⁸⁾.

A autonomia é possível na realização do trabalho cotidiano da Enfermagem, respeitando-se as capacidades e a formação de cada membro da equipe. Este aspecto influencia sua adesão à higiene das mãos, pois constitui um estímulo importante à realização de tarefas e, conseqüentemente, na manutenção da sua motivação profissional. Entretanto, o enfermeiro hierarquicamente pode favorecer ou não a possibilidade dos membros de sua equipe exercitarem a autonomia no trabalho. Ao longo do tempo, isso pode aumentar o nível de insatisfação, levando-os a

terem menor nível de interesse e comprometimento na realização do trabalho e, conseqüentemente, na adesão à higiene das mãos. A autonomia com responsabilização possibilita ao trabalhador atingir os melhores resultados de forma criativa e inovadora. Os resultados obtidos se encontram em consonância com esta afirmativa.

Um trabalhador intrinsecamente motivado, autolidera-se sem necessidade de que algo fora dele o dirija ou o controle. Obviamente, a organização precisa lhe dar condições, crédito e apoio para que isso ocorra. Assim, ao possibilitar a autonomia relativa na realização do trabalho, pode haver inovação, criatividade e aprimoramento de rotinas e tarefas evitando a frustração. Em relação aos profissionais da Enfermagem, sua autonomia tende a refletir na qualidade dos serviços de saúde, ao fazer uso de seu conhecimento e habilidades para uma prática competente⁽¹¹⁾.

Assim, aspirações individuais em consonância com as metas e os objetivos da instituição, melhoram significativamente as relações interpessoais no trabalho, aumentam o compromisso institucional e a autonomia, elevando os níveis de satisfação pessoal. Entretanto, no Brasil, a autonomia da Enfermagem tem se caracterizado como um processo em construção, sendo que em âmbito hospitalar, seu trabalho é extremamente desgastante, inclusive em função das exigências quanto a horários rígidos e ao trabalho por turnos. Especificamente, nas atividades do enfermeiro, frequentemente há uma diversidade, desacompanhada de autonomia e diferenciação de funções bem definidas, resultantes de conflitos e ambigüidade de papel^(10,17).

A liberdade de expressão de ideias, opiniões e ter um trabalho desafiador que requeira criatividade, não influenciam na adesão à higiene das mãos. No caso dessa prática, a sua adesão é intrínseca do profissional. Nesse caso, o que ele fala para outras pessoas pode ser considerado um fator externo para aquele que realiza o trabalho. A prática de higiene das mãos dimensiona o trabalho e o discurso está no plano abstrato. Assim,

o que se pensa em relação ao trabalho a ser executado, não é considerado trabalho concreto e, portanto, não constitui modelo de ação. Em geral, elegemos modelos de profissionais que representam aquele que realiza um trabalho de qualidade, independente da hierarquia.

Sentir prazer pelo trabalho que executa e pela reputação de trabalhador eficiente é recompensador e atende ao potencial criativo que existe em cada pessoa. Assim, a criatividade guarda estreita relação com originalidade, com a capacidade de inventar, de criar, de imaginar e de inovar.

Um trabalho desafiador, em geral, requer criatividade tendo em vista as dificuldades para seu cumprimento. Os problemas decorrentes devem ser enfrentados ativamente para a busca de soluções, o que implica em atitude, aptidão e liderança com responsabilidade, difíceis de ocorrerem se o indivíduo não estiver motivado. Conforme se desenvolve profissionalmente, a experiência que adquire o torna mais amadurecido e, por conseguinte, tende a valorizar mais a estima e a autorrealização no trabalho e na vida pessoal⁽¹⁵⁾.

Ter a possibilidade de participar nas decisões está relacionado com sua adesão à higiene das mãos, pois representa a qualidade dos equipamentos, materiais e insumos para a manutenção desta prática, uma vez que, produtos químicos podem causar a ocorrência de reações dérmicas.

Uma forma dos gestores oferecerem condições para que os trabalhadores se sintam motivados, é dando-lhes mais autoridade por meio da participação na tomada de decisões da organização, fato que favorecerá maior envolvimento e desenvolvimento de todos. Enquanto um sistema democrático por excelência, a gestão participativa busca estimular os talentos dos trabalhadores por acreditar na sua capacidade de autogerenciamento. Portanto, a participação dos trabalhadores é fundamental nas tomadas de decisão, na resolução de conflitos e exposição de suas opiniões frente às situações de trabalho^(11,19-22). Os resultados da presente pesquisa

se encontram também em conformidade com as afirmações dos autores.

Trabalhadores insatisfeitos mostram-se indispostos a dedicar esforços, conhecimentos e habilidades pessoais, comprometendo a realização da assistência de Enfermagem, que predominantemente no contexto hospitalar, implicam em uma diversidade de cuidados, que exigem a realização da higiene das mãos. É preciso garantir uma relação de troca, pois quando o indivíduo não encontra no trabalho um meio de satisfazer suas expectativas e de atingir suas principais metas pessoais e profissionais, não se compromete para o alcance de melhores resultados.

Considerando estes fatores motivacionais, para a melhoria da adesão à higiene das mãos, recomenda-se que a instituição proporcione maior espaço para escuta e diálogo com seus profissionais da Enfermagem, em todos os níveis hierárquicos. O conhecimento de suas ideias, demandas e necessidades, em especial as relacionadas à autoestima e realização, possibilitará a instituição refletir e trabalhar importantes questões vinculadas à satisfação e motivação no trabalho. Os resultados mais significativos indicam que os fatores crescimento e desenvolvimento na carreira/profissão, maior participação nas decisões, maior autonomia na realização de cuidados de Enfermagem e incentivo à flexibilidade na priorização de ações são fundamentais à influência da adesão à higiene das mãos.

Considerações Finais

Os fatores motivacionais de Herzberg subsidiaram a construção do instrumento para avaliar a opinião dos profissionais de Enfermagem sobre a influência destes fatores na sua adesão à prática de higiene das mãos. Considerando o conjunto de resultados, identificamos que os itens interesse pelo trabalho; flexibilidade para priorizar as ações de cuidado; autonomia na realização dos cuidados de Enfermagem e ter considerada sua opinião na

aquisição de recursos para higiene das mãos são os que mais motivam os profissionais de Enfermagem quanto à adesão à prática de higiene das mãos. Na perspectiva destes profissionais, estas variáveis estão vinculadas ao aspecto intrínseco daquele que realiza o trabalho, e conseqüentemente, interferem no seu comportamento de adesão à higiene das mãos. Os demais itens pesquisados apresentaram percentuais pouco significativos. Entretanto, todos devem ser levados em conta no contexto laboral dos profissionais de Enfermagem no tocante a melhoria da adesão à higiene das mãos.

As estratégias propostas para melhoria da adesão à higiene das mãos devem explorar os aspectos discutidos neste estudo que possam potencializar a motivação, o que conseqüentemente, influenciará a sua prática. A educação permanente baseada na participação dos profissionais deve ser o principal caminho para que os fatores motivacionais sejam valorizados e englobados para o alcance de melhores resultados tanto no desenvolvimento do trabalho individual como coletivo.

Trata-se da construção de uma nova cultura para os gestores no exercício de uma visão mais humanizada do trabalho. Levar em conta a pessoa no que tange ao conhecimento de suas expectativas, satisfações e insatisfações no trabalho é um exercício que certamente, levará a importantes mudanças, inclusive com a adesão à prática de higiene das mãos, na referida instituição onde o estudo foi realizado.

Colaborações

Giordani AT contribuiu na coleta, organização, análise e interpretação dos dados e redação do artigo. Sonobe HM acompanhou a construção do artigo e auxiliou nas revisões. Andrade D orientou e acompanhou a construção do artigo e as revisões. Ezaias GM auxiliou na coleta e organização. Valerio MA analisou e auxiliou na interpretação dos dados.

Referências

1. World Health Organization (WHO). Guidelines on hand hygiene in health care - first global patient safety challenge clean care is safer care. Geneva: World Health Organization; 2009.
2. World Health Organization (WHO). A guide to the implementation of the WHO multimodal hand hygiene improvement strategy. Geneva: World Health Organization; 2009.
3. Agência Nacional de Vigilância Sanitária (ANVISA). Segurança do paciente. Higienização das mãos. Brasília: Ministério da Saúde; 2008.
4. Atif ML, Sadaoui F, Bezzaoucha A, Kaddache CA, Boukari R, Djelato S, et al. Reduction of nosocomial pneumonia using surveillance and targeted interventions in an Algerian neonatal intensive care unit. *Infect Control Hosp Epidemiol.* 2009; 30(7):712-3.
5. Homsted L. Guidelines for hand hygiene in healthcare settings. *Fla Nurse.* 2009; 57(1):12.
6. Hakko E, Rasa K, Karaman ID, Enunlu T, Cakmakci M. Low rate of compliance with hand hygiene before glove use. *Am J Infect Control.* 2011; 39(1):82-3.
7. Boyce JM. Hand hygiene compliance monitoring: current perspectives from the USA. *J Hosp Infect.* 2008; 70(supl. 1):2-7.
8. Bandura A, Azzi RG, Polydoro S. Teoria Social Cognitiva: conceitos básicos. Porto Alegre: Artmed; 2008.
9. Carvalho DR, Kalinke LP. Perfil do enfermeiro quanto à motivação profissional e suas necessidades de desenvolvimento. *Bol Enferm.* 2008; 2(1):82-95.
10. Azambuja EP, Pires DEP, Vaz MRC, Marziale MH. É possível produzir saúde no trabalho da enfermagem? *Texto Contexto Enferm.* 2010; 19(4):658-66.
11. Bergamini CW. Motivação nas organizações. 5ª ed. São Paulo: Atlas; 2008.
12. Chiavenato I. Gestão de pessoas. 3ª ed. São Paulo: Campus; 2009.
13. Pilatti LA. Qualidade de vida no trabalho e a teoria dos dois fatores de Herzberg: possibilidades-limite das organizações. In: Vilarta R, Gutierrez GL, organizadores. Qualidade de vida no ambiente corporativo. Campinas: IPES; 2008. p.51-62.
14. Vecina Neto G, Malik AM. Gestão em saúde. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan; 2011.
15. Herzberg F. Work and the nature of man. 4ª ed. Cleveland: The Work Publishing Company; 1971.
16. Herzberg F, Mausner B, Snyderman BB. The motivation to work. 2ª ed. New York: John Wiley; 1959.
17. Bezerra FD, Andrade MFC, Andrade JS, Vieira MJ, Pimentel D. Motivação da equipe e estratégias motivacionais adotadas pelo enfermeiro. *Rev Bras Enferm.* 2010; 63(1):33-7.
18. Carvalho MS, Palmeira EM, Mariano, MGH. Liderança baseada na motivação e desenvolvimento de pessoal como estratégia de competitividade das organizações. *Obs Econ Latino-am.* [Internet] 2012 [citado 2012 out 25]; (167):[cerca de 18 p]. Disponível em: <http://www.eumed.net/coursecon/ecolat/br/>
19. Gugliotti AC, Oliveira, GB, Ribeiro CM, Almeida DE, Herculano LRM. Administração participativa como estímulo a motivação. *Anuário Prod Inic Cient Disc.* 2010; 13(17):289-98.
20. Motta FCP, Vasconcelos IFG. Teorias sobre motivação e liderança: da administração de recursos humanos à gestão de pessoas. In: Motta FCP, Vasconcelos IFG. Teoria geral da administração. São Paulo: Cengage Learning; 2008.
21. Gil ACO. O papel de motivador. In: Gil ACO. Gestão de pessoas. Enfoque nos papéis profissionais. São Paulo: Atlas; 2007. p. 201-19.
22. Celedônio RM, Jorge MSB, Santos DCM, Freitas CHA, Aquino FOTP. Políticas de educação permanente e formação em saúde: uma análise documental. *Rev Rene.* 2012; 13(5):1100-10.