



Revista da Escola de Enfermagem da USP

ISSN: 0080-6234

reeusp@usp.br

Universidade de São Paulo

Brasil

Vieira Batista, Anne Aires; Jésia Vieira, Maria; dos Santos Cardoso, Normaclei Cisneiros; Prado de Carvalho, Gysella Rose

Fatores de motivação e insatisfação no trabalho do enfermeiro

Revista da Escola de Enfermagem da USP, vol. 39, núm. 1, 2005, pp. 85-91

Universidade de São Paulo

São Paulo, Brasil

Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=361033280011>

- Como citar este artigo
- Número completo
- Mais artigos
- Home da revista no Redalyc

redalyc.org

Sistema de Informação Científica

Rede de Revistas Científicas da América Latina, Caribe, Espanha e Portugal

Projeto acadêmico sem fins lucrativos desenvolvido no âmbito da iniciativa Acesso Aberto

# Fatores de motivação e insatisfação no trabalho do enfermeiro

MOTIVATION AND DISSATISFACTION FACTORS IN THE NURSE'S WORK

FACTORES DE MOTIVACIÓN E INSATISFACCIÓN EN EL TRABAJO DEL ENFERMERO

Anne Aires Vieira Batista<sup>1</sup>, Maria Jésia Vieira<sup>2</sup>, Normaclei Cisneiros dos Santos Cardoso<sup>3</sup>, Gysella Rose Prado de Carvalho<sup>4</sup>,

## RESUMO

Identificou-se fatores de motivação e insatisfação no trabalho do enfermeiro nas instituições de saúde de Aracaju, com ênfase na remuneração e condições laborais. A amostra foi constituída de 10% dos enfermeiros lotados em cada unidade de saúde pesquisada. Percebeu-se que a remuneração não é o fator principal para a motivação no trabalho, sendo, entretanto, um dos fatores de insatisfação mais citados, antecedido pelas condições de trabalho. Notou-se ainda a existência de outros fatores que motivam o enfermeiro a permanecer no trabalho, tais como, fazer o que gosta, estabilidade adquirida por concurso público, compromisso com a população, valorização do serviço, entre outros.

## DESCRIPTORES

Motivação.  
Satisfação no trabalho.  
Enfermagem.

## ABSTRACT

Motivation and dissatisfaction factors in the work of nurses were researched and identified in the health institutions of the city of Aracaju, with emphasis in the remuneration and working conditions. The sample comprised 10% of the nurses allotted in each health unit researched. It was found that remuneration is not the main motivation in work, but it is the second most mentioned dissatisfaction factor, topped only by working conditions. Other factors that motivate nurses to stay in the job include the possibility of working in something they enjoy, the professional stability given by public positions, a commitment with the population and the importance of their service, among others.

## KEY WORDS

Motivation.  
Job satisfaction.  
Nursing.

## RESUMEN

Se identifico factores de motivación e insatisfacción en el trabajo del enfermero en las instituciones de salud de Aracaju, con énfasis en la remuneración y condiciones laborales. La muestra estuvo constituída por el 10% de los enfermeros de cada unidad de salud investigada. Se percibió que la remuneración no es el factor principal para la motivación en el trabajo, siendo, no obstante, uno de los factores de insatisfacción más citados, antecedido por las condiciones de trabajo. Se notó aún la existencia de otros factores que motivan al enfermero a permanecer en el trabajo, tales como, hacer lo que le gusta, estabilidad adquirida por concurso público, compromiso con la población, valorización del servicio, entre otros.

## DESCRIPTORES

Motivación.  
Satisfacción en el trabajo.  
Enfermería.

- 1 Enfermeira da Prefeitura Municipal de Aracaju. Ex-bolsista PIBIC / CNPQ / UFS.  
anninhaavb@bol.com.br
- 2 Enfermeira. Professora Adjunta Doutora do Departamento de Enfermagem e Nutrição da Universidade Federal de Sergipe.  
mjvieira@infonet.com.br
- 3 Enfermeira do Hospital Governador João Alves Filho e da Clínica de Nefrologia de Sergipe. Ex-bolsista PIBIC / CNPQ / UFS.
- 4 Enfermeira da Prefeitura Municipal de Aracaju.

## INTRODUÇÃO

A motivação tem sido considerada como um fator importante, e aqui considerada especificamente, no trabalho. A literatura tem mostrado que, desde a Antiguidade, existe uma preocupação com as razões pelas quais as pessoas agem ou pelas quais decidem o que fazer<sup>(1)</sup>. Fatores que impulsionam as pessoas a fazerem algo, estão relacionados a uma hierarquia de necessidades como exercer um cargo, ter reconhecimento e progresso profissional, entre outros<sup>(2)</sup>.

Percebendo-se que, em qualquer organização, o reconhecimento, em seus vários aspectos de abordagem, representa um elemento de grande importância para o desempenho profissional, pretendeu-se estudar os fatores de motivação e insatisfação no trabalho do enfermeiro, considerando-se, nestes, como fatores intervenientes, a remuneração, o salário inicial, as exigências feitas pelo empregador no ato da admissão, a carga horária, e como aquele profissional se sente em relação a estes fatores.

Para isto foi feito um levantamento da carga horária dos enfermeiros nas instituições de saúde de Aracaju, quanto ganham como salário base e atual, para em seguida analisar se o salário realmente influi na motivação ao trabalho, porque embora nem todas as pessoas sejam igualmente motivadas, o fator pagamento é uma evidência comum citada na literatura. Percebendo-se, entretanto, que este não é o único fator motivador, procurou-se analisar outros fatores, distribuídos segundo a hierarquia das necessidades humanas básicas consubstanciadas em Maslow<sup>(2)</sup>.

A pesquisa foi realizada nos hospitais da capital sergipana, bem como unidades de saúde pública, municipais e estaduais, por serem os principais empregadores de enfermeiros da área pesquisada.

Teve-se como objetivo geral identificar estes fatores, com ênfase nas condições laborais e distribuição financeira. Como objetivos específicos: listar as exigências feitas pelas instituições de saúde na admissão dos enfermeiros; conhecer os salários base e atual por instituição; identificar a carga horária nos hospitais e serviços de saúde de Aracaju; verificar a influência da remuneração e das condições de trabalho na motivação e insatisfação dos enfermeiros, segundo a percepção destes.

## REVISÃO DE LITERATURA

Na história do trabalho, as sociedades passaram por diversas transformações em sua forma, tanto no modo como realizá-lo, quanto na maneira de pensar sobre ele<sup>(3)</sup>. O trabalho nem sempre foi uma atividade remunerada e, por muito tempo, foi utilizado como uma forma de castigo. Em outras situações, quando remunerado, tratava-se de um valor irrisório, para atender apenas às necessidades de sobrevivência.

Ao longo dos séculos, aconteceram mudanças e revoluções que levaram as sociedades a buscarem várias formas de adaptações para sobreviver. Da idéia de "tripallare", que significa martirizar-se com um instrumento de tortura denominado tripallium passou-se à de esforçar-se, lutar e finalmente, trabalhar com suas diversas conotações<sup>(4-5)</sup>.

Entende-se que o ser humano, ao desempenhar qualquer atividade, utiliza-se de fatores internos ou externos que são responsáveis pela condução do objetivo almejado<sup>(6)</sup>.

Vários estudiosos construíram teorias para explicar o fator fundamental que faz as pessoas adotarem atitudes, pensar, agir e buscar seus objetivos ou metas, resultando em diversas teorias sobre a motivação<sup>(1)</sup>. Esta, no contexto estudado, "se refere ao estado em que o trabalhador se sente com disposição ou vontade para trabalhar produtivamente"<sup>(7)</sup>. Para que isto ocorra, a motivação no trabalho precisa ser avaliada, levando-se em consideração a autonomia no mesmo, o pagamento, as condições oferecidas, a carga horária e outros fatores<sup>(8)</sup>.

A motivação pode ser conceituada, também, como "o desejo inconsciente de obter algo"<sup>(9)</sup> ou como "um impulso para a satisfação, em geral visando o crescimento e desenvolvimento pessoal e, como consequência o organizacional", o que causa, canaliza e sustenta o comportamento das pessoas, não sendo, porém, a única influência no nível de desempenho daquelas<sup>(10)</sup>.

Assim sendo, é notório que o salário em si não representa um fator total de motivação, pois é preciso levar em conta outros fatores como a carga horária, as condições oferecidas, o relacionamento multiprofissional, entre outros. No entanto, o fator pagamento normalmente é indicado como sendo o de maior insatisfação no trabalho do enfermeiro, já que o salário, em função da responsabilidade, é muito baixo e se faz necessário adequá-lo às habilidades e ao conhecimento daquele pro-

fissional<sup>(10)</sup>, podendo, estes fatores influenciarem na permanência ou abandono da profissão<sup>(11)</sup>.

A motivação humana pode ser estudada a partir de diferentes referenciais, e entre estes pode-se destacar o das necessidades humanas básicas<sup>(2)</sup>, ordenadas, estas, em uma hierarquia de prepotência: necessidades fisiológicas ou de sobrevivência; de segurança; de amor ou estima; de pertença ou de aceitação; de auto-realização. As três primeiras são consideradas necessidades de carência e tendem a ser episódicas e ascendentes, enquanto as duas últimas são de crescimento e se encontram em desenvolvimento contínuo, em constante progressão<sup>(2)</sup>.

Assim, o grau de satisfação e motivação de uma pessoa é uma questão que pode afetar a harmonia e a estabilidade psicológica dentro do local de trabalho. Por isso, faz-se necessário investigar e analisar os fatores responsáveis pela motivação do enfermeiro, considerando ser esta motivação um componente significativo dentro da organização<sup>(7)</sup>.

## METODOLOGIA

O método utilizado para o desenvolvimento desta pesquisa foi o descritivo quanti qualitativo, porque se desejou fazer uma análise e reconhecimento das características dos fatos ou fenômenos<sup>(12)</sup> pertinentes ao objeto de trabalho.

O universo de pesquisa foi a cidade de Aracaju, sendo as unidades de observação as instituições de saúde, em número de onze, estando inseridos os hospitais, bem como unidades de saúde pública, municipais e estaduais, por serem os principais empregadores de enfermeiros da área pesquisada.

Para fazer a coleta de dados foi realizado inicialmente o levantamento de informações por instituição, através de um formulário dirigido ao representante institucional. Para preservar o anonimato, foi atribuído a cada instituição o nome de uma moeda mundial.

Através deste formulário foi possível obter, entre outras, informações sobre o quantitativo de enfermeiros lotados, condições e exigências no ato de admissão, salário base inicial e atual.

A distribuição do quantitativo de enfermeiros lotados nas onze instituições pesquisadas mostrou os seguintes dados: Taka (12 enfermeiros), Kuna (20), Dracma (66), Dalasi (07), Rublo (02), Sucre (05), Iari (111), Lek Novo (13), Dólar (70), Lats (09), Balboa (07).

Da população de enfermeiros de cada uma das instituições foi feita uma amostra de pelo menos 10% da sua lotação, o que totalizou cinquenta e dois (52) enfermeiros pesquisados. Utilizou-se como critério de seleção, inicialmente o sorteio, aliado à disponibilidade destes profissionais em responder ao questionário. Posteriormente, fez-se a aplicação de um questionário aos enfermeiros, composto por treze questões abertas ou fechadas.

Os profissionais mencionados, antes de responder ao questionário foram esclarecidos quanto aos objetivos da pesquisa, aos seus direitos quanto ao sigilo e proteção da imagem, quanto ao direito de recusar-se a participar da pesquisa, a retirar seu consentimento no todo ou em parte, em qualquer momento da mesma, sem que disto lhe resultasse algum prejuízo e, assinaram o termo de consentimento livre e esclarecido, conforme preceitua a resolução CONEP 196/1996<sup>(13)</sup>. Para manter o anonimato foi também atribuído aos enfermeiros pesquisados, o nome de moedas mundiais. A coleta de dados foi feita no período de agosto de 2001 a janeiro de 2003.

## RESULTADOS E DISCUSSÃO

Levando-se em conta o porte e abrangência de cobertura de cada unidade pesquisada, o que não se constituiu em objeto de análise neste trabalho, este levantamento mostrou que as instituições pesquisadas trabalham com um número reduzido de enfermeiros, acarretando, assim, uma sobrecarga de trabalho deste profissional.

Dentre as diferentes exigências admissionais, entre as instituições, têm-se: concurso público (03 instituições); visão de liderança associada à noção de custos (01); entrevista realizada pela diretoria de enfermagem (01); carteira do COREN com anuidade em dia (03); contrato experiência (09); vínculo federal, municipal ou estadual (01).

Em relação à faixa salarial encontrada houve variação de <R\$500,00 até R\$ 3.500,00. A carga horária situou-se entre 30 a 40h semanais. Fazendo-se um paralelo entre o salário e a carga horária, percebeu-se que não existe relação entre estes e, ainda, que a quantidade de enfermeiros lotados por instituição, em relação à carga de trabalho, conforme discutido anteriormente, é pequena, o que causa sobrecarga durante as horas a serem trabalhadas. Assim, infere-se que o profissional não recebe um salário justo, levando-se em conta as horas trabalhadas, os deveres impostos e a escassez de pessoal.

Após o levantamento destas primeiras informações foi possível fazer a definição da amostra e, em seguida, aplicar-se os questionários aos enfermeiros.

Através deste, foi solicitado aos mesmos que colocassem, por ordem de prioridade, até cinco fatores que mais os motivavam a permanecer no trabalho atual. No tratamento destes dados foi atribuído o peso 5 para a prioridade 1, o peso 4 para a prioridade 2, o peso 3 para a

prioridade 3, o peso 2 para a prioridade 4 e o peso 1 para a prioridade 5. O número de respostas foi a seguir multiplicado pelo peso de prioridade correspondente, obtendo-se, assim, o quadro 1. Este mostra, para cada coluna de prioridade atribuída, o número de respostas correspondentes, à esquerda, e o valor apurado (escore - E) após multiplic  o pelo peso de cada prioridade. Assim, a coluna do total corresponde ao escore apurado para cada fator referido pelos respondentes.

**Quadro 1 - Prioridades atribuídas pelos enfermeiros aos fatores motivacionais**

Fatores motivacionais	Prioridades atribuídas pelos enfermeiros										Total
	01 (x5)		02 (x4)		03 (x3)		04 (x2)		05 (x1)		
	n	E	n	E	n	E	n	E	n	E	
Gostar do que faz	20	10	10	40	10	30	4	8	2	2	180
Bom relacionamento multiprofissional	10	50	9	36	8	24	10	20	7	7	137
Crescimento profissional	2	10	8	32	7	21	7	14	8	8	85
Resolutividade e compromisso com a população	5	25	7	28	6	18	5	10	2	2	83
Condições de trabalho, carga horária e ambiente	3	15	7	28	7	21	3	6	1	1	71
Apoio do gestor	4	20	5	20	-	-	1	2	1	1	43
Remuneração	4	20	1	4	3	9	1	2	3	3	38

O quadro mostra que entre os cinco fatores motivacionais no trabalho atual dos enfermeiros pesquisados, citados por ordem de prioridade, estão: o gostar do que faz, o bom relacionamento multiprofissional, a possibilidade de crescimento profissional, o poder de resolutividade atrelado ao compromisso com a população, as condições de trabalho, situando-se a remuneração em sétimo lugar, n   sendo esta portanto, a principal variável na motivação dos enfermeiros para o exercício da profissão.

Alguns autores discutem o trabalho ligado ao retorno financeiro, que é convertido em um local para morar e condições de sobrevivência. E ainda, que    através do labor que se consegue realização e satisfação pessoal, a busca da felicidade, o preenchimento da vida com atos significativos para si e para os outros. Enf  m, "significa a identificação, o reconhecimento dentro do contexto social, a inclusão na sociedade como um indivíduo produtivo"<sup>(4)</sup>.

Foi solicitado, ainda, que os respondentes citassem que fatores lhes traziam insatisfação no seu trabalho atual, obtendo-se o maior número de citações nas condições de trabalho e o s  l  rio, seguidos pelo relacionamento interpessoal e intersetorial.

Vale ressaltar ainda que, estas questões de condições laborais e salariais são relatos de insatisfação manifestadas em diversas pesquisas anteriores, o que reforça a necessidade de maior politização e união em busca de estratégias de lutas, de negociação, a fim de transformar o valor do trabalho do enfermeiro em remuneração compatível, embora se reconheça que a profissão tenha alcançado muitos dos seus objetivos ao longo do tempo.

Não se pode restringir a dignificação do trabalho exclusivamente às questões salariais, embora sejam estas questões cruciais. Assim, alguns autores sugerem ainda que entre as formas de valoriz  lo tem-se a implementação de incentivos positivos traduzidos em condições dignas de trabalho incluindo s  l  rio, condições laborais, o estímulo ao aperfeiçoamento e enf  m, desenvolver sistemas de inovações que certamente poderão impactar positiva e simultaneamente tanto para os usuários quanto para os prestadores de serviços<sup>(14)</sup>.

Embora considerando a remuneração como insatisfatória, no que diz respeito especificamente    relação teórica entre remuneração e motivação no trabalho, pode-se encontrar, entre os respondentes, entre as respostas às questões abertas, as seguintes categorias de percepção:

A remuneração é fator motivador: nesta, dezesseis (16) respondentes relacionaram a remuneração com a motivação no trabalho, justificando que aquela proporciona melhores condições de vida e a possibilidade de fixação em um único trabalho, aumentando conseqüentemente a qualidade de serviço prestado. Dentre estes, seis (06) consideraram sua remuneração atual como boa, um (01) como regular e nove (09) como ruim ou péssima.

A remuneração não é o único fator motivacional: vinte (20) respondentes consideram a remuneração como fator motivacional, destacando, entretanto, que este não é o único para se exercer a profissão. Dentre estes, dezoito (18) consideram sua remuneração atual como péssima ou regular e apenas dois (02) como boa.

A remuneração não influi na motivação no trabalho: oito (08) respondentes desvinculam a remuneração de motivação no trabalho, afirmando que aquela não interfere nesta. Todos estes classificam a remuneração atual como regular ou péssima.

A remuneração é um fator desestimulante: oito (08) respondentes consideram a remuneração como desestimulante. Destes, apenas um (01) enquadra a remuneração atual como regular e os demais como péssima.

Os dados desta pesquisa demonstraram que enquanto existem pessoas que se sentem motivadas pelo sucesso financeiro, outras se sentem felizes fazendo algo que gostam, desde que isso lhe dê o retorno financeiro mínimo necessário para uma sobrevivência digna. Desta forma, dependendo da importância que alguém atribua a ter dinheiro, a remuneração pode satisfazer alguma necessidade de auto-realização, porém com conotações e níveis diferentes.

Do total de cinquenta e dois (52) respondentes, 84,6% estão insatisfeitos com o seu salário atual na instituição e, independente de classificá-lo como bom, regular ou péssimo, as justificativas foram semelhantes: salário não atende às necessidades pessoais e profissionais o que não se adequa à atual realidade capitalista e, além do mais, consideram este valor incompatível para as atribuições, carga horária e para um profissional com nível superior. A partir destes dados notou-se que a remuneração, até pelo fato de não se mostrar condizente com a especificidade do trabalho, tem funcionado como fator extrínseco para motivação no trabalho dos enfermeiros já que estes a classificam, na sua maioria, inadequada, mas consideram-se motivados por gostar do que fazem.

Apesar de insatisfeitos com os salários oferecidos pelas instituições, estas foram procuradas para exercício profissional, segundo os respondentes, pela necessidade de trabalho, para colocar em prática os ensinamentos aprendidos na Universidade, para atuar em programas de saúde estruturados, e ainda, pela questão da estabilidade no emprego, através de concursos públicos.

A discussão dos dados anteriores possibilitou uma ampliação da análise, já que os fatores de motivação e insatisfação encontrados estavam enquadrados nas necessidades humanas básicas<sup>(2)</sup>.

Assim, agrupou-se, segundo esta classificação, as subcategorias referidas pela amostra, ou seja, aquilo que os respondentes consideram como fator de motivação no trabalho atual, com seus respectivos escores em função do peso atribuído (Quadro 2).

**Quadro 2 - Classificação dos fatores motivacionais expressos pela amostra e seus escores por peso atribuído, em relação às Necessidades Humanas Básicas hierarquizadas por Maslow(2)**

Necessidades Humanas Básicas	Fatores motivacionais incluídos	01 (x5)	02 (x4)	03 (x3)	04 (x2)	05 (x1)	Total
Auto-realização	Gostar do que faz; resolutividade e compromisso com a população; crescimento profissional; reconhecimento	143	86	67	32	13	369
Pertença	Bom relacionamento multiprofissional; apoio do gestor	43	52	31	22	7	183
Auto estima	Autonomia; valorização	5	8	6	2	0	21
Segurança	Condições e ambiente de trabalho, carga horária, estabilidade, material de trabalho, localização geográfica	37	30	17	9	3	112
Sobrevivência	Remuneração, sobrevivência e qualidade de vida	15	12	10	2	3	44

Tratando-se da motivação dos enfermeiros,   notável que há uma ascensão na hierarquia das necessidades, notando-se que a necessidade de auto-estima tem um  ndice de referências reduzido em relação aos demais, levando a inferir que as organizações não vêm valorizando o enfermeiro pelas qualidades que ele apresenta e que, assim sendo, este profissional busca aliar-se ao grupo para atender a esta necessidade, conforme se expressam, considerando, inclusive o escore total relativo   pertenc a.

Ainda a esse respeito, discute-se que isto pode funcionar como um mecanismo de defesa criado, consciente ou inconscientemente, pelo ser humano e como a fôrça da motivação, a qual consegue, em muitos casos, superar as situações desfavoráveis em busca dos objetivos que concernem   auto-realização<sup>(1)</sup>.

Também foi observado que a necessidade de segurança é um fator motivacional, não no que se refere à segurança pessoal, mas em relação às condições de trabalho oferecidas, conforme expresso pela amostra, incluindo-se carga horária, ambiente de trabalho, estabilidade, localização geográfica do trabalho,  i incluída também a distância em relação à sua residência.

Quanto aos fatores de insatisfação expressos foi possível classificá-los, também, em relação às Necessidades Humanas Básicas, percebendo-se que as necessidades de sobrevivência não são as prioridades, visto que embora insatisfeito com a remuneração, o enfermeiro tem suas necessidades de alimentação, moradia e vestuário resolvidos, mesmo não sendo da forma que deveria ou que gostaria que fossem. Tem-se a necessidade de segurança como a mais afetada por não encontrar condições de trabalho favoráveis ao desempenho de suas atividades, o que conseqüentemente afetar  a necessidade de auto-realização,   medida que não se consegue resolver os anseios do cliente e suas próprias exigências em relação à qualidade do serviço prestado.

Essa realidade coincide e se adequa aos seguintes questionamentos: "mas   possível alguém cuidar da vida, quando as suas próprias necessidades vitais não estão resolvidas?" "  possível contentar-se com reforçadores sociais e escamotear a necessidade da luta?"<sup>(1)</sup>.

Neste sentido, reafirma-se o enfoque para a necessidade de organização da categoria, a fim de desenvolver o senso de valorização e luta por melhores condições para o desempenho das atividades cotidianas, mostrando que o trabalho do

enfermeiro é importante, necessário e precisa ser reconhecido e remunerado dignamente.

## CONCLUSÕES

Com a realização deste estudo, pode-se perceber que a remuneração se apresenta como um fator de motivação no trabalho, não sendo, entretanto, o principal motivador. Os enfermeiros pesquisados referem outros fatores motivacionais em seu trabalho atual, e entre eles destacam-se o gostar do que faz, o relacionamento satisfatório com a equipe multiprofissional, a possibilidade de obter crescimento profissional, entre outros. Desta forma, notou-se que o s l rio não se constitui como principal fator de motivação, principalmente levando-se em conta outros fatores, tais como a carga horária e as condições laborais oferecidas.

A retribuição financeira foi, entretanto, indicada como sendo um dos fatores de maior insatisfação no trabalho do enfermeiro. Isto significa que este profissional se avalia como mal remunerado para as suas atribuições, carga horária e responsabilidade assumida, sendo esta citação feita, também, pelos respondentes classificados na maior faixa salarial.

Em virtude do que fora mencionado, vale sugerir que as organizações avaliem os fatores de insatisfação no trabalho do enfermeiro para que este profissional possa fazer uma assistência de melhor qualidade, o que conseqüentemente contribuir  para o sucesso da empresa. Além disto, que estes profissionais se façam perceber através de um cotidiano mais revelador e com transformações, a fim de serem tratados com a sua devida importância e para que, acima de tudo, consigam conquistar o seu reconhecimento, através da competência, da luta, da politização, da organização da categoria, do posicionamento na equipe e na instituição, e da realização de um trabalho de qualidade.

## REFERÊNCIAS

- (1) Vieira MJ. Imagem cultural e motivação na escolha da enfermagem. Aracaju: EDUFS/ Fund. Oviêdo Teixeira; 2002. p. 19-50.
- (2) Maslow A. Introdução à psicologia do ser. Rio de Janeiro: Eldorado; 1968.
- (3) Lima MCF. Mudança no trabalho. E agora o que faço? [online] Disponível em: <<http://www.rh.com.br/ler.php?cod=3165>> (29 set. 2001).
- (4) Kalinowski CE. O trabalho da enfermeira na rede básica de saúde: um estudo de caso. [dissertação] Florianópolis (SC): Universidade Federal de Santa Catarina; 2000.
- (5) Anjos MO. Desafios e perspectivas de enfermeiras de centro cirúrgico no seu processo de trabalho. [dissertação] Salvador (BA): Escola de Enfermagem da UFBA; 2001.
- (6) Noronha R. Motivação no ensino e na assistência de enfermagem. Rev Bras Enferm 1985; 38(1/4):70-5.
- (7) Antunes AV, Sant'anna LR. Satisfação e motivação no trabalho do enfermeiro. Rev Bras Enferm 1996; 49(3): 425-34.
- (8) Santos SR, Rodrigues Filho J. Enfermagem: fatores de satisfação. Rev Bras Enferm 1995; 48(3):242-50.
- (9) Murray EJ. Motivação e emoção. 5a.ed. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan; 1986. p. 11-21.
- (10) Lima LM. Motivação na enfermagem - uma abordagem teórica e uma visão prática da realidade. Texto & contexto Enferm 1996; 5(2):132-9.
- (11) Angerami ELS, Steagall-Gomes DL, Mendes IJM. Estudo da permanência dos enfermeiros no trabalho. Rev Lat Am Enferm 2000; 8(5):52-7.
- (12) Marconi MA, Lakatos EM. Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisas, análise e interpretação de dados. 4a ed. São Paulo: Atlas; 1999. p. 82-111.
- (13) Conselho Nacional de Saúde - CNS. Resolução nº 196/96. Diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos Cad Ética Pesqui 1998; 1(1):34-42.
- (14) Campos FE, Albuquerque EM. As especificidades contemporâneas do trabalho no setor saúde. In: Castro JL, Santana JP, organizadores. Negociação coletiva do trabalho em saúde. Brasília: OPAS/OMS, Natal: UFRN/NESC; 1998. p. 41-65.

Fatores de motivação e insatisfação no trabalho do enfermeiro

**Correspondência p:**  
Anne Aires V. Batista  
Rua José Ribeiro  
Bonfim, 226  
- Conj. Paulo Barreto  
- Bairro Pereira Lobo  
- Aracaju  
CEP - 49050-460 - SE