



**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DA PARAÍBA
CAMPUS JOÃO PESSOA
DIRETORIA DE ENSINO SUPERIOR
UNIDADE ACADÊMICA DE GESTÃO E NEGÓCIOS
CURSO SUPERIOR DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO**

FELIPE HENRIQUE DE VASCONCELOS

**A MOTIVAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM NO HOSPITAL
PÚBLICO EM JOÃO PESSOA-PB**

João Pessoa

2022

FELIPE HENRIQUE DE VASCONCELOS

**A MOTIVAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM NO HOSPITAL
PÚBLICO EM JOÃO PESSOA-PB**



TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO apresentado ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB), curso Superior de Bacharelado em Administração, como requisito institucional para a obtenção do Grau de Bacharel(a) em **ADMINISTRAÇÃO**.

Orientador(a): Me. Filipe José Cavalcanti Leite

JOÃO PESSOA

2022

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Biblioteca Nilo Peçanha do IFPB, *campus* João Pessoa.

V331p Vasconcelos, Felipe Henrique de.

Pesquisa acerca da motivação dos profissionais de enfermagem no hospital público em João Pessoa – PB / Felipe Henrique de Vasconcelos – 2022.

51 f. : il.

TCC (Graduação – Bacharelado em Administração) – Instituto Federal de Educação da Paraíba / Diretoria de Ensino Superior / Unidade Acadêmica de Gestão e Negócios, 2022.

Orientação : Prof^o Me. Filipe José Cavalcanti Leite.

1. Motivação. 2. Profissionais de saúde. 3. Hospital público. 4. Área de enfermagem. 5. Percepção. I. Título.

CDU 005.32(043)

Lucrecia Camilo de Lima
Bibliotecária - CRB 15/132



PARECER 51/2022 - SAC/DDE/DG/JP/REITORIA/IFPB

Em 5 de julho de 2022.

FOLHA DE APROVAÇÃO

FELIPE HENRIQUE DE VASCONCELOS

Matrícula: 20182460060

PESQUISA ACERCA DA MOTIVAÇÃO DOS SERVIDORES DA ÁREA DA SAÚDE DE UM HOSPITAL PÚBLICO EM JOÃO PESSOA-PB

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO apresentado em **29 de junho de 2022**

no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB), Curso Superior de Bacharelado em Administração, como requisito institucional para a obtenção do Grau de Bacharel(a) em **ADMINISTRAÇÃO**.

Resultado: APROVADO

João Pessoa, 01/07/2022.

BANCA EXAMINADORA:

(assinaturas eletrônicas via SUAP)

Filipe José Cavalcanti Leite (IFPB)

Orientador(a)

Glauco Barbosa de Araújo (IFPB)

Examinador(a) interno(a)

Maria Luíza da Costa Santos (IFPB)

Examinador(a) interno(a)

Documento assinado eletronicamente por:

- Filipe Jose Cavalcanti Leite, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 05/07/2022 10:32:41.
- Glauco Barbosa de Araujo, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 05/07/2022 11:33:18.
- Maria Luiza da Costa Santos, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 05/07/2022 17:33:46.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 01/07/2022. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifpb.edu.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 310966
Código de Autenticação: 28628ddb46



AGRADECIMENTOS

Gostaria de agradecer a Deus por ter me dado motivação, persistência, saúde e força para superar todas as dificuldades que surgiram durante toda a trajetória acadêmica.

Ao Instituto Federal da Paraíba, a todo seu corpo docente e a coordenação do curso, pelo conhecimento ofertado, pela disponibilidade das coordenações em atender as solicitações e por toda oportunidade de estágio que me foi oferecido que me permitiu vivenciar de forma prática o que foi aprendido.

Ao orientador Filipe José Cavalcanti Leite por ter me auxiliado nesta etapa final.

Agradeço também aos meus pais, Antônio Marcos e Luzinete, e aos meus irmãos Isac, Abraão e Vitória, pelo apoio para que este sonho se tornasse realidade. Gostaria de agradecer aos amigos(as) pela parceria nesta jornada acadêmica.

Muito grato a todos!

“Quer você acredite que consiga fazer
uma coisa ou não, você está certo”.

(Henry Ford)

RESUMO

Essa pesquisa tem por objetivo investigar como os fatores intrínsecos e extrínsecos influenciam na motivação dos profissionais da área de enfermagem em um hospital público. A pesquisa foi realizada em um hospital em João pessoa-PB e teve como população 601 (100%) profissionais de enfermagem, a amostra foi obtida a partir da disponibilidade dos respondentes durante o plantão ao todo foram de 50 (8%) profissionais de enfermagem. A população de profissionais de enfermagem no hospital é distribuída da seguinte forma: 205 (34 %) enfermeiros, 363 (60 %) técnicos de enfermagem e 33 (5%) auxiliares de enfermagem. O instrumento de coleta de dados foi um questionário que foi elaborado através do *Google forms* onde foi elaborada perguntas direcionadas aos fatores intrínsecos e extrínsecos de Herzberg que foi aplicado durante o plantão. O questionário é composto de 20 perguntas do tipo dicotômica, ou seja: "sim" ou "não", sua estrutura possui duas partes, a primeira é a característica geral da amostra. A segunda parte visa quantificar se os profissionais estão motivados através de sua percepção dos fatores internos e externos para análise dos dados, buscou-se através dos resultados discutir utilizando os principais autores da motivação. Os dados foram caracterizados para compreender o perfil da amostra. Também foi realizado, a partir da aplicação do questionário uma quantificação da percepção dos fatores internos e externos dos funcionários de saúde de um hospital público de João pessoa- PB, foi percebido que os colaboradores se sentem motivados, mas de acordo com Herzberg o que ocorre de fato é não insatisfação com o ambiente organizacional, demonstrando assim que os funcionários estão no meio termo, nem satisfeito, nem desmotivado.

Palavras-chave: Motivação.Extrínseco.intrínseco.Hospital.Percepção.

ABSTRACT

This research aims to investigate how intrinsic and extrinsic factors influence the motivation of nursing professionals in a public hospital. The research was carried out in a hospital in João Pessoa-PB and have a population of 601 (100%) nursing professionals, the sample was obtained from the availability of respondents during the shift, in total there were 50 (8%) nursing professionals . The population of nursing professionals in the hospital is distributed as follows: 205 (34%) nurses, 363 (60%) nursing technicians and 33 (5%) nursing assistants. The data collection instrument was a questionnaire that was elaborated through Google forms where questions were elaborated directed to the intrinsic and extrinsic factors of Herzberg that was applied during the shift. The questionnaire is composed of 20 questions of the dichotomous type, that is: "yes" or "no", its structure has two parts, the first is the general characteristic of the sample. The second part aims to quantify whether professionals are motivated through their perception of internal and external factors for data analysis, it was sought through the results to discuss using the main authors of motivation. The data were characterized to understand the sample profile. It was also carried out, from the application of the questionnaire, a quantification of the perception of the internal and external factors of the health employees of a public hospital in João Pessoa-PB, it was noticed that the employees feel motivated, but according to Herzberg what happens in fact, it is not dissatisfaction with the organizational environment, thus demonstrating that employees are in the middle, neither satisfied nor unmotivated.

Keywords: Motivation.Extrinsic.intrinsic.Hospital.Perception.

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1: Pirâmide das necessidades de Maslow.....	15
FIGURA 2: Teoria do erg de Alderfer.....	17

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1: Sexo.....	25
GRÁFICO 2: Idade.....	26
GRÁFICO 3: Estado civil.....	26
GRÁFICO 4: Escolaridade.....	27
GRÁFICO 5: Quanto tempo de serviço?	27
GRÁFICO 6: Situação de emprego?	28
GRÁFICO 7: Sinto-me motivado no ambiente hospitalar?	29
GRÁFICO 8: Considero meu trabalho como estressante, que diminui a minha satisfação em relação ao trabalho?	29
GRÁFICO 9: Meu humor ao adentrar no ambiente de trabalho altera-se com facilidade?	30
GRÁFICO 10: Realizo alguma prática de exercício físico regularmente?.....	31
GRÁFICO 11: Uso alguma medicação de uso contínuo?.....	31
GRÁFICO 12: Apresento ansiedade, depressão ou algum outro sentimento negativo, durante a realização das atividades no ambiente de trabalho?.....	32
GRÁFICO 13: Nesta organização onde exerço minhas atividades existe algum plano de carreira?	33
GRÁFICO 14: Os gestores possuem conhecimento das minhas qualificações?.....	33
GRÁFICO 15: Os objetivos da organização também são os meus?.....	34
GRÁFICO 16: Possuo expectativa de crescimento dentro do ambiente organizacional?	34
GRÁFICO 17: Sinto me mais motivado desenvolvendo atividades fora do que dentro da organização?	35
GRÁFICO 18: Existe cooperação entre a equipe e possuo um bom relacionamento interpessoal?	36

GRÁFICO 19: A carga horária na organização é exaustiva?.....	37
GRÁFICO 20: Considero a remuneração como algo que me motiva?.....	38
GRÁFICO 21: Meu gestor aceita sugestões que proponho?.....	38
GRÁFICO 22: Sou reconhecido pelo gestor pelas atividades que desenvolvo?.....	39
GRÁFICO 23: Recebo orientação, treinamento e meu desempenho é avaliado pelo gestor?	39
GRÁFICO 24: Possuo autonomia na execução das atividades?.....	40
GRÁFICO 25: Recebo alguma bonificação pela minha produtividade?.....	40
GRÁFICO 26: As normas da instituição considero como muitos rígidas, isto me desmotiva?	41

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CME:	Centro de Material e Esterilização
ERG:	Existência (E), Relacionamento (R) e <i>Growth</i> (G)
NSP:	Núcleo de Segurança do Paciente
POP:	Protocolo Operacional Padrão
RH:	Recursos Humanos
SESMT:	Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	12
1.1	OBJETIVOS.....	14
1.1.1	Objetivo Geral	14
1.1.2	Objetivos Específicos	14
2	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	15
2.1	TEORIAS SOBRE MOTIVAÇÃO.....	15
2.1.1	As teorias contemporâneas sobre motivação	18
2.2	A IMPORTÂNCIA DA MOTIVAÇÃO NA ORGANIZAÇÃO E CAUSAS DE DESMOTIVAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DE SAÚDE	19
3	METODOLOGIA DA PESQUISA	23
3.1	CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA	23
3.3	INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS	24
3.4	PERSPECTIVA DE ANÁLISE DE DADOS.....	24
4	ANÁLISE DE DADOS	26
4.1	CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA.....	26
4.2	PERCEPÇÃO DOS FATORES INTRÍNSECOS	30
4.3	PERCEPÇÃO DOS FATORES EXTRÍNSECOS	37
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	43
	REFERÊNCIAS	44
	APÊNDICES	47

1 INTRODUÇÃO

A palavra motivação etimologicamente vem do latim *movere*, que significa mover para algo, sendo assim um estado psicológico que impulsiona o indivíduo a um objetivo, a fim de obter-se a satisfação (MEIRA; LEAL; FERREIRA, 2018). Robbins (2009, p.132), entende a motivação como: “o processo responsável pela intensidade, direção e persistência dos esforços de uma pessoa para o alcance de uma determinada meta”.

Durante a pandemia ocasionada pelo coronavírus as condições de trabalho em que os profissionais foram submetidos colaboraram para a desmotivação dos profissionais de enfermagem do hospital público, pois houve alta demanda, que ocasionou na superlotação de pacientes e conseqüentemente a diminuição da qualidade do serviço público, devido à falta de recursos necessários para a execução da assistência de forma mais adequada, isso gerou conseqüências como perdas humanas, tanto de profissionais como de pacientes (NORONHA *et al.*, 2020; LUDWIG *et al.*, 2021).

Diante desse cenário, os gestores dos hospitais desenvolveram papéis fundamentais, pois estes atuaram controlando os recursos no ambiente de trabalho, como por exemplo: atuaram na gerência de materiais, na gerência de pessoas e na gerência de finanças da organização. Além disso, esses também melhoraram o fluxograma de processos internos que foram descritos através de protocolos operacionais padrão (POP's). A racionalização dos recursos possibilita ao trabalhador condições ideais para a execução do trabalho, mas só isto não garante a motivação, gera somente a não-insatisfação no ambiente de trabalho. Desse modo, não basta apenas saber dispor de recursos materiais, é necessário buscar motivar os colaboradores e estimular o desejo interno de necessidade desses para assim permitir maior engajamento. É conhecido que um colaborador motivado é algo desejado dentro da organização e esse comportamento deve ser coerente com os objetivos da empresa, por isso a organização investe para manter os indivíduos motivados a fim de que os resultados por ela planejados sejam atingidos (ROBBINS, 2009; SANTOS; FRANÇA, 2016).

Os principais fatores desmotivadores no ambiente de trabalho são: a sobrecarga de trabalho, o acúmulo de atribuições, jornada de trabalho extensa, baixa remuneração e falta de valorização profissional. Sob o aspecto de relacionamento as

principais causas de desmotivação são: a falta de cooperação entre as equipes, o favoritismo profissional, a rigidez extrema de atribuições, a violência no ambiente de trabalho através do assédio moral (ROBBINS, 2009; CINTRA; DALBEM, 2016).

Esses fatores que causam a desmotivação cabem aos gestores não apenas conhecer, mas buscar modos de proporcionar a motivação. Além disso, sabe-se que um funcionário motivado é produtivo no serviço público, promovendo um atendimento adequado para cada paciente. Por outro lado, a falta de treinamento, baixa remuneração e a alta demanda sem um bom planejamento adequado trazem impactos negativos para a imagem da organização e para todos os stakeholders, em outras palavras, impacta negativamente para todos os interessados sejam eles cliente internos ou externos (SILVA, 2017).

A desmotivação pode trazer várias consequências para o profissional como o desenvolvimento de estresse, conflitos de relacionamento entre as equipes que a longo prazo podem ocasionar no desenvolvimento da síndrome, como de burnout, que ocasiona no indivíduo a fadiga mental. Além disso, pode ocasionar outras formas de adoecimento dos funcionários e no agravamento na saúde dos usuários do serviço. A falta de resolutividade e retrabalhos, impacta na motivação dos colaboradores, problemas esses que devem ser evitados pelos gestores do serviço hospitalar (CINTRA; DALBEM, 2016; FARIA *et al.*, 2019).

A pesquisa sobre a motivação na organização é importante pois busca compreender as causas da desmotivação para assim sensibilizar o gestor a realocar recursos necessários para motivar o funcionário, pois sabe-se que o funcionário motivado na equipe é produtivo, comprometido e engajado com os objetivos da empresa, essas qualidades são desejadas pelo gestor e esperada por toda a organização. O gestor deve conhecer através de indicadores ou no relacionamento da equipe se os colaboradores estão motivados e buscar meios para estimular o profissional ou as equipes. Porém, se a promoção da motivação for negligenciada pelo gestor pode ocasionar em perdas materiais, absenteísmo e retrabalhos que pode ser evidenciado através da diminuição da qualidade do serviço, que impactaram indiretamente na parte financeira da empresa, seja essa pública ou privada (GOMES, 2017; MARCELINO; ARAÚJO, 2021). A partir disto surgiu o seguinte questionamento os profissionais de enfermagem do hospital público de João Pessoa-PB sentem-se motivados?

Dessa forma, esta pesquisa se justifica, pois busca identificar os fatores desmotivadores e a teoria de motivação. Contribui também para o pesquisador e a sociedade através do conhecimento desenvolvido neste trabalho, que pode ser aplicado nas organizações hospitalares para promover um ambiente de trabalho mais humanizado também pode ser utilizado pela sociedade acadêmica já que está será útil para o desenvolvimento de novas pesquisas futuras sobre a temática.

1.1 OBJETIVOS

1.1.1 Objetivo Geral

Investigar como os fatores intrínsecos e extrínsecos influenciam na motivação dos profissionais da área de enfermagem em um hospital público.

1.1.2 Objetivos Específicos

- Levantar os dados sociodemográficos dos profissionais que atuam na enfermagem.
- Identificar como os fatores intrínsecos impactam na motivação dos colaboradores de enfermagem.
- Examinar como os fatores extrínsecos influenciam na motivação dos colaboradores de enfermagem.

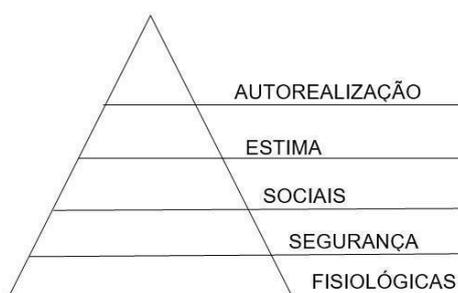
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 TEORIAS SOBRE MOTIVAÇÃO

Segundo Robbins (2009), existem antigas teorias que são a base para o surgimento das novas teorias que explicam sobre a motivação, são elas: a teoria da hierarquia das necessidades de Maslow, a Teoria X e Y de McGregor e Teoria dos dois fatores de Herzberg. As contemporâneas como teoria do ERG, das necessidades de McClelland, a de fixação de objetivos, do planejamento do trabalho, da equidade, do reforço e da expectativa. Essas serão desenvolvidas a seguir. Vale ressaltar que, as teorias não se aplicam totalmente em todos os países, devido às limitações culturais existentes, sendo necessário analisar cada caso, antes da utilização.

De acordo com a teoria da hierarquia das necessidades de Maslow, o ser humano possui cinco necessidades básicas que são: fisiológicas, segurança, sociais, estima e de autorrealização. A primeira voltada às necessidades do corpo, a segunda inclui proteção do corpo contra danos e o bem-estar psicológico. A terceira está relacionada à necessidade de pertencer a um grupo, o quarto está relacionado ao reconhecimento e por último a autorrealização, nesta necessidade básica o ser humano busca alcançar o autodesenvolvimento. Esta teoria ainda afirma que a necessidade humana possui uma escala ascendente que parte das necessidades fisiológicas até atingir as necessidades de autorrealização. Quando uma necessidade inferior é completamente suprida a necessidade superior é almejada e torna objeto de busca pelo indivíduo para que esta também seja totalmente alcançada (CAVALCANTI, 2020).

FIGURA 1 - Pirâmide das necessidades de Maslow.



Fonte: Elaborado pelo próprio autor (2022).

A teoria X e Y de McGregor demonstra duas visões de como os gerentes observavam os comportamentos de seus funcionários: uma de aspecto negativo (teoria X) e outra de aspecto positivo (teoria Y). A teoria X demonstrou que o homem não tem prazer na execução do trabalho, e visa apenas o salário, por isso não deve ter autonomia nas decisões, pois prefere a ordem dos chefes para tomar alguma atitude e esta teoria provém da visão tradicional. A teoria Y, busca compreender o comportamento dos colaboradores atribuindo maior autonomia a este, pois o gestor confia no trabalho dos liderados, que buscam riscos e superação dos desafios. Dessa forma a motivação é alcançada através da satisfação do objetivo alcançado. Para McGregor, o desenvolvedor dessa teoria, acreditava que a teoria Y era mais importante que a teoria X e sugeriu que era necessário que os gestores investissem no aspecto social do ambiente de trabalho e na colaboração dos funcionários para que a motivação fosse alcançada (SILVA, 2019).

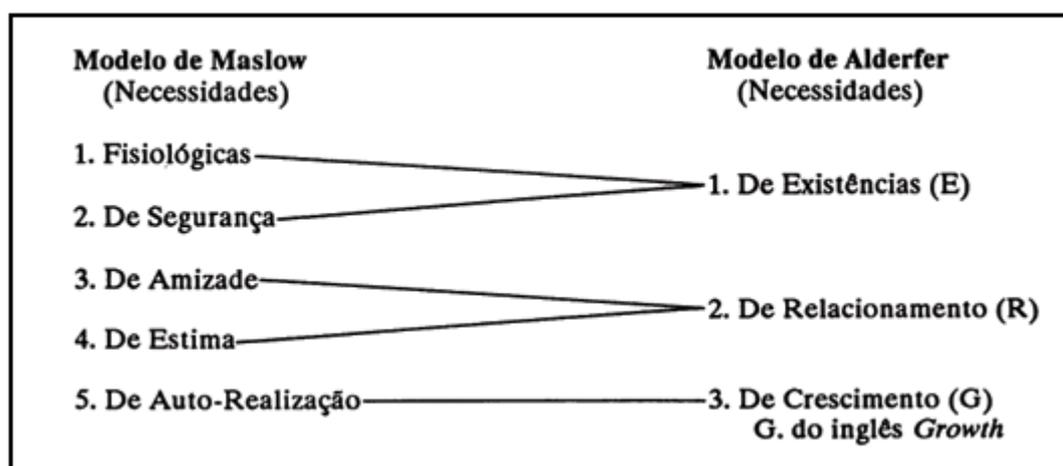
Segundo o psicólogo Frederick Herzberg, que propôs a teoria da higiene-motivação, a motivação possui dois fatores: o primeiro motivacional no ambiente de trabalho e o outro higiênico. Portanto, no trabalho entre os colaboradores se desenvolve a insatisfação, não insatisfação e a satisfação. Contrapondo a visão tradicional que afirma a existência na organização de apenas dois, a satisfação e insatisfação. Ainda de acordo com este psicólogo entre a insatisfação e a não insatisfação existem os fatores higiênicos, que está associado às condições básicas do trabalho, tendo assim caráter extrínseco, ou seja, está ligado ao ambiente de trabalho no qual o indivíduo está inserido. Entre a satisfação e a insatisfação, é onde de fato surge a motivação que é o caráter intrínseco do indivíduo, como por exemplo, o sentimento de crescimento tanto profissional como pessoal. Desse modo, para motivar é necessário dar ênfase aos resultados diretos do trabalho que as pessoas consideram como recompensadoras, em outras palavras, aos fatores intrínsecos são os que geram a motivação (MARCELINO; ARAÚJO, 2021).

O psicólogo Clayton Alderfer, desenvolveu a teoria do ERG que possui uma nova visão mais flexível da teoria das necessidades básicas de Maslow, pois este possui um ponto de vista mais rígido, classificando de cinco grupos de necessidades Maslow para apenas três grupos de Alderfer que são: existência (E), que está relacionado às necessidades fisiológicas e de segurança que preservam a saúde e permanência do ser humano; relacionamento (R), esta faz referência à necessidade de socialização entre as pessoas e por último a de crescimento (G), que retoma ao

desejo intrínseco de desenvolvimento pessoal como profissional, o “G” provém do inglês *growth* que significa crescimento a junção das letras compõem a sigla é ERG (WYSE, 2018).

Ainda segundo Alderfer, na teoria do ERG existe o princípio da regressão da frustração onde mais de uma necessidade pode estar ativa ao mesmo tempo. Quando a necessidade de nível superior for reprimida a de nível inferior aumentará, essa teoria possui aplicação em múltiplas culturas por possuir essa característica de ser flexível (WYSE, 2018).

FIGURA 2 – Teoria do erg de Alderfer.



Fonte: Perez-Ramos, 1990.

De acordo com teoria das necessidades adquiridas de David McClelland, as necessidades, possuem três características que são de realização, poder e associação. A primeira está voltada à busca pelo sucesso, isto impulsiona as pessoas a riscos médios, a busca de feedback e desafios. A segunda característica identificada é a de poder que se refere à necessidade de ter influência, de estar no comando. A terceira é a necessidade de associar-se aos grupos com o objetivo de obter cooperação, ou seja, todas estas estão relacionados ao fator social e, portanto, extrínseco ao indivíduo como fator motivacional. Estas três características dependem de características individuais como sexo, cultura e idade. A contribuição dessa teoria para a organização é que pode auxiliar na identificação da motivação mais prevalente da equipe e assim desenvolvê-las (MORAIS, 2018).

A teoria de fixação de objetivos de Gary Latham e Edwin Locke, afirma que o objetivo da organização deve ser alcançado através de metas que estimulam o grau de superação dos indivíduos motivando-os, melhorando assim o desempenho e a produtividade. Este objetivo deve estar claro para os colaboradores e adequado aos funcionários de acordo com sua competência, sendo necessário assim, um feedback adicional para que os funcionários monitorem seus desempenhos e estimule os outros a participar com isso melhorando a motivação na organização, pois toda equipe estará engajada no mesmo objetivo (ROBBINS, 2009).

A teoria do planejamento do trabalho desenvolvida por Richard Hackman e Greg Oldham demonstra como o funcionário observa o trabalho que exerce, pois existe trabalho com alto potencial motivacional levando em consideração os seguintes aspectos como: a significância, identidade da tarefa como também a variedade de habilidades desenvolvidas na tarefa, o grau de autonomia e o feedback do gestor em relação a execução das tarefas. A alta pontuação do potencial motivacional reflete em pouco absenteísmo no trabalho e na rotatividade, que melhora a produtividade da organização (ROBBINS, 2009).

A teoria da equidade de Stacy Adams demonstra que funcionários fazem comparações com o trabalho desenvolvido pelos outros membros da equipe quando evidenciam que estão sendo injustiçados, mudam também o modo que desempenham as atividades, esta mudança resulta na baixa motivação e insatisfação no trabalho. Os homens e mulheres possuem percepções diferentes em relação a equidade, pois cada um realiza comparação de acordo com seu respectivo sexo, isso ocasiona em baixos salários nos profissionais do sexo feminino por comparar-se umas com as outras, em vez de estabelecer comparação com o salário dos profissionais do sexo masculino (DIAS, 2017).

2.1.1 As teorias contemporâneas sobre motivação

A teoria do reforço desenvolvida por Frederic Skinner reforça a ideia de que o comportamento humano é motivado através do estímulo exterior, retoma também a ideia da teoria de Thorndike, na qual o comportamento tende a se repetir quando ocorre um reforço positivo e tende a diminuir a frequência quando o indivíduo é condicionado a um reforço negativo. De acordo com Skinner a personalidade do

indivíduo pode ser corrigida a partir do estabelecimento do controle dos fatores externos, que podem influenciar na motivação deste (ROBBINS, 2009).

A teoria da expectativa desenvolvida por Victor Vroom, leva em consideração a percepção do colaborador sobre a capacidade de alcançar os objetivos da organização, ou seja, avalia a impulsão deste para alcançar o resultado, a expectativa e viabilidade. Possui três relações que trabalham em conjunto partindo do esforço até a forma que essa colabora para o desempenho da meta pessoal. O esforço-desempenho, é o esforço que o indivíduo percebe para alcançar o objetivo através do desempenho; o desempenho-recompensa, que está relacionado ao quanto se acredita baseado no desempenho. E por último, recompensa-metas pessoais, que é o quanto a recompensa irá satisfazer nos objetivos de vida pessoal (WYSE, 2018).

2.2 A IMPORTÂNCIA DA MOTIVAÇÃO NA ORGANIZAÇÃO E CAUSAS DE DESMOTIVAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DE SAÚDE

O trabalho nem sempre foi uma atividade remunerada nas sociedades primitivas a motivação estava voltada à necessidade de subsistência, à medida que o trabalho passou a ser realizado em conjunto nas organizações, sentiu-se a necessidade de conhecer o comportamento do ser humano quanto à motivação. No fordismo, por exemplo, acreditava-se que a motivação era obtida a partir bons salários, mas é importante saber, que é preciso levar em consideração outros detalhes como condições de trabalho oferecidas, uma carga horária adequada e um bom relacionamento entre as equipes (ROBBINS, 2009; MARTINS; SATELES, 2018).

Em 2003, o ministério da saúde publicou a Política Nacional de Humanização (PNH), que focou apenas nos processos das organizações hospitalares, todavia é possível verificar que em alguns hospitais a valorização do profissional não é tão evidente. Os gestores pouco participam no controle dos serviços, além de ocorrer também rigidez de fluxo hierárquica, descaso sob aspecto humanístico referente à carga de trabalho que faz com que muitos busquem mais de um emprego submetendo-se a uma jornada de trabalho com carga horária elevada, que propicia aos trabalhadores a se mobilizarem ou se desgastarem tanto mentalmente como fisicamente (BATISTA *et al.*, 2005; SPRANDEL; VAGHETTI, 2012).

Segundo Sprandel e Vagheti (2012), foi relatado que a satisfação do profissional de saúde está atrelada na recuperação da saúde dos clientes, isso

demonstra que os colaboradores buscam meio extrínsecos para compensar a insatisfação organizacional. A administração do hospital deve atentar a questão como essa, visando assim minimizar a sobrecarga dos profissionais de saúde, pois existem muitas atribuições centralizadas em apenas uma única pessoa, também foi evidente nesta pesquisa desse autor que existe o descontentamento com a cultura da organização que leva ao descompromisso por parte do profissional. As relações no trabalho devem ser baseadas no respeito com outros membros da equipe, pois isso também pode ser considerado como um fator desmotivador devido à precária interação com outros membros, dessa forma a organização deve criar normas que estimulem o respeito para obtenção de uma boa convivência entre os membros da equipe.

A motivação é importante para organização, pois esta impulsiona o desejo do colaborador em alcançar o objetivo da empresa, é importante destacar que a motivação diverge de pessoa para pessoa. A motivação é algo que deve ser trabalhado por líderes e gestores, principalmente o gestor de recursos humanos (RH), que possuem o registro de todos os funcionários, das qualificações, dos méritos e do desempenho, isso é fácil se for uma organização de pequeno porte, porém se a organização for extensa, deve-se usar de estratégias, como aplicação prática dos conceitos motivacionais. Mas antes deve-se conhecer que as teorias da motivação não podem ser aplicadas em todo cenário, pois existem limitações culturais. Aconselha-se adotar aquelas teorias, que possuem caráter mais flexível como, por exemplo, a Teoria do ERG (ROBBINS, 2009; GOMES, 2017; FERREIRA; DIAS, 2017).

A motivação tem sido objeto de preocupação para as empresas, sendo uma tendência das organizações para preservar um bom relacionamento entre as equipes a fim de obter um ambiente mais favorável que proporcione um aumento na produtividade e garanta a satisfação aos colaboradores. O gestor ao evidenciar problemas de motivação deve promover um ambiente favorável, condições adequadas de trabalho, reconhecer os esforços de sua equipe a fim de melhorar o desempenho do profissional, pois sabe-se que não só meio extrínseco que deve ser trabalhado com os indivíduos, pois a motivação é algo inerente a todos os colaboradores (RODRIGUES; CAFFÉ FILHO, 2017).

As consequências da desmotivação no ambiente hospitalar podem ser evidenciadas através da diminuição da produtividade e do aumento de conflitos na

organização, pois os colaboradores nestas condições tendem a pouco socializar entre as equipes e instigam a outros membros a diminuir a satisfação no ambiente de trabalho. A insatisfação com o trabalho pode também se propagar entre os setores da empresa, levando ao mal estar organizacional que a longo prazo pode desencadear no aumento do desligamento de funcionários da empresa, prejudicando a parte financeira da organização, pois será necessário contratar e capacitar novos funcionários para adequar as funções antes ocupadas. A baixa remuneração, a pouca valorização profissional e a falta de condições adequadas de trabalho podem acarretar em doenças do trabalho. Apesar dessas condições insatisfatórias de trabalho, foi relatado pelo autor que os profissionais de enfermagem não desejam mudar de profissão (CARVALHO, 2020).

A motivação para o trabalho do funcionário caracteriza-se como uma manifestação de seu comportamento diante de suas necessidades, expectativas e desejos. A equipe motivada reflete nos ganhos financeiros da empresa e no alcance dos resultados de forma mais ágil. A percepção e a promoção proporcionam um ambiente motivador, que altera assim o comportamento da equipe e estimula o desejo dos funcionários a buscar alcançar o objetivo organizacional (ZONATTO; SILVA; GONÇALVES, 2018).

O comportamento humano está ligado às consequências que as atitudes pode ocasionar, por isso que no contexto organizacional, a gestão busca manipular os comportamentos humanos, a fim de diminuir as consequências de alguns comportamentos, por isso se utilizam de estratégias visando recompensar através de bonificação atitudes aceitas e punir comportamentos não apropriados na organização, esta prática promove nos colaboradores o desejo de buscar melhorar o desempenho e fugir da punição, a consequência disto é o aumento da motivação organizacional. As empresas buscam pessoas motivadas, pois apresentam maior comprometimento, essas que possuem tal atributo estarão mais envolvidas no processo de trabalho (ZONATTO; SILVA; GONÇALVES, 2018).

Na pesquisa de Santos e Santos (2018), foi evidenciado que aproximadamente 74% dos colaboradores do hospital estavam motivados, dentre os fatores desmotivacionais evidenciados são: a percepção da remuneração e assistência de saúde dos funcionários, percebe-se nessa pesquisa que o nível de satisfação com o trabalho diminui a partir do cargo ocupado. Dessa forma, o nível de satisfação do coordenador de enfermagem é maior em relação ao do auxiliar de

enfermagem. A qualidade de vida no trabalho é comprometida diante de situações desmotivadoras, por isso a organização deve alinhar seus propósitos aos dos colaboradores, aumentando assim o desempenho e engajamento destes.

O treinamento é uma ferramenta que pode ser utilizada para capacitar equipes com baixo desempenho, já que o retrabalho e o não alcance das metas também é algo desmotivador na equipe, esse processo promove a melhorias contínuas da equipe. As recompensas através de benefícios permitem estimular as equipes a propiciar um clima organizacional competitivo (MENDES, 2018).

3 METODOLOGIA DA PESQUISA

3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

A pesquisa tem contribuído com muitos avanços na humanidade favorecendo o desenvolvimento de tecnologias que facilitam nossas vidas. A pesquisa nos permite entender o porquê das coisas, sendo úteis também para tomada de decisões. Ela é desenvolvida através do método científico, fugindo do pensamento empírico, pois as pesquisas de natureza científica podem ser testadas e verificadas (LAKATOS; MARCONI, 2003).

Trata-se de uma pesquisa que possui natureza aplicada, por ser desenvolvida “in loco”, possui uma abordagem quantitativa, ou seja, detém na análise de números que permite elaborar imagens gráficas para posteriormente descrever os fenômenos e assim relacionar as variáveis encontradas. Quanto ao objetivo possui caráter descritivo, nesse tipo o pesquisador busca relatar como o objeto de estudo se comporta. Quanto aos procedimentos técnicos será elaborada em campo, pois será realizado no local onde o evento acontece, isso permitiu um contato entre o pesquisador e o que é investigado. A amostra dessa pesquisa possui característica não probabilística intencional, pois os elementos se relacionam entre si a partir de características predefinidas (LAKATOS; MARCONI, 2003; ARAÚJO *et al.*, 2012).

O método utilizado foi o dedutivo pois avalia de modo geral a partir de teorias da motivação até entender o particular, ou seja, busca compreender a percepção dos profissionais de enfermagem a respeito da motivação no ambiente de trabalho. O quadro abaixo mostra uma síntese da metodologia adotada:

QUADRO 1- Abordagem metodológica.

Quanto à natureza	Quanto à forma de abordagem	Quanto Aos Objetivos	Quanto Aos Procedimentos Técnicos
Pesquisa Aplicada	Quantitativa	Pesquisa descritiva	Pesquisa de Campo (survey)
População	Amostra	Método	Instrumento de Coleta de dados
601 profissionais em enfermagem	50 profissionais de enfermagem	Dedutivo	Questionário

Fonte: Elaborado pelo próprio autor (2022).

3.2 UNIVERSO, AMOSTRAGEM E AMOSTRA

A pesquisa foi realizada no hospital público de João pessoa-PB e teve como população 601 (100%) profissionais que atuam neste serviço, a amostra obtida foram de 50 (8%) profissionais de enfermagem que responderam ao questionário.

A população de funcionários de enfermagem no hospital é distribuída nos seguintes setores: Agência Transfusional, Ambulatório de Especialidade Médicas, Casa da Gestante, Centro de Material e Esterilização (CME), Comissão de Pele, Maternidade, Núcleo de Segurança do Paciente (NSP), Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT), Urgência, Unidade Terapia Intensiva Neonatal. Essa amostra foi alcançada a partir da disponibilidade dos respondentes durante o plantão. A população de profissionais de enfermagem no hospital é distribuída da seguinte forma: 205 (34 %) enfermeiros, 363 (60 %) técnicos de enfermagem e 33 (5%) auxiliares de enfermagem.

3.3 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

A pesquisa teve como instrumento de coleta de dados um questionário que foi elaborado através do *Google forms* onde foram elaboradas perguntas direcionadas aos fatores intrínsecos e extrínsecos de Herzberg e aplicado durante o plantão. O questionário foi elaborado pelo próprio autor deste trabalho que utilizou a teoria dos dois fatores para elaborar as 20 perguntas que são do tipo dicotômica, ou seja: "sim" ou "não", sua estrutura possui duas partes, a primeira é a característica geral da amostra. A segunda parte visa identificar se os profissionais estão motivados, através de perguntas voltadas aos fatores internos e externa busca compreender a percepção deste quanto aos fatores intrínsecos e extrínsecos, em seguida também foi discutido cada pergunta ao ponto de vista de outros teóricos da motivação. O questionário possui seu tipo de pergunta de modo fechado, que permite melhor quantificar as respostas. O modo de contato com a amostra ocorreu de forma indireta, ou seja, aplicado por meio de serviços de internet durante o plantão.

3.4 PERSPECTIVA DE ANÁLISE DE DADOS

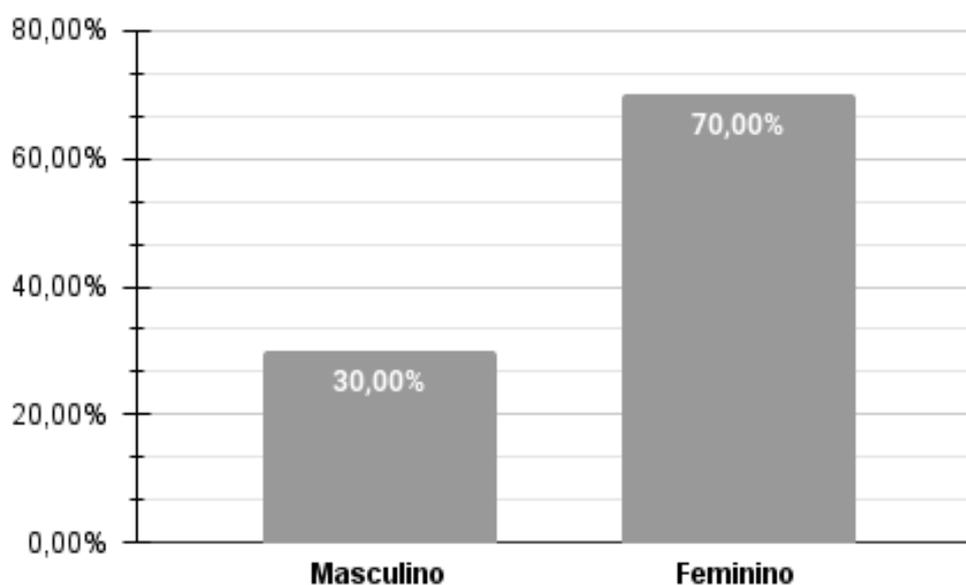
A partir da aplicação do questionário foi verificado se os funcionários sentem motivados e relacionado com outras teorias da motivação para evidenciar se isto provém deste ou se é o ambiente que proporciona esta satisfação.

4 ANÁLISE DE DADOS

4. 1 CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

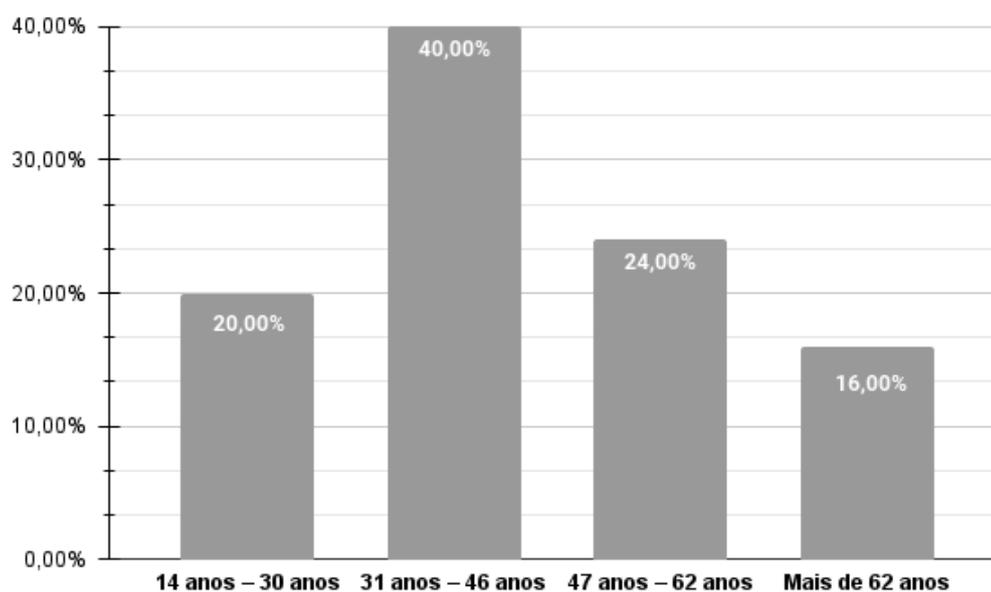
Participaram da pesquisa 50 profissionais de enfermagem sendo a maioria do sexo feminino que corresponde a 70% (gráfico 1), os participantes possuem entre 31-46 anos de idade (gráfico 2) revelando assim que são predominantemente adulto e pessoas de meia idade, mais da metade são casados (gráfico 3), quanto a escolaridade observa-se que está distribuída entre profissionais do ensino médio (curso profissionalizante), tecnólogo e com graduação completa não havendo nenhum com grau superior, existe em maior quantidade graduados que são 42%, a junção dos profissionais de ensino médio superam os graduados, totalizando 58% (gráfico 4), 34% dos colaboradores possuem tempo de serviço entre 20-30 anos, demonstrando assim estabilidade no serviço público de parte dos profissionais (gráfico 5), já sob o aspecto de condição de trabalho, uma parte é concursada 36% e outra parte possui o vínculo temporário 48% (gráfico 6).

GRÁFICO 1-Sexo



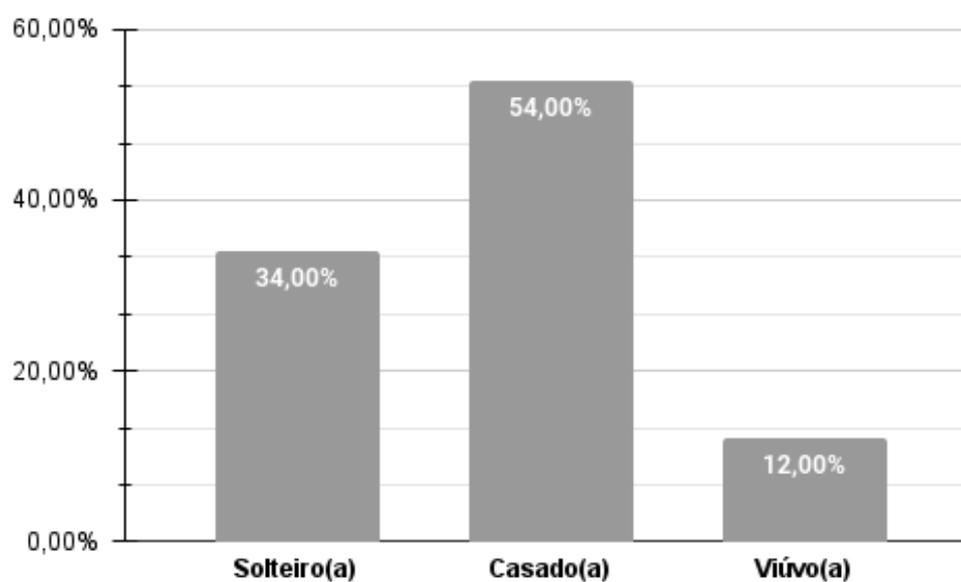
Fonte: Elaborado pelo próprio autor (2022)

GRÁFICO 2-Idade



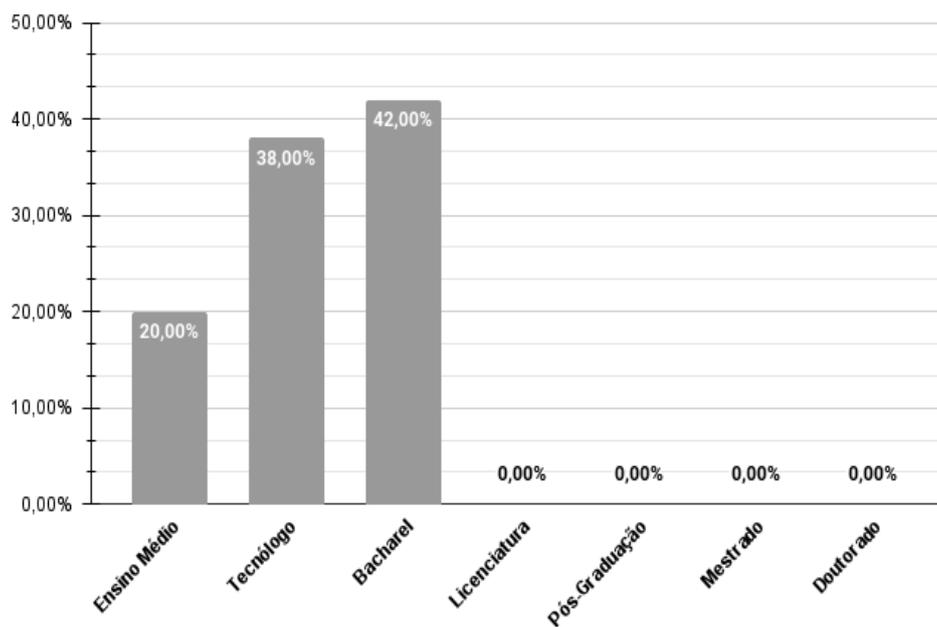
Fonte: Elaborado pelo próprio autor (2022)

GRÁFICO 3- Estado civil



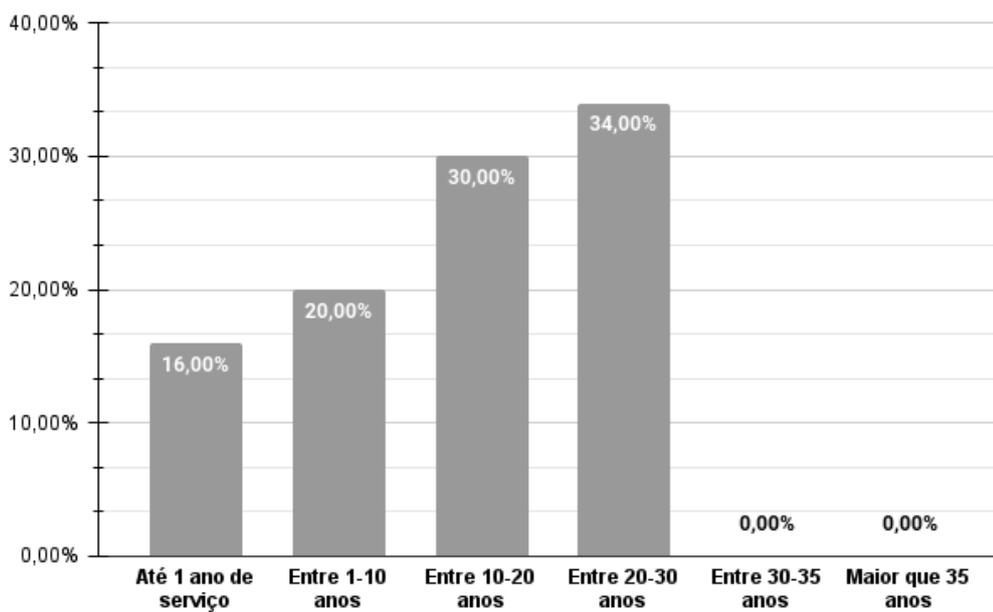
Fonte: Elaborado pelo próprio autor (2022)

GRÁFICO 4- Escolaridade



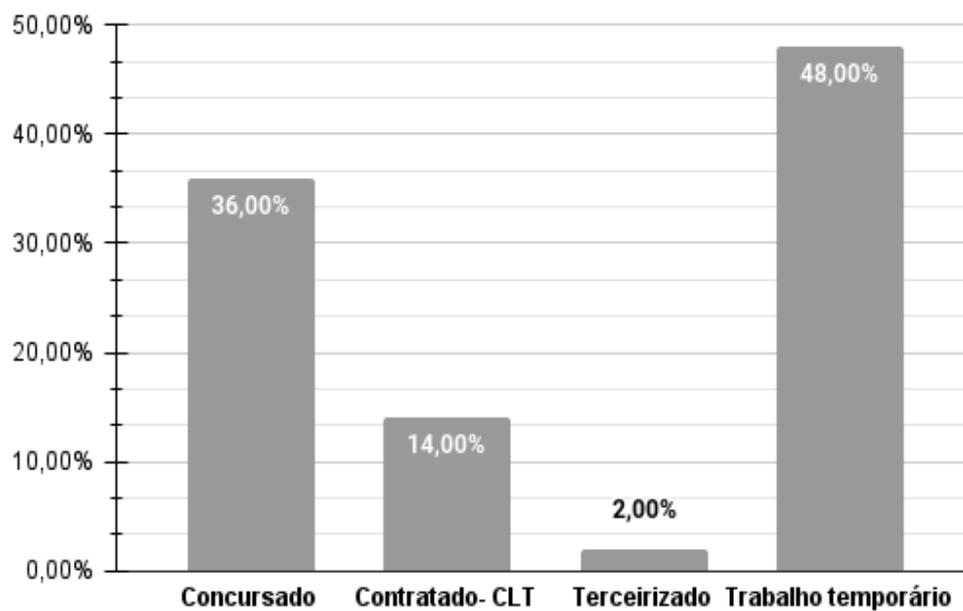
Fonte: Elaborado pelo próprio autor (2022)

GRÁFICO 5- Quanto tempo de serviço?



Fonte: Elaborado pelo próprio autor (2022)

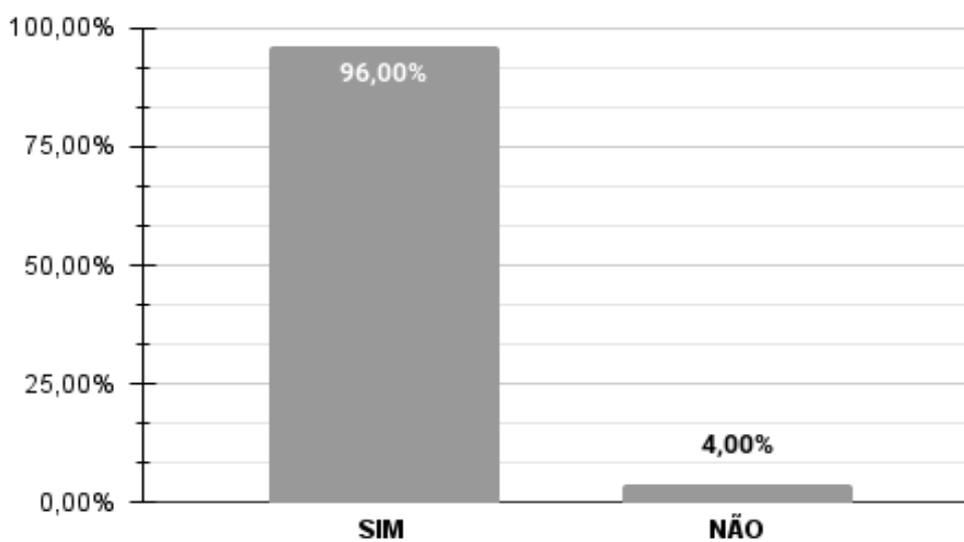
GRÁFICO 6- Situação de emprego?



Fonte: Elaborado pelo próprio autor (2022)

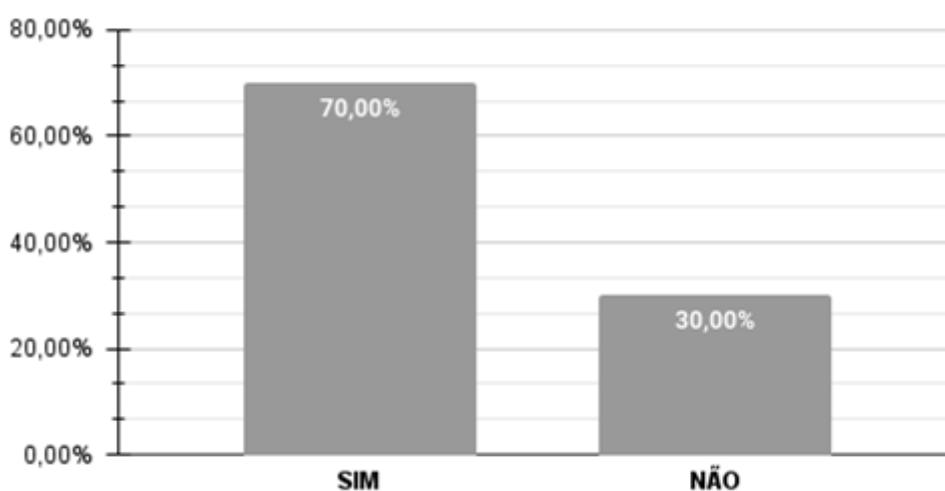
4.2 PERCEPÇÃO DOS FATORES INTRÍNSECOS

GRÁFICO 7- Sinto-me motivado no ambiente hospitalar?



Fonte: Elaborado pelo próprio autor (2022).

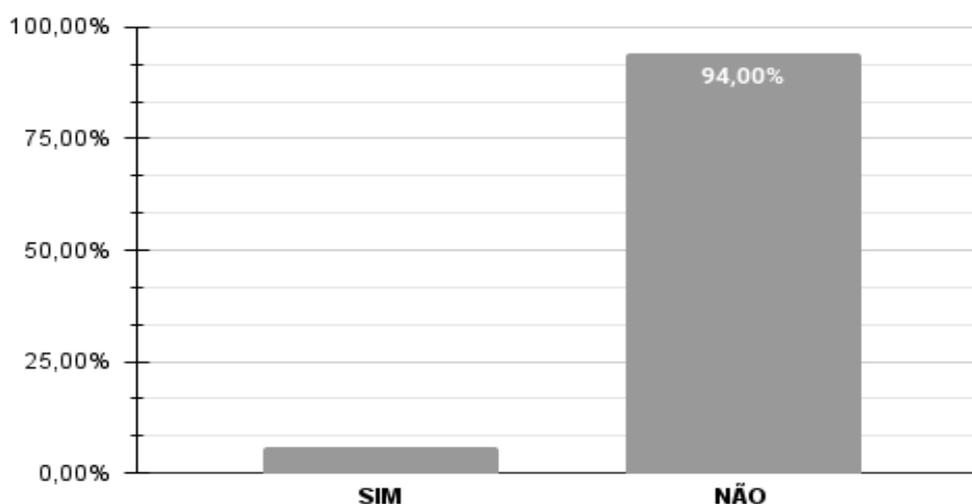
GRÁFICO 8- Considero meu trabalho como estressante, que diminui a minha satisfação em relação ao trabalho?



Fonte: Elaborado pelo próprio autor (2022).

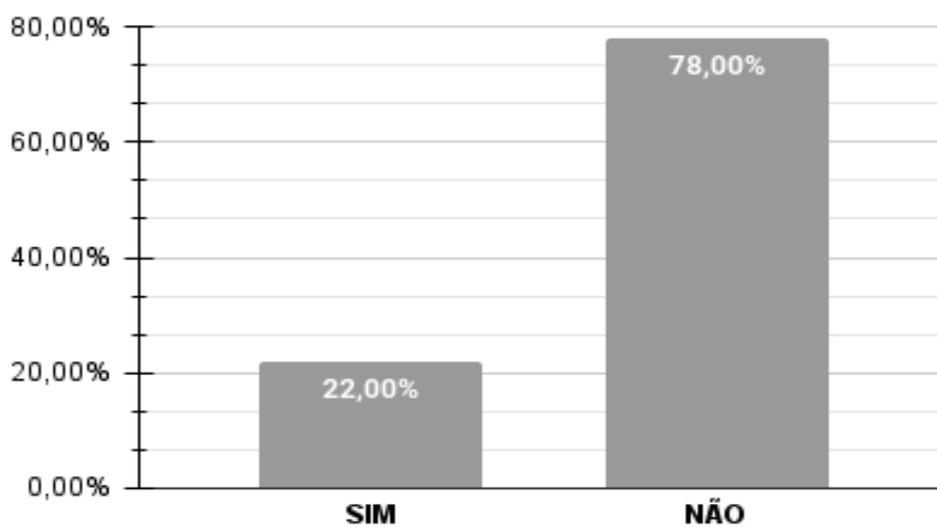
No questionário foi perguntado ao colaborador quanto aos fatores intrínsecos através de perguntas direcionada ao ambiente hospitalar com isso busca conhecer se motivação parte deste. No questionário foi interrogado se o profissional sente motivado no ambiente de trabalho (gráfico 7) a percepção da amostra demonstra que mesmo sendo um ambiente considerado estressante (gráfico 8) a satisfação individual é alcançada e está atrelada a recuperação do usuário, semelhantemente essa satisfação individual foi encontrado no estudo de Sprandel e Vagheti (2012). Quanto humor foi evidenciado de acordo com a percepção desses profissionais que cerca de 6% (gráfico 09), consideram de modo negativo essa diminuição em seu humor isso demonstra que nem todos os funcionários estão satisfeitos na organização, foi questionado também sobre a prática de exercícios físicos 78% (gráfico 10) relataram que realizam regularmente, isto tem impacto na motivação dos funcionários, pois a prática de exercícios não só promove o condicionamento físico como também melhora o humor no trabalho.

GRÁFICO 9-Meu humor ao adentrar no ambiente de trabalho altera-se com facilidade?



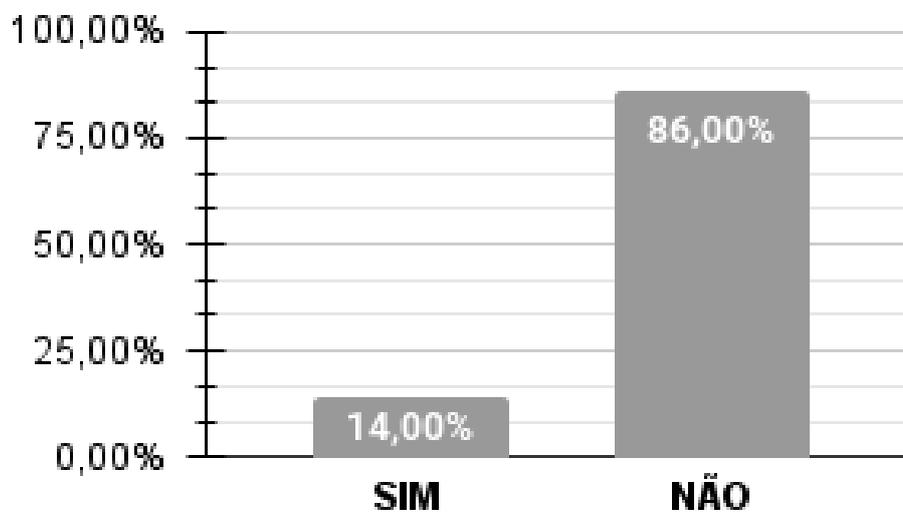
Fonte: Elaborado pelo próprio autor (2022).

GRÁFICO 10-Realizo alguma prática de exercício físico regularmente?



Fonte: Elaborado pelo próprio autor (2022).

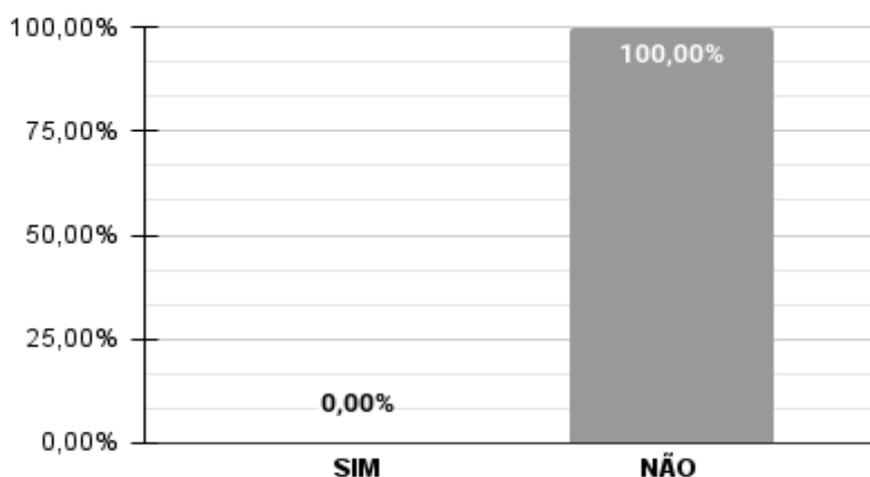
GRÁFICO 11-Usa alguma medicação de uso contínuo?



Fonte: Elaborado pelo próprio autor (2022).

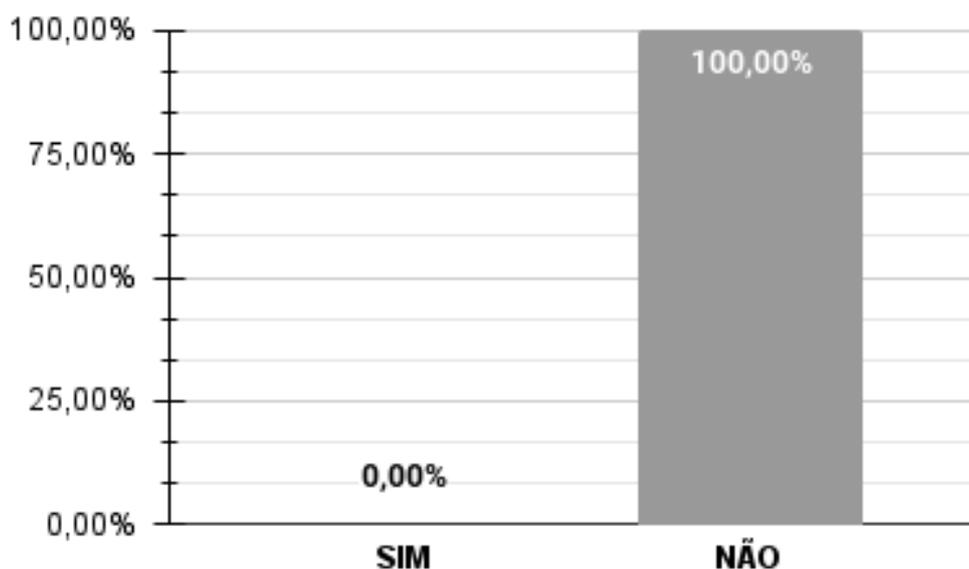
Quando questionado sobre o uso da medicação de uso contínuo (gráfico 11), 86% afirmaram que não usam e 14% afirmaram que usam. De acordo com Brasil (2012), as pessoas que utilizam desse tipo de medicação quando apresentam doenças crônicas ou de efeito psicossomático, segundo a teoria das necessidades básicas de Maslow a necessidade fisiológica é a primeira que deve ser atendida, só após a satisfação total desta é que a próxima é desejada, Alderfer considera esta necessidade fisiológica como de existência. A próxima pergunta (gráfico 12) referente ao sentimento de ansiedade, depressão ou algum outro tipo de sentimento negativo no trabalho demonstra todos os integrantes da amostra não utilizam medicamentos para fins de tratamento de natureza psicológica (WYSE, 2018; MARCELINO; ARAÚJO, 2021).

GRÁFICO 12-Apresento ansiedade, depressão ou algum outro sentimento negativo, durante a realização das atividades no ambiente de trabalho?



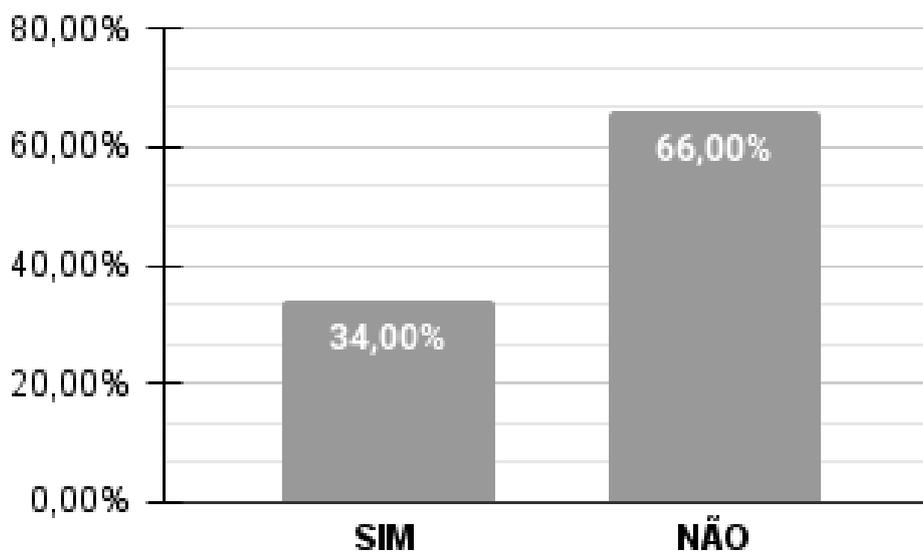
Fonte: Elaborado pelo próprio autor (2022).

GRÁFICO 13-Nesta organização onde exerço minhas atividades existe algum plano de carreira?



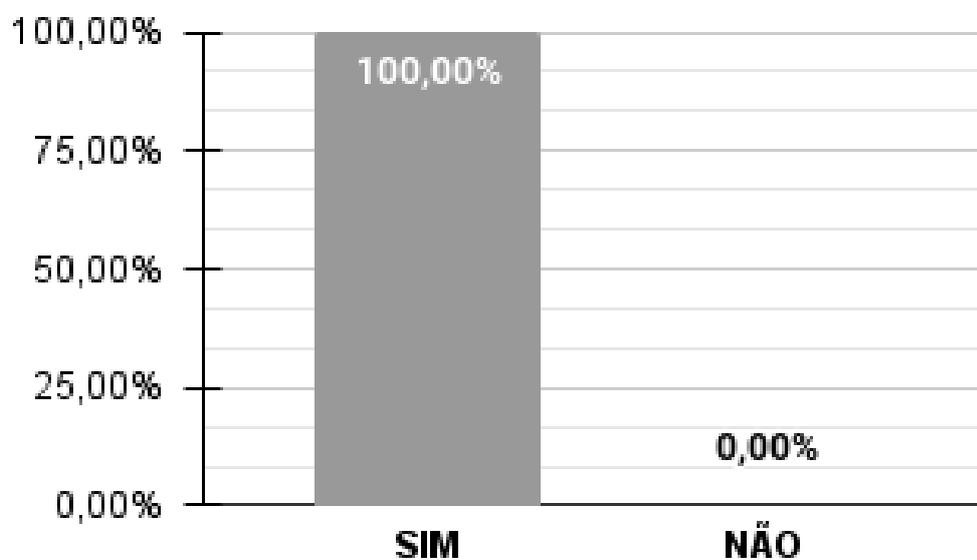
Fonte: Elaborado pelo próprio autor (2022).

GRÁFICO 14-Os gestores possuem conhecimento das minhas qualificações?



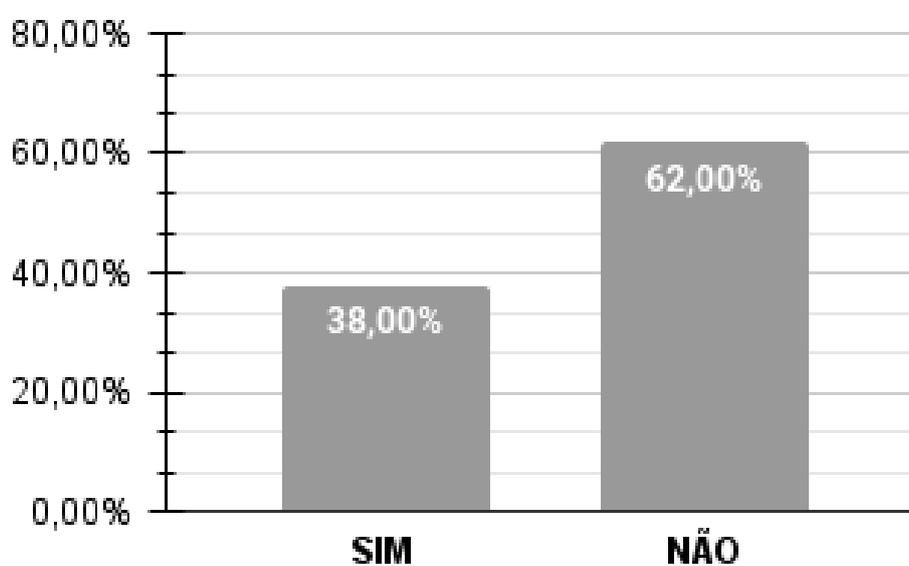
Fonte: Elaborado pelo próprio autor (2022).

GRÁFICO 15-Os objetivos da organização também são os meus?



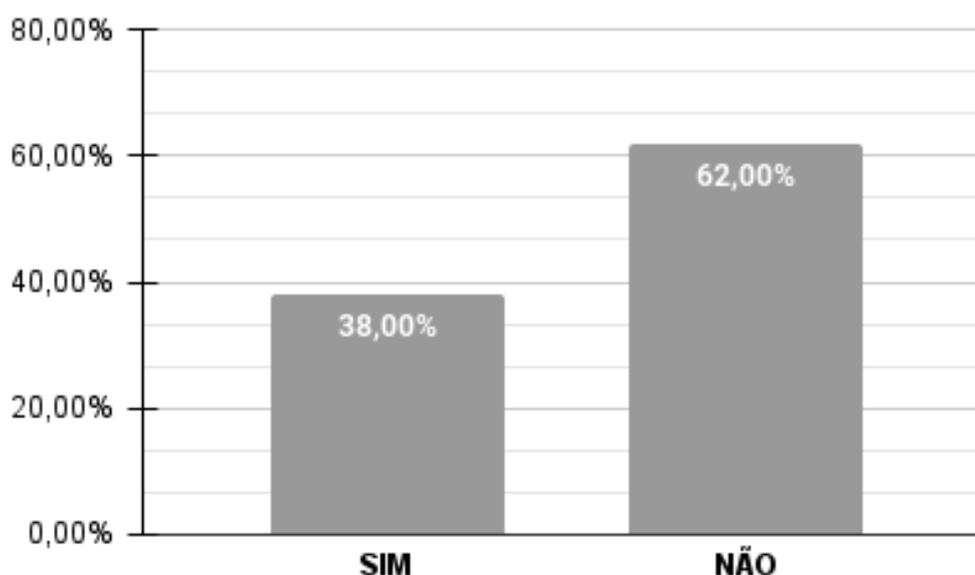
Fonte: Elaborado pelo próprio autor (2022).

GRÁFICO 16-Possuo expectativa de crescimento dentro do ambiente organizacional?



Fonte: Elaborado pelo próprio autor (2022).

GRÁFICO 17-Sinto me mais motivado desenvolvendo atividades fora do que dentro da organização?



Fonte: Elaborado pelo próprio autor (2022).

Foi evidenciado através do questionário que o funcionário não possui expectativa de crescimento dentro da organização, pois 62% responderam que não (gráfico 16) constatando também essa falta de perspectiva no gráfico 13. A teoria da expectativa afirma que o desempenho do funcionário está condicionado a sua expectativa em relação a atividade que desenvolve. A pouca atenção a esse detalhe pode ocasionar em diminuição na motivação do indivíduo que pode impactar em parte na motivação de toda equipe (WYSE, 2018). Mesmo sem possuir um plano de carreira, 66% dos funcionários negaram que os gestores conhecem suas qualificações (gráfico 14), isso demonstra estagnação de alguns profissionais no cargo, recebendo assim a mesma remuneração, por outro lado para 36% dos profissionais entrevistados recebem esse tipo de benefício, essa disparidade demonstra que alguns colaboradores sentem mais motivados que outros.

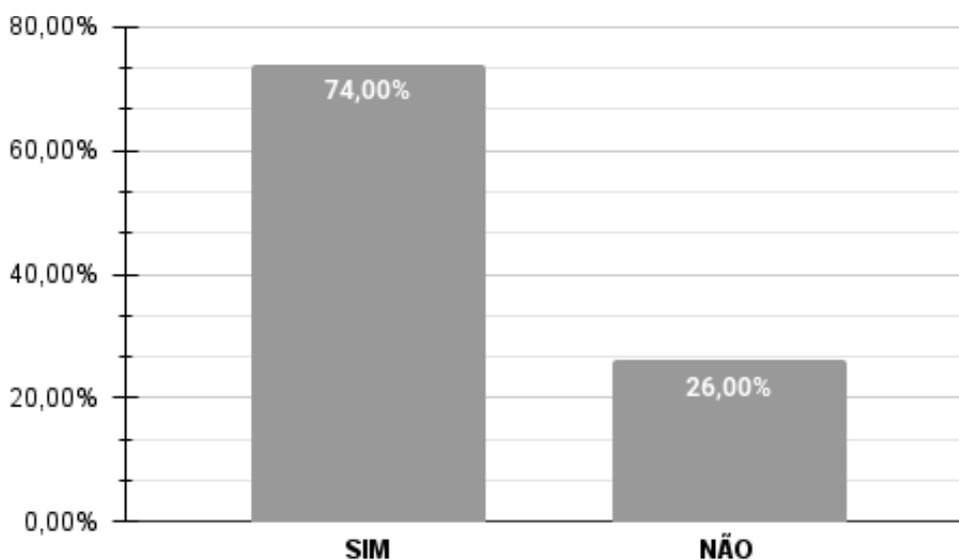
No gráfico 15 percebe-se que os funcionários compartilham do mesmo propósito com a razão da existência da organização, isso demonstra que na teoria de fixação de objetivos que a superação de um objetivo tende a motivar pessoas, pois sabe-se que as pessoas buscam expor a riscos médios e superar desafios (MORAIS, 2018). Apesar de isto ser considerado algo bom para organização 38% declara que

sente mais motivado realizando alguma atividade fora do contexto organizacional hospitalar (gráfico 17).

4.3 PERCEPÇÃO DOS FATORES EXTRÍNSECOS

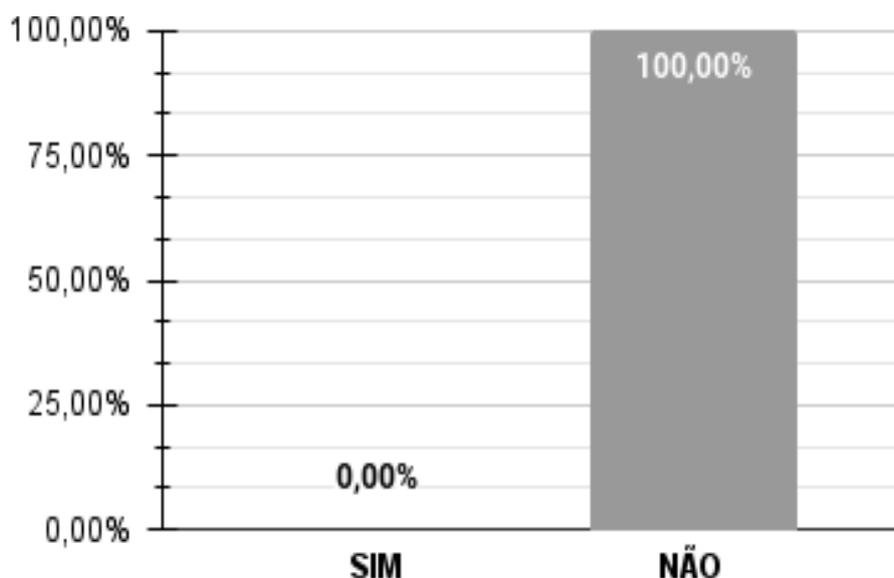
No questionário foi perguntado ao colaborador quanto aos fatores extrínsecos, ou seja, qual a percepção deste sobre o ambiente em que se encontra a fim de verificar se para este o ambiente promove motivação, percebe-se no gráfico 18 que dentro do hospital existe um bom relacionamento entre as equipes multiprofissionais, na teoria do ERG o relacionamento é considerado algo motivador para o indivíduo, na teoria de Maslow ocorre o desagrupamento em duas necessidades que são: necessidade de amizade e de estima (ROBBINS, 2009). No indicador também é possível perceber em menor porcentagem 26 % (gráfico 18) que existe profissionais que não acreditam na existência desse bom relacionamento, isso deve ser trabalhado pelo gestor para manter um ambiente cooperador.

GRÁFICO 18-Existe cooperação entre a equipe e possui um bom relacionamento interpessoal?



Fonte: Elaborado pelo próprio autor (2022).

GRÁFICO 19-A carga horária na organização é exaustiva?



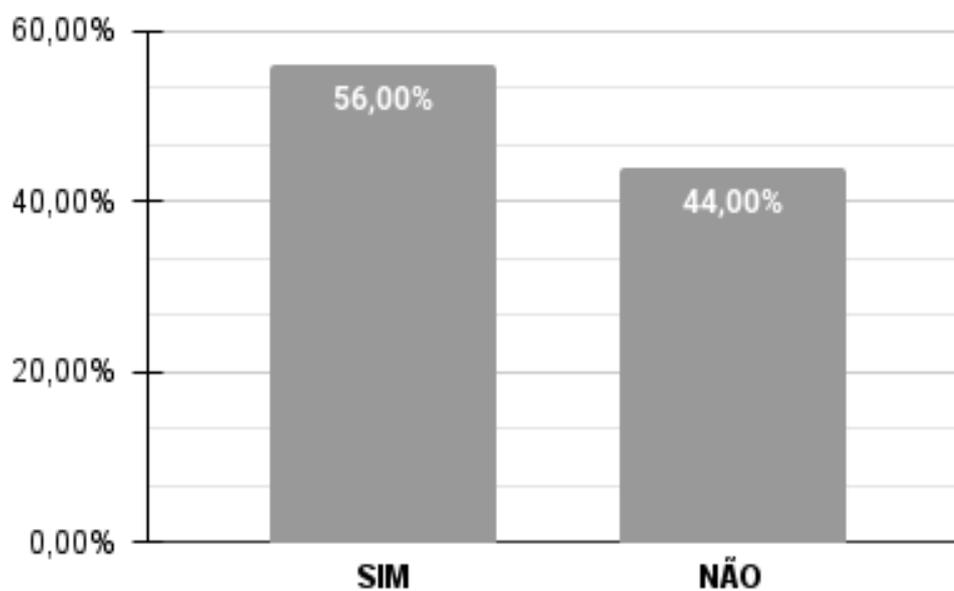
Fonte: Elaborado pelo próprio autor (2022).

Foi questionado a amostra no gráfico 19 se consideram a carga horária de trabalho deles como exaustivo 100% responderam que não, segundo Rato (2019), a carga horária elevada pode ocasionar no adoecimento do profissional e consequentemente a diminuição da motivação no trabalho.

Contrariando o que Sprandel e Vagheti (2012) afirmaram a remuneração não gera satisfação, nesta pesquisa (gráfico 20) a amostra considera a remuneração como algo motivador.

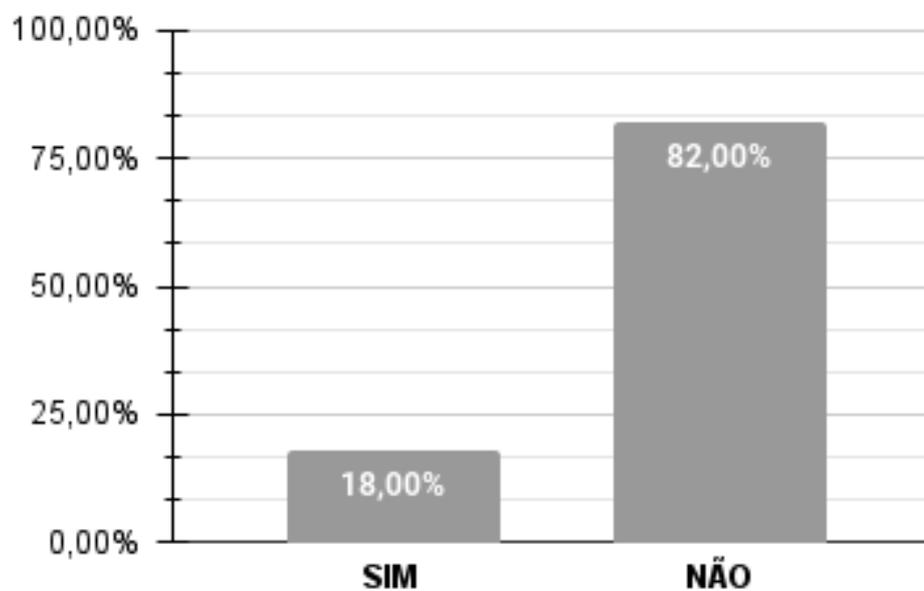
Foi evidenciado (gráfico 21) que existe uma pouca adesão por parte dos gestores sobre aceitação das propostas que o funcionário venha propor. Por outro lado, existe um reconhecimento de 100% (gráfico 22) no desenvolvimento das tarefas. Uma quantidade significativa 84% dos colaboradores afirmaram que são capacitados para execução das tarefas.

GRÁFICO 20-Considero a remuneração como algo que me motiva?



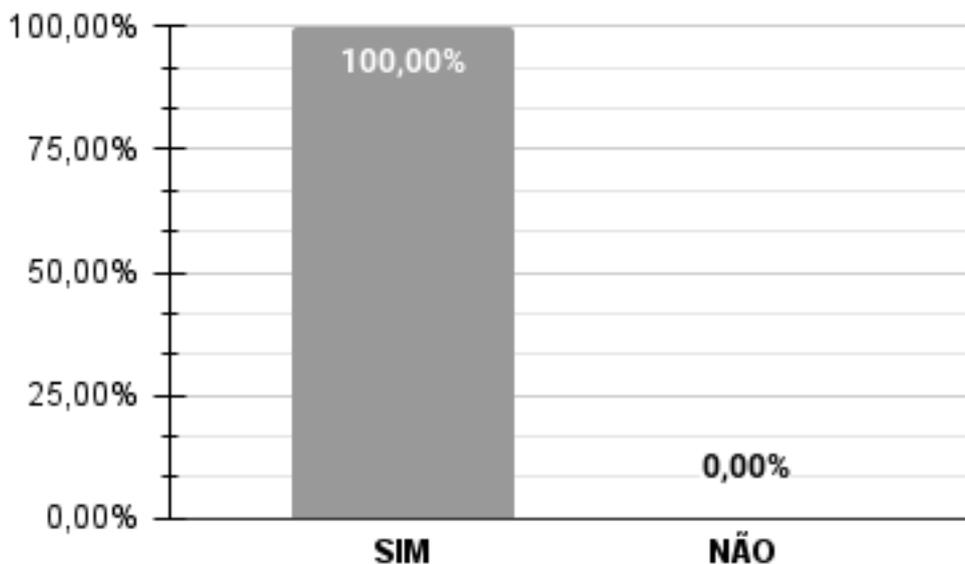
Fonte: Elaborado pelo próprio autor (2022).

GRÁFICO 21-Meu gestor aceita sugestões que proponho?



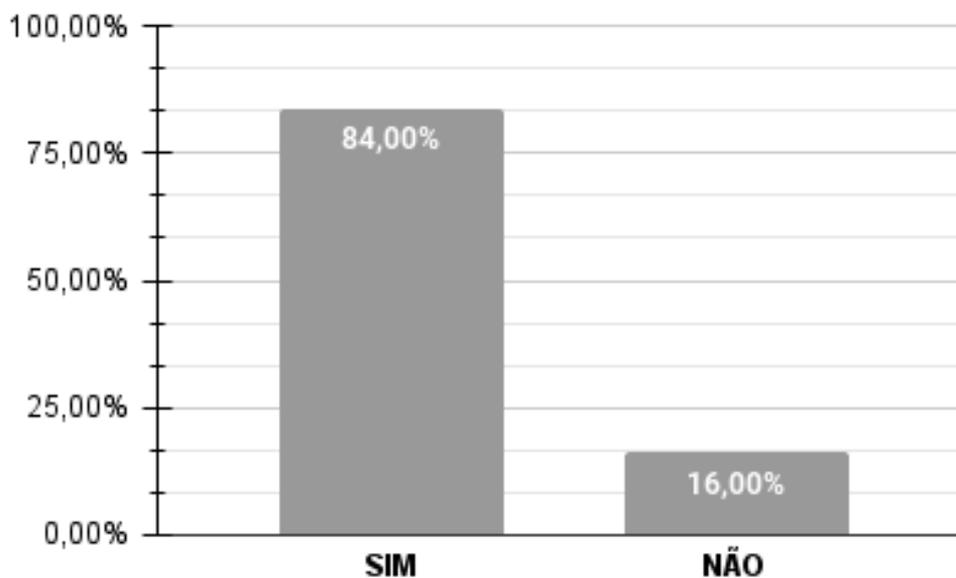
Fonte: Elaborado pelo próprio autor (2022).

GRÁFICO 22-Sou reconhecido pelo gestor pelas atividades que desenvolvo?



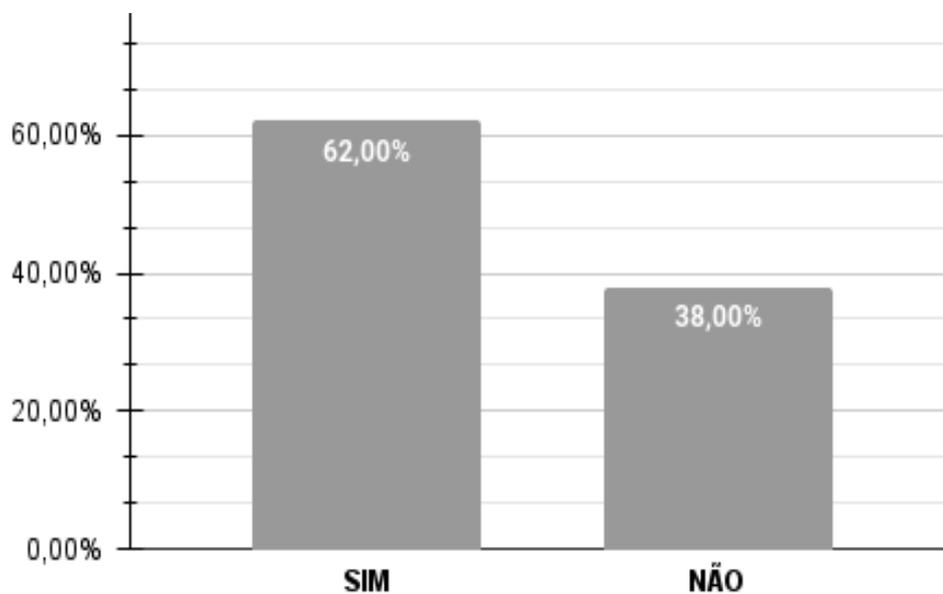
Fonte: Elaborado pelo próprio autor (2022).

GRÁFICO 23-Recebo orientação, treinamento e meu desempenho é avaliado pelo gestor?



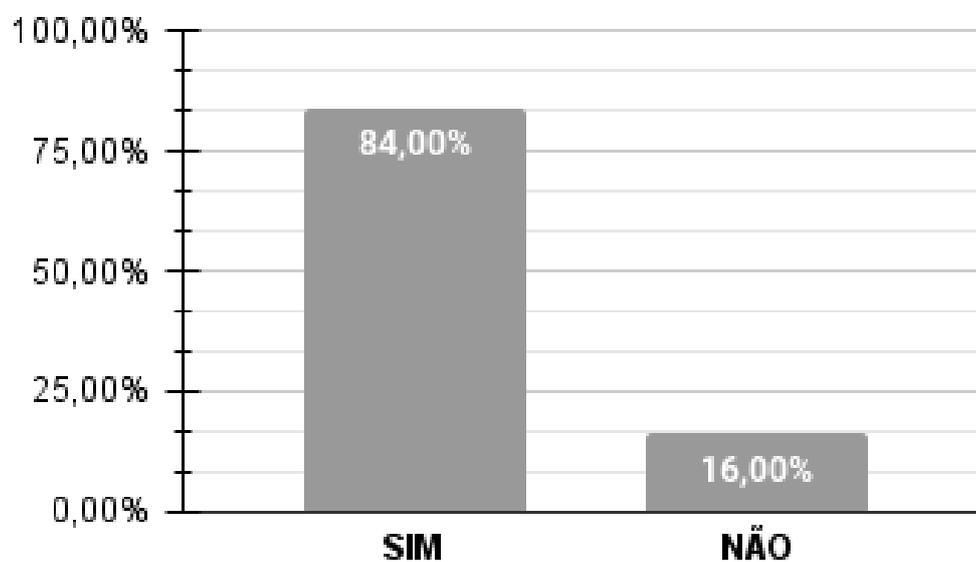
Fonte: Elaborado pelo próprio autor (2022).

GRÁFICO 24-Possuo autonomia na execução das atividades?



Fonte: Elaborado pelo próprio autor (2022).

GRÁFICO 25-Recebo alguma bonificação pela minha produtividade?

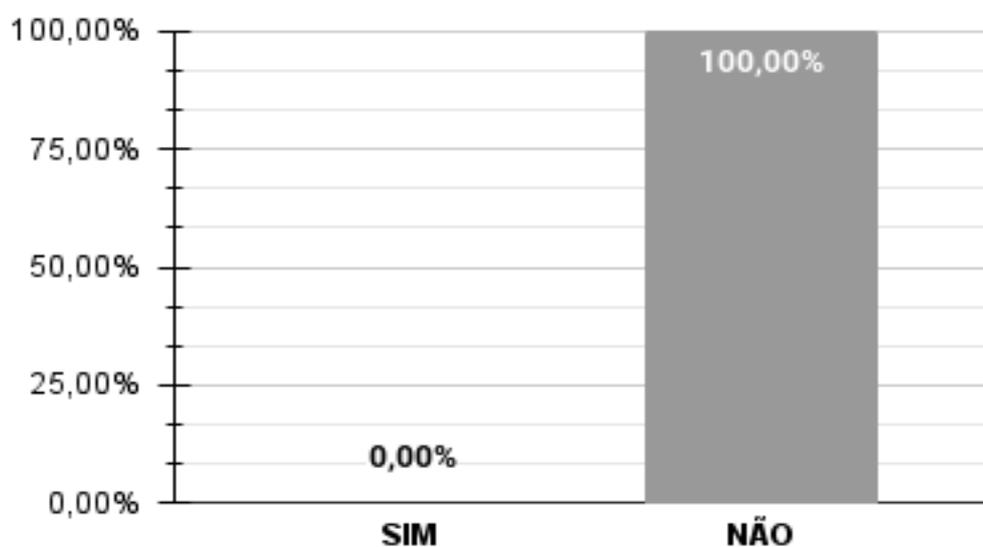


Fonte: Elaborado pelo próprio autor (2022).

No gráfico 23 quando foi questionado aos funcionários sobre orientação, treinamento e o seu desempenho se é analisado pelo gestor, foi constatado no questionário que 84% afirmaram que isto é realizado. De acordo com Robbins (2009), na Teoria do ERG de Alderfer, na teoria do planejamento do trabalho e na teoria de fixação de objetivos, nessas três teorias percebe-se que os funcionários ficam mais motivados quando recebem o feedback de seus gestores seja através de orientação, treinamento ou avaliação de desempenho.

Quando foi questionado sobre autonomia no trabalho (gráfico 24) que também é algo motivador, pois o funcionário que desenvolve bem suas atividades são capazes de tomada de decisão de modo independente. Quanto ao recebimento de recompensas através de bonificações (gráfico 25) percebe-se que isto motiva o funcionário, caracterizado como um reforço positivo conforme foi afirmado nos experimentos Skinner e na teoria de Thorndike. De acordo com a amostra no gráfico 26 não existe nenhum conflito contra os regulamentos da instituição revelando assim, satisfação e plena aceitação das normas impostas.

GRÁFICO 26-As normas da instituição considero como muitos rígidas, isto me desmotiva?



Fonte: Elaborado pelo próprio autor (2022).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O funcionário motivado no ambiente de trabalho promove um bem-estar organizacional que torna evidente na cultura organizacional e no relacionamento interpessoal. A busca para compreender a motivação humana foi estudada por vários pesquisadores, principalmente quando o trabalho passou a ser executado dentro da organização, isso foi evidenciado após a revolução industrial.

Nesta pesquisa a partir da aplicação do questionário foi investigado os fatores internos e externos dos funcionários de saúde de um hospital público de João Pessoa-PB, foi percebido que os colaboradores se sentem motivados, mas de acordo com Herzberg o que ocorre de fato é a não insatisfação com o ambiente organizacional, demonstrando assim que os funcionários estão no meio termo, nem satisfeito, nem desmotivado. Apesar de existir problemas dentro da organização que desmotivam os funcionários como baixo salário e alta jornada de trabalho, isso merece atenção dos gestores, pois sabe-se que a longo prazo a submissão dos profissionais a essas condições trazem problemas psicológicos como a síndrome de burnout. A categoria também deve-se mobilizar e buscar reivindicar seus direitos, demonstrando assim sua insatisfação e a necessidade de aplicação de melhorias.

Com isso o objetivo da pesquisa foi alcançado, pois foi analisado o perfil sociodemográfico, analisado os fatores intrínsecos e extrínsecos por meio da aplicação de um questionário e como a motivação influencia na vida dos colaboradores. Essa pesquisa contribuirá para o fortalecimento do estudo acerca da motivação no ambiente organizacional, como também pode proporcionar um amparo no desenvolvimento de pesquisas futuras.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Alice Inês Guimarães *et al.* **Prática de pesquisa em administração de sistema de informação**. João Pessoa: IFPB, 2012.

BATISTA, Anne Aires Vieira *et al.* Fatores de motivação e insatisfação no trabalho do enfermeiro. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v. 39, n. 1, p. 85-91, 2005.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Atenção Básica. **Acolhimento à demanda espontânea: queixas mais comuns na Atenção Básica**, Brasília, 2012.

CARVALHO, Aline Alves. Qualidade de vida no ambiente hospitalar dos profissionais de enfermagem. **Amazônia: Science & Health**, v. 8, n. 1, p. 37-54, 2020.

CAVALCANTI, Thiago Medeiros *et al.* Hierarquia das necessidades de Maslow: Validação de um instrumento. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 39, 2020.

CINTRA, Josiane; DALBEM, Eloísa. **Comportamento organizacional**. Londrina: Editora e Distribuidora Educacional S.A., 2016.

DIAS, José Garcia. Aplicação da qualidade através da motivação pela teoria da equidade nas desvantagens da terceirização. **Revista Qualidade Emergente**, v. 7, n. 1, 2017.

FARIA, Sara *et al.* Saúde mental dos enfermeiros: contributos do burnout e engagement no trabalho. **Revista Portuguesa de Enfermagem de Saúde Mental**, 2019.

FERREIRA, Geovani Batista; DIAS, Cátia Castro. A importância da qualidade de vida no trabalho e da motivação dos colaboradores de uma organização. **Psicologia e Saúde em debate**, v. 3, n. 2, p. 30-43, 2017.

GOMES, Ana Paula Teodora. A importância da motivação e do treinamento nas organizações. **Revista Educação, Psicologia e Interfaces**, v. 1, n. 1, p. 31-43, 2017.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. - 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

LUDWIG, Erika Fernanda dos Santos Bezerra *et al.* COVID-19 Pandemic: health professionals' perception about the assistance mentioned in television media. **Revista Brasileira de Enfermagem**, 2021.

MARCELINO, Luana Aparecida; ARAÚJO, Rayane Arlinda. **A influência da teoria dos dois fatores de Herzberg no clima organizacional na área hospitalar**. Monografia. Centro De Educação Tecnológica Paula Souza. 2021.

MARTINS, Poliana Rodrigues; SATELES, Daiane Barbosa. **A qualidade de vida no trabalho, o fator estresse e seus impactos no ambiente organizacional**. Trabalho de conclusão de curso. Goiás. 2018.

MEIRA, Mariana Narciso; LEAL, William Vinícius Santos; FERREIRA, Camila Ribeiro. Motivação de professores e alunos nas aulas de educação física em uma escola pública da cidade de Montes Claros-MG. **Revista Bionorte**, v. 7, n. 1, 2018.

MENDES, Monique Silveira. **Fatores motivacionais em uma organização do setor da saúde**: um estudo dos planos de benefícios de um hospital do sul de Santa Catarina. 2018.

MORAIS, Juliermeson Oliveira. **Motivação no serviço Público**: Uma análise em uma Unidade Básica de Saúde–UBS com base na teoria das necessidades adquiridas de McClelland. Monografia, 2018.

NORONHA, Kenya Valeria Micaela de Souza *et al.* Pandemia por COVID-19 no Brasil: análise da demanda e da oferta de leitos hospitalares e equipamentos de ventilação assistida segundo diferentes cenários. **Cadernos de Saúde Pública**, 2020.

PEREZ-RAMOS, Juan. **Motivação no trabalho**: abordagens teóricas. *Psicol. USP*, São Paulo, v. 1, n. 2, p. 127-140, dez. 1990.

RATO, Inês Murteira da Silva. **A Importância dos Sistemas de Recompensa para a Motivação e Satisfação dos Trabalhadores no Sector da Hotelaria**. Dissertação de Mestrado. Universidade de Évora, 2019.

ROBBINS, Stephen Paul. **Fundamentos do comportamento organizacional**. São Paulo: Pearson, p.132, 2009.

RODRIGUES, Nilcileile Gercina; CAFFÉ FILHO, Hesler Piedade. A Influência dos Gestores na Motivação da Equipe Organizacional. **ID on line REVISTA DE PSICOLOGIA**, v. 11, n. 34, p. 86-93, 2017.

SANTOS, Danielle Freitas; SANTOS, Gabriel Marinho Albert. Diagnóstico da motivação e satisfação no trabalho: estudo de caso em ambiente hospitalar. **Brazilian Journal of Development**, v. 4, n. 5, p. 1902-1915, 2018.

SANTOS, Saulo; FRANÇA, Sergio Luiz Braga. **XII Congresso nacional de excelência em Gestão**. Inovarse, 2016.

SILVA, Ana Julieta Pereira. Gestão comportamental: relação entre líderes e liderados com base na Teoria X e Y de Douglas McGregor em uma empresa de pequeno porte. **Monografia**, IFPB, 2019.

SILVA, Bruno Gonçalves. imagem profissional do enfermeiro: percepção segundo os stakeholders, **Dissertação**, Centro Universitário Una, 2017.

SPRANDEL, Lucila Isabel Schwertner; VAGHETTI, Helena Heidtmann. Valorização e motivação de enfermeiros na perspectiva da humanização do trabalho nos hospitais. **Revista Eletrônica de Enfermagem**, v. 14, n. 4, p. 704-802, 2012.

WYSE, Robert Moraes. Motivação: teorias motivacionais do comportamento humano. **Revista de Ciências Gerenciais**, v. 22, n. 36, p. 134-141, 2018.

ZONATTO, Vinícius Costa Silva; SILVA, Alini; GONÇALVES, Michele. Influência da motivação para o trabalho no comprometimento organizacional. **Revista de Administração IMED**, v. 8, n. 1, p. 169-190, 2018.

APÊNDICES

QUESTIONÁRIO:

1. CARACTERÍSTICAS GERAIS DA AMOSTRA

1.1. Idade:

1.1.1. () 14 anos – 30 anos

1.1.2. () 31 anos – 46 anos

1.1.3. () 47 anos – 62 anos

1.1.4. () Mais de 62 anos

1.2. Sexo:

1.2.1. () Masculino

1.2.2. () Feminino

1.2.3. () Outro: _____

1.3. Estado civil:

1.3.1. () Solteiro (a)

1.3.2. () Casado (a)

1.3.3. () Viúvo (a)

1.3.4. () Outros: _____

1.4. Escolaridade:

1.4.1. () Ensino Médio completo

1.4.2. () Curso Técnico-profissional

1.4.3. () Bacharel

1.4.4. () Licenciatura

1.4.5. () Pós-Graduação

1.4.6. () Mestrado

1.4.7. () Doutorado

1.5. Quanto tempo de serviço?

1.5.1. () Até 1 ano de serviço

1.5.2. () Entre 1-10 anos

1.5.3. () Entre 10-20 anos

1.5.4. () Entre 20-30 anos

1.5.5. () Entre 30-35 anos

1.5.6. () Maior que 35 anos

1.6. Situação de emprego?

- 1.6.1. () Concursado
- 1.6.2. () Contratado- CLT
- 1.6.3. () Terceirizado
- 1.6.4. () Trabalho temporário

2. PERCEPÇÃO DOS FATORES INTRÍNSECOS

2.1. Sinto-me motivado no ambiente hospitalar?

- 2.1.1. () Sim
- 2.1.2. () Não

2.2. Considero meu trabalho como estressante, que diminui a minha satisfação em relação ao trabalho?

- 2.2.1. () Sim
- 2.2.2. () Não

2.3. Meu humor ao adentrar no ambiente de trabalho altera-se com facilidade?

- 2.3.1. () Sim
- 2.3.2. () Não

2.4. Realizo alguma prática de exercício físico regularmente?

- 2.4.1. () Sim
- 2.4.2. () Não

2.5. Uso alguma medicação de uso contínuo?

- 2.5.1. () Sim
- 2.5.2. () Não

2.6. Apresento ansiedade, depressão ou algum outro sentimento negativo, durante a realização das atividades no ambiente de trabalho?

- 2.6.1. () Sim
- 2.6.2. () Não

2.7. Nesta organização onde exerço minhas atividades existe algum plano de carreira?

- 2.7.1. () Sim
- 2.7.2. () Não

2.8. Os gestores possuem conhecimento das minhas qualificações?

- 2.8.1. () Sim
- 2.8.2. () Não

2.9. Os objetivos da organização também são os meus?

2.9.1. () Sim

2.9.2. () Não

2.10. Posso expectativa de crescimento dentro do ambiente organizacional?

2.10.1. () Sim

2.10.2. () Não

2.11. Sinto me mais motivado desenvolvendo atividades fora do que dentro da organização?

2.11.1. () Sim

2.11.2. () Não

3. PERCEPÇÃO DOS FATORES EXTRÍNSECOS

3.1. Existe cooperação entre a equipe e possuo um bom relacionamento interpessoal?

3.1.1. () Sim

3.1.2. () Não

3.2. A carga horária na organização é exaustiva?

3.2.1. () Sim

3.2.2. () Não

3.3. Considero a remuneração como algo que me motiva?

3.3.1. () Sim

3.3.2. () Não

3.4. Meu gestor aceita sugestões que proponho?

3.4.1. () Sim

3.4.2. () Não

3.5. Sou reconhecido pelo gestor pelas atividades que desenvolvo?

3.5.1. () Sim

3.5.2. () Não

3.6. Recebo orientação, treinamento e meu desempenho é avaliado pelo gestor?

3.6.1. () Sim

3.6.2. () Não

3.7. Posso autonomia na execução das atividades?

3.7.1. () Sim

3.7.2. () Não

3.8. Recebo alguma bonificação pela minha produtividade?

3.8.1. () Sim

3.8.2. () Não

3.9. As normas da instituição considero como muitos rígidas, isto me desmotiva?

3.9.1. () Sim

3.9.2. () Não

Documento Digitalizado Restrito

TCC entrega FELIPE HENRIQUE DE VASCONCELOS

Assunto: TCC entrega FELIPE HENRIQUE DE VASCONCELOS
Assinado por: Felipe Vasconcelos
Tipo do Documento: Solicitação
Situação: Finalizado
Nível de Acesso: Restrito
Hipótese Legal: Direito Autoral (Art. 24, III, da Lei no 9.610/1998)
Tipo do Conferência: Cópia Simples

Documento assinado eletronicamente por:

- Felipe Henrique de Vasconcelos, ALUNO (20182460060) DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO - JOÃO PESSOA, em 23/07/2022 15:44:32.

Este documento foi armazenado no SUAP em 23/07/2022. Para comprovar sua integridade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifpb.edu.br/verificar-documento-externo/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 578101
Código de Autenticação: 20d417d21a

