

**INSTITUTO FEDERAL DE MINAS GERAIS
CAMPUS SÃO JOÃO EVANGELISTA**

**GABRIELY PEREIRA MOURÃO
LOYANE CRUZ MAGALHÃES**

**ESTUDO DA SATISFAÇÃO E MOTIVAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DE
SAÚDE DO HOSPITAL REGIONAL DE GUANHÃES**

**SÃO JOÃO EVANGELISTA
2022**

GABRIELY PEREIRA MOURÃO
LOYANE CRUZ MAGALHÃES

**ESTUDO DA SATISFAÇÃO E MOTIVAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DE
SAÚDE DO HOSPITAL REGIONAL DE GUANHÃES.**

Trabalho de conclusão de curso,
apresentado ao curso Bacharel de
Administração do Instituto Federal
Campus São João Evangelista, com
intuito de obtenção de graduação de
Administração.

Orientador: Éber Lopes Mendes.

SÃO JOÃO EVANGELISTA

2022

REDE DE BIBLIOTECAS

FICHA CATALOGRÁFICA PARA TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

M929e Mourão, Gabriely Pereira.

Estudo da satisfação e motivação dos profissionais de saúde do hospital regional de Guanhães. Loyane Cruz Magalhães – 2022.

45f.: il.

Orientador: Esp. Éber Lopes Mendes.

Coorientador: Me. José Leonardo de Oliveira Rodrigues.

Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração – Instituto Federal Minas Gerais. *Campus* São João Evangelista, 2022.

1.Satisfação. 2. Motivação. 3. HIC. I. Mourão, Gabriely Pereira.
II. Magalhães, Loyane Cruz. III. Instituto Federal de Minas Gerais *Campus* São João Evangelista. IV. Título.

CDD 634.956

Catálogo: Rejane Valéria Santos - CRB-6/2907

**GABRIELY PEREIRA MOURÃO
LOYANE CRUZ MAGALHÃES**

**ESTUDO DA SATISFAÇÃO E MOTIVAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DE
SAÚDE DO HOSPITAL REGIONAL DE GUANHÃES**

Trabalho de conclusão de curso
apresentado ao Curso Bacharelado
em Administração do Instituto
Federal de Minas Gerais – *Campus*
São João Evangelista para obtenção
do grau de bacharel em
Administração.

Aprovado em: 14 /12 /2022 pela banca examinadora:

Documento assinado digitalmente
 EBER LOPES MENDES
Data: 20/12/2022 12:44:04-0300
Verifique em <https://verificador.iti.br>

Prof. Esp. Éber Lopes Mendes– IFMG (Orientador)

Documento assinado digitalmente
 JOSE LEONARDO DE OLIVEIRA RODRIGUES
Data: 20/12/2022 14:38:00-0300
Verifique em <https://verificador.iti.br>

Prof. Me. José Leonardo de Oliveira Rodrigues– IFMG (Coorientador)

Documento assinado digitalmente
 ANDRE GERALDO DA COSTA COELHO
Data: 20/12/2022 15:10:45-0300
Verifique em <https://verificador.iti.br>

Prof. Me. André Geraldo da Costa Coelho - IFMG

Documento assinado digitalmente
 MELISSA DINIZ LOPES
Data: 20/12/2022 17:41:52-0300
Verifique em <https://verificador.iti.br>

Prof.^a Me. Melissa Diniz Lopes - IFMG

AGRADECIMENTOS

Agradecimentos da discente Loyane Cruz Magalhães...

Agradeço primeiramente a Deus, que me deu forças durante toda essa caminhada em busca dos meus objetivos.

A minha mãe e as minhas irmãs, por todo carinho e por nunca deixarem de acreditar no meu potencial.

Ao meu namorado, por sempre me incentivar a continuar e pelo apoio e carinho incondicional durante todo o trabalho.

A minha amiga Gabriely, por toda ajuda e companheirismo no trabalho de conclusão de curso.

Ao meu orientador Éber Lopes e meu coorientador José Leonardo por todas as contribuições e ensinamentos durante esse percurso.

A toda equipe do Hospital Imaculada Conceição pela confiança e participação durante essa jornada.

Enfim, agradeço imensamente a todos que de alguma forma auxiliaram na elaboração deste trabalho, sem vocês não teria forças suficiente para alcançar tais objetivos.

Agradecimentos da discente Gabriely Pereira...

Agradeço primeiramente a Deus por me dar forças todas as vezes que pedi, pois nessas horas eu acreditava não conseguir seguir em frente e o Senhor me ajudou.

Agradeço a minha família por me apoiar e incentivar nesta batalha, vocês são o motivo para que eu nunca desista de lutar.

Agradeço a minha amiga Loyane Magalhães pelo companheirismo e comprometimento, se não fosse você eu não teria conseguido (você é presente que o IFMG-SJE me deu e irei levar pra vida toda).

Agradeço a equipe do Hospital Imaculada Conceição por todo apoio, em especial a Maria Raquel Elias Pinto (analista de qualidade), Elaine Martins (diretora adjunta) e Tales Carvalho (diretor) que além nos apoiarem, nos acolheram de braços abertos.

Agradeço ao meu colega Izaias Mendes por tanto me ajudar e incentivar, eu nunca irei esquecer o que você fez por mim.

E por último e não menos importante, agradeço de todo o coração ao nosso orientador Eber Mendes e o nosso coorientador José Leonardo por tudo que fez por nós.

Por fim, gratidão é a palavra que resume este momento inesquecível.

RESUMO

A presente pesquisa tem como principal objetivo realizar um estudo sobre a satisfação e motivação dos colaboradores do Hospital Imaculada Conceição (HIC), situado em Guanhães MG. Trata-se, portanto, de uma pesquisa descritiva no qual o método utilizado foi uma pesquisa em campo por meio de um formulário eletrônico. Este formulário foi dividido em cinco seções, no qual os respondentes demonstram estar parcialmente satisfeitos. Nas seções foram analisados os seguintes aspectos: satisfação com os colegas de trabalho, satisfação com a chefia, satisfação com as promoções que a empresa oferece, satisfação com a natureza do trabalho, satisfação com o salário. As questões aplicadas foram inspiradas na escala de satisfação no trabalho (EST). Quanto a metodologia, esta é definida como qualitativa onde a análise de dados é feita de maneira sistemática. Os estudos e análises feitos mostram que são necessários vários fatores para que um colaborador se sinta satisfeito e motivado. A satisfação e motivação são bastante complexas e ambas têm suas particularidades. Sendo assim, pode-se concluir que é necessário um estudo mais aprofundado sobre o assunto para que se produza um acervo crítico sobre ele, uma vez que ele é de extrema importância não só para os colaboradores do HIC, mas também para a sociedade num todo.

Palavras-chave: satisfação – motivação - HIC

ABSTRACT

The present research has as main objective to carry out a study on the satisfaction and motivation of the employees of the Hospital Imaculada Conceição (HIC), located in Guanhães MG. It is, therefore, descriptive research in which the method used was a field research through an electronic form. This form was divided into five sections, in which the respondents demonstrate that they are partially satisfied. In the sections, the following aspects were analyzed: satisfaction with co-workers, satisfaction with the leadership, satisfaction with the promotions that the company offers, satisfaction with the nature of the work, satisfaction with the salary. The applied questions were inspired by the job satisfaction scale (EST). As for the methodology, it is defined as qualitative where the data analysis is done in a systematic way. The studies and analyzes carried out show that several factors are necessary for an employee to feel satisfied and motivated. Satisfaction and motivation are quite complex and both have their particularities. Therefore, it can be concluded that a more in-depth study on the subject is necessary in order to produce a critical collection on it, since it is extremely important not only for HIC employees, but also for society as a whole. .

Keywords: satisfaction - motivation - HIC

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Pirâmide de Maslow	15
Figura 2: Teoria ERC de Alderfer	16
Figura 3: Teoria dos Dois Fatores de Herzberg	17

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Cargos	22
Gráfico 2: Com relação ao espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho	23
Gráfico 3: Com a maneira que me relaciono com os meus colegas de trabalho	23
Gráfico 4: Com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim	24
Gráfico 5: Com a quantidade de amigos que eu tenho entre meus colegas de trabalho.	24
.....	24
Gráfico 6: Com a confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho.	25
Gráfico 7: Com o modo como meu chefe organiza o trabalho do meu setor	26
Gráfico 8: Com o interesse do meu chefe pelo meu trabalho	26
Gráfico 9: Com o entendimento entre eu e meu chefe	27
Gráfico 10: Com a maneira como meu chefe me trata.	27
Gráfico 11: Com a capacidade profissional do meu chefe.	28
Gráfico 12: Com o número de vezes que já fui promovido nesta empresa	29
Gráfico 13: Com a maneira como esta empresa realiza promoções de seu pessoal	29
Gráfico 14: Com as oportunidades de ser promovido nesta empresa	30
Gráfico 15: Com o tempo que eu tenho de esperar para receber uma promoção nesta empresa	30
Gráfico 16: Com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam.	31
Gráfico 17: Com as preocupações exigidas pelo meu trabalho	32
Gráfico 18: Com a variedade de tarefas que realizo	32
Gráfico 19: Com a oportunidade de fazer o tipo de trabalho que faço	33
Gráfico 20: Com a capacidade de meu trabalho absorver-me	33
Gráfico 21: Com a quantidade em dinheiro que eu recebo desta empresa ao final de cada mês	34
Gráfico 22: Com meu salário comparado à minha capacidade profissional	34
Gráfico 23: Com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho	35
Gráfico 24: Com meu salário comparado aos meus esforços no trabalho.	35
Gráfico 25: Com o meu salário comparado ao custo de vida	36

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	9
1.1 Justificativa	11
1.2 Objetivos da pesquisa	11
1.2.1 Objetivo geral	11
1.2.2 Objetivos específicos	11
2. REFERENCIAL TEÓRICO	12
2.1 Modelo Tradicional	13
2.2 Modelo das Relações Humanas	14
2.3 Teoria X e Y	14
2.4 Teoria das Hierarquias das Necessidades	14
2.5 Teoria de ERC ou ERG	16
2.6 Teoria dos Dois Fatores	17
2.7 Teoria das Necessidades	17
3. METODOLOGIA	19
3.1 Tipo de pesquisa	19
3.2 Método de pesquisa	19
4. APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS E ANÁLISE DE DADOS	21
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	38
REFERÊNCIAS	40
APÊNDICE	44

1. INTRODUÇÃO

O nascimento da indústria causou grandes mudanças na economia e na sociedade. A sociedade industrial, mecanizada e de produção em massa, inicialmente, olhavam para seus funcionários apenas como parte de um processo, e se o salário estava sendo pago era por isso que as pessoas trabalhavam, algo que fica evidenciado no Taylorismo (TAYLOR, 1911). Ainda segundo Taylor (1911), as pessoas eram pagas para trabalhar e não para pensar, existiam outras pessoas pagas para isso, mas ao longo dos anos essa visão vem mudando, as organizações perceberam que existe algo a mais.

Dessa forma, pensando nesse “algo a mais”, decidiu-se estudar o que motiva os colaboradores de uma empresa. A motivação é a tensão persistente que leva o indivíduo a alguma forma de comportamento visando à satisfação de uma ou mais necessidades. Já a satisfação da necessidade está diretamente ligada ao estado de equilíbrio. Além disso, a motivação é definida como o processo responsável pela intensidade, direção e persistência dos esforços de uma pessoa para alcançar determinada meta (CHIAVENATO, 2003; ROBBINS, JUDGE, SOBRAL, 2010).

A teoria de Abraham Maslow (1950), nos diz que todo ser humano se desdobra ao máximo para satisfazer suas necessidades pessoais e profissionais. Estas apresentam uma divisão estrutural conhecida como Pirâmide de Maslow. Para Bowditch e Buono (2014), às necessidades subjacentes a toda motivação do homem podem ser organizadas numa hierarquia composta por cinco níveis básicos. Essa teoria defendia ainda que as necessidades a serem satisfeitas primeiro, se encontram na base da pirâmide, sendo elas chamadas de necessidades primárias, para que seguindo esta ordem de necessidades, o indivíduo se auto realize. As necessidades primárias, que têm prioridade, são as fisiológicas e de segurança. Seguindo esta ordem vêm as sociais, de estima e auto realização, necessidades secundárias. No quesito motivacional, Maslow entendia que o colaborador deveria estar em equilíbrio na realização dessas necessidades, para que o mesmo fosse substancialmente satisfeito.

Paralelamente a isso, é possível perceber que nos posicionamos de modos diferentes, em diferentes momentos e lugares, de acordo com os diferentes papéis que estamos exercendo. Conforme Oliveira e Bastos (2001), seguindo o senso comum nos vemos como a mesma pessoa em diferentes interações e diante de todas

essas diferenciações, e da complexidade do trabalho em equipe, faz necessário que cada vez mais haja a necessidade de valorização e estímulo dos funcionários, obrigando as empresas a repensar e criar novos métodos para se destacarem e se tornarem atrativas aos colaboradores.

Nesse intuito, surgem os métodos para motivar os funcionários da organização. Para Chiavenato (1999) a motivação funciona através de uma comunicação entre um ser humano e a situação na qual ele se encontra, tendo todas as pessoas um estímulo motivacional primário e diferentes níveis de motivação que se transformam ao longo do tempo. Em uma empresa, independente do seu setor, é de extrema importância levar em consideração que nela existem diversas pessoas com diferentes costumes e atitudes e isso de certa forma, gera uma distinção do que motiva cada um deles, fazendo com que uma empresa precise de diversas formas de motivação para garantir a satisfação de todos, ou pelo menos de uma grande parte de seus profissionais.

Seguindo os moldes de Chiavenato (1999) percebe-se que essa ação pode impactar nos resultados organizacionais da empresa, uma vez que é preciso alocar e não medir esforços para manter o maior número de colaboradores possíveis motivados. Pensando nisso, resolveu-se fazer um estudo sobre a motivação e satisfação dos colaboradores de uma organização hospitalar.

Tendo como base o Hospital Regional Imaculada Conceição, situado na cidade de Guanhães, o ponto principal dessa pesquisa é: como a motivação influencia na qualidade dos serviços prestados e como os trabalhadores são incentivados pela instituição a melhorar os seus serviços. Dessa forma, este trabalho observa como o Hospital vem inovando neste ramo, que se faz muito necessário, principalmente no seguimento da saúde, por se tratar de um serviço estressante, que lida diretamente com as pessoas, estando essas quase sempre em situação de necessidade de ajuda e desconforto.

Ademais, além desta introdutória, esse estudo possui objetivo geral e específico, justificativa, referencial teórico dividido em subtópicos para melhor entendimento, análise de resultados e as considerações finais, onde é exposto o resultado da pesquisa, bem como se os objetivos foram alcançados e o problema proposto resolvido.

1.1 Justificativa

Essa pesquisa se justifica devido ao mercado ser altamente competitivo, principalmente na área da saúde, uma vez que, são eles que enfrentam no dia a dia grandes desafios e muitas vezes ficam desmotivados pelo fato da falta de reconhecimento profissional. Fried & Ferris (1987), afirmam que em todas as áreas da satisfação com o trabalho, a satisfação com a natureza do trabalho é a melhor preditora.

1.2 Objetivos da pesquisa

Neste tópico será apresentado os objetivos que se pretende alcançar após realização deste estudo, portanto nos subtópicos a seguir serão definidos o objetivo geral e os objetivos específicos.

1.2.1 Objetivo geral

O principal objetivo desta pesquisa é analisar a satisfação e motivação dos funcionários do Hospital Regional de Guanhães no ambiente profissional.

1.2.2 Objetivos específicos

- Enfatizar o quanto a satisfação e motivação são importantes dentro de qualquer organização;
- Descrever os principais fatores motivacionais e satisfatórios que serão trabalhados;
- Aplicar um formulário entre os funcionários para verificar a motivação dos mesmos o ambiente de trabalho;
- Analisar os resultados obtidos no presente estudo;
- Propor melhorias acerca da motivação dos funcionários, com intuito de melhorar a satisfação deles no ambiente organizacional.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Nesta seção, são abordados os principais aspectos sobre a satisfação e motivação dos funcionários de uma instituição hospitalar. Também é apresentado um breve resumo sobre os modelos e teorias da motivação desenvolvidas ao longo dos anos.

A motivação existe desde o homem primitivo, ou seja, desde os primórdios, os seres humanos precisam de motivação para suas ações. Para Chiavenato (2004) a motivação tem relação com três principais aspectos: objetivos organizacionais, esforço e necessidades individuais. Quando uma pessoa está motivada, ela tende a trabalhar com mais entusiasmo, porém o esforço nem sempre é sinônimo de um trabalho bem feito, a menos que esse esforço seja posto na direção correta. Desta forma, é preciso considerar além da intensidade o objetivo no qual se quer chegar. A motivação então está ligada a um contínuo processo de satisfação das necessidades individuais.

A necessidade humana é algo que, quando não é suprida, cria uma tensão dentro do indivíduo reduzindo sua produtividade. Essa tensão, gera uma reação de busca por parte do ser humano aos objetivos, que se atingidos, satisfarão a necessidade individual do mesmo retomando um comportamento equilibrado. Assim, pode-se dizer que funcionários não motivados estão sempre em estado de tensão. Para reduzir essa tensão, eles exercem esforços e esperam alcançar algo (CHIAVENATO 2004).

Seguindo essa linha, com intuito de melhorar a motivação da mão-de-obra, as empresas vêm propondo melhorias por meio de intervenções no ambiente como um todo, ao invés da relação individual. Robbins (2005) considera que os indivíduos quando motivados continuam realizando suas tarefas até chegar aos seus objetivos. Entretanto, ele também ressalta que a falta de motivação dos funcionários os mantém em estado de tensão e estes buscam diminuir esta condição, através do engajamento com as atividades profissionais, a fim de obter alívio.

Simultaneamente a motivação e a satisfação no trabalho são aspectos que melhoram consideravelmente o desempenho nas atividades profissionais e as relações interpessoais no trabalho. Segundo Warr (1979), a satisfação no trabalho é a extensão sobre a qual os indivíduos se sentem satisfeitos com o seu emprego. Já para Robbins (2002) o conceito de satisfação no trabalho está na atitude de um

indivíduo em relação às atividades prestadas, envolvendo as relações de trabalho e poder, o ambiente organizacional, as políticas e programas de gestão da empresa, as tecnologias, metas, interesses, objetivos e sua história, além dos desejos dos colaboradores no sentido singular e coletivo.

Busch, Fallan & Pettersen (1998) descrevem a satisfação no trabalho por um conceito unidimensional no trabalho ou um constructo multidimensional, que agrega diferentes aspectos de uma situação de trabalho, podendo variar de forma independente e mensurada separadamente. Contudo, para Fraser (1983) a satisfação no trabalho é considerada algo complexo e de difícil definição, essa dificuldade se dá pelo seu estado subjetivo em que a satisfação altera de indivíduo para indivíduo e de circunstância para circunstância. Estando sujeita às influências internas do ambiente de trabalho e também externas a ele.

No que diz respeito aos fatores de motivação que afetam a satisfação, alguns autores defendem que os fatores intrínsecos são os que mais importam para a satisfação, enquanto outros escritores argumentam que os fatores extrínsecos são os que mais valem. Vale ressaltar que Herzberg (1986, p.12), descreve que os fatores motivacionais são intrínsecos ao trabalho e derivam do conteúdo do cargo e do seu nível de enriquecimento, diferente dos fatores higiênicos que são periféricos ao trabalho.

No que diz respeito sobre esses dois fatores, segundo Chiavenato (2003), existe uma tendência de os fatores intrínsecos serem indicados como os principais dirigentes da satisfação no ambiente organizacional. Por outro lado, os fatores extrínsecos são apontados como os responsáveis pelos níveis de stress elevado, satisfação reduzida e aumento do conflito entre família e trabalho.

Considerando os fatos apresentados até aqui, é possível notar que a motivação é um processo complexo e que ao longo dos anos, foi estudado por diversos autores, dando origem a diferentes teorias e modelos. Segundo Stoner e Freeman (1991), os principais modelos são: o tradicional, das relações humanas e dos recursos humanos.

2.1 Modelo Tradicional

Modelo associado a Administração Científica e a Frederick Taylor, onde era de responsabilidade do administrador determinar o modo mais eficiente para a realização das atividades e manter os funcionários motivados. Essa motivação era

realizada através de um sistema de incentivos salariais. Quanto mais produzia mais recebia. Porém nesse modelo, quando os incentivos diminuía, as demissões aumentavam, fazendo com que ele começasse a apresentar falhas.

2.2 Modelo das Relações Humanas

O modelo das relações humanas, foi descoberto nos Estados Unidos, como resultado das experiências de Elton Mayo, denominadas Experiências de Hawthorne, onde trata que a repetição de uma mesma atividade repercutia na redução da motivação e que contatos sociais aumentavam a mesma. Desta forma, neste modelo, era esperado que o colaborador mostrasse uma certa consideração, uma vez que o administrador lhe concedia autonomia para exercer algum tipo de influência na empresa (STONER; FREEMAN, 1999).

2.3 Teoria X e Y

A Teoria X e a Teoria Y foram identificadas por Douglas McGregor, de Portugal. Os conceitos tinham o sentido de evidenciar como provavelmente ocorreria a influência de uma pessoa sobre a outra no dia a dia de trabalho. Conforme McGregor referido em Stoner; Freeman (1999) a Teoria X trata-se de uma visão tradicional da motivação, onde afirma que o serviço é desagradável para os funcionários e que os mesmos devem ser motivados com remunerações financeiras ou elogios. Já a Teoria Y diz que as pessoas já são motivadas a trabalhar e a realizar um bom serviço, sem precisar de algo a mais por isso.

Além dos modelos supracitados, foram desenvolvidas diversas teorias de conteúdo que buscam explicar os fatores e razões pelas quais as pessoas se motivam. Nas teorias de conteúdo, é possível citar as Teoria das Hierarquias das Necessidades de Maslow, a Teoria ERC ou ERG de Alderfer, a Teoria dos Dois Fatores de Herzberg, Mausner e Snyderman e a Teoria Da Realização ou Teoria das Necessidades Adquiridas de McClelland.

2.4 Teoria das Hierarquias das Necessidades

A Teoria das Hierarquias das Necessidades criada pelo psicólogo humanista norte-americano Abraham Maslow, presumia que as necessidades humanas têm origem biológica e estão dispostas por níveis hierárquicos. Segundo Bowditch e Buono (2014), de acordo com a teoria da motivação de Maslow, as necessidades que

estão subentendidas a toda motivação do homem pode ser organizada numa hierarquia composta por cinco níveis básicos. Essa teoria defendia ainda que para despertar as necessidades nos níveis mais altos da hierarquia, as de nível inferior necessitam estar, em sua maioria, sanadas.

As necessidades da pirâmide de Maslow são detalhadas da base até o topo, conforme sua predominância e são elas:

- Fisiológicas (base): são as necessidades do organismo humano, como respirar, se alimentar, moradia etc.
- Segurança (segunda camada): são as estabilidades básicas, como segurança de saúde, segurança da família, segurança física.
- Sociais (terceira camada): faz relação direta com nossos vínculos sociais, amizades, família, amor.
- Estima (quarta camada): para se sentir competente e respeitada, a pessoa precisa receber retornos positivos e incentivos, o desenvolvimento de sentimentos de autoconfiança.
- Autorrealização (topo): desenvolver autonomia decisória, tendência de explorar as suas potencialidades.

Para Maximiano (2000), alguns exemplos de cada nível são:

Necessidades básicas: abrigo, vestimenta, fome, sede, sexo, conforto. Necessidades de Segurança: proteção, ordem, consciência dos perigos e riscos, senso de responsabilidade. Necessidades de participação: amizade, inter-relacionamento humano, amor. Necessidade de estima: status, egocentrismo, ambição, exceção. Necessidades de Autorrealização: crescimento pessoal, aceitação de desafios, sucesso pessoal, autonomia. (MAXIMIANO, 2000, p. 351).

Figura 1: Pirâmide de Maslow



Fonte: (Keeps, 2021)

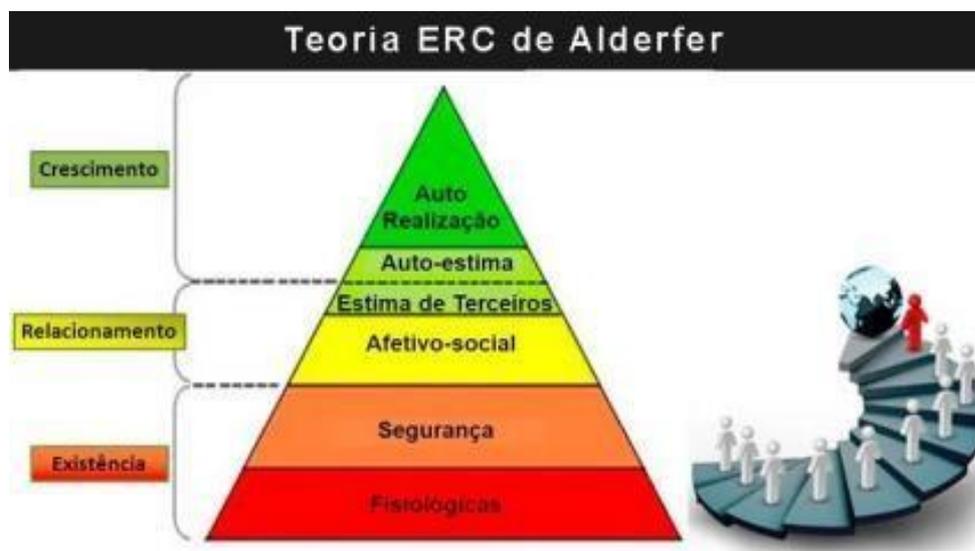
2.5 Teoria de ERC ou ERG

A Teoria de ERC ou ERG criada por Clayton Alderfer criada em 1969, presume uma teoria sobre motivação semelhante ao modelo de Maslow, conhecida pelo nome de teoria ERG – Existência, Relacionamento e Crescimento. Na sua proposta, ele diminui a hierarquia de Maslow, juntando as cinco necessidades em três categorias:

Na necessidade de existência incluem todas as necessidades psicológicas e materiais, como a fome e sede, bem como as outras necessidades materiais, a do pagamento de salário relacionado ao trabalho e à segurança física.

Já as necessidades de relacionamento estão ligadas às relações sociais e à autoestima externa. Trata-se do respeito ao desejo que as pessoas têm de ter relacionamentos com outras pessoas e que estes relacionamentos se caracterizam por um compartilhamento de ideias e sentimentos. Por fim, as necessidades de crescimento estão relacionadas com o desejo de uma pessoa de ter influência criativa e produtiva sobre si mesmo e sobre o ambiente em que vive. Essa teoria, segundo Robbins (2005, p. 137), é a mais coerente com nosso conhecimento das diferenças entre os indivíduos e que existem diversos estudos dando embasamento à teoria ERC, mas também existem evidências de que ela não funciona em determinadas organizações. Entretanto, Bergamini (1997) não deixa de reconhecer que essa perspectiva da Teoria de Maslow e Alderfer tenha contribuído, de certa forma, para a busca da motivação nas organizações.

Figura 2: Teoria ERC de Alderfer



Fonte: (Blog Gestão de Segurança Privada, 2021).

2.6 Teoria dos Dois Fatores

A Teoria dos Dois Fatores de Herzberg é uma teoria motivacional que tem como objetivo buscar entender quais são os fatores que causam satisfação ou insatisfação no ambiente de trabalho. Nesta teoria, Herzberg afirmava que existiam dois fatores que afetam o indivíduo no seu ambiente profissional, sendo eles fatores motivacionais e fatores higiênicos.

Os fatores motivacionais para Herzberg (1959) estão ligados à satisfação do funcionário em seu ambiente de trabalho. Eles estão sobre o controle do indivíduo e englobam os sentimentos de auto realização, crescimento individual e reconhecimento profissional.

Já os fatores higiênicos, segundo Herzberg (1959), não estimulam a motivação, servindo somente para impedir as insatisfações. Esses fatores estão localizados no ambiente que rodeia o indivíduo e se referem às condições dentro das quais ele desempenha seu trabalho. O indivíduo não possui controle sobre eles, pois são administrados pela organização.

Figura 3: Teoria dos Dois Fatores de Herzberg



Fonte: (Blog Gestão de Segurança Privada, 2021).

2.7 Teoria das Necessidades

A teoria das necessidades de McClelland diz que a motivação humana pode

ser iniciada e mantida a partir de grupos de necessidades: realização, poder e a afiliação. Porém ele impõe uma hierarquia nessas necessidades, sendo assim, a ordem de importância pode variar de pessoa para pessoa. A necessidade de realização está ligada a um interesse recorrente do indivíduo em fazer as coisas cada vez melhores, ultrapassando a excelência. Se caracteriza pela vontade de ser bem sucedido em situações de competição, pelo desejo de fazer alguma coisa melhor ou de forma mais eficiente do que já feita (SOUZA, 2001).

A necessidade de poder, vem do desejo de ter impacto, de ser forte e influenciar as pessoas (McCLELLAND, 1997), ou seja, vem da necessidade de fazer os outros se comportarem de uma maneira que não fariam naturalmente. As pessoas que possuem essa necessidade buscam influenciar os outros e preferem estar em situações competitivas, além de se preocupar mais com o prestígio do que com o desempenho.

Já a necessidade de afiliação vem do desejo de possuir relacionamentos interpessoais de caráter agradável com todo mundo. São pessoas que estão sempre em busca de amizade e cooperação. Uma característica das pessoas que possuem esta necessidade é que são mais propensas a fazerem concessão a demandas particulares (McCLELLAND, 1997).

Todas as quatro teorias de conteúdo são conhecidas entre os gestores, uma vez que, cada uma dessas teorias apresenta uma base para percepção sobre futuros alternativos, além de serem facilmente compreendidas e aplicadas.

3. METODOLOGIA

Neste tópico será abordado os aspectos que orientam a elaboração do estudo. O método de pesquisa utilizado é a pesquisa descritiva, no qual será realizada uma pesquisa em campo. Para a coleta de dados, o instrumento utilizado será um formulário eletrônico. Quanto ao tratamento dos dados, este será feito por meio de uma tabulação dos dados, ou seja, será uma análise quantitativa.

Segundo Carvalho (2000), a metodologia nada mais é do que os métodos utilizados para se fazer ciência. Nela é descrito os parâmetros utilizados para se traçar os caminhos a serem percorridos, as ferramentas a serem utilizadas e os procedimentos a serem feitos. Já Richardson 1999 *apud* Moura, define metodologia como estabelecimento de regras, para que seja formulado o método científico. Algumas delas são: a observação, a construção de instrumentos, a elaboração de hipóteses, entre outros.

3.1 Tipo de pesquisa

Neste trabalho será aplicada uma pesquisa de caráter descritivo. Para Alexandre (2021), a pesquisa de caráter descritivo tem por objetivo evidenciar as características de alguma coisa, sem muitos detalhes. Ainda para a autora, este tipo de pesquisa pode ser feito de diversas formas, como por exemplo, por entrevistas, formulários, grupos de discussões etc.

Em outras palavras, Vergara (2005) define a pesquisa descritiva como:

A pesquisa descritiva expõe características de determinada população ou determinado fenômeno. Pode também estabelecer correlações entre variáveis e definir sua natureza. Pesquisa de opinião insere-se nessa classificação. (VERGARA, 2005, p. 47).

Será aplicado tal método de pesquisa, pois o intuito da mesma é descrever a satisfação e motivação dos funcionários do hospital Imaculada Conceição. Quanto aos dados, os mesmos quando forem recolhidos, será necessário descrevê-los.

3.2 Método de pesquisa

Quanto à natureza do método, nesta pesquisa foi utilizado o qualitativo. Que segundo Denzin e Lincoln (1994, p.2) *apud* Turato (2000), o método é multimetodológico quanto ao foco, pois para o assunto tratado é usado uma abordagem interpretativa e naturalística. Ainda para o autor, o estudo dos dados é

feito sobre o seu setting natural, sendo dessa forma interpretandos. Para tal método, é necessário que a coleta de dados seja feita e analisada de maneira sistemática.

Para a tabulação de dados será utilizado recursos tecnológicos, em que irá fornecer de maneira rápida e com mínimas margens de erros os resultados. Diante disso, os dados serão apresentados de forma clara e ordenada para que os mesmos possam responder tal pesquisa.

No que compete a formulação das questões, elas foram inspiradas na formulação da escala de satisfação no trabalho (EST). Tal método é uma medida multidimensional, onde seu intuito é avaliar a satisfação do trabalhador diante de cinco aspectos, que são eles: satisfação com os colegas de trabalho (cinco itens), satisfação com a chefia (cinco itens), satisfação com as promoções que a empresa oferece (cinco itens), satisfação com a natureza do trabalho (cinco itens), satisfação com o salário (cinco itens).

Compôs ainda esse esforço de pesquisa o cuidado e a atenção com a segurança dos respondentes e, por isso, os objetivos de pesquisa foram apresentados e acolhidos pela direção do hospital e também para o setor de qualidade, o qual teve grande participação na coleta de dados. Esse movimento foi uma forma de reforço do compromisso ético e político com os depoentes e, principalmente, como uma forma de valorizar a cientificidade e a idoneidade da presente pesquisa acadêmica.

O resultado desse movimento de aproximação com os setores de gestão da unidade hospitalar impulsionou a construção de um termo de consentimento livre e esclarecido (TCLE) de aceite virtual que antecedeu a possibilidade de responder o formulário. Neste informe foram descritos elementos gerais sobre a investigação, a garantia do anonimato, a inexistência de riscos profissionais e/ou psicológicos. Ademais, reforçou-se a possibilidade de benefícios na forma da participação na implementação e reestruturação de políticas de satisfação e motivação presentes no hospital.

Ao fim e ao cabo, a intenção dessa etapa foi conscientizar e estabelecer a informação como forma de franquear uma escolha livre e consciente para a participação ao não dos profissionais de saúde do hospital.

4. APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS E ANÁLISE DE DADOS

Diante do acúmulo metodológico citado anteriormente, a coleta de dados se deu por meio online em formulário do google, sendo a divulgação dela por meio do WhatsApp. O formato de divulgação e aplicação do formulário foi acordado entre as pesquisadoras, pois considerou-se que é um aplicativo de mensagens de ampla utilização. O formulário foi aplicado pelas discentes presencialmente na instituição, onde as mesmas foram passando em setor por setor e aqueles que estavam disponíveis responderam à pesquisa em um tablet disponibilizado pelo próprio hospital.

Esse método de aplicação foi escolhido devido a garantia de quem estava respondendo a pesquisa era realmente os funcionários da instituição e levando em conta que os profissionais de saúde no geral estão submetidos a longas jornadas de trabalho e são assolados pelo cansaço e por um conjunto de demandas bastante significativas ligadas aos cuidados de seus pacientes. Ademais, essa foi a melhor opção para reunir um número mais robusto de respondentes.

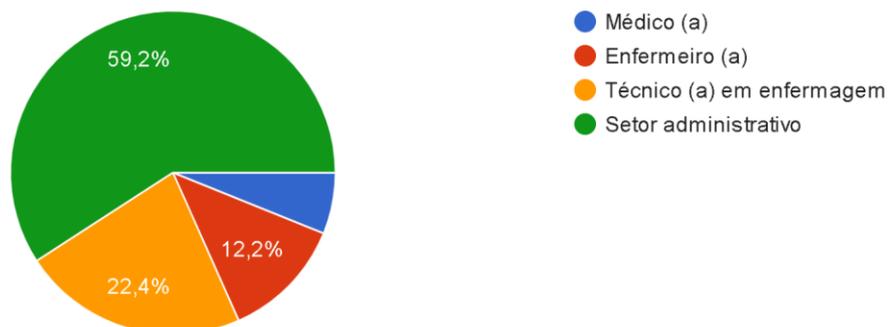
Sendo assim, em sua estrutura, foi proposto um formulário com a escala de satisfação no trabalho (EST), tendo como intenção promover a discussão para, em pesquisas futuras, produzir análises mais densas a partir dos termos citados anteriormente.

Acrescenta-se que ao longo desta investigação foi possível contar com o setor de qualidade do HIC que foi o responsável pelo envio das mensagens de divulgação e com a aplicação dos formulários juntamente com as discentes nos setores do hospital. Tal ação foi mais uma forma de reforçar o anonimato e evitar possíveis interferências e/ou diálogos diretos entre pesquisadoras e os depoentes. No que compete à temporalidade, o formulário foi aplicado presencialmente no dia 04 de novembro.

No que compete ao recorte da amostra populacional, nosso escopo privilegiou médicos, enfermeiros, técnicos de enfermagem e o setor administrativo. De um universo de 260 funcionários, conseguimos 49 respondentes. Esse número representa 18% do total e se apresenta do seguinte modo: 29 do setor administrativo, 11 técnicos; 6 enfermeiros e 3 médicos que responderam ao formulário conforme gráfico abaixo:

Gráfico 1: Cargos

Cargo
49 respostas



Fonte: Elaborado pelas autoras, 2022.

Como os dados demonstram, a adesão do setor administrativo foi mais significativa e pode representar uma inclinação maior desse público à participação de pesquisas que discutam sua realidade e suas vivências no mundo do trabalho. Por outra parte, a baixa adesão de enfermeiros e médicos pode ser um indicador de uma comunicação mais restrita entre esses profissionais e o setor de qualidade da unidade hospitalar.

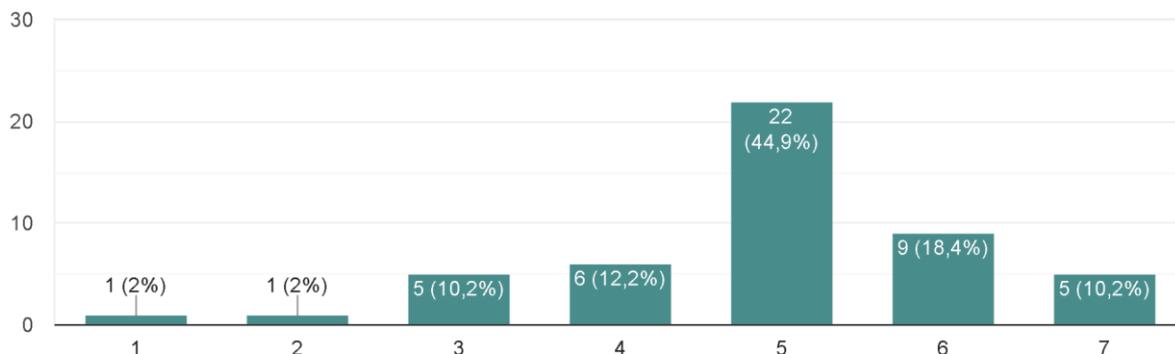
Na primeira sessão, as cinco perguntas seguintes estão relacionadas a colaboração com os colegas de trabalho. Nesta seção é possível notar que grande parte dos participantes no geral estão satisfeitos. As conexões entre os colaboradores do HIC que se encontram registradas nas seguintes respostas, representam as redes de afeto e diálogo de modo individual carregando consigo uma potência importante para o espaço corporativo. Afinal, tal como apontaram Sprandel e Vagheti (2012), um grupo coeso tende a se sentir mais confortável e feliz e, além disso, tende a apresentar ações coletivas, traçar modos de atuação compartilhados e, por conseguinte, resultados mais robustos em suas atividades laborais (SPRANDEL; VAGHETTI, 2012).

No que compete às respostas coletadas para a questão “Com relação ao espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho” foi possível observar que cerca de 44,9% dos funcionários estão satisfeitos, sendo que 2% responderam que estão totalmente insatisfeitos e 10,2% estão totalmente satisfeitos.

Gráfico 2: Com relação ao espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho.

Com relação ao espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho.

49 respostas



Fonte: Elaborado pelas autoras, 2022.

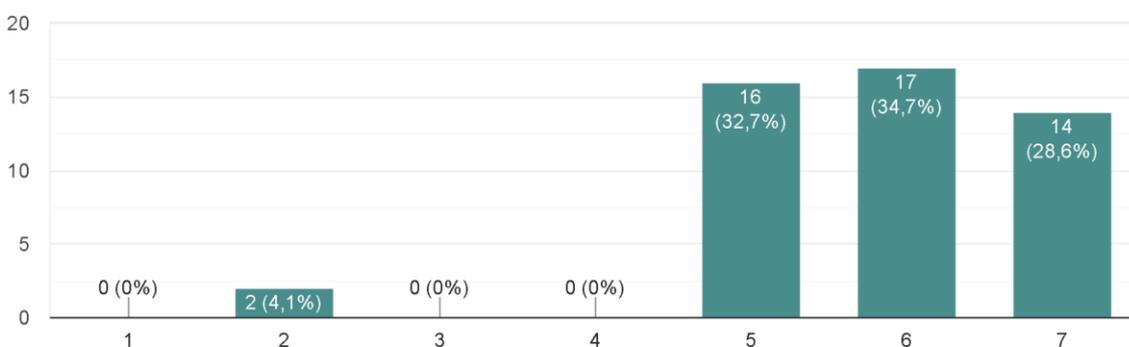
No que compete às justificativas para a questão acima, a maioria citou a boa convivência com os colegas que foi corroborada por expressões como “amizade com a equipe”, “bom relacionamento interpessoal” e análises afins. Se lida a partir da pirâmide de Maslow, pode-se dizer que os depoentes se encontram satisfeitos, pois veem a possibilidade de execução de um vínculo social fraterno entre os demais colaboradores do hospital. Seguindo a mesma trilha de pensamento, observa-se a fruição da participação, na qual as relações interpessoais ganham força e espaço para o público consultado (MAXIMIANO, 2000).

Seguindo neste mesmo âmbito, a próxima pergunta “Com a maneira que me relaciono com os meus colegas de trabalho.” contou com cerca de 34,7% par muito satisfeito e somente 4,1% para muito insatisfeito, o restante ficou dividido em satisfeito (32,7%) e totalmente satisfeito (28,65).

Gráfico 3: Com a maneira que me relaciono com os meus colegas de trabalho.

Com a maneira que me relaciono com os meus colegas de trabalho.

49 respostas



Fonte: Elaborado pelas autoras, 2022.

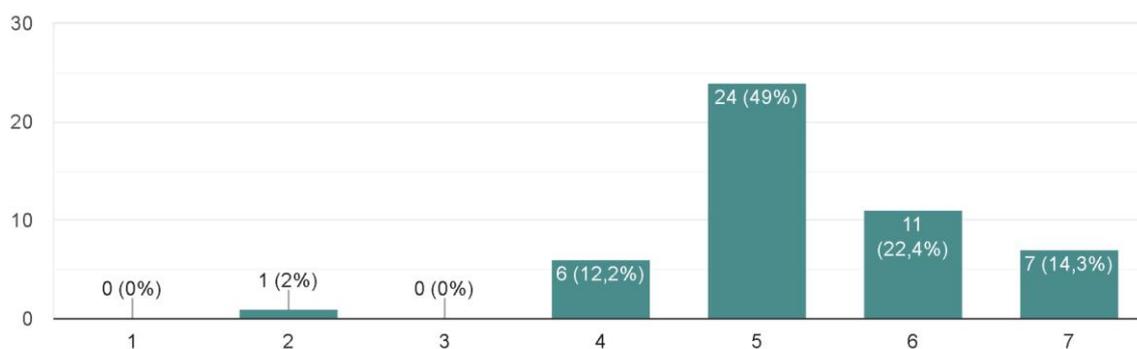
Ainda nas respostas sobre a amizade dentro do ambiente organizacional, na

terceira pergunta “Com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim”, foi possível verificar novamente o quanto a amizade está presente de maneira positiva no ambiente organizacional. Sendo considerado por cerca de 49% dos funcionários pesquisados como satisfeito.

Gráfico 4: Com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim

Com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim.

49 respostas



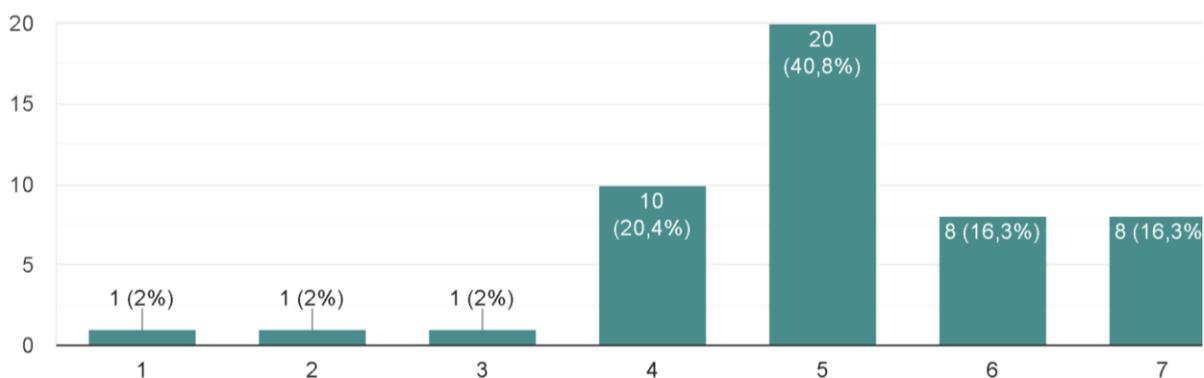
Fonte: Elaborado pelas autoras, 2022.

Ao que compete “Com a quantidade de amigos que eu tenho entre meus colegas de trabalho.” Cerca de 40,8% estão satisfeitos com esse número.

Gráfico 5: Com a quantidade de amigos que eu tenho entre meus colegas de trabalho

Com a quantidade de amigos que eu tenho entre meus colegas de trabalho.

49 respostas



Fonte: Elaborado pelas autoras, 2022.

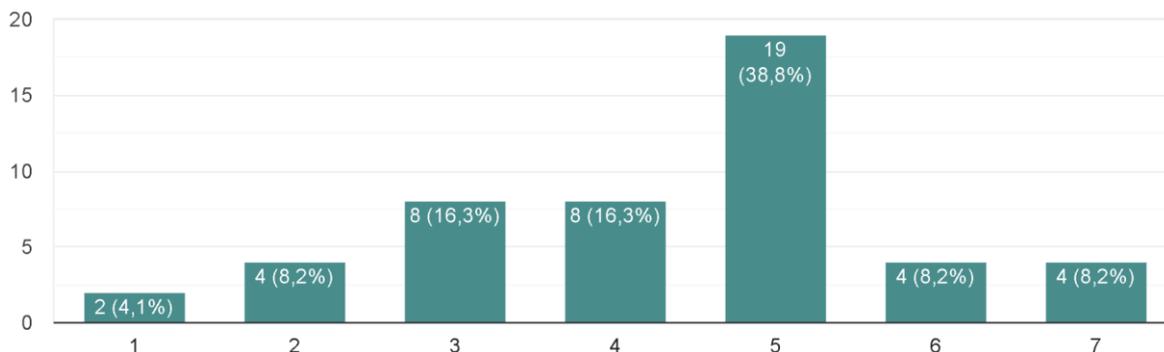
No que diz respeito à “Com a confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho.” a porcentagem cai para 38,8%, número relativamente pequeno comparado ao gráfico anterior. Porém o número de insatisfeito teve um aumento relativamente

grande, onde com relação à pergunta anterior o número de insatisfeito era de 2% já na atual pergunta esse número sobe para 16,3%.

Gráfico 6: Com a confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho.

Com a confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho.

49 respostas



Fonte: Elaborado pelas autoras, 2022.

Em comparação com os dois gráficos anteriores, é possível verificar que os funcionários demonstram satisfação com a quantidade de colegas no trabalho, porém com relação a confiança é demonstrado que 16,3% estão insatisfeitos nesse quesito.

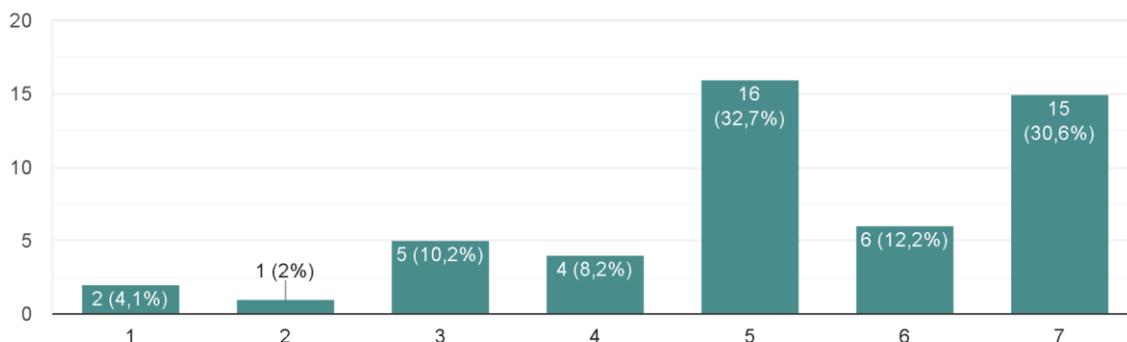
Na segunda sessão, tem relação com a convivência e interesse do chefe com o funcionário. Diante das respostas para as seguintes perguntas, é perceptível que os funcionários estão de certa forma satisfeitos com a boa convivência e interesse do chefe em seu trabalho. Neste modo, o grupo se apresenta satisfeito e motivado, uma vez que o seu chefe os impulsiona e influencia a fazer parte do processo de tomadas de decisões, trazendo contentamento aos colaboradores como também a organização (MATIAS, 2008).

No que compete à “Com o modo como meu chefe organiza o trabalho do meu setor.” Cerca de 32,7% estão satisfeitos com isso, seguido logo de 30,6% de funcionários que estão totalmente satisfeitos. Isso demonstra a importância da escolha correta de um chefe para cada setor, uma vez que o mesmo deve organizar corretamente o trabalho dentro do seu setor.

Gráfico 7: Com o modo como meu chefe organiza o trabalho do meu setor.

Com o modo como meu chefe organiza o trabalho do meu setor.

49 respostas



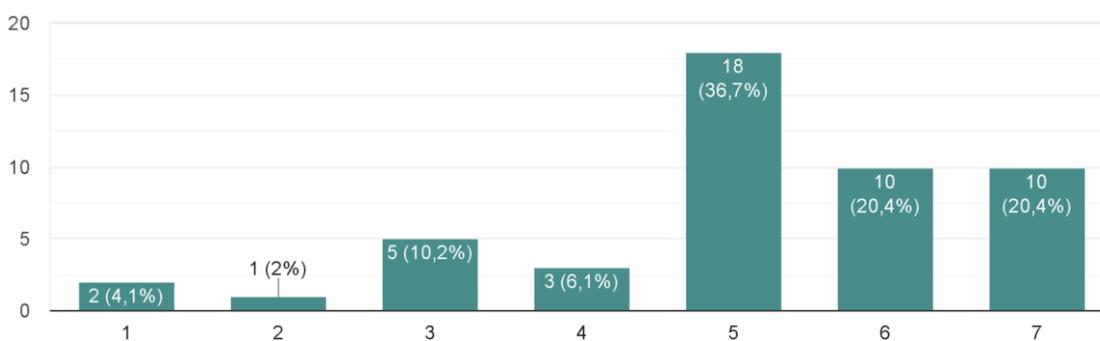
Fonte: Elaborado pelas autoras, 2022.

Sobre “Com o interesse do meu chefe pelo meu trabalho.” Cerca de 36,7% estão satisfeitos com esse fator, comprovando novamente a importância citada acima.

Gráfico 8: Com o interesse do meu chefe pelo meu trabalho.

Com o interesse do meu chefe pelo meu trabalho.

49 respostas



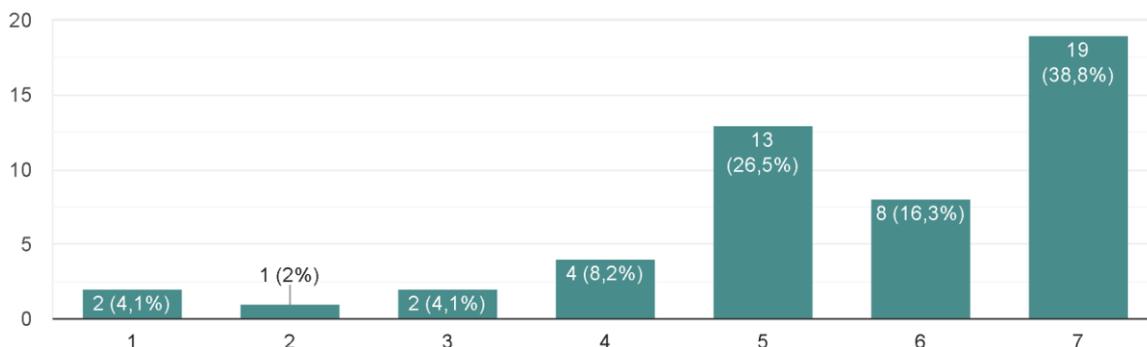
Fonte: Elaborado pelas autoras, 2022.

Referente à “Com o entendimento entre eu e meu chefe.” 38,8% dos respondentes estão totalmente satisfeitos, na sequência nota-se que 26,5% estão satisfeitos e apenas 4,1% está totalmente insatisfeito. Um bom resultado se tratando do entendimento entre o chefe e os colaboradores.

Gráfico 9: Com o entendimento entre eu e meu chefe.

Com o entendimento entre eu e meu chefe.

49 respostas



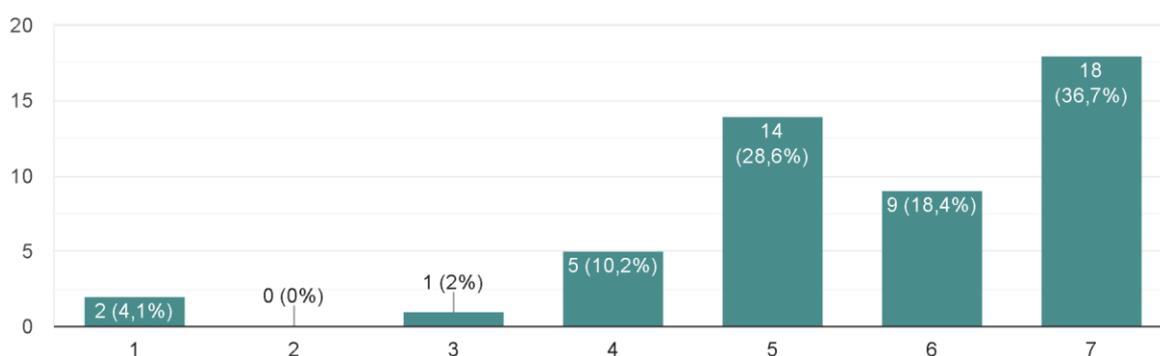
Fonte: Elaborado pelas autoras, 2022.

No que diz respeito à “Com a maneira como meu chefe me trata.” 36,7% dos participantes da pesquisa disseram estar totalmente satisfeitos, seguindo de 28,6% satisfeitos, os valores estão bem próximos ao resultado anterior. Como foi dito anteriormente, é um bom resultado em relação à maneira de tratamento entre o chefe e os colaboradores.

Gráfico 10: Com a maneira como meu chefe me trata.

Com a maneira como meu chefe me trata.

49 respostas



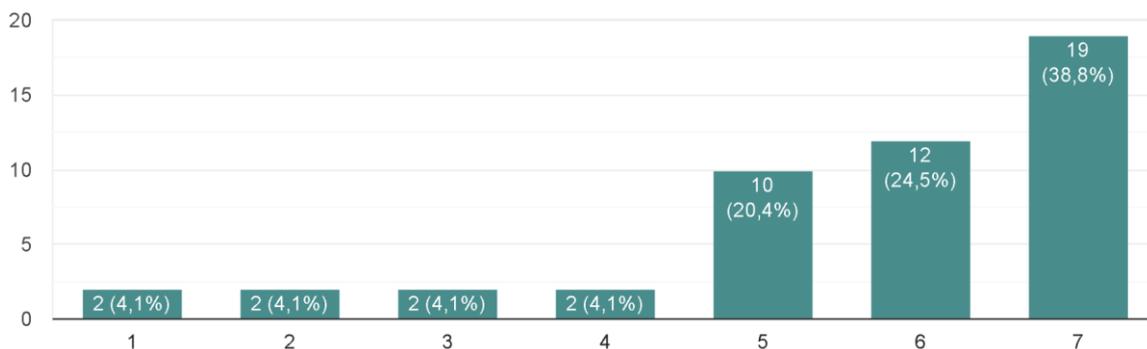
Fonte: Elaborado pelas autoras, 2022.

No que se refere à “Com a capacidade profissional de meu chefe.” 38,8% responderam estar totalmente satisfeitos e na sequência 24,5% disseram estar muito satisfeitos. Este resultado é ótimo em relação ao quesito avaliado.

Gráfico 11: Com a capacidade profissional do meu chefe.

Com a capacidade profissional do meu chefe.

49 respostas



Fonte: Elaborado pelas autoras, 2022.

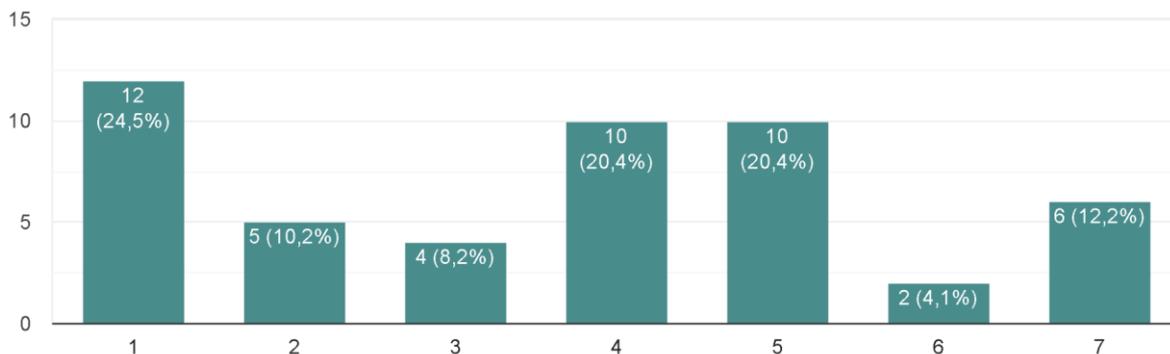
Nas avaliações apresentadas a seguir, será retratado sobre a satisfação dos colaboradores da empresa/hospital. Se tratando de “Com o número de vezes que já fui promovido nesta empresa.” 24,5% dos respondentes disseram estar totalmente insatisfeitos e 20,4% relataram estar indiferentes e satisfeitos (ambos tiveram a mesma porcentagem de respostas). Apenas 12,2% manifestaram totalmente satisfeitos. Tais resultados expressam que tal quesito merece uma maior atenção.

Na terceira sessão, trata-se sobre as promoções oferecidas pela empresa e o número de vezes que um funcionário foi promovido na mesma. Pode-se notar que em todos os quesitos avaliados nas perguntas abaixo, existe um número significativo de respondentes insatisfeitos, desta forma é necessária uma atenção maior a essa seção. Nesse sentido, reforçamos a ideia de Cobra (2001), para quem as aspirações dos profissionais devem ser reconhecidas e incentivadas no espaço de trabalho, uma vez que, se elas estiverem em alinhamento com a corporação, as chances de crescimento tornam-se maiores.

Gráfico 12: Com o número de vezes que já fui promovido nesta empresa

Com o número de vezes que já fui promovido nesta empresa.

49 respostas



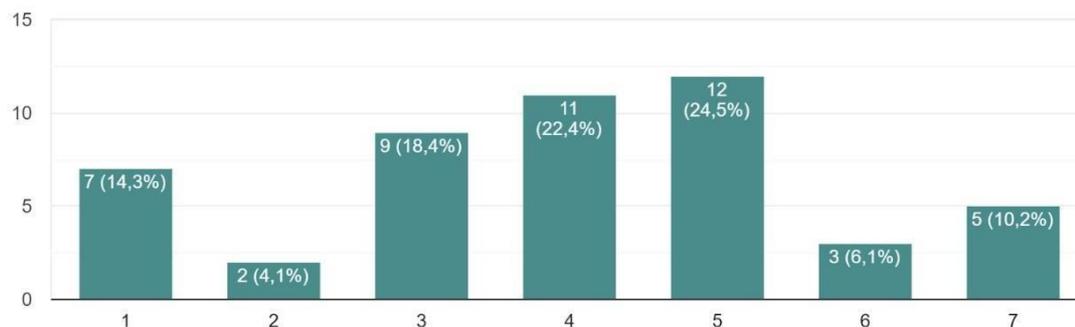
Fonte: Elaborado pelas autoras, 2022.

Em relação “Com as garantias que a empresa oferece a quem é promovido.” 32,7% dos respondentes disseram estar satisfeitos, enquanto 18,4% responderam estar totalmente insatisfeitos. Apesar do maior número de respondentes estarem satisfeitos, um número de respondentes considerável se apresentou insatisfeitos. É necessária uma atenção em tal quesito.

Gráfico 13: Com a maneira como esta empresa realiza promoções de seu pessoal

Com a maneira como esta empresa realiza promoções de seu pessoal.

49 respostas



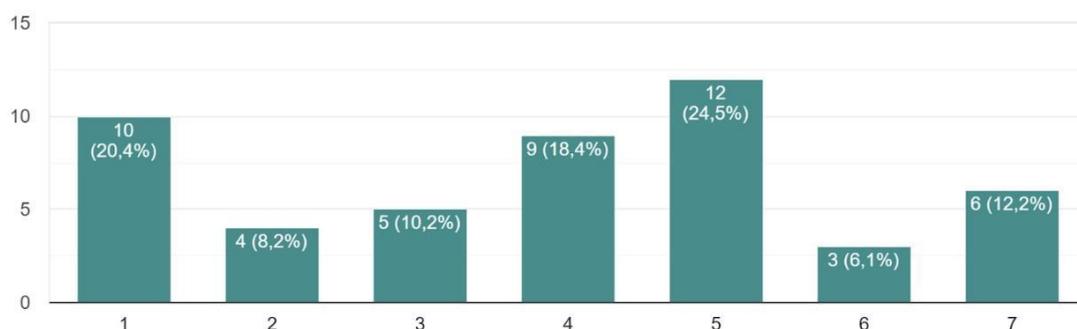
Fonte: Elaborado pelas autoras, 2022.

Se tratando de “Com a maneira como esta empresa realiza promoções de seu pessoal.” 24,5% dos respondentes disseram estar satisfeitos, seguindo por 22,4% responderam estar indiferentes. Apesar do maior número de respondentes estarem satisfeitos, o número de respondentes insatisfeitos é significativo. Tal quesito precisa de uma atenção.

Gráfico 14: Com as oportunidades de ser promovido nesta empresa

Com as oportunidades de ser promovido nesta empresa.

49 respostas



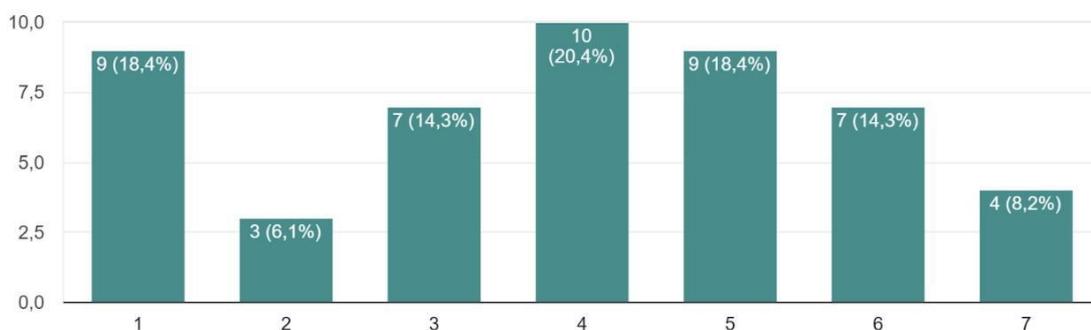
Fonte: Elaborado pelas autoras, 2022.

Referente à “Com as oportunidades de ser promovido nesta empresa.” 24,5% responderam estar satisfeitos, seguindo por 20,4% que disseram estar totalmente insatisfeitos. Assim como os dados anteriores, este quesito também merece atenção.

Gráfico 15: Com o tempo que eu tenho de esperar para receber uma promoção nesta empresa

Com o tempo que eu tenho de esperar para receber uma promoção nesta empresa.

49 respostas



Fonte: Elaborado pelas autoras, 2022.

No que se refere a última questão de avaliação da satisfação com as promoções oferecidas pela empresa/hospital “Com o tempo que eu tenho de esperar para receber uma promoção nesta empresa.” 20,4% dos respondentes da pesquisa disseram indiferentes, na sequência 18,4% disseram estar muito insatisfeito e satisfeitos (ambos tiveram a mesma porcentagem de respostas).

Em relação a próxima sessão a ser avaliada, está é composta de cinco

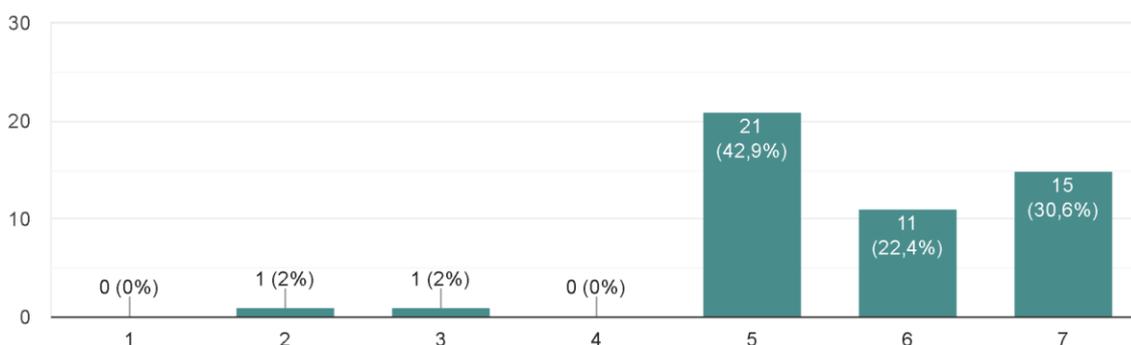
questões sobre a satisfação com a natureza do trabalho. Segundo PAULI 2017 et al MURAD 2013, para que uma organização ter um bom funcionamento é necessário que os trabalhadores se sintam satisfeitos. E ainda para os autores a satisfação com a natureza do trabalho é tão relevante quanto às demais.

Quanto à primeira questão da sessão “Com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam.” 42,9% dos respondentes disseram estar satisfeitos e na sequência 30,6% disseram estar totalmente satisfeitos. Apenas 2% disseram estar muito insatisfeitos e insatisfeitos (ambos tiveram a mesma porcentagem de respostas).

Gráfico 16: Com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam.

Com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam.

49 respostas



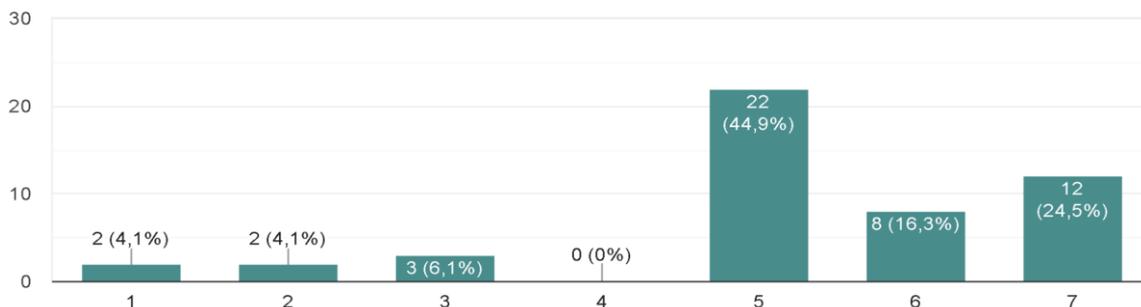
Fonte: Elaborado pelas autoras, 2022.

Se tratando de “Com as preocupações exigidas pelo meu trabalho.” 44,9% dos colaboradores que participaram da pesquisa disseram estar satisfeitos e 24,5% muito satisfeitos. Nesse sentido, avaliamos que os respondentes do HIC, veem-se estimulados a aprender mais no hospital e avaliam ser possível construir suas carreiras nesse ambiente de referência médica e clínica na região de Guanhães.

Gráfico 17: Com as preocupações exigidas pelo meu trabalho

Com as preocupações exigidas pelo meu trabalho.

49 respostas



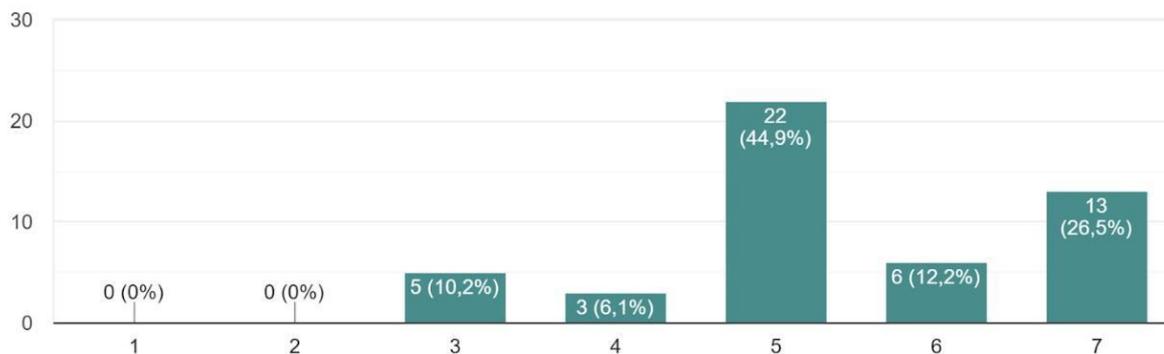
Fonte: Elaborado pelas autoras, 2022..

Referente à “Com a variedade de tarefas que realizo.” 44,9% dos respondentes da pesquisa estão satisfeitos e na sequência 26,5% disseram estar muito satisfeitos.

Gráfico 18: Com a variedade de tarefas que realizo

Com a variedade de tarefas que realizo.

49 respostas



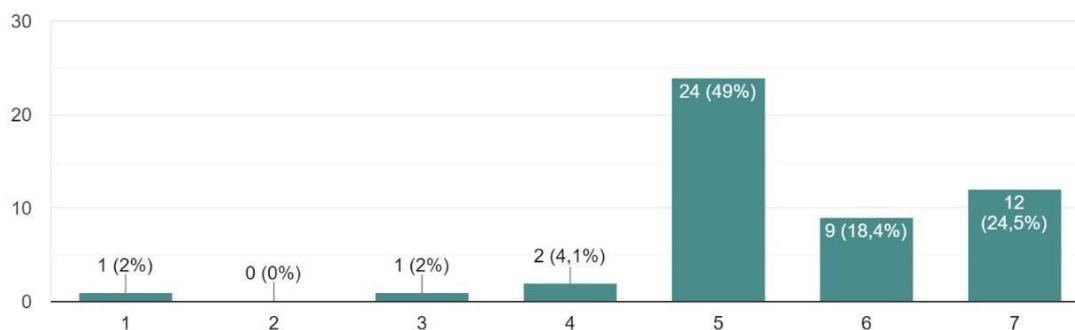
Fonte: Elaborado pelas autoras, 2022.

Em relação à questão “Com a oportunidade de fazer o tipo de trabalho que faço.” 49% dos respondentes manifestaram estar satisfeitos e em seguida, 24,5% disseram estar totalmente satisfeitos.

Gráfico 19: Com a oportunidade de fazer o tipo de trabalho que faço.

Com a oportunidade de fazer o tipo de trabalho que faço.

49 respostas



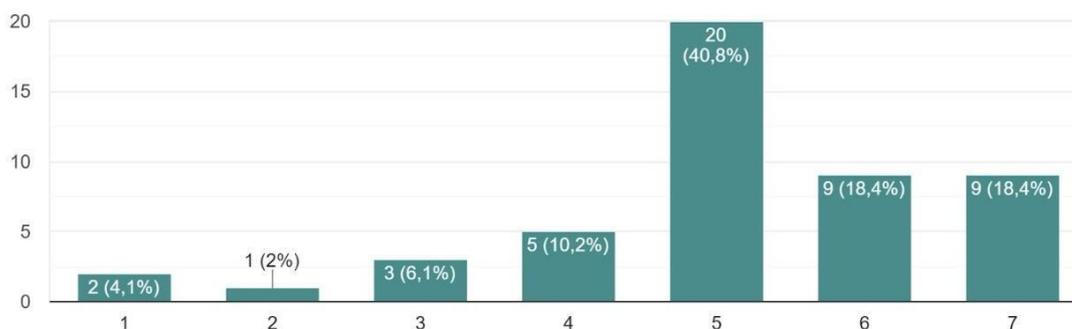
Fonte: Elaborado pelas autoras, 2022..

Quanto à “Com a capacidade de meu trabalho absorver-me.” 40,8% dos respondentes disseram estar satisfeitos, em seguida 18,4% disseram estar muito satisfeitos e totalmente satisfeitos (ambos tiveram a mesma porcentagem).

Gráfico 20: Com a capacidade de meu trabalho absorver-me.

Com a capacidade de meu trabalho absorver-me.

49 respostas



Fonte: Elaborado pelas autoras, 2022..

É possível notar que, diferente da seção anterior (satisfação com as promoções ofertadas), a seção atual (satisfação com a natureza do trabalho) todos os respondentes disseram estar satisfeitos.

Na sequência, será exposto o resultado da última seção de perguntas da pesquisa, a seção de satisfação com o salário. Para AZEVEDO (2012) et al CHIAVENATO (2008) o salário é resultado de todo e qualquer esforço, é uma recompensa oferecida a alguém que prestou algum serviço. Ainda para a autora et al

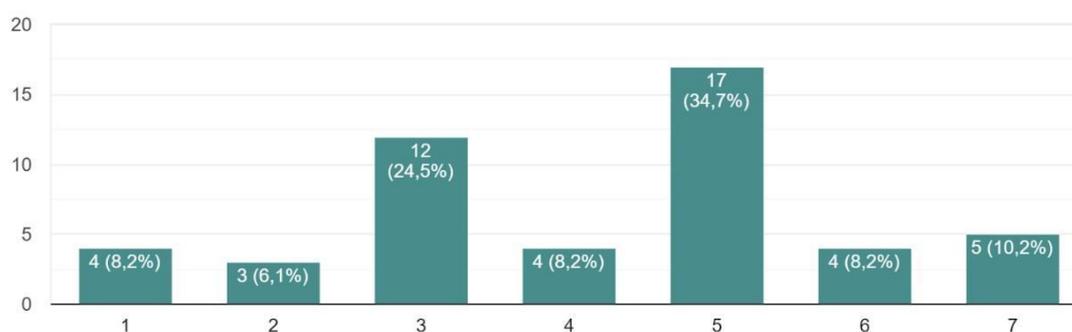
OLIVEIRA (2006), após o contrato de trabalho, o trabalhador precisa de energia/estímulo para produzir, tal energia/estímulo é conhecida como salário.

Em relação à questão “Com a quantidade em dinheiro que eu recebo desta empresa ao final de cada mês.” 34,7% dos respondentes disseram estar satisfeitos, e na sequência 24,5% disseram estar muito insatisfeitos.

Gráfico 21: Com a quantidade em dinheiro que eu recebo desta empresa ao final de cada mês.

Com a quantidade em dinheiro que eu recebo desta empresa ao final de cada mês.

49 respostas



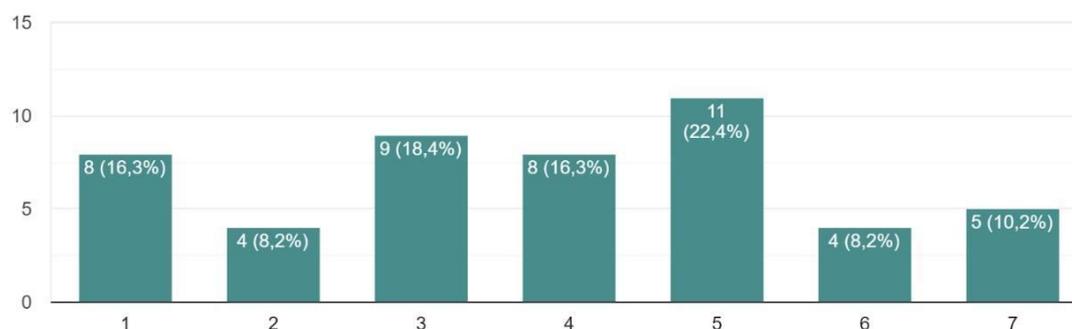
Fonte: Elaborado pelas autoras, 2022.

Referente à “Com meu salário comparado à minha capacidade profissional.” 22,4% dos respondentes disseram estar satisfeitos, e 18,4% responderam estar muito insatisfeito.

Gráfico 22: Com meu salário comparado à minha capacidade profissional

Com meu salário comparado à minha capacidade profissional.

49 respostas



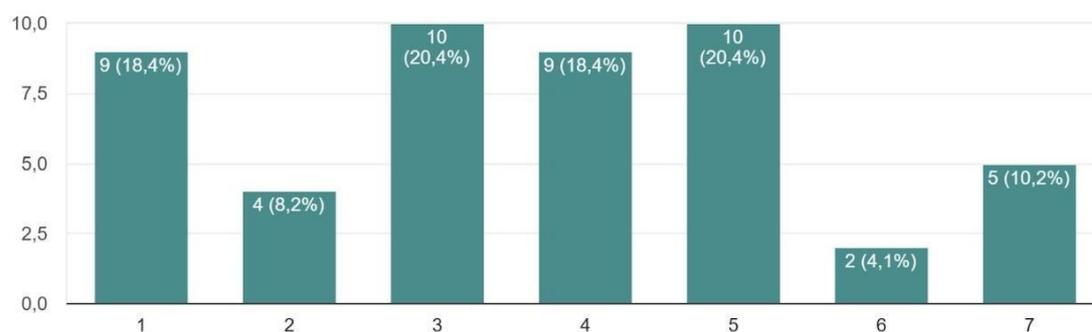
Fonte: Elaborado pelas autoras, 2022.

Quando se trata de “Com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho.” 20,4% dos respondentes disseram estar satisfeitos e muito insatisfeitos (ambos tiveram a mesma porcentagem de respostas).

Gráfico 23: Com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho

Com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho.

49 respostas



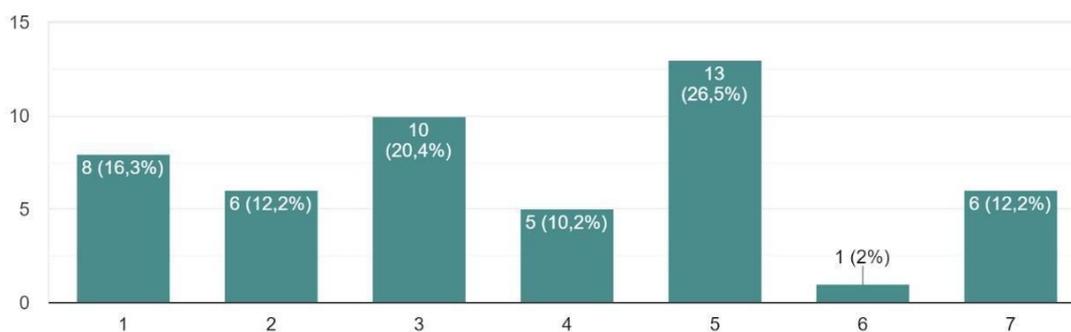
Fonte: Elaborado pelas autoras, 2022.

Ao que se refere à “Com meu salário comparado aos meus esforços no trabalho.” 26,5% dos respondentes disseram estar satisfeitos, e na sequência 20,4% muito insatisfeitos.

Gráfico 24: Com meu salário comparado aos meus esforços no trabalho.

Com meu salário comparado aos meus esforços no trabalho.

49 respostas



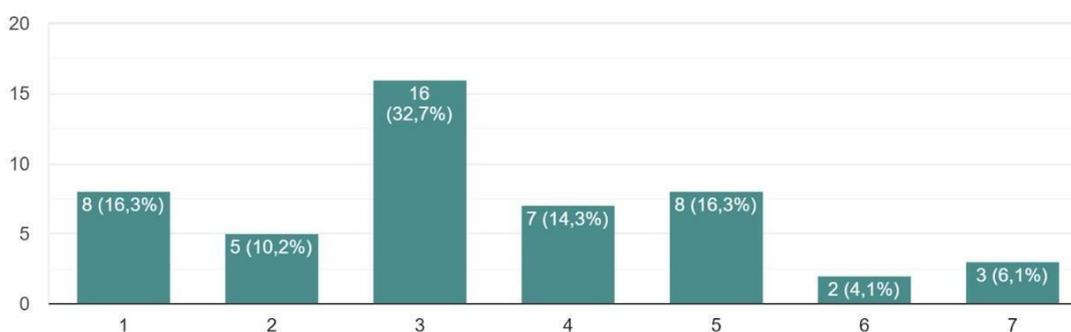
Fonte: Elaborado pelas autoras, 2022.

Se tratando de “Com o meu salário comparado ao custo de vida.” 32,7% disseram estar muito insatisfeitos, e em seguida 16,3% disseram estar satisfeitos e totalmente insatisfeitos (ambos tiveram a mesma porcentagem).

Gráfico 25: Com o meu salário comparado ao custo de vida

Com o meu salário comparado ao custo de vida.

49 respostas



Fonte: Elaborado pelas autoras, 2022.

Com isso, avaliamos ser possível registrar a sugestão de construção de

programas internos que valorizem a possibilidade de planos de cargos e salários, que haja promoções horizontais e verticais que fomentem o interesse e a vontade de aperfeiçoamento e crescimento das equipes em apreciação. Trata-se de um investimento e um reforço positivo em uma equipe que se sente profissionalmente estimulada no ambiente do HIC.

Se considerado o cenário nacional recente, sabe-se da luta árdua e intensa que essas categorias profissionais ligadas à enfermagem no Brasil seguem travando em âmbito federal para a concretização de seu piso salarial (ALBUQUERQUE, 2022). Tal situação, sem dúvidas, atravessa a experiência desses profissionais e pode ter sido encarada como um fator de desmotivação para o trabalho no HIC e, no limite, pode representar até mesmo uma crise interna e salarial do trabalhador frente a sua profissão e formação.

No que compete aos salários, tal como dito anteriormente, percebe-se que as demandas nacionais dos profissionais de saúde se repetem também no HIC. A luta constante e recorrente pelo piso nacional de técnicos e enfermeiros encontra-se ainda mais acirrada nos últimos meses de 2022 e, sob uma perspectiva sociológica, ganhou ainda mais força frente a visibilidade que tais profissionais alcançaram no contexto da pandemia da covid-19 (CORDEIRO; FIORI; GUIMARÃES, 2021).

Observar esse alerta é uma ação recomendável por parte dos gestores do HIC como forma de motivar ainda mais esses profissionais e, em especial, pensar em formas de expansão salarial e/ou gratificações, planos de cargos e salários e iniciativas afins podem ser positivas em tal contexto (GIMENEZ, 2021). Muito longe de constranger a direção, esse dado deve ser lido como uma forma de fomentar a positividade que os profissionais relataram na primeira pergunta do formulário, fazendo com que essa motivação cresça.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao final deste exercício de pesquisa avaliamos que esse trabalho demonstrou que questões relativas ao bom relacionamento interpessoal, o entendimento da empresa/hospital como espaço de crescimento e aprendizagem foram fortes fatores de motivação para os respondentes do formulário aplicado. Em um espectro negativo, a demanda por incrementos salariais e o tempo de espera para receber uma promoção, apresentaram-se como desafios a serem superados no hospital Imaculada Conceição, na cidade de Guanhães no estado de Minas Gerais.

Esses resultados seguem uma mesma trilha de pesquisas anteriores que avaliaram ambientes médico-hospitalares (FERREIRA, et al. 2021; MASTELLI; DO VALLE DALLORA, 2021). Por outra parte, em contraste e diferença com a bibliografia, podemos destacar o espaço de aprendizagem que os depoentes declararam ser o HIC e de como esse fator constrói em suas experiências laborais um elemento motivacional.

No que compete aos aspectos teóricos, fomos convidadas a transitar por uma bibliografia não somente do campo da administração, mas também pela área da saúde. Com isso, em especial no que compete a gestão em saúde, foi possível produzir reflexões mais próximas dos sujeitos sob os quais nossa investigação foi realizada.

No campo metodológico, avaliamos que os elementos destacados nas respostas não configuram em si um dado acabado, pois, dadas as limitações com as quais essa investigação conviveu, outros trabalhos devem se dedicar ao aprofundamento desses eixos super prestativos. Todavia, estamos cientes de que esse foi um percurso que deixa registros de interesse para gestores hospitalares e que podem ser recuperados em análises futuras como ponto de partida.

Ao final, avaliamos que foi possível construir um panorama diverso sobre a satisfação e a motivação entre três categorias profissionais do ramo da saúde. Nesse sentido, por meio da escala de satisfação, foi possível colher um conjunto rico de informações que demonstram narrativas profissionais, desejos e vontades de mudança ou permanências na vida de colaboradores de um hospital de referência regional.

Sendo assim, concluímos que outros estudos com esse perfil devem ser realizados a fim de que se produza um acervo crítico sobre a satisfação de

profissionais da saúde em hospitais regionais. Essa é uma tarefa que o campo da administração, em especial no sentido de saúde/hospitalar, tende a acolher e incentivar como forma de reforçar um viés crítico e analítico neste setor.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, J. **Piso salarial da enfermagem: nova data para votação e detalhes sobre fontes de financiamento**. Editora Jornal dos Concursos, [s.l.], abr. 2022. Disponível em: <https://jcconcursos.com.br/noticia/brasil/piso-salarial-da-enfermagem-nova-data-para-votacao-e-detahes-sobre-fontes-de-financiamento-94429>. Acesso em: 03 de novembro de 2022.

AZEVEDO, Ana Julia Diniz. **Satisfação no trabalho: um estudo de caso na Procuradoria-Geral de Justiça do Rio Grande do Norte**. 2012. Trabalho de Conclusão de Curso. Administração.

BARBOSA, Elson. Taylorismo. **Educa + Brasil**, 2019. Disponível em: <https://www.educamaisbrasil.com.br/enem/historia/taylorismo>. Acesso em: 28 de agosto de 2022.

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Motivação nas organizações**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1997.

BOWDITCH, James L.; BUONO, Anthony F. **Elementos do comportamento organizacional**. São Paulo. Editora Cengage Learning. 2014.

CARVALHO, Alex et al. **O que é metodologia científica**. CARVALHO, A., et al. Aprendendo Metodologia Científica. São Paulo: O Nome da Rosa, p. 11-69, 2000. CHIAVENATO, Idalberto. **Administração nos Novos Tempos**. 2. Edição. Rio de Janeiro: Campus, 2004.

COBRA, N. **A semente da vitória**. São Paulo: Senac, 2001.

CORDEIRO, H.; FIORI, J. L.; GUIMARÃES, R. A questão democrática na área da Saúde. **Physis: Revista de Saúde Coletiva**, v. 31, 2021.

DELL' ARMI MAROTTO, Edinalva, et al. **Fatores motivacionais: contribuição para o sucesso das empresas**. Espírito Santo: Intelletto, [2016].

ENTENDA a diferença entre pesquisa aplicada e pesquisa básica. **Event3 Blog**, 2022. Disponível em: <https://blog.even3.com.br/pesquisa-aplicada/>. Acesso em 13 de outubro de 2022.

FERREIRA, L. B. et al. MARKETING EM SAÚDE E MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE HOSPITALAR. **Enfoques de gestão: Educação, saúde, administração pública**, p. 7, 2021.

FRASER, T. M.. **Estresse humano, trabalho e satisfação no trabalho: uma abordagem crítica**. German: International Labour Office, 1983.

FRIED, Y.; FERRIS G. R. **The validity of the Job Characteristics Model: A review and metaanalysis**. Personnel Psychology, v. 40, p.287-322, 1987.

GIMENEZ, F. V. et al. Condições de trabalho entre diferentes categorias profissionais da área hospitalar. **Cogitare Enfermagem**, v. 26, 2021.

HERZBERG, Frederick; MAUSNER, Bernard; SNYDERMAN, Barbara Bloch. **The motivation to work**. 2.ed. New York: John Willey & Sons Inc., 1959.

KOHLER, Adamaris e LIMA ABREU, Roseli. **Estudo da satisfação e motivação no trabalho**: O caso de uma indústria eletroeletrônica de Panambi - RS. 2017. Trabalho de conclusão de curso (Curso de Administração – Bacharelado – Modalidade Presencial) - Universidade Regional do Noroeste do Rio Grande do Sul, 2017.

MACHADO, Amália. O que é pesquisa qualitativa? **Acadêmica**, 2021. Disponível em: <https://www.academicapesquisa.com.br/post/o-que-%C3%A9-pesquisa-qualitativa>. Acesso em 13 de outubro de 2022.

MATIAS, Eline dos Anjos Nogueira. O papel do gestor na mediação de Conflitos em instituições de ensino superior. **Dissertação de mestrado- Universidade Católica de Brasília**, 2008. Disponível em: <https://bdt.d.ucb.br:8443/jspui/handle/123456789/883> > Acesso em: 11 de novembro de 2022.

McCLELLAND, D.C.; BURHAM, D. H. **O poder é o grande motivador**. In: VROOM, V.H. (Org.) **Gestão de pessoas, não de pessoal**. Rio de Janeiro: Campus, 1997.

MARCONDES, José Sérgio. Teoria dos Dois Fatores de Herzberg: Fatores Higiênicos e Motivacionais. **Blog Gestão de Segurança Privada**, 2021. Disponível em: <https://gestaodesegurancaprivada.com.br/teoria-dos-dois-fatores-de-herzberg-fatores-higienicos-e-motivacionais/> – Acesso em: 18 de setembro de 2022.

MARCONDES, José Sérgio. Teoria de Necessidades Adquiridas de David McClelland: O que é? **Blog Gestão de Segurança Privada**, 2021. Disponível em: <https://gestaodesegurancaprivada.com.br/teoria-de-necessidades-adquiridas-de-david-mcclelland-o-que-e/> – Acesso em: 18 de setembro de 2022.

MARCONDES, José Sérgio. Teoria ERG (ERC) de Alderfer: O que é? Em que consiste a Teoria ERG. **Blog Gestão de Segurança Privada**, 2021. Disponível em: <https://gestaodesegurancaprivada.com.br/teoria-erg-erc-de-alderfer-o-que-e/> – Acesso em: 18 de setembro de 2022.

MAXIMIANO, A. C. A. **Introdução à administração**. 5. Ed. São Paulo: Atlas, 2000. MISOCZKY, M. C.; AMANTINO-DE-ANDRADE, J. Uma crítica a crítica domesticada nos estudos organizacionais. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 9, p. 193-210, 2005.

OLIVEIRA, Aline. O que é pesquisa descritiva e como aplicar na estratégia da empresa. **MindMiners**, 2021. Disponível em: <https://mindminers.com/blog/pesquisa-descritiva-o-que-e-e-como-aplicar/#:~:text=A%20pesquisa%20descritiva%20tem%20como,Entenda%20como%20e%20quando%20usar!&text=Sabe%20quando%20voc%C3%AA%20tem%2C%20de,%2C%20classe%20social%2C%20entre%20outros%3F>. Acesso em 17 de outubro de 2022.

PIRÂMIDE de Maslow: conheça a origem e como aplicar esse conceito na sua empresa. **Eleve**, 2022. Disponível em: <https://elevesuasvendas.com.br/blog/negocios/piramide-de-maslow#:~:text=Como%20vimos%2C%20a%20origem%20da,os%20estudos%20comportamentais%20e%20psicol%C3%B3gicos>. Acesso em: 28 de agosto de 2022.

PIRIARD, Gustavo. A hierarquia de necessidades de Maslow – O que é e como funciona. **gov.br**, 2018. Disponível em: <https://www.gov.br/infraestrutura/pt-br/assuntos/portal-da-estrategia/artigos-gestao-e-estrategica/a-hierarquia-de-necessidades-de-maslow>. Acesso em: 28 de agosto de 2022.

REGO, A. JESUÍNO, J. **Estilos de gestão do conflito e padrões motivacionais – Um estudo Exploratório. in Comportamento Organizacional e Gestão**. Lisboa: Instituto Superior de Psicologia Aplicada, 2002.

RIBEIRO FERNANDES, Karina e CARLOS ZANELLI, José. O processo de construção e reconstrução das identidades dos indivíduos nas organizações. **SciELO Brasil**, 2006. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rac/a/vGLwXb3Br9q9QRkpsWRK3rw/?lang=pt>. Acesso em: 28 de agosto de 2022.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento Organizacional**. São Paulo: Prentice Hall 2002.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento Organizacional**. São Paulo: Person Prentice Hall, 2005.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento organizacional**. 11. ed. Rio de Janeiro: Pearson Prentice Hall, 2005.

ROBBINS, Stephen P.; JUDGE, Timothy A.; SOBRAL, Filipe. **Comportamento Organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro**. 14 ed. São Paulo: Prentice Hall, 2010.

SOUZA, E. B. **Motivação para o trabalho: um estudo de caso para operadores da Petrobras Refinaria Presidente Getúlio Vargas**. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Centro Tecnológico. Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina, 2001.

SPRANDEL, L. I. S.; VAGHETTI, H. H. 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.

TURATO, Ribeiro Egberto. **Introdução à Metodologia da Pesquisa Clínico-Qualitativo-Definição e Principais Características**. Portugal: Sociedade Portuguesa de Psicossomática, 2000.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2005. 96p

VIANA, Jaya. Pirâmide de Maslow: o que é, para que serve e como aplicar. **Keeps**, 2021. Disponível em: <https://keeps.com.br/piramide-de-maslow-o-que-e-para-que-serve-e-como-aplicar/>. Acesso em: 18 set. 2022.

VIGNOCHI, L.; GONÇALO, C. R.; ROJAS LEZANA, Á. G. Como gestores hospitalares utilizam indicadores de desempenho? **Revista de Administração de Empresas**, v. 54, p. 496-509.

PAULI, Jandir et al. Satisfação, conflitos e engajamento no trabalho para professores do ensino médio. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 11, n. 4, p. 72-85, 2017.

APÊNDICE

Apêndice A – Formulário aplicado aos funcionários do HIC – Hospital Imaculada Conceição.

Este formulário destina-se a se realizar um estudo, através de uma pesquisa feita por meio de um formulário on-line, com intuito de verificar a satisfação e motivação dos funcionários do Hospital Regional de Guanhães no ambiente profissional.

Todas as perguntas são de caráter obrigatório a serem respondidas. As respostas são dadas através do preenchimento conforme a orientação abaixo. O seu preenchimento total terá duração em torno de aproximadamente 10 minutos e não é necessário a identificação do colaborador.

Escala da satisfação no trabalho – EST

Abaixo, segue a orientação para responder todas as questões.

1 = Totalmente insatisfeito

2 = Muito insatisfeito 3 = Insatisfeito

4 = Indiferente

5= Satisfeito

6 = Muito satisfeito

7 = Totalmente satisfeito

Marcar a opção que melhor se encaixa:

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

Questões:

- Cargo:
 - A. Médico (a)
 - B. Enfermeiro (a)
 - C. Técnico (a) em enfermagem
 - D. Setor administrativo.

- Com relação ao espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

- Com a maneira que me relaciono com os meus colegas de trabalho.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

- Com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

- Com a quantidade de amigos que eu tenho entre meus colegas de trabalho.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

- Com a confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

- Com o modo como meu chefe organiza o trabalho do meu setor.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

- Com o interesse do meu chefe pelo meu trabalho.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

- Com o entendimento entre eu e meu chefe.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

- Com a maneira como meu chefe me trata.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

- Com a capacidade profissional do meu chefe.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

- Com o número de vezes que já fui promovido nesta empresa.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

- Com as garantias que a empresa oferece a quem é promovido.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

- Com a maneira como esta empresa realiza promoções de seu pessoal.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

- Com as oportunidades de ser promovido nesta empresa.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

- Com o tempo que eu tenho de esperar para receber uma promoção nesta empresa.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

- Com o grau de interesse que minhas tarefas despertam.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

- Com as preocupações exigidas pelo meu trabalho.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

- Com a variedade de tarefas que realizo.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

- Com a oportunidade de fazer o tipo de trabalho que faço.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

- Com a capacidade de meu trabalho absorver-me.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

- Com a quantidade em dinheiro que eu recebo desta empresa ao final de cada mês.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

- Com meu salário comparado à minha capacidade profissional.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

- Com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

- Com meu salário comparado aos meus esforços no trabalho.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

- Com o meu salário comparado ao custo de vida.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---