

FACULDADE CATÓLICA DE ANÁPOLIS
CURSO DE PÓS GRADUAÇÃO EM GESTÃO DE PESSOAS

MAILA THAIANE REIS ROCHA
PAOLA HAYSA BERTATE EVANGELISTA

**AVALIAÇÃO DA INFLUÊNCIA DOS ASPECTOS MOTIVACIONAIS NA
EXECUÇÃO DO TRABALHO EM ENFERMEIROS DE UMA UTI DE
ADULTOS**

Anápolis
2012

MAILA THAIANE REIS ROCHA
PAOLA HAYSA BERTATE EVANGELISTA

**AVALIAÇÃO DA INFLUÊNCIA DOS ASPECTOS MOTIVACIONAIS NA
EXECUÇÃO DO TRABALHO EM ENFERMEIROS DE UMA UTI DE
ADULTOS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à coordenação do curso de Gestão de Pessoas como requisito parcial para obtenção do título de especialista em Gestão de Pessoas da Faculdade Católica de Anápolis sob orientação da Profa. Ms^o Marcia Kurogi.

Anápolis
2012

Maila Thaianne Reis Rocha
Paola Haysa Bertate Evangelista

FOLHA DE AVALIAÇÃO

AVALIAÇÃO DA INFLUÊNCIA DOS ASPECTOS MOTIVACIONAIS NA EXECUÇÃO
DO TRABALHO EM ENFERMEIROS DE UMA UTI DE ADULTOS

Banca Examinadora:

Profa. Ms. Marcia Sumire Kurogi
Professora Orientadora

Profa. Ms. Elaine Amaral
Professora Convidado

Nota Final: _____

Data de avaliação: 16.05.2012

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1- Quanto a facilidade na execução das tarefas	11
Gráfico 2- Quanto a escala de folgas.	12
Gráfico 3- Quanto a escala dos pacientes	13
Gráfico 4- Quanto a pausas durante o trabalho	13
Gráfico 5- Quanto ao companheirismo entre os colegas, relacionamento interpessoal	14
Gráfico 6- Quanto ao espaço para movimentação dentro da UTI	15
Gráfico 7- Quanto a chefia de enfermagem, administração e médicos	15
Gráfico 8- Quanto a autonomia na execução das tarefas	16
Gráfico 9- Quanto a satisfação do seu trabalho	17
Gráfico 10- Quanto a vontade de ir para o trabalho	18
Gráfico 11- Quanto ao turno de trabalho	18
Gráfico 12- Quanto a manutenção dos equipamentos	19
Gráfico 13- Quanto ao salário e remuneração	20

AVALIAÇÃO DA INFLUÊNCIA DOS ASPECTOS MOTIVACIONAIS NA EXECUÇÃO DO TRABALHO EM ENFERMEIROS DE UMA UTI DE ADULTOS

Maila Thaianne Reis Rocha¹
Paola Haysa Bertate Evangelista²
Márcia Sumire Kurogi³

RESUMO: Este artigo tem como objetivo apontar e avaliar as influências que motivam enfermeiros na execução do seu trabalho em uma unidade de terapia intensiva (UTI), e possíveis sugestões de melhorias à prática profissional desta equipe. A execução desse propósito foi fundamentada, principalmente, nas teorias motivacionais de Maslow e em uma pesquisa de campo quantitativa em um questionário de quatorze questões, sendo uma aberta e treze fechadas. A população é de vinte e quatro em uma amostra de doze, no qual tivemos como resultado: 50% dos funcionários estão satisfeitos quanto a: execução das tarefas, escalas de pacientes; 50% insatisfeitos quanto a pausa durante o trabalho pois gostariam que fosse de maior tempo e no que se refere ao companheirismo e o relacionamento interpessoal também apresentou 50% satisfeitos.

Palavras chaves: motivação, enfermeiros, trabalho, UTI.

1 INTRODUÇÃO

Diante do contato com profissionais da saúde, em específico enfermeiros e técnicos em enfermagem de uma Unidade de Terapia Intensiva (UTI), despertou-se a curiosidade em estar investigando e descrevendo a motivação de tais profissionais frente ao trabalho exercido pelos mesmos.

¹Graduada em Psicologia pela Anhanguera Educacional de Anápolis. mailarocha@hotmail.com

²Graduada em Psicologia pela Anhanguera Educacional de Anápolis. paolahaysa@hotmail.com

³ Mestre em Psicologia pela PUC Goiás. Docente pela Faculdade Católica de Anápolis.

marcia.kurogi@gmail.com

Quando as pessoas entram numa organização, trazem consigo certas forças e necessidades que afetam seu desempenho na situação de trabalho. Algumas vezes são facilmente perceptíveis, mas frequentemente tais forças e necessidades são difíceis de determinar e satisfazer, além de variarem enormemente de uma pessoa para outra. Torna-se útil então entender como as necessidades criam tensões que estimulam o esforço do desempenho, gerando-se assim a satisfação via recompensas. (DAVIS E NEWSTROM, 1992 pg. 65)

Este trabalho tem como objetivo averiguar e compreender alguns aspectos que motivam e desmotivam os profissionais da área de enfermagem em uma unidade de terapia intensiva de um hospital da cidade de Anápolis, pois acredita-se o quanto é necessário a presença da motivação na atuação profissional, sendo feito através de uma análise das condições de trabalho e a satisfação frente a essas condições.

Com a intenção de embasar teoricamente este trabalho para atingir os objetivos propostos, segue uma revisão literária sobre motivação e conceitos que envolvem o tema.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 MOTIVAÇÃO, GESTÃO DE PESSOAS e ORGANIZAÇÃO

O contexto da gestão de pessoas é formado por pessoas e organizações. As pessoas passam boa parte de suas vidas trabalhando dentro de organizações. E estas dependem daquelas para poderem funcionar e alcançar sucesso. De um lado, o trabalho toma considerável tempo de nossas vidas e dos esforços das pessoas, que dele dependem para sua subsistência e sucesso pessoal. (CHIAVENATO, 2004, p. 4)

Ainda para Chiavenato (2004, p.6) a gestão de pessoas é uma área muito sensível à mentalidade que predomina nas organizações. Ela é contingencial e situacional, pois depende de vários aspectos, como a cultura que existe em cada organização, da estrutura organizacional adotada, das características do contexto

ambiental, do negócio, da organização, da tecnologia utilizada, dos processos internos e de uma infinidade de outras variáveis importantes.

“A moderna Gestão de pessoas consiste de várias atividades integradas, como descrição e análise de cargos, planejamento de RH, recrutamento, seleção, orientação e motivação das pessoas, avaliação do desempenho, remuneração, treinamento e desenvolvimento, relações sindicais, segurança, saúde e bem-estar etc”. (CHIAVENATO, 2004, p.13)

Em destaque a motivação, segue suas seguintes teorias:

Segundo Rothmann & Cooper (2009) as teorias de conteúdo são: teoria de Maslow de hierarquia de necessidades, a de dois fatores de Herzberg, a de Alderfer e a de McClelland.

2.2 DEFINIÇÃO

Para Rothmann & Cooper (2009, p.48 apud LUTHANS,1992) o termo “motivação” pode ser rastreado a partir do latim *movere*, que significa “mover”. A motivação é um conjunto de forças energéticas que se origina tanto dentro quanto fora de um indivíduo para iniciar o comportamento relacionado ao trabalho e para determinar sua direção, intensidade e duração (Latham e Pinder, 2005).

2.3 MASLOW

Para Sampaio (2009) Abraham Maslow desenvolveu um estudo sobre motivação influenciado pela *Gestalt*, Psicanálise e Antropologia, mas sua formação foi pela Escola Behaviorista na Universidade Winsconsin, mas jamais reduziu seus estudos a experimentos laboratoriais, pelo contrário, era abrangente e tinha uma visão holístico-dinâmico de analisar o homem.

Ainda de acordo com Sampaio (2009 ,p.7) Maslow apoia-se, portanto, em uma visão de homem racional, mas às voltas com seus impulsos e desejos; dotado de corporalidade, não circunscrito, todavia, a ela; possuidor de uma vida interior, que não pode ser reduzida à mera manifestação da cultura ou da sociedade e que não se acha descolada delas; em interação interpessoal, mas também com elementos coletivos, é um “todo integrado e organizado” e capaz de escolhas e de criação de significado para a realidade.

Maslow deu lugar à subjetividade humana, considerando o social, o biológico, e o psicológico dos seres humanos.

Segundo Sampaio (apud MURREL, 1970, p. 80) “A contribuição de Maslow foi ignorar a dicotomia e ordenar as necessidades numa hierarquia de prepotência, colocando as necessidades biológicas como aquelas que tinham de ser satisfeitas primeiro, antes de quaisquer outras necessidades mais elevadas poderem receber qualquer atenção”.

Diante dessa proposta Maslow estruturou e descreveu as necessidades da seguinte ordem:

1) Necessidades básicas ou fisiológicas: De acordo com Regis e Porto (2006, p.566 apud MASLOW,1954) “As necessidades fisiológicas são o ponto de partida para a teoria, pois elas são primordiais. As necessidades fisiológicas se referem às necessidades biológicas do indivíduo. São as mais prementes, dominando a direção do comportamento do ser humano quando esta se encontra insatisfeito. Assim, uma pessoa dominada por tal necessidade tende a perceber apenas os estímulos que visam satisfazê-las, sua visão de futuro fica limitada e determinada por tal necessidade”.

2) Necessidades de segurança: Sampaio (2009, p.8) diz: que Maslow entende ser uma classificação grosseira. Por necessidade de segurança depreende-se a inexistência de ameaças percebidas no ambiente. Assim, o conceito de segurança de Maslow compreende certa estabilidade, entendimento e controle dos padrões de mudança do ambiente em que a pessoa se encontra.

3) Necessidades sociais: refere-se à necessidade do homem pertencer a algum grupo, se interagir de alguma maneira, como por exemplo: família, amizade, namoro, casamento, trabalho, grupos sociais. Regis e Porto (apud CHIAVENATO, 2000) p. 566 diz que “quando as necessidades sociais não estão suficientemente satisfeitas, a pessoa se torna resistente, antagônica e hostil com relação às pessoas que a cercam. A frustração dessas necessidades conduz geralmente a falta de adaptação social e a solidão. A necessidade de dar e receber afeto é uma importante ativadora do comportamento humano quando se utiliza a administração participativa”

4) Necessidades de estima: “guardam relação com a auto-satisfação, caracterizando-se como necessidades de independência,

apreciação, dignidade, reconhecimento, igualdade subjetiva, respeito e oportunidades. Elas expressam as necessidades ou desejos das pessoas de alcançarem uma auto-avaliação estável, bem como uma auto-estima firmemente baseada em sua personalidade. A satisfação destas necessidades conduz a sentimentos de autoconfiança, valor, força” (REGIS; PORTO, 2006).

5) Necessidades de auto-realização: “compreendem a idéia, defendida por muitos autores (como Jung, 1987, por exemplo), de que as pessoas têm um potencial interno que necessita tornar-se ato.

2.4 HERZBERG

Já Frederick Herzberg propôs a teoria motivação-higiene se preocupando em distinguir os fatores motivacionais dos fatores higiênicos pois os fatores que levam à satisfação e, portanto, ao comportamento motivado (os fatores motivacionais, caso estejam presentes) são diferentes daqueles que levam à insatisfação (os fatores higiênicos caso estejam ausentes). Também com base nesses achados, os pesquisadores foram levados a acreditar que o oposto de satisfação não é a insatisfação, mas sim a “não satisfação” (ROTHMANN; COOPER, 2009).

Portanto é possível observar nessa teoria que: estar motivado nem sempre significa estar satisfeito, e estar insatisfeito não necessariamente significa não estar motivado, pois há a distinção entre fatores que motivam e fatores higiênicos. “Uma vez que os fatores higiênicos estejam em ordem, eles formam um tipo de base ou plataforma sobre a qual se erguem os fatores motivacionais” (ROTHMANN; COOPER, p.50). Portanto percebe-se a diferença entre eles, mas também a sua relação, no qual fatores higiênicos colaboram para construir fatores motivacionais.

2.5 ALDERFER

Uma terceira proposta da teoria de motivação é a teoria de Alderfer que é considerada por Rothmann e Cooper (2009), uma extensão da teoria de Herzberg e especialmente, da de Maslow. Alderfer apud ROTHMANN & COOPER, 2009) identificou três grupos de necessidades importantes: existência (E), relacionamento (R), e crescimento (C),* daí o ERC. As necessidades existenciais concentram-se na

sobrevivência ou no bem estar psicológico do indivíduo, correspondendo às necessidades psicológicas e de segurança/proteção de Maslow. As necessidades de relacionamento focam nas relações interpessoais e sociais, correspondendo as necessidades sociais de Maslow. As necessidades de crescimento tem a ver com o desejo pessoal de se desenvolver correspondendo as necessidades de estima e de autorrealização de Maslow. Segundo a teoria ERG, mais de uma necessidade pode estar operando um determinado momento . Isso implica que um nível menor não tem de ser substancialmente gratificado para que um nível mais elevado venha operar (ROBBINS, 1996; p.219).

2.6 MCCLELLAND

Ainda nas teorias motivacionais de processo: McClelland(1955,1984, 1987, p. 51,52 apud ROTHMANN & CARY COOPER 2009) pesquisou muito as necessidades de poder, afiliação e realização. Necessidade de poder: caracteriza-se por um desejo de causar impacto, de ser influente e de ter o controle sobre o ambiente de alguém. Necessidade de afiliação: Tem a ver com o desejo de formar fortes laços interpessoais e de estar próximo de outras pessoas. Necessidade de realização: Tem a ver com o desejo de atingir objetivos ou realizar tarefas mais efetivamente do que no passado.

3 METODOLOGIA

3.1 TIPO DE PESQUISA

Foi realizada uma pesquisa quantitativa, que Segundo Gil (2007) esta pesquisa considera que tudo pode ser quantificável, o que significa traduzir em números opiniões e informações para classificá-las e analisá-las. Requer o uso de recursos e de técnicas estatísticas (porcentagem, média, moda, mediana, desvio-padrão, coeficiente de correlação etc.).

3.2 CAMPO DE PESQUISA

Nosso campo de pesquisa foi numa UTI da cidade de Anápolis, que fica em um Hospital que atende pelo SUS, particular, e convênio mas que esta é terceirizada, atendendo seus pacientes por planos de saúde e particular. Esta UTI

possui 15 leitos que geralmente estão sempre todos ocupados, onde é dividido 3 pacientes por profissional de enfermagem, sendo técnicos em enfermagem, um enfermeiro chefe, e um médico de plantão, por turno de 12 horas.

Hospital é um lugar que tem como função acolher e cuidar de pessoas que necessitam de algum tipo de intervenção em sua saúde, portanto os profissionais que ali atuam devem fazer com que as pessoas sintam e realmente recebam esse cuidado.

Há hospitais públicos e particulares de grande e médio porte, os hospitais públicos são mantidos pelo estado, não tendo custo algum para as pessoas que ali procuram, através do Sistema Único de Saúde (SUS) sendo este inteiramente gratuito. Existem também aqueles hospitais que podem prestar ambos os serviços: particular, convênios e SUS, sendo classificados de acordo com os serviços que prestam como por exemplo: maternidade, hospitais geriátricos, urgência e emergência, hospitais do câncer, etc.

Dentro destes hospitais podem haver as Unidades de Terapias Intensivas (UTI) onde os pacientes ficam internados e monitorados 24 horas por dia, por precisarem de cuidados constantes.

Segundo Lino (2004), “as Unidades de Terapia Intensiva (UTIs) são ambientes nos quais se desenvolve a assistência à pacientes acometidos por insuficiências orgânicas graves, sob potencial de desenvolvê-las ou sob condições críticas de desequilíbrios de saúde”

3.3 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

Utilizou-se como instrumento para a coleta de dados um questionário com 14 questões, sendo 1 questão aberta e as demais questões fechadas alternativas. “Um questionário é um instrumento de investigação que visa recolher informações baseando-se, geralmente, na inquisição de um grupo representativo da população em estudo. Para tal, coloca-se uma série de questões que abrangem um tema de interesse para os investigadores, não havendo interação direta entre estes e os inquiridos”. (AMARO; PÓVOA; MACEDO, 2005)

3.4 POPULAÇÃO E AMOSTRA

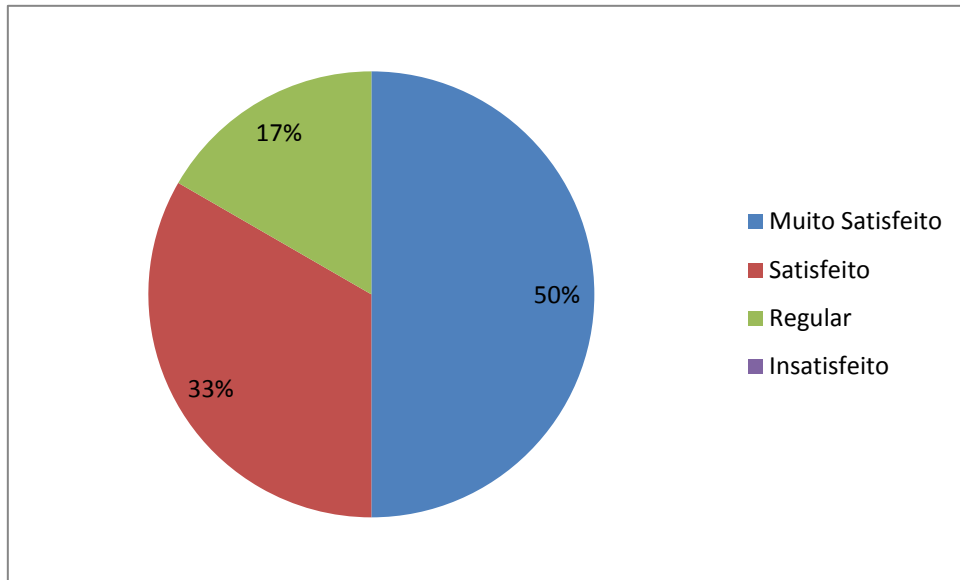
A População é de 24 em uma amostra de 12 e a tabulação dos dados foi realizada no programa Excel pela sua praticidade e objetividade.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO

Para um estudo dos aspectos motivacionais em enfermeiros fez-se necessário uma análise das condições de trabalho destes profissionais.

Maslow deu lugar à subjetividade humana, considerando o social, o biológico, e o psicológico dos seres humanos. Neste trabalho foi analisado algumas variáveis relacionadas com a motivação dos profissionais da área da enfermagem como: a facilidade nas execuções das tarefas, escala de folgas e pacientes, pausas durante o trabalho, companheirismo entre os colegas e relacionamento interpessoal, o espaço físico para a movimentação dentro da UTI, a relação com os chefes(enfermeiros , médicos, administradores), a própria autonomia ao realizar as tarefas, a satisfação e a vontade de ir ao trabalho, o turno em que trabalham, a manutenção dos equipamentos utilizado pela equipe, salário e remuneração, e mais uma questão a respeito das atividades mais e menos penosas segundo a opinião de cada profissional.

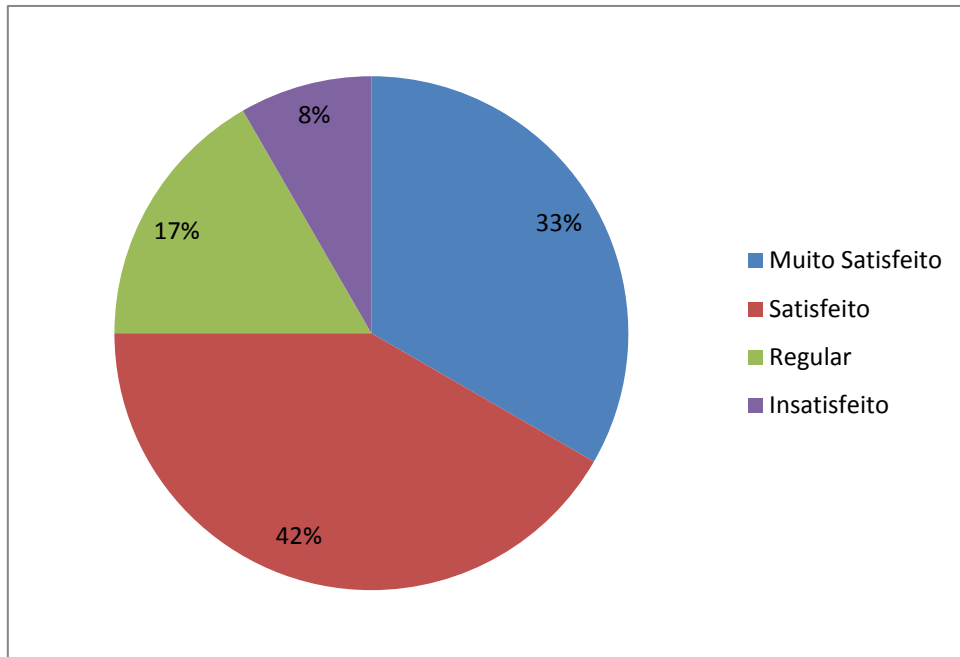
Gráfico 1: Quanto à facilidade na execução das tarefas.



Fonte: UTI Illuminata

De acordo com os dados tabulados: 50% dos funcionários responderam estarem muito satisfeitos em relação à facilidade na sua execução das tarefas. Percebe-se então que este item é favorável a motivação pois, segundo Robbins (2008, p.52 apud McClelland) a necessidade de realização: o impulso para superar-se, atingir determinados padrões, lutar pelo sucesso, é a base para a satisfação pois é possível através deste perceber a relação dos enfermeiros com o seu próprio trabalho executado.

Gráfico 2: Quanto à escala de folgas.

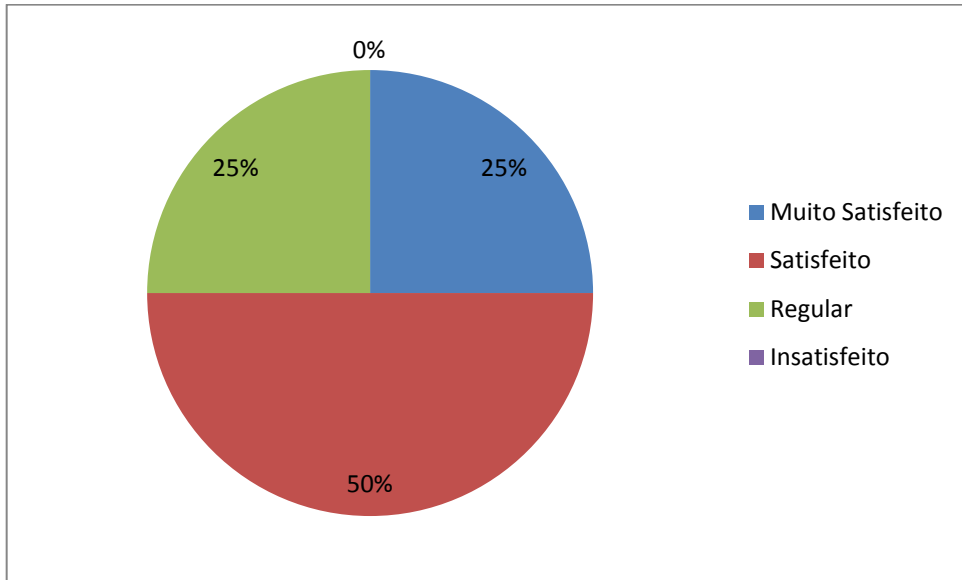


Fonte: UTI Illuminata

42% dos funcionários mostraram-se satisfeitos em relação a escala de folgas (gráfico 2); 50% da equipe responderam que estão satisfeitos quanto a escala dos pacientes (gráfico 3) ; 50% dos funcionários disseram estar insatisfeitos em relação a pausas durante o trabalho(gráfico 4).

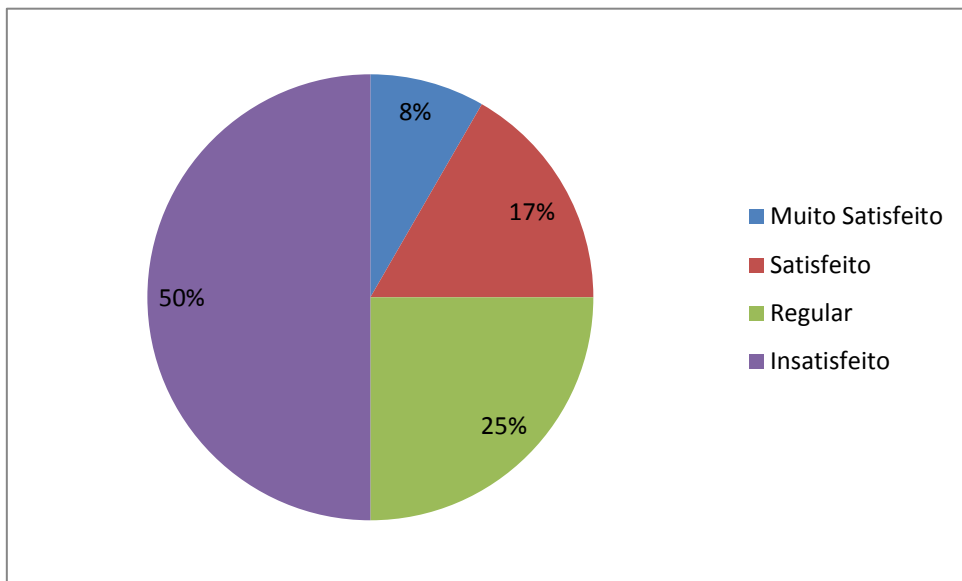
Ambas variáveis relaciona-se com a teoria de Maslow nas necessidades básicas, que de acordo com Regis e Porto (2006, p.566 apud MASLOW,1954) “As necessidades fisiológicas são o ponto de partida para a teoria, pois elas são primordiais. As necessidades fisiológicas se referem às necessidades biológicas do indivíduo. São as mais prementes, dominando a direção do comportamento do ser humano quando esta se encontra insatisfeito. Assim, uma pessoa dominada por tal necessidade tende a perceber apenas os estímulos que visam satisfazê-las, sua visão de futuro fica limitada e determinada por tal necessidade”.

Gráfico 3: Quanto à escala dos pacientes.



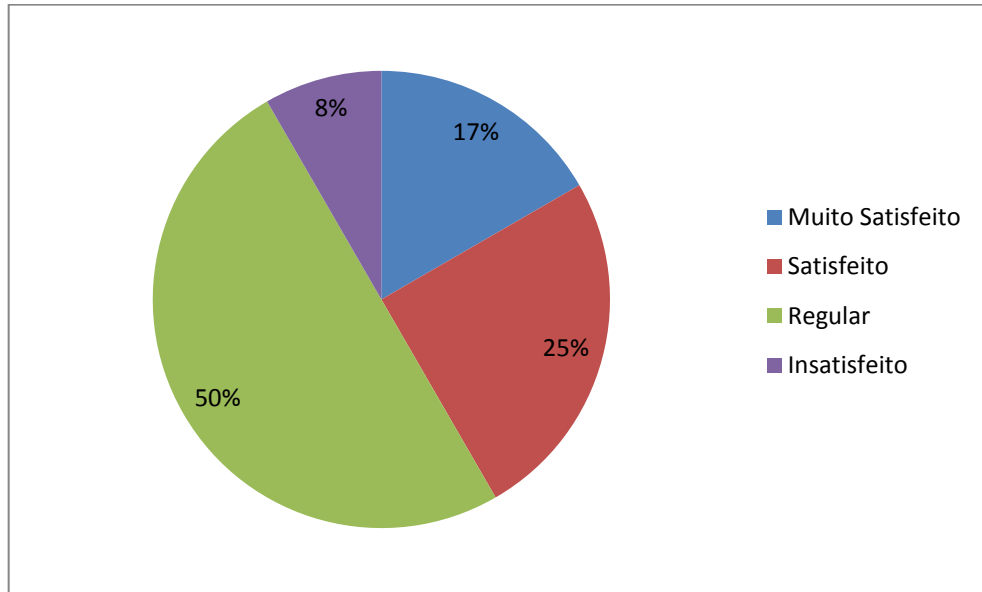
Fonte: UTI Illuminata

Gráfico 4: Quanto à pausas durante o trabalho.



Fonte: UTI Illuminata

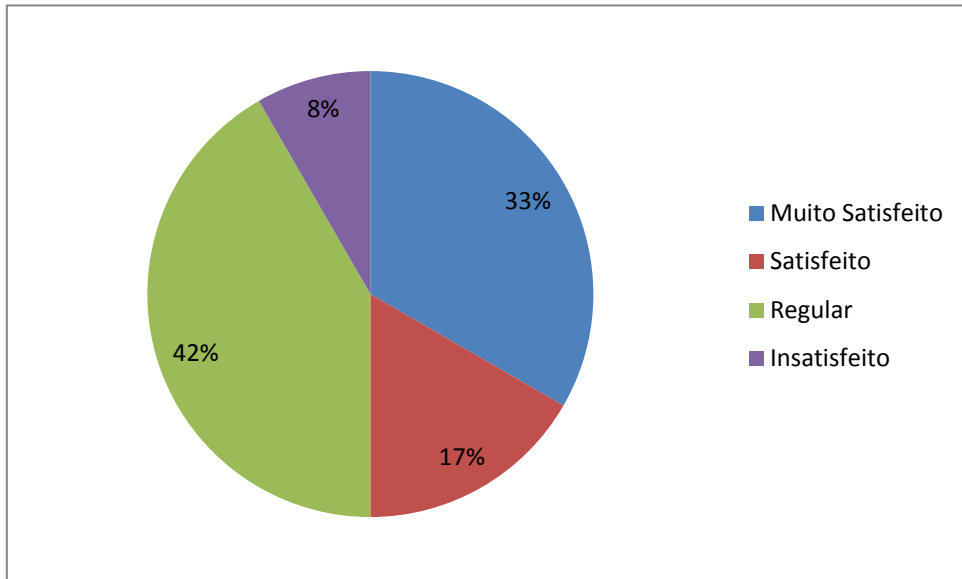
Gráfico 5: Quanto ao companheirismo entre os colegas, relacionamento interpessoal



Fonte: UTI Illuminata

Ao companheirismo e o relacionamento interpessoal entre a equipe entrevistada, 50% disseram que essa relação se encontra regular, sendo este um importante fator que segundo Maslow (apud ROTHMANN & COOPER 2009) refere-se à necessidade de se afiliar a outras pessoas, de ter amigos, ser amado pelos outros e ser aceito pelas outras pessoas. O grupo que o indivíduo faz parte exerce um papel muito importante na satisfação dessas necessidades.

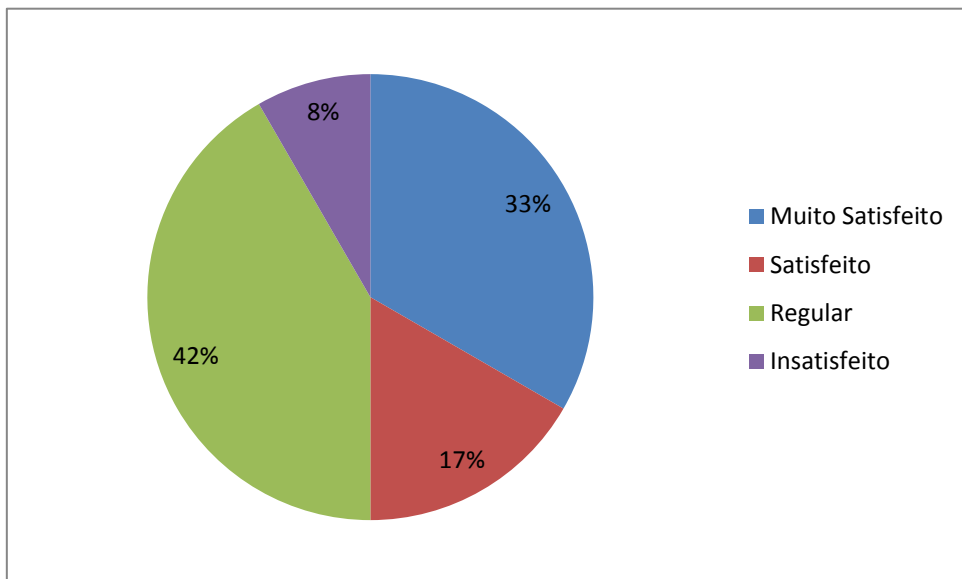
Gráfico 6: Quanto ao espaço para movimentação dentro da UTI.



Fonte: UTI Illuminata

O espaço para a movimentação na UTI, para 42% dos funcionários foi considerado regular, porém 33% estão muito satisfeitos,

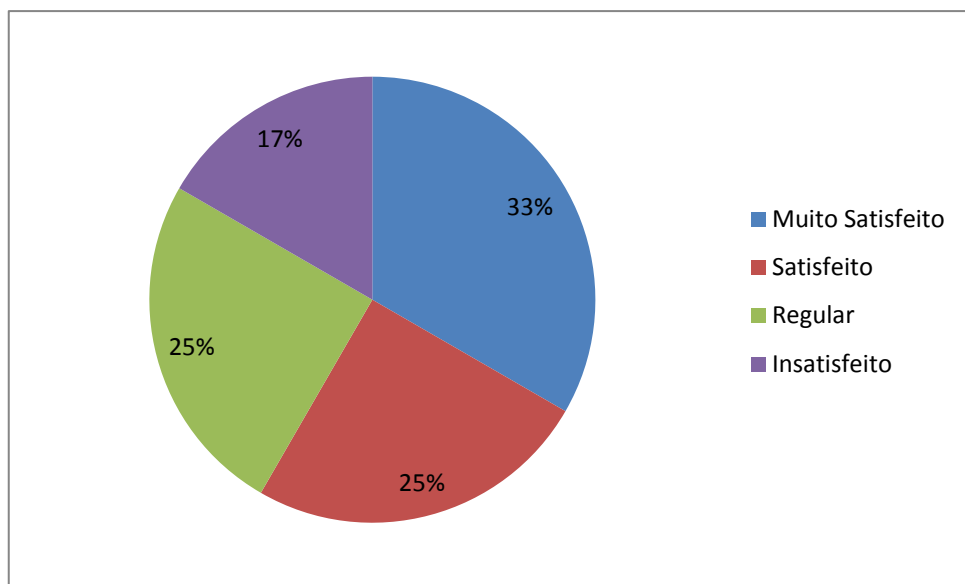
Gráfico 7: Quanto à chefia de enfermagem, administração e médicos.



Fonte: UTI Illuminata

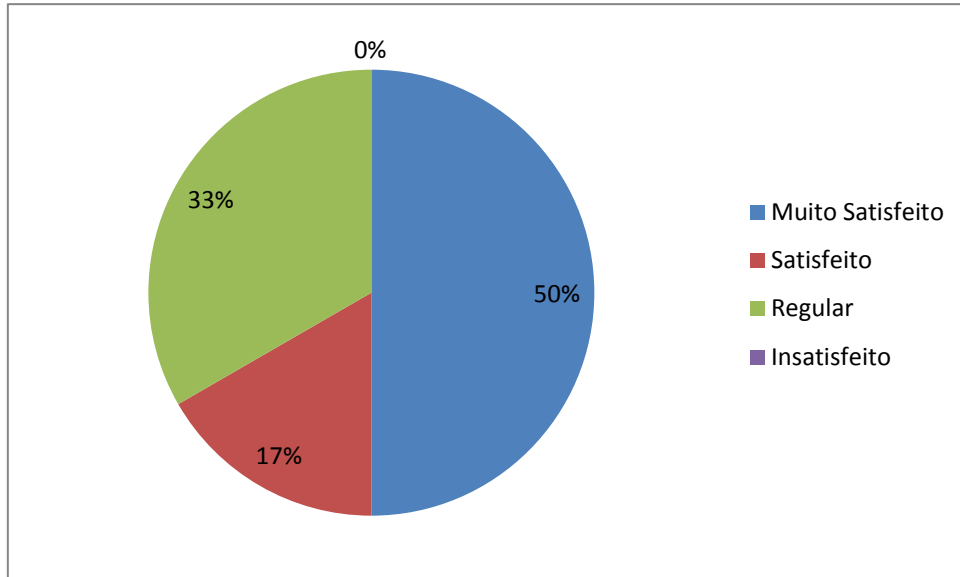
Foi constatado através do questionário que 42% dos funcionários consideram a equipe de chefia regular, isso mostra a relação dos mesmos com a figura de autoridade que também são colegas de trabalho, onde também vai de encontro com as necessidades sociais de Maslow que “referem-se a necessidade de aliar-se a outras pessoas; a necessidade de ter amigos, ser amado pelos outros e ser aceito pelas outras pessoas.” (Rothmann e Cooper p. 49)

Gráfico 8: Quanto à autonomia na execução das tarefas.



Fonte: UTI Illuminata

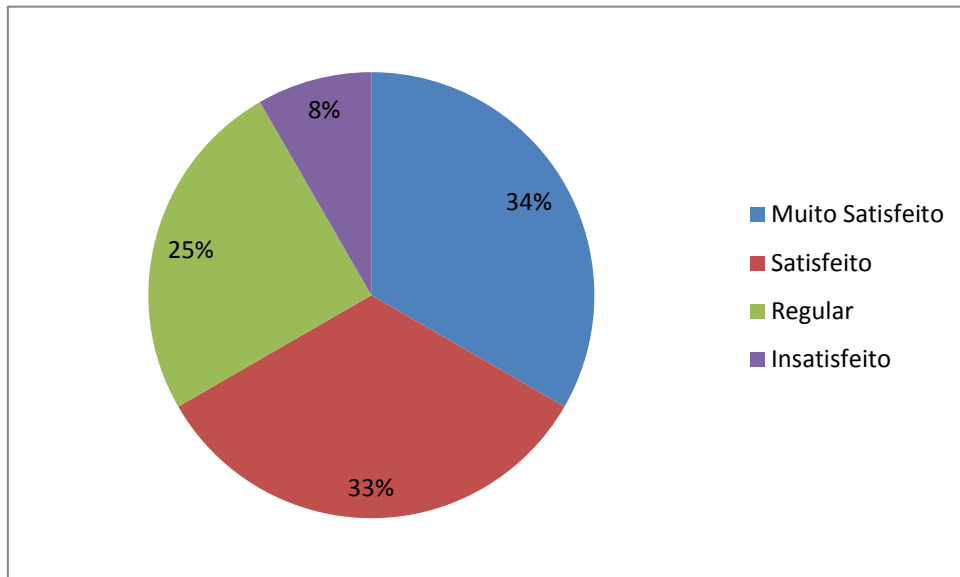
33% dos funcionários estão se sentindo muito satisfeitos em relação à própria autonomia na execução das tarefas, este fator linka com a necessidades de estima que Maslow(1971) apud Rothman & Cooper (2009) diz que a mesma podem ser divididas em dois grupos: necessidades de autoestima e necessidades em relação à estima dos outros. O primeiro grupo diz respeito às necessidades relacionadas à autovalorização e ao autorrespeito da pessoa (por exemplo, realização, independência e liberdade). O segundo grupo diz respeito às necessidades relacionadas a reputação e ao prestígio que os demais atribuem à pessoa (por exemplo, status, reconhecimento e respeito).

Gráfico 9: Quanto à satisfação do seu trabalho.

Fonte: UTI Illuminata

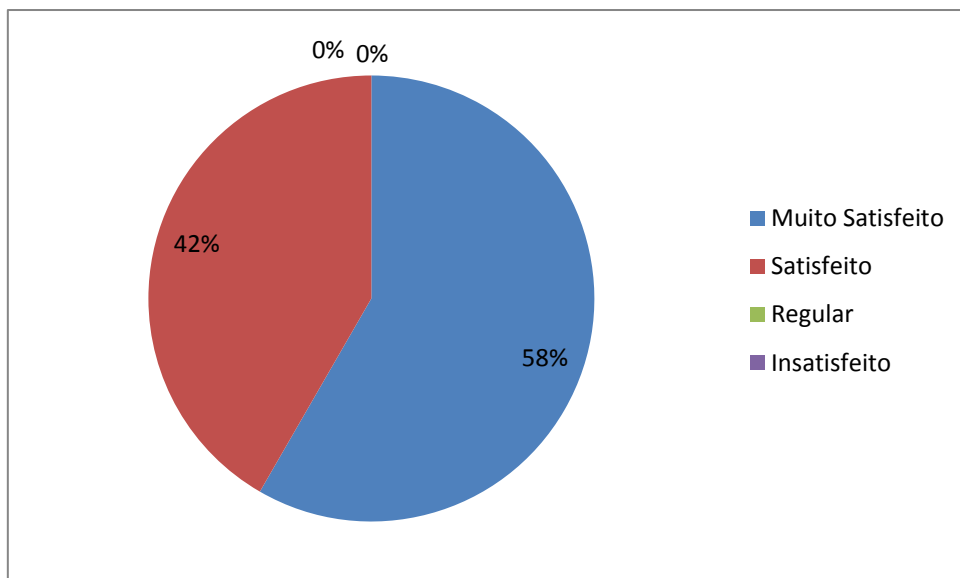
50% dos funcionários responderam que estão muito satisfeitos com o seu trabalho; 34% sentem-se também muito satisfeitos quanto à vontade de ir para o trabalho (figura 10), para exemplificar citamos Maslow apud Rothman & Cooper (2009) p. 49 que diz: As necessidades de autorrealização se encontram no topo da hierarquia de necessidades. As necessidades de autorrealização estão associadas ao desejo de se tornar tudo o que alguém é capaz de ser. Sendo este um dos fatores mais importantes deste trabalho.

Gráfico 10: Quanto à vontade de ir para o trabalho.



Fonte: UTI Illuminata

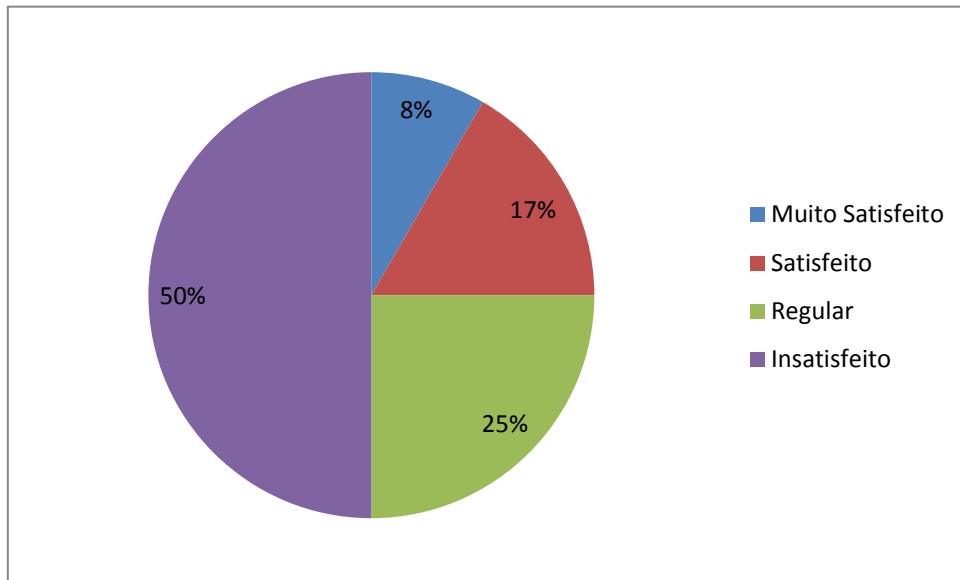
Gráfico 11: Quanto ao turno de trabalho.



Fonte: UTI Illuminata

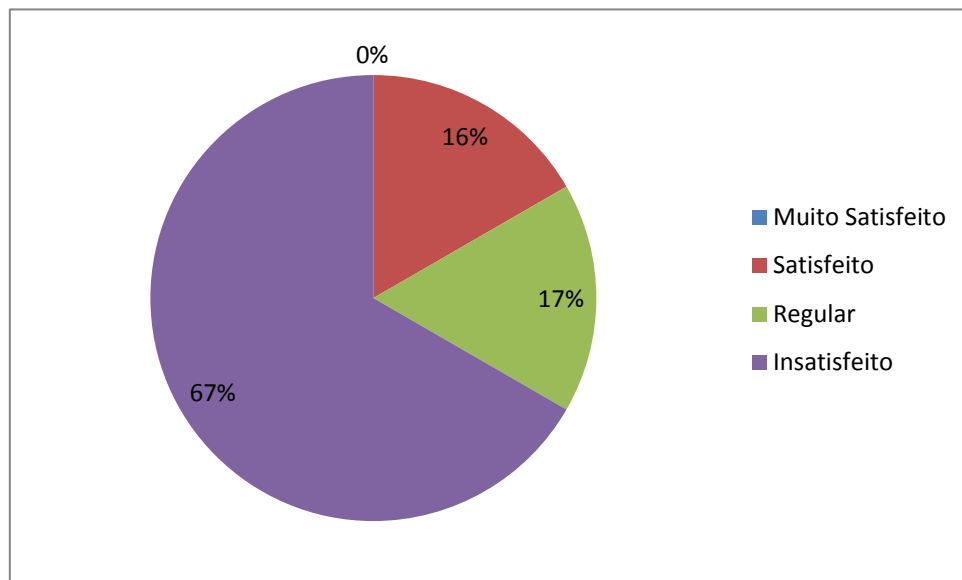
58% dos funcionários estão muito satisfeitos com o turno de trabalho, algo que é muito positivo, pois também adequa-se a necessidade fisiológica de Maslow.

Gráfico 12: Quanto à manutenção dos equipamentos.



Fonte: UTI Illuminata

Há uma grande insatisfação no que se refere a manutenção dos equipamentos somando 50 % dos funcionários, algo negativo para a realização das necessidades básicas estruturais. Análise concomitante com a figura 13.

Gráfico 13: Quanto à salário e remuneração.

Fonte: UTI Illuminata

Esta é uma variável polêmica, pois a própria resposta evidencia isso, 67% dos funcionários estão insatisfeitos com o salário, para Maslow(1971) apud Rothman & Cooper (2009 p.48) necessidade de segurança/proteção: Envolvem a proteção contra o período físico e a instabilidade econômica. Os estímulos apropriados nessa esfera são condições de trabalho estáveis (figura 12), possibilidades da crescente elevação do custo de vida coberta por um aumento salarial, que se deve fazer uma provisão para o caso de doença, invalidez e idade avançada contribuindo com esquemas médicos, de seguro e aposentadoria.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Acredita-se que é possível a empresa oferecer ferramentas a fim de motivar seus colaboradores com o objetivo de aumentar a satisfação profissional e o rendimento dos mesmos, essa é uma proposta contemporânea da gestão de pessoas.

Na UTI atuam a equipe de enfermagem (chefes e técnicos) juntamente com os médicos, fonoaudiólogos, nutricionistas, fisioterapeutas e psicólogos, em

específico a UTI a ser pesquisada. A rotina de trabalho neste ambiente é agitado, o clima é apreensivo, pois há o risco iminente de morte exigindo preparo psicológico adequado aos profissionais dentre eles a motivação.

UTI é uma unidade onde é possível perceber um turbilhão de emoções, tanto nos pacientes, quanto a família dos mesmos e também os profissionais, que de fato precisam estar sempre equilibrados, bem-humorados, e concentrados, sendo de praxe a necessidade de desenvolvimento dessas habilidades, para a sua própria saúde em seu trabalho.

No que tange aos processos assistenciais da UTI (Unidade de Terapia Intensiva), pela característica de atendimento aos casos mais críticos do Hospital, os profissionais se sentem mais inseguros, estressados e angustiados por sentirem-se responsáveis, gerando elevados níveis de exigências em relação a suas próprias atitudes e comportamento. (PADILHA, 1994, SHIMIZU, 1996 apud LINO 2004).

Foi possível perceber que quanto a estrutura física do ambiente de trabalho que 42% dos funcionários estão satisfeitos quanto á movimentação dentro da UTI, mas quanto a manutenção dos equipamentos há muito o que melhorar pois 50% dos funcionários estão insatisfeitos.

As normas impostas pela chefia, como: escala de folgas, escala de pacientes ambas a maioria encontra satisfeitos, sendo a primeira 42% e a seguinte 50%, em relação às pausas durante o trabalho á uma grande insatisfação somando 50%.

O companheirismo teve resultado interessante com um índice de 50% de satisfação, mas não significa que não possa melhorar.

O salário teve um alto índice de insatisfação em um total de 67%, esta variável é motivadora pórem de cunho básico, pois motivam até serem satisfeitas, posteriormente servem apenas como manutenção da motivação.

Quanto a satisfação e a vontade de ir para o trabalho a equipe apresentou o seguinte resultado: 50% estão muito satisfeitos e 34% também estão muito satisfeitos. Este resultado foi significativo porem acredita-se que trabalhando questões subjetivas com os funcionários como: educação continuada, intervenções grupais pode melhorar tanto o nível de satisfação deles com o seu próprio trabalho e com o relacionamento entre a equipe, a fim de contribuir com toda a estrutura psicológica da equipe, de modo que eles trabalhem mais motivados.

É sugerido também, uma avaliação psicológica ao funcionário, de modo que seja diagnosticado possíveis angústias, distúrbios e insatisfações e sendo atendido pela equipe de psicologia para ele sentir-se acolhido e valorizado pela instituição.

6 REFERÊNCIAS

- AMARO, Ana; PÓVOA, Andréia; MACEDO, Lúcia. **A arte de fazer questionários.** - Metodologias de Investigação em Educação , 2005.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas.** Rio de Janeiro: Campus, 2004.
- DAVIS, Keith; NEWSTROM, John w, **Comportamento Humano no Trabalho.** São Paulo: Pioneira,1992.
- GIL, Antonio Carlos, **Como elaborar projetos de pesquisa.** São Paulo: Atlas, 2007.
- LINO, Margarete Marques. **Qualidade de vida e satisfação profissional de enfermeiras (os) de Unidades de Terapia Intensivas** – Tese de Doutorado da Universidade de São Paulo – São Paulo – SP – 2004. Disponível em: <<http://cnes.datasul.gov.br>> Acesso em: 15 de nov de 2011.
- REGIS,Lorena Fagundes Ladeira Vitoria ; PORTO, Isaura Setenta. A equipe de enfermagem e Maslow: (in)satisfações no trabalho. – **Revista Brasileira de Enfermagem** (REBEn) Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/reben/v59n4/a18v59n4.pdf> Acesso em: 13 dez de 2011.
- ROBBINS, Stephen P. **Comportamento organizacional.** São Paulo: Pearson, 1996.
- RODRIGUES, William Costa. **Metodologia Científica.** FAETEC/IST. Paracambi, 2007

ROTHMANN, Ian; COOPER, Cary. **Fundamentos de psicologia Organizacional e do Trabalho**. Rio de Janeiro: Campus, 2009.

SAMPAIO, Jader dos Reis. **O Maslow desconhecido**: uma revisão de seus principais trabalhos sobre motivação. Disponível em: <<http://www.revistasusp.sibi.usp.br/pdf/rausp/v44n1/v44n1a01.pdf>> Acesso em: 14 dez 2011.

LATHAM, PINDER. **Work Motivacion**. 2005

LUTHANS, F. **Organizational Behavior**. 6. Ed Nova York : McGraw-Hill, 1992.

ABSTRACT: This article aims to point and to assess the influences that motivate nurses in the performance of their work in a Intensive Care Unit (ICU) and possibles sugestion for improvement to the professional practice of this work team. The execution of that purpose was based ,especially, on Maslow's motivation theories in a field research in a survey of fourteen issues, being an open and closed thirteen. The population is twenty-four in a sample of twelve in which we had as a result: 50% of employees are satisfied as to: execution of tasks, patient scales; 50% dissatisfied as pause during the work that it would be more time and in relation to the companionship and interpersonal relationship also showed 50% satisfied.

Keywords: motivation, nurses, work, ICU.

APÊNDICE
APÊNDICE A – QUESTIONÁRIOS

CARGO:

IDADE:

SEXO:

TURNO:

1) QUANTO A FACILIDADE NA EXECUÇÃO DAS TAREFAS:

1.() Muito Satisfeito

2.() Satisfeito

3.() Regular

4.() Insatisfeito

2) QUANTO A ESCALA DE FOLGAS:

1.() Muito Satisfeito

2.() Satisfeito

3.() Regular

4.() Insatisfeito

3) QUANTO A ESCALA DOS PACIENTES:

1.() Muito Satisfeito

2.() Satisfeito

3.() Regular

4.() Insatisfeito

4) QUANTO A PAUSAS DURANTE O TRABALHO:

1.() Muito Satisfeito

2.() Satisfeito

3.() Regular

4.() Insatisfeito

5) QUANTO AO COMPANHEIRISMO ENTRE COLEGAS, RELACIONAM INTERPESSOAL:

- 1.() Muito Satisfeito
- 2.() Satisfeito
- 3.() Regular
- 4.() Insatisfeito

6) QUANTO AO ESPAÇO PARA MOVIMENTAÇÃO DENTRO DA UTI:

- 1.() Muito Satisfeito
- 2.() Satisfeito
- 3.() Regular
- 4.() Insatisfeito

7) QUANTO A CHEFIA DE ENFERMAGEM, ADMINISTRAÇÃO, MÉDICOS:

- 1.() Muito Satisfeito
- 2.() Satisfeito
- 3.() Regular
- 4.() Insatisfeito

8) QUANTO A AUTONOMIA NA EXECUÇÃO DAS TAREFAS:

- 1.() Muito Satisfeito
- 2.() Satisfeito
- 3.() Regular
- 4.() Insatisfeito

9) QUANTO A SATISFAÇÃO DO SEU TRABALHO:

- 1.() Muito Satisfeito
- 2.() Satisfeito
- 3.() Regular
- 4.() Insatisfeito

10) QUANTO A VONTADE DE IR PARA O TRABALHO:

- 1.() Muito Satisfeito
- 2.() Satisfeito
- 3.() Regular
- 4.() Insatisfeito

11) QUANTO AO TURNO DE TRABALHO:

- 1.() Muito Satisfeito
- 2.() Satisfeito
- 3.() Regular
- 4.() Insatisfeito

12) QUANTO A MANUTENÇÃO DOS EQUIPAMENTOS:

- 1.() Muito Satisfeito
- 2.() Satisfeito
- 3.() Regular
- 4.() Insatisfeito

13) CITE A ATIVIDADE MAIS PENOSA E A MAIS SIMPLES NA SUA OPINIÃO (HIGIENIZAÇÃO, ASPIRAÇÃO, REANIMAÇÃO, PASSAGEM DE PLATAO, TROCA DE CURATIVOS, CONFERIR MEDICAÇÕES, ALTAS E ADMISSOES, EVOLUÇÃO, CONFERIR MEDICAÇÃO, ETC...)

1. MAIS SIMPLES _____
2. MAIS PENOSA _____

14) QUANTO AO SALÁRIO E REMUNERAÇÃO:

- 1.() Muito Satisfeito
- 2.() Satisfeito
- 3.() Regular
- 4.() Insatisfeito