

ANÁLISE DA PERCEPÇÃO DA MOTIVAÇÃO DOS SERVIDORES DAS UNIDADES BÁSICAS DE SAÚDE DA ZONA URBANA E SECRETARIA MUNICIPAL DE SAÚDE DO MUNICÍPIO DE BARREIRA-CE

Aulean Gomes Maia¹

Resumo: O presente trabalho tem como objetivo compreender quais os fatores motivacionais identificados nas Unidades Básicas de Saúde e Secretaria Municipal de Saúde do Município de Barreira (CE), verificar quais destes fatores motivacionais tornam-se o mais relevante de acordo com a percepção dos funcionários pesquisados, conhecer os níveis de motivação dos servidores e analisar o grau de satisfação dos funcionários com relação à Secretaria Municipal de Saúde e Unidades Básicas de Saúde pesquisadas. De forma introdutória, buscou-se abordar a temática da motivação em seus aspectos conceituais e atuais, para assim entender seus possíveis impactos nos indivíduos, de modo geral, no contexto organizacional. Também foram apresentadas algumas teorias motivacionais mais conhecidas, como a Pirâmide das Necessidades segundo Maslow e a Teoria dos dois fatores de Herzberg, como a finalidade de melhor compreender a motivação e suas especificidades. Se trata de pesquisa qualitativa, quantitativa e descritiva, em que as coletas dos dados foram feitas por meio da aplicação de questionários para, assim, fazer a análise dos resultados obtidos através das respostas registradas nos questionários. Na análise dos gráficos para demonstração dos resultados, pode-se entender que a motivação atua como fator de necessidade dentro das Unidades Básicas de Saúde e Secretaria Municipal de Saúde, para que assim os colaboradores possam gerar mais resultados, evolução no desempenho e melhorias na qualidade do trabalho acarretando o bom desenvolvimento da organização.

Palavras-Chaves: Motivação, Serviço Público, Teorias Motivacionais

Abstract: The present work aims to understand which motivational factors were identified in the Basic Health Units and the Municipal Health Secretariat of the Municipality of Barreira (CE), to verify which of these motivational factors becomes the most relevant according to the perception of the surveyed employees, to know the motivation levels of the employees and to analyze the degree of satisfaction of the employees in relation to the Municipal Health Department and Basic Health Units surveyed. It is a qualitative and descriptive research, in which data collections were made through the application of questionnaires to, thus, analyze the results obtained through the responses recorded in the questionnaires. Some well-known motivational theories were also presented, such as the Needs Pyramid, according to Maslow and Herzberg's Theory of Two Factor, as the purpose of better understanding motivation and its specificities. In the analysis of the graphs for the income statement, it was understood that motivation acts as a factor of great need within the public departments, so that employees can generate more results, performance evolution and improvements in work quality leading to good development. of the organization.

Keyword: Motivation, Public Service, Motivational Theories

¹ Graduando do Curso de Administração Pública modalidade presencial na Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro Brasileira - UNILAB

1. INTRODUÇÃO

A motivação está presente em todos os âmbitos da sociedade como fator de influência para com as pessoas, sejam estas pessoas aguçadas em seus desejos através do financeiro, sejam pelos reconhecimentos que ganham de seus superiores e colegas por suas habilidades pessoais e profissionais, sejam pelo apreço que têm por seu trabalho. Sendo assim, constata-se que a motivação está muito ligada às pessoas, e que estas pessoas podem desenvolver-se em seus aspectos pessoais e profissionais utilizando-se da motivação como caminho para a realização deste objetivo.

Portanto, as pessoas, mais especificamente em seus contextos organizacionais, podem se sentir estimulados em seus vários sentidos, podendo aperfeiçoar-se enquanto profissional, bem como em suas áreas pessoais. Neste sentido, pode-se compreender que a motivação atua como fator predominante no indivíduo, podendo-o influenciar a isto ou aquilo.

Segundo Sylvia Constant Vergara (2012), a motivação é, “antes, um processo que se configura a cada momento, no fluxo permanente da vida. Tem caráter de continuidade, o que significa dizer que sempre teremos à nossa frente algo a motivar-nos”. Esta autora entende que a este processo está presente até mesmo nas situações corriqueiras do nosso dia a dia, e que esta ferramenta possui exercício indeterminado na vida das pessoas. A autora também nos remete a ideia de que a motivação se trata de uma ação inacabada, pois se caracteriza como um processo contínuo, podendo passar por alterações e níveis de intensidade a cada novo instante.

A motivação também possui caráter intrínseco porque age nas pessoas como uma força ou impulso que nos leva a falar, ou executar determinada tarefa, ou seja, que atua como uma orientação interna, que pode vir originalmente das nossas necessidades mais específicas e pessoais. Assim, pode-se entender que não há influências de outras pessoas a nos incentivar a algo, mas apenas das nossas próprias instigações a partir das nossas necessidades. (VERGARA, 2012. p. 42)

Dito isto, entendemos a partir da abordagem deste autor que as influências de terceiros podem apenas nos estimular ou incentivar a isso ou aquilo, mas não atuam como agentes primários do impulso. Sendo assim, subentende-se que a motivação se encontra dentro, e o estímulo e incentivo, fora de nós. Portanto, em conformidade com esta linha de pensamento, a motivação:

Quando ela acontece, as pessoas tornam-se mais produtivas, atuam com maior satisfação e produzem efeitos multiplicadores. Despertá-la, mantê-la e canalizá-la para os objetivos da organização tem sido preocupação constante.

(FIORELLI, 2011, p. 106).

No que diz respeito a atuação proativa dos colaboradores, entende-se que estes a possuem originalmente de si mesmos (fazendo referência a ideia que diz que a motivação é intrínseca, estando ligando, a princípio, com as orientações e desejos mais íntimos do indivíduo), podendo, então, a partir daí, iniciar-se uma série de elementos que levam o indivíduo a adotar medidas próprias para que atue com eficiência no ambiente de trabalho, proporcionando, assim, melhorias nas organizações as quais está inserido. Neste sentido, para Fiorelli (2011), a crescente transformação da interação entre as organizações e seus colaboradores pode ocasionar possíveis alterações nessas perspectivas relacionadas ao comportamento do indivíduo, que para o autor trata-se de um processo ativo em que um possa influenciar ao outro por meio de seus comportamentos, fazendo com se adaptem e convivam melhor com as dadas mudanças.

Contudo, se faz necessário buscar compreender acerca da motivação na perspectiva de que cada indivíduo possui as suas particularidades com relação às suas necessidades e suas

prioridades, bem como perceber que cada indivíduo pode responder de forma diferenciada às influências ao seu redor, e que estas respostas podem definir, de certo modo, a personalidade de cada indivíduo, lembrando sempre que a relação entre os colaboradores e a organização pode gerar mudanças em seus comportamentos.

Assim, pode-se entender que a relação entre funcionários e seus superiores, bem como com a equipe de trabalhos, pode proporcionar a realização do indivíduo e, desta forma o motivar nas realizações de suas atividades. Segundo a pesquisas realizada por estudantes, sobre a motivação no setor público, em um estudo com servidores do município de Ponto Novo (BA), a respeito dessas relações com o superior e pessoas da equipe de trabalho, identificou-se nos resultados que tal questão, através do bom relacionamento e interação constatado entre funcionários e a chefia, pode fortalecer a comunicação e o relacionamento no ambiente em que se exercem as atividades e que estas interações são de grande importância para as organizações. Como cita Bergamini (1997), “Sendo o homem um ser social, o mesmo possui necessidades de participar e interagir em grupos e ser aceito pelo mesmo. Isso aumenta a sua estima”.

Portanto, compreendendo a necessidade dessa interação entre as organizações e seus colaboradores, o presente trabalho buscará identificar os níveis de motivação dos servidores públicos das Unidades Básicas de Saúde e Secretaria Municipal de Saúde, que aqui estarão como objetos de estudo. A formulação da pergunta que norteia este trabalho está centrada na necessidade de compreensão acerca da seguinte questão: Que fatores motivacionais estão presentes no cotidiano dos servidores públicos das unidades básicas de saúde da zona urbana e secretaria municipal de saúde do município de Barreira – Ce?

Deste modo, buscando responder a tal questionamento, este trabalho possui como objetivo geral compreender quais os fatores motivacionais identificados nas Unidades Básicas de Saúde e Secretaria Municipal de Saúde do Município de Barreira (CE) e, como objetivos específicos: i) verificar quais destes fatores motivacionais torna-se o mais relevante de acordo com a percepção dos funcionários pesquisados; ii) conhecer os níveis de motivação dos servidores e, iii) analisar o grau de satisfação dos funcionários com relação à Secretaria Municipal de Saúde e Unidades Básicas de Saúde pesquisadas.

2. A MOTIVAÇÃO

Francisco Filho (2005) entende a motivação como peça importante e indispensável para o ensino-aprendizagem, quando tenta discorrer a respeito das variáveis que interferem no processo de aprendizagem ao fazer a colocação de que nesta área do ensino-aprendizagem os agentes da motivação são tanto os alunos quanto os professores. A ideia do autor é ressaltar que a motivação deve partir inicialmente do interesse do aluno e da sua necessidade de conhecer o que é novo ou desconhecido, e que o professor como agente secundário deve atuar provocando o interesse, a motivação e os estímulos do aluno. Para a melhor compreensão dessa relação entre ambos os agentes da motivação no sentido dos incentivos, o autor explica o seguinte:

Os incentivos podem ser internos e externos. Para os psicólogos comportamentalistas, os estímulos são extrínsecos, enquanto para os gestaltistas e os defensores da psicogenética, a motivação é sempre intrínseca. Jerome Bruner, representante da linha cognitiva, defende que internamente a pessoa tem forças poderosas, desde o nascimento, como o desejo, curiosidade, vontade etc. Para Paulo Freire, o professor deve utilizar as “forças internas” do próprio aluno, para trabalhar os conceitos de autonomia, consciência política, cidadania e auto-estima, procurando desenvolver a

independência do educando, ou seja, o objetivo é que o aluno seja um cidadão consciente.

(FRANCISCO, 2005, p. 28).

Dessa forma, mesmo o autor falando sobre a motivação numa perspectiva da psicologia no contexto educacional, percebe-se, através da experiência, que tais definições acerca da motivação abrangem todas as áreas do trabalho. Dessa forma, o autor nos apresenta a necessidade que se tem no ambiente de trabalho de entender a motivação como sendo uma ferramenta de trabalho que exige a participação de ambas as partes, para que, assim, o desenvolvimento pessoal e profissional possa acontecer, bem como o desenvolvimento da quais quer que sejam as organizações.

Já Bergamini (2008, p. 108) diz que “a motivação pode e deve ser considerada como uma força propulsora que tem suas fontes frequentemente escondidas dentro de cada um”. Assim, podemos entender, na perspectiva da autora que a motivação pode atuar não apenas de forma positiva, mas negativa quando alguém não está motivado para realizar determinada tarefa, demonstrando assim que tal desmotivação, na verdade, se trata de uma motivação pessoal em que o indivíduo está sujeito por si mesmo. A respeito das teorias clássicas em psicologia, a autora ainda cita:

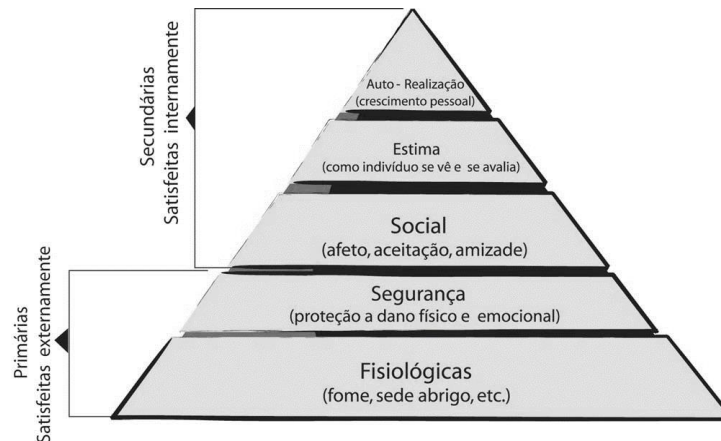
“O instinto é conceituado como um comportamento espontâneo, inato e invariável, comum a todos os seres da mesma espécie, e tem por função leva-los a um objetivo que, embora desejado, não seja muitas vezes passível de conhecimento direto ou imediato.”

(BERGAMINI, 2008, p. 111).

Portanto, ainda em conformidade como o ideal exposto aqui a respeito da motivação a partir de uma abordagem intrínseca, Chiavenato (2009) segue na mesma perspectiva dos autores citados anteriormente, quando diz que: “De modo geral, motivação é tudo aquilo que impulsiona a pessoa a agir de determinada forma ou, pelo menos, que dá origem a um comportamento específico. Esse impulso à ação pode ser provocado por um estímulo externo (provindo do ambiente) e pode também ser gerado internamente nos processos mentais do indivíduo. Neste aspecto, a motivação está relacionada com o sistema de cognição do indivíduo.”

2.1 A HIERARQUIA DAS NECESSIDADES SEGUNDO MASLOW

Ilustrada em forma de pirâmide, Abraham Maslow discorre a respeito de suas definições acerca da motivação hierarquizando o que ele pressupõe como “necessidades básicas” do ser humano. Assim, Maslow, como na figura exemplificada abaixo, subdivide a pirâmide em duas escalas de necessidades básicas. A primeira escala, a começar da base da pirâmide, estão as necessidades primárias compostas pelas necessidades Fisiológicas e de Segurança; e a segunda escala, localizada do meio para o topo da pirâmide, que compõem as necessidades sociais, de Estima e de Auto – Realização do indivíduo.

Figura 1 - Pirâmide de Maslow

Fonte: Chiavenato (2014, p. 328).

Fiorelli (2011, p. 109), reafirma a lógica da pirâmide das necessidades segundo Maslow, mesmo sabendo que haverá indivíduos que encaram de forma contrária, dizendo que “existe uma lógica nessa sequência – Afinal, não há filosofia que resista a uma dor de dente”. O autor ainda relata que exista constante concordância no fato de que os colaboradores poderão se mostrar desmotivados e propensos à não realização proativa das atividades de níveis mais elevados, caso não se sintam satisfeitos em suas necessidades fisiológicas que correspondem à fome, a sede e outras questões básicas do indivíduo.

Por outro lado, Fiorelli (2011) mostra a perspectiva de que muitos estudiosos da área do comportamento humano entendem que a auto – realização pode atuar como sendo o maior interesse da motivação que pode levar o indivíduo a praticar determinado ato.

Assim, ao fazer análise da abordagem de Fiorelli (2011), identificamos um pequeno contraponto à hierarquia de Abraham Maslow, quando o mesmo classifica a auto – realização como uma necessidade secundária no topo da pirâmide, e não como uma necessidade primária de uma forma que possa “despertar” (como proposto por Fiorelli) outras necessidades ou conduzir o indivíduo a praticar algo.

2.2 A TEORIA DOS DOIS FATORES DE HERZBERG

Como mencionado por Chiavenato (2009, p. 128), Herzberg fundamenta a teoria das motivações a partir de uma perspectiva extra – orientada, baseando-se na ideia da motivação estar ligada ao ambiente externo e no trabalho do indivíduo na organização, fazendo uma abordagem diferenciada da explanação de Maslow, mesmo que seu contexto, nas necessidades citadas nas partes mais elevadas da pirâmide coincidam com relação ao desempenho do cargo.

De forma mais compreensível, pode-se dizer que a teoria defendida por Herzberg pode ser dividida em dois fatores, os quais podem, de alguma forma, movimentar o comportamento das pessoas, são eles: Fatores Higiênicos e Fatores Motivacionais. Conforme explanado por Fiorelli (2005, p. 1070): “os fatores higiênicos, extrínsecos ao indivíduo, compreendem salário, benefícios recebidos, segurança no cargo, relações interpessoais no trabalho.” Neste caso, o autor apresenta o fator higiênico numa perspectiva de que o mesmo ocorre como ação independente do indivíduo. No caso dos fatores motivacionais, diz Chiavenato (1993:545) que são “intrínsecos ao profissional, representados por reconhecimento, status, responsabilidade,

oportunidade de crescimento, riqueza do trabalho, desafios.” Portanto, nessa abordagem de Chiavenato, entendemos o fator motivacional como sendo ao interno do profissional, são como motivações do íntimo do indivíduo, assim como as necessidades fisiológicas citadas por Maslow na pirâmide da hierarquia das necessidades do ser humano, como as de fome, sede, abrigo, etc.

3. METODOLOGIA

A respeito da pesquisa, diz Andrade: “É um conjunto de procedimentos sistemáticos, baseado no raciocínio lógico, que tem por objetivo encontrar soluções para problemas propostos, mediante a utilização de métodos científicos.” (ANDRADE, 2001). Desta forma, pode-se identificar a pesquisa como sendo um processo contínuo em busca da resolução de dado problema, de uma forma que se possa utilizar meios do conhecimento para tal resolução.

“Pesquisa é a atividade científica pela qual descobrimos a realidade. Partimos do pressuposto de que a realidade não se desvenda na superfície. Não é o que aparenta à primeira vista. Ademais, nossos esquemas explicativos nunca esgotam a realidade, porque esta é mais exuberante que aqueles.”

(DEMO, 1985, p.22)

Demo (1985) ainda nos remete a ideia de que pesquisa “é um processo, interminável, intrinsecamente processual. É fenômeno de aproximações sucessivas e nunca esgotado, não uma situação definitiva, diante da qual já não haveria o que descobrir.” Identificamos, então, que a pesquisa possa ser interminável, levando em consideração que sempre se pode descobrir ou identificar algo que seja novo.

Como forma de iniciação ao processo da pesquisa, Prodanov e Freitas (2013) dizem: “toda pesquisa se baseia em uma teoria que serve como ponto de partida para a investigação.” E partindo desse pensamento, compreende-se que eles dão uma roupagem, para a pesquisa, de uma prerrogativa para o estudo, a investigação aprofundada.

3.1 QUANTO AO MODELO DE PESQUISA

O modelo de pesquisa aplicada a este trabalho será de caráter descritivo afim de promover o conhecimento necessário quanto às percepções dos colaboradores no âmbito da motivação, por meio da aplicação de questionário, tendo como respondentes os funcionários públicos ativos e terceirizados no setor da secretaria Municipal de Saúde, bem como os funcionários das Unidades Básicas de Saúde.

Como forma de procedimentos a serem adotadas para a consumação desta pesquisa, serão realizadas pesquisas de campo, como sendo “o objeto/fonte é abordado em seu meio ambiente próprio. A coleta dos dados é feita nas condições naturais em que os fenômenos ocorrem, sendo assim diretamente observados, sem intervenção e manuseio por parte do pesquisador.” (SEVERINO, 2007.)

Esta pesquisa de campo será feita diretamente nas instituições pesquisadas, por meio de encontros diretos tanto com a Secretária Municipal de Saúde, na pessoa da Sr.^a Dulce Viana Machado, quanto com os funcionários ativos e terceirizados que responderão ao questionário.

Para este estudo de caráter subjetivo do objeto, que aqui serão as Unidades Básicas de Saúde e Secretaria Municipal de Saúde, também serão feitos levantamentos bibliográficos afim de discorrer de forma sucinta acerca da motivação e seus conceitos na perspectiva de muitos autores. Sobre a pesquisa bibliográfica, diz Fachin “(..) que é, por excelência uma fonte

inesgotável de informações, pois auxilia na atividade intelectual e contribui para o conhecimento cultural em todas as formas do saber.” (FACHIN, 2005)

Pode-se dizer que é um tipo de pesquisa que ocupa lugar de destaque entre as demais, por constituir-se o primeiro passo na vida do estudante. Contudo, para usufruir dos benefícios que esta pesquisa oferece, o consulente deve ser ativo, despender esforço mental e, muitas vezes, perseverar no estudo, na conquista dos conhecimentos, seja em que área for das ciências formais ou factuais, simbólica ou sensorial, ou mesmo em outra modalidade cultural.

(FACHIN, 2005. p. 68)

A abordagem será feita de forma qualitativa e quantitativa para analisar o caráter subjetivo do objeto de estudo que neste caso serão as Unidades Básicas de Saúde e Secretaria Municipal de Saúde. Serão estudadas as particularidades dos principais fatores motivacionais existentes a partir da concepção dos funcionários nas unidades pesquisadas e, finalmente, a forma como cada funcionário respondente do questionário se encontra com relação a sua satisfação com a organização em que está inserido, utilizando-se de escala numérica para se obter o quantitativo de dados de cada resposta registrada.

A pesquisa qualitativa não procura enumerar e/ou medir os eventos estudados, nem emprega instrumental estatístico na análise dos dados, envolve a obtenção de dados descritivos sobre pessoas, lugares e processos interativos pelo contato direto do pesquisador com a situação estudada, procurando compreender os fenômenos segundo a perspectiva dos sujeitos, ou seja, dos participantes da situação em estudo.

(GODOY, 1995, p.58)

A ideia será fazer abordagens por meio de variáveis baseadas em critérios de qualidade. “A qualidade, como se manifesta pode simplesmente ser definida como uma extensão ao longo da escala em termos da qual o atributo da variável pode ser apreciado” (FASHIN, 2005). Desta forma, compreender a abordagem qualitativa como resultado da apresentação de uma variável que possua seus atributos e características visíveis, por meio de uma representação “palpável”, pode ser mais proveitoso e benéfico para o público pesquisador e leitor.

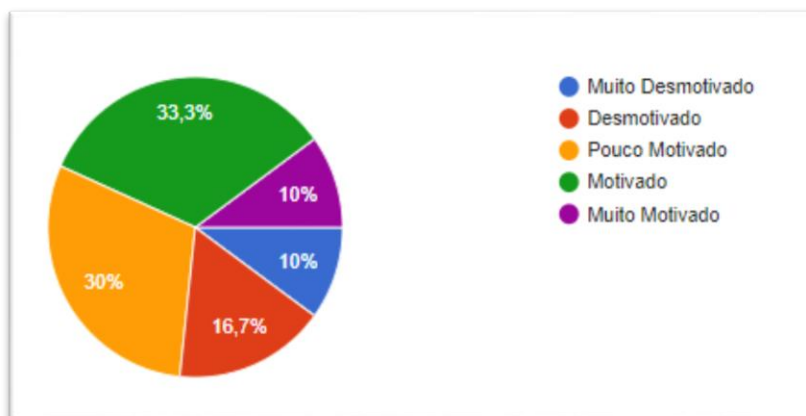
A respeito da coleta dos dados, a mesma foi realizada nas Unidades Básicas de Saúde, bem como na Secretaria Municipal de Saúde do Município de Barreira (CE), por meio da aplicação de questionário adaptado do instrumento de pesquisa da Empresa Usimig (2010), com as seguintes questões: 1. Motivação pela gestão e sistemas de gestão das Unidades Básicas de Saúde, 2. Motivação através das condições de trabalho nas UBS e Secretaria Municipal de Saúde de Barreira(CE), 3. Motivação com o desenvolvimento da carreira nas UBS e Secretaria Municipal de Saúde de Barreira(CE), 4. Níveis de Motivação nas UBS e Secretaria Municipal de Saúde de Barreira(CE), 5. Motivação através do estilo de liderança da Gestão de Saúde, 6. Satisfação global dos colaboradores com a Secretaria Municipal de Saúde de Barreira (CE).

No total Foram entrevistados 30 servidores públicos (este estes, ativos – concursados/contratados e terceirizados). Dos funcionários da Secretaria Municipal de Saúde, 17 responderam ao questionário. Das Unidades Básicas de Saúde da localidade de Bom Sucesso, 8 dos 10 funcionários participaram da pesquisa. Já da Unidade Básica de Saúde da localidade de Mearim III, apenas 5 dos 10 funcionários optaram por responder ao questionário. O questionário aplicado a esta pesquisa é composto por questões de assinalar de acordo com uma escala numérica de 1 à 5 correspondendo a: muito desmotivado, desmotivado, pouco motivado, motivado e muito motivado, respectivamente.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Sobre o perfil dos entrevistados, constatou-se que a maior parte, correspondendo à 36,7% possuem entre 46 a 55 anos de idade, e que cerca de 76,7% são do sexo feminino e outros 23,3% do sexo masculino, e que, dentre os funcionários que participaram da pesquisa 73,3% possuem cargo concursado ou contratado e os demais (26,7%) são terceirizados.

Gráfico 01: Motivação pela Gestão e Sistemas de Gestão da Secretaria e Unidades Básicas de Saúde de Barreira (CE)

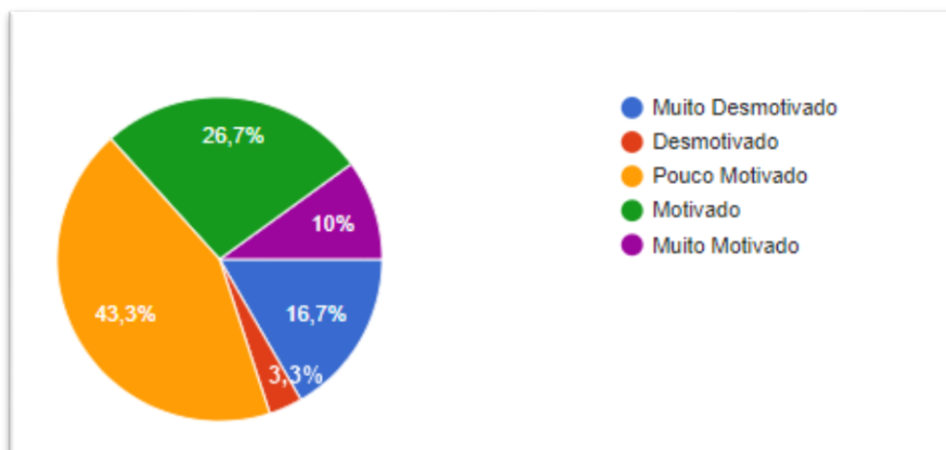


Fonte: Elaborado pelo autor, 2019.

De acordo com o gráfico 01, os dados nos mostram que apenas 43,3% dos colaboradores se encontram motivados ou muito motivados no âmbito do trabalho com relação aos sistemas de gestão aplicados na organização e as questões referentes a forma como a organização lida com os funcionários e com gerenciamento dos seus objetivos. Assim, consideramos que seja um resultado excelente para a organização. Por outro lado, outros 26% se encontram desmotivados ou muito desmotivados com tais questões, enquanto cerca de 30% alegam que estão pouco motivados quanto ao sistema de gestão da organização.

Na pesquisa da ex estudante de pós-graduação Aline Bandeira (2018), sobre o grau de satisfação dos servidores da prefeitura de Maracanaú – CE, podemos constatar em decorrência dos dados da pesquisa realizada pela mesma que dos servidores entrevistados e respondentes do questionário aplicado, constata-se que 36% dos servidores declararam que se encontram pouco satisfeitos com a forma com que a organização estabelece os objetivos e monitoriza o andamento dos projetos, bem como com as aptidões da organização no que diz respeito à comunicação. Desta forma, compreende-se que a prefeitura de Maracanaú – CE, necessita da implementação de melhores métodos de comunicação para que os servidores se achem alcançados em todos os quesitos organizacionais.

Gráfico 02: Motivação através das condições de trabalho da Secretaria de Saúde e UBS de Barreira (CE)



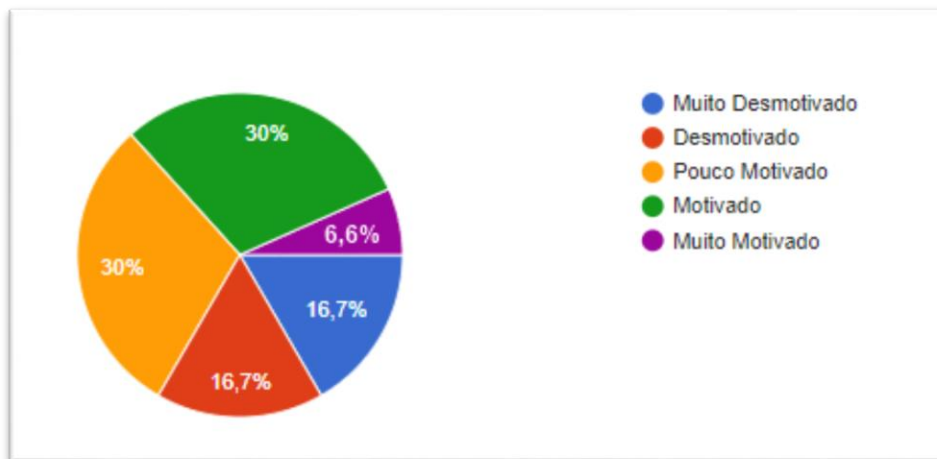
Fonte: Elaborado pelo autor, 2019.

No que diz respeito ao gráfico 02, os índices nos apresentam que 20% dos funcionários entrevistados estão desmotivados ou muito desmotivados, enquanto cerca de 36,7% se encontram motivados ou muito motivados no trabalho com as questões relacionadas ao ambiente de trabalho como um todo, bem como acerca da interação entre superiores e colegas de trabalho. O gráfico ainda demonstra que 43,3% dos respondentes alegam que estão pouco motivados com estas questões de condições de trabalho. Em conformidade com os dados da pesquisa do ex estudante Rui Alves (2009), sobre os fatores motivacionais que influenciam o desempenho do enfermeiro no Pré – Hospitalar, que correspondem a 7% dos funcionários respondentes que encaram o seu ambiente de trabalho como um fator que tem os desmotivado.

Fazendo referência a uma outra pesquisa realizada por duas estudantes mestradas em Promoção da Saúde, Joseane Dorneles e Lucia Elaine (2015), sobre a satisfação e motivação dos profissionais de saúde que trabalham na rede de Urgência e Emergência da 15ª Regional de Saúde do Paraná – PR, pode-se identificar que, em contra partida ao resultado da presente pesquisa, a média total da frequências das respostas correspondem a 59,0% que encaram como ótimas ou boas as condições do ambiente de trabalho das Unidades de Pronto Atendimento da zona Sul e zona Norte em Maringá-Paraná, e ainda outros 18% dos entrevistados alegam considerar regular a sua percepção com relação às condições no ambiente de trabalho como um todo.

Sobre essas relações interpessoais no trabalho, Fiorelli, comentando sobre os dois fatores de Herzberg, mais especificamente a respeito dos fatores higiênicos, aponta tal questão como sendo essencial para com o indivíduo como colaborador, haja visto que Herzberg institui como um fator motivacional extrínseco ao profissional, como citado no referencial teórico.

Gráfico 03: Motivação com o desenvolvimento de carreira da Secretaria de Saúde e UBS de Barreira (CE)

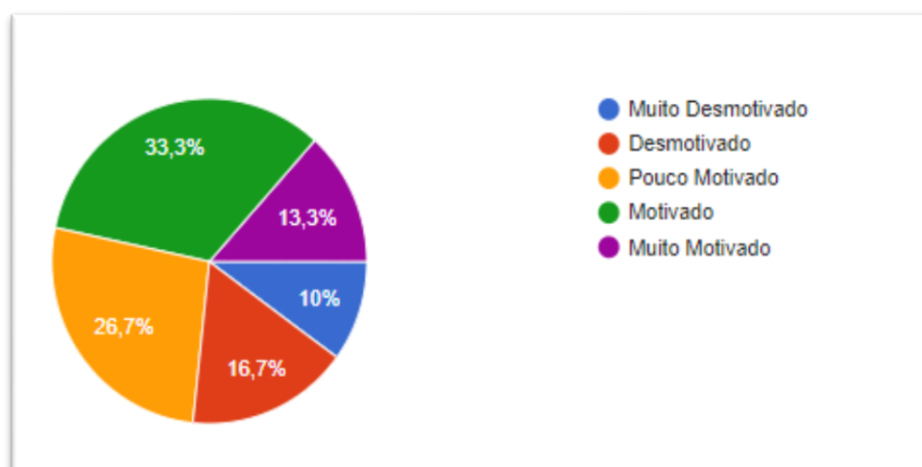


Fonte: Elaborado pelo autor, 2019.

Referente ao gráfico 03, percebe-se que o resultado possa ser considerado excelente para as unidades pesquisadas, pois no que diz respeito ao desenvolvimento de carreira, como por exemplo as políticas de gestão de recursos humanos existentes na organização e oportunidades criadas pela organização para que o funcionários possa desenvolver novas competências, cerca de 36,6% dos funcionários respondentes (utilizando as numerações 4 e 5 da escala numérica usada para a coleta de dados, que correspondem motivado e muito motivado, respectivamente) se consideram motivados no trabalho que atuam, enquanto outros 33,4% alegam que estão desmotivados ou muito desmotivados neste aspecto do desenvolvimento de carreira. Outros 30% dos funcionários responderam que estão pouco motivados nesta perspectiva do trabalho.

Já a pesquisa de Ellen, Késsia e Rosemary (2016), em um estudo de caso da Companhia Docas do Espírito Santo (CODESA), nesta mesma perspectiva, sobre o clima organizacional como fator motivacional, nos apresenta em seus resultados concernentes ao incentivo ao desenvolvimento dentro da organização e naquilo que já exerce, que cerca de apenas 33% dos respondentes assinalaram que sim (se sentem incentivados ao desenvolvimento), e 48% deles responderam que apenas as vezes se sentem incentivados, enquanto 19% alegam que não se sentem incentivados ou motivados no âmbito do trabalho no quesito do seu desenvolvimento de carreira.

Gráfico 04: Motivação com oportunidades de crescimento profissional dos colaboradores da Secretaria de Saúde e UBS de Barreira (CE)

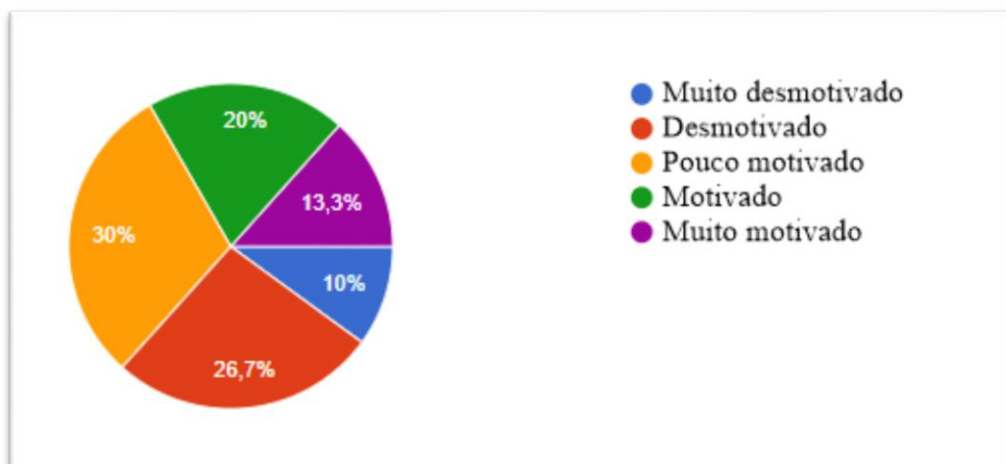


Fonte: Elaborado pelo autor, 2019.

No gráfico 04, os dados apresentam que 46,6% dos colaboradores que participaram da pesquisa, estão motivados ou muito motivados para o trabalho no que se refere às oportunidades que os mesmos tem para seu crescimento profissional, referente às oportunidades para aprender novos métodos de trabalho, desenvolver trabalhos em equipe, participar de ações de formação e capacitação, bem como de sugerir melhorias e participar de projetos de mudança na organização, enquanto apenas 26,7% de encontram desmotivados ou muito desmotivados com tais questões. Este fator motivacional (Crescimento profissional pessoal e profissional), como mencionado no referencial teórico por Chiavenato, é intrínseco ao profissional, portanto, o mesmo deve desenvolver em si tais motivações, ainda que precise dos investimentos das organizações em que atuam.

Diferentemente dos resultados obtidos pelo estudante de enfermagem Rui Miguel Pinto Alves (2009), referente à motivação dos enfermeiros com relação às oportunidades de crescimento profissional e progresso, que correspondem apenas a 8% dos entrevistados pelo estudante.

Gráfico 05: Motivação através do estilo de liderança da Gestão de Saúde (Secretária Municipal) da Secretaria de Saúde e UBS de Barreira (CE)



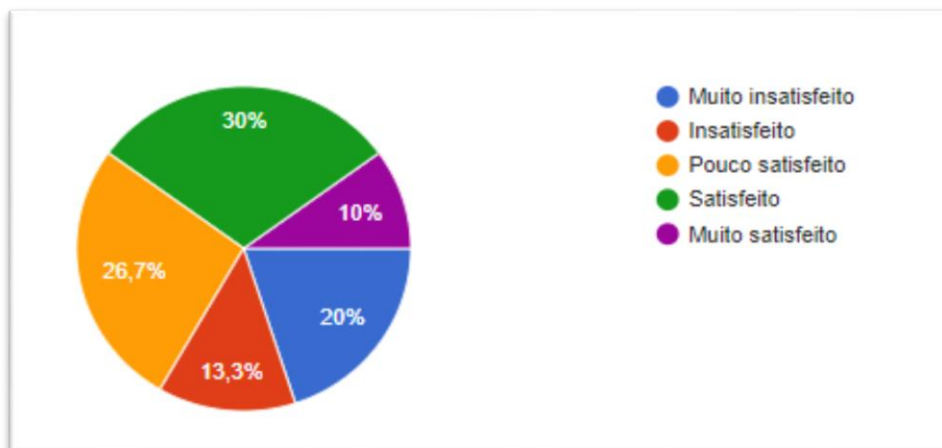
Fonte: Elaborado pelo autor, 2019.

De acordo com o gráfico 05, 33,3% dos colaboradores que responderam ao questionário da pesquisa, estão entre as numerações 4 e 5 da escala numérica que correspondem aos níveis de motivado ou muito motivado (respectivamente) no trabalho em que executam, através do estilo de liderança que estão submetidos. Os mesmos concordam que a liderança atuante os motiva no âmbito do trabalho nas questões que dizem respeito ao bom exemplo, que os estimula à boas iniciativas, que delega bem as competências, que promove ações de formação e capacitação etc. enquanto apenas 36,7% discordam de tais pareceres e, portanto, se encontram desmotivados nesse aspecto por parte da liderança. Por último, os 30% restantes dos respondentes alegam que estão pouco motivados no âmbito do trabalho com relação ao estilo de liderança atuante.

Em contrapartida, sobre o estilo, influência e postura da liderança em relação aos profissionais, a pesquisa realizada pela estudante de administração Jessyka Rayanne Dos Santos (2016), sobre os fatores de motivação, em um estudo de caso dos profissionais da Unidade Mista de Saúde Dr. Paulo Bernardino, em Natal, revela certa indiferença dos colaboradores com seus superiores quando mostra que cerca de 38% dos entrevistados se encontram desmotivados

e 35% consideram que o estilo de liderança não influencia em sua motivação no trabalho. Apenas 27% dos colaboradores consideram que se sentem motivados neste quesito.

Gráfico 06: Satisfação Global dos colaboradores com a secretaria de Saúde e UBS de Barreira – CE



Fonte: Elaborado pelo autor, 2019.

Como nos mostra o gráfico 06, desta vez com relação à satisfação global dos funcionários sobre a secretaria e as unidades básicas de saúde, e mais especificamente sobre a imagem, o desempenho global, os relacionamentos com os cidadãos, os mecanismos de consulta e diálogos entre colaboradores e gestores, bem como o envolvimento dos colaboradores na respectiva missão da organização e nos processos de tomada de decisão, e em atividades de melhorias. Nestes aspectos da área do trabalho, o gráfico nos mostra que 66,7% dos funcionários que responderam ao questionário estão pouco satisfeitos, satisfeitos ou muito satisfeitos, e outros (33,3) se encontram insatisfeitos ou muito insatisfeitos de forma geral com tais organizações. Dessa forma, podemos compreender através dos dados apresentados por meio da pesquisa realizada, que a secretaria municipal de saúde, bem como as unidades básicas de saúde tem desenvolvido sua missão e imagem de forma positiva e satisfatória na visão dos seus colaboradores.

Já na pesquisa da ex-aluno de pós-graduação Aline Bandeira (2018), sobre o grau de satisfação dos servidores da prefeitura de Maracanaú – CE, podemos constatar em decorrência dos dados da pesquisa realizada pela mesma que dos servidores entrevistados e respondentes do questionário aplicado, 39% alegam que estão pouco satisfeitos, 27% insatisfeitos e 14% muito insatisfeito com relação a imagem global e dos serviços da prefeitura de Maracanaú; sendo que apenas 18% dos respondentes se consideram satisfeitos e outros 2% alegam que estão muito satisfeito. Dessa forma, subentende-se que a prefeitura não tem, na visão de seus colaboradores, apresentado uma boa imagem.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa teve como finalidade compreender quais os fatores motivacionais identificados nas Unidades Básicas de Saúde e Secretaria Municipal de Saúde do Município de Barreira (CE). Portanto, verifica-se que o objetivo geral deste trabalho foi contemplado, pois,

por meio dos resultados apresentados demonstrou os principais fatores motivacionais que fazem parte da vida dos funcionários ativos e terceirizados destas unidades.

Conclui-se, portanto, a partir da pesquisa apresentada neste trabalho, que a grande necessidade da motivação dos funcionários das unidades que estiveram como objeto desta pesquisa, é fruto do relacionamento recíproco entre a organização e o colaborador e que, mesmo que alguns fatores que puderam ser citados no decorrer deste trabalho possam ser definidos como intrínsecos ou extrínsecos ao indivíduo, esta interação permitirá o bom andamento, desenvolvimento e crescimento organizacional, e que a organização possui, em si, a grande responsabilidade de fazer com que o colaborador atue motivado e satisfeito no âmbito do trabalho para a boa realização de suas atividades e atingimento dos objetivos fixados. Ainda podemos concluir que, seguindo a fundamentação do contexto das descrições de Maslow na Pirâmide das necessidades do ser humano no quesito das necessidades de auto realização do indivíduo que estão ligadas às necessidades de crescimento e aproveitamento do próprio potencial, após a análise dos resultados obtidos através da pesquisa por meio dos dados dos questionários aplicados, os respondentes das questões relacionadas ao crescimento profissional e afins alegam que se sentem motivados para a realização de seus trabalhos ao considerarem este aspecto no contexto organizacional.

Ao poder analisar na prática o estilo de gestão nas organizações pesquisadas, bem como os resultados exemplificados através dos gráficos obtidos por meio da aplicação de questionários com os próprios colaboradores, podemos perceber o quanto a motivação pode atuar como um fator de extrema importância nas repartições públicas, sejam elas de quais forem as áreas, e que a intensidade com que andam os níveis de motivação dos funcionários pode definir o andamento da organização, o caracterizando como bom ou ruim, de acordo com os critérios que forem analisados. Desta forma, o presente trabalho pode ajudar os leitores e todos quanto se interessam pelo conteúdo, bem como as organizações em suas lideranças a compreender a motivação no âmbito do setor público e assim, poderem adotar novas medidas para alavancar o bom andamento da organização por meio da motivação dos colaboradores na realização da missão, como destaca este trabalho.

Ainda foram analisadas algumas teorias motivacionais de alguns autores como Abraham Maslow e Herzberg, vem como algumas abordagens de outros autores como Chiavenato (2009), Bergamini (2008), Fiorelli (2011), Vergara (2012) etc, que possibilitam uma melhor compreensão da motivação, acima de tudo, no contexto organizacional, bem como na fundamentação deste trabalho.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, Rui Miguel Pinto. Factores Motivacionais que Influenciam o Desempenho do Enfermeiro no Pré – Hospitalar, em Ponte de Lima, 2009, p. 76. Disponível em: < <https://bdigital.ufp.pt/bitstream/10284/1246/2/Monografia%20Rui%20Alves.pdf> >. Acesso em: 10 jan. 2020.

BERGAMINI, Cecília Whitaker. Motivação nas organizações. 4ª Ed. São Paulo: Atlas, 1997.

BERGAMINI, Cecília Whitaker. Motivação nas organizações. 5. Ed. São Paulo: Atlas. 2008.

CHIAVENATO, idalberto. Administração de recursos humanos: fundamentos básicos. 7. Ed. rev. e atual. Barueri; SP: Manole. 2009.

CHIAVENATO, Idalberto. *Administração: teoria, processo e prática*. 5. ed. – Barueri, SP: Manole, 2014.

- CHIAVENATO, Idalberto. *Introdução à teoria geral da Administração*. 4. Ed. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1993.
- DA SILVA, Joseane Dorneles. Satisfação e motivação dos profissionais de saúde que trabalham na Rede de Urgência e Emergência da 15ª Regional de saúde do Paraná – PR, p. 81. Disponível em: < <https://www.unicesumar.edu.br/presencial/wp-content/uploads/sites/2/2017/04/JOSEANE-DORNELES-DA-SILVA.pdf> >. Acesso em: 12 jan. 2020.
- DEMO, Pedro. *Introdução À Metodologia Da Ciência*. 2. ed. São Paulo: Atlas S.a., 1985. Disponível em: <<http://maratavarespsictics.pbworks.com/w/file/etch/74301206/DEMO-Introducao-a-Metodologia-da-Ciencia.pdf>>. Acesso em: dez.de 2019.
- DUTRA, joelsouza. *Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas*. 1. Ed. São Paulo: Atlas. 2012.
- FACHIN, Odília. *Fundamentos de Metodologia*. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2005. Disponível em: < <http://maratavarespsictics.pbworks.com/w/file/etch/74302802/FACHIN-Odilia-fundamentos-de-Metodologia.pdf> >. Acesso em: dez de 2019.
- FIORELLI, joséosmir. *Psicologia para administradores: integrando teoria e prática*. 7. Ed. São Paulo: Atlas. 2011.
- FRANCISCO FILHO, geraldo. *A psicologia no contexto educacional*. 2. Ed. Campinas; SP: Átomo. 2005.
- LIRA, bruno carneiro. *O passo a passo do trabalho científico*. 2. Ed. Petrópolis; RJ:Vozes. 2014.
- MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. *Fundamentos de Metodologia Científica*. 5. ed. São Paulo: Atlas S.a., 2003. Disponível em: < http://www.dem.fmed.uc.pt/Bibliografia/Livros_Educacao_Medica/Livro27.pdf >. Acesso em: dez de 2019.
- OLIVEIRA, Tiago Luz; SILVA, Luis Cláudio Jesus. *Motivação dos servidores públicos: um caso na saúde pública na Amazônia*. *Revista de Administração de Roraima - RARR*, p. 178-195. Disponível em: <<https://revista.ufrb.br/adminrr/article/view/745/675>>. Acesso em: 10 jan. 2020.
- PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. *Metodologia do trabalho científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico*. 2. ed. Novo Hamburgo - Rio Grande do Sul: Feevale, 2013. Disponível em: < <http://www.feevale.br/Comum/midias/8807f05a-14d0-4d5b-b1ad-1538f3aef538/E-book%20Metodologia%20do%20Trabalho%20Cientifico.pdf> >. Acesso em: dez de 2019.
- RAMALHO, Aline Bandeira. *Grau de Satisfação dos servidores da prefeitura de Maracanaú-CE*, p. 40. Disponível em: < <http://repositorio.unilab.edu.br:8080/jspui/handle/123456789/1356> >. Acesso em: 10 jan.
- SANTOS, Jessyka Rayanne dos. *Fatores de motivação: o caso dos profissionais da Unidade Mista de Saúde Dr. Paulo Bernardino, em Natal*. 2016. 98f. Disponível em: < <http://monografias.ufrn.br/jspui/handle/123456789/5066> >. Acesso em: 10 jan. 2020.
- SILVA, Ellen de Souza, STEINER, Késsia Pani, FERREIRA, Rosemary Borges Bastos. *Clima organizacional como fator motivacional: Estudo de caso da companhia docas do Espírito Santo (CODESA)*, p. 17. Disponível em: < <https://multivix.edu.br/wp-content/uploads/2018/12/clima-organizacional-como-fator-motivacional-estudo-de-caso-da-companhia-docas-do-espírito-santo-codesa.pdf> >. Acesso em: 12 jan. 2020.
- VERGARA, sylviaconstant. *Gestão de pessoas*. 12. Ed. São Paulo: Atlas. 2012.