



**Faculdade de Tecnologia e Ciências Sociais Aplicadas (FATECS)
Curso de Administração**

**A RELAÇÃO ENTRE BEM-ESTAR NO TRABALHO E MOTIVAÇÃO PARA
TRABALHAR: UMA ANÁLISE ENTRE COLABORADORES DA ÁREA DA SAÚDE**

**THE RELATIONSHIP BETWEEN WELL-BEING AT WORK AND
MOTIVATION TO WORK: AN ANALYSIS AMONG EMPLOYEES IN THE HEALTH
AREA**

Thalyta Mendes de Freitas ^{1*}

Prof. Dr. Igor Guevara Loyola de Souza^{2**}

RESUMO

O objetivo primário do trabalho foi analisar a relação entre felicidade e motivação para trabalhar em colaboradores da área da saúde. Classifica-se este estudo como descritivo, de abordagem quantitativa. O instrumento de coleta de dados foi um questionário estruturado a partir de duas medidas: Escala de Bem-Estar no Trabalho (EBET), desenvolvida por Paschoal e Tamayo (2008) e pelo Instrumento de Motivação para Trabalhar, desenvolvido por Queiroga e Borges-Andrade (2015), composto por 32 itens, tomando como base para o desenvolvimento do instrumento, a Teoria da Expectativa de Victor Vroom (1964). Como resultado, obteve-se que os fatores Valência, Instrumentalidade e Expectativa são explicados, apenas, pelo fator realização, do constructo de felicidade. Afetos negativos e afetos positivos não explicam a motivação no trabalho.

Palavras-chave: bem-estar no trabalho; motivação para trabalhar; felicidade no trabalho; teorias motivacionais.

ABSTRACT

The primary objective of the work was to analyze the relationship between happiness and motivation to work in employees in the health field. This study is classified as a descriptive, quantitative approach. The data collection instrument was a structured questionnaire from two measures: the Well-Being at Work Scale (EBET), developed by Paschoal and Tamayo (2008) and the Motivation to Work Instrument, developed by Queiroga and Borges-Andrade (2015), consisting of 32 items, based on the Theory of Expectation by Victor Vroom (1964) for the development of the instrument. As a result, it is obtained that the factors Valencia, Instrumentality and Expectation are explained only by the achievement factor, of the

^{1*}Aluno(a) do curso de Administração. Trabalho apresentado ao Centro Universitário de Brasília como pré-requisito para obtenção de Certificado de Conclusão de Curso. E-mail: thalyta.mf@sempreceub.com.

^{2**} Professor(a) orientador(a) do curso de Administração. Doutor em Administração. Centro Universitário de Brasília. E-mail: igor.souza@ceub.edu.br.

happiness construct. Negative affects and positive affects do not explain work motivation.

Keywords: well-being at work; motivation to work; happiness at work; motivational theories.

1 INTRODUÇÃO

O mundo contemporâneo está passando por grandes mudanças nos campos social, político, econômico e humanístico. O capitalismo se desenvolve em intensidade e amplitude, tocando e influenciando os mais diversos espaços, estilos de vida, empregos e culturas (FERREIRA; DIAS, 2017).

Nesta nova realidade, o progresso tecnológico tem uma dimensão inimaginável e até inacreditável. A robótica e a tecnologia microeletrônica envolvem a realidade humana em todos os aspectos. Cada onda de inovação traz uma espécie de ansiedade social, caracterizada pelo medo de que as máquinas substituam permanentemente o trabalho humano. Enquanto as empresas estão automatizando seu trabalho, elas também fazem a reengenharia de processos por meio de demissões, o que em seu ambiente interno tem despertado preocupações entre os funcionários sobre se eles terão a capacidade de continuar a se integrar ao mundo do trabalho em um futuro próximo (FERREIRA; DIAS, 2017).

Ademais, dentre os efeitos negativos que podem influenciar a vida do trabalhador é possível enfatizar os impactos na saúde mental, tendo em vista os efeitos psicológicos negativos e transtornos mentais, como transtorno do pânico, ansiedade e depressão (ZANDIFAR; BADRFAM, 2020).

Na área da saúde, em vista dos novos acontecimentos provenientes da pandemia ocasionada pela covid-19, a forma como se estabelece o trabalho foi afetada diretamente (GONDIM; BORGES, 2020). O aumento de demanda por assistência imediata sobrecarrega todos os níveis de atenção, especialmente o terciário (hospitalar, de medicina intensiva) (MAHASE, 2020; PEERI et al., 2020; WHO, 2020).

Longas horas de trabalho e a pressão que se observa nos serviços de saúde, são fatores de risco para o aparecimento de uma reação emocional crônica que se caracteriza por desmotivação, desinteresse e um mal-estar gerado na relação com o trabalho. O cansaço emocional resulta em sentimentos de inadequação e fracasso com quebra do rendimento laboral conduzindo a absenteísmo e negligência (AFONSO; FIGUEIRA, 2020).

Diante desta situação de desmotivação, desinteresse e mal-estar, quais os fatores de bem-estar no trabalho podem influenciar diretamente na motivação do trabalhador? Logo, o objetivo deste estudo é analisar a relação entre felicidade e motivação para trabalhar em colaboradores da área da saúde.

Práticas organizacionais estão relacionadas com o bem-estar do trabalhador. Por exemplo, a irregularidade no horário de trabalho, e o trabalho temporário impactam negativamente no bem-estar, bem como práticas de incentivo à participação, valorização dos empregados, flexibilidade e hierarquia mais horizontalizada, possibilidades de desenvolvimento pessoal e profissional, e a estrutura oferecida favorecem o bem-estar individual dos funcionários (PASCHOAL; TAMAYO, 2008), deste modo no aspecto gerencial, o estudo tem o intuito de contribuir com a forma como as organizações percebem o bem-estar dos colaboradores e como a felicidade interfere diretamente no resultado das atividades desempenhadas.

As interações entre ambiente profissional, conteúdo do trabalho, condições organizacionais, entre outras, podem influenciar a saúde do colaborador, deste modo, socialmente o trabalho se justifica pela a importância de tratarmos de saúde mental nas

organizações e conhecer os fatores de desmotivação que possam levar ao adoecimento dos indivíduos (OIT, 1984).

O estudo científico específico da felicidade no trabalho é recente e ainda é possível encontrar conceituações baseadas em estresse, saúde mental e construtos correlatos, a identificação e sistematização de antecedentes do bem-estar no trabalho consiste em uma tarefa desafiadora (PASCHOAL; TORRES; PORTO, 2010). Tendo em vista que estudos sobre felicidade no trabalho são recentes, no âmbito acadêmico este trabalho visa contribuir com a literatura ao analisar a motivação, felicidade e bem-estar no ambiente organizacional.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Felicidade e bem-estar no trabalho

Os estudos sobre felicidade acompanham a sociedade desde a época dos filósofos gregos e para compreensão inicial, a felicidade se define como a maior de todas as motivações humanas (FARSEN, 2018). A felicidade no trabalho pode ser entendida como uma conjunto de emoções positivas que resultam da percepção dos empregados com o seu local de trabalho, e as experiências positivas ou negativas que eles têm enquanto o fazem (URCO, 2019).

Existe importância em compreendermos a felicidade no ambiente de trabalho, no entanto, há poucos modelos teóricos e empíricos sobre as variáveis que a determina. Além disso, as principais pesquisas na área referem-se a fenômenos apenas relacionados ao bem-estar no trabalho, como o estresse ocupacional e burnout (PASCHOAL; TAMAYO 2008). Portanto, compreende-se o uso dos conceitos de felicidade e de bem-estar como sinônimos (FARSEN, 2018).

O campo do bem-estar refere-se ao estudo científico da felicidade, entre os pesquisadores do comportamento organizacional. Porém, a palavra felicidade costuma ser evitada e em seu lugar são adotados termos menos populares e mais acadêmicos, como afeto e bem-estar (ALBUQUERQUE; TRÓCCOLI, 2004).

Bem-estar no trabalho é a prevalência de emoções positivas no trabalho e a percepção do indivíduo de que, no seu atuar, expressa e desenvolve seus potenciais e avança no alcance de suas metas de vida. O bem-estar no trabalho, deste modo, inclui tanto aspectos afetivos (emoções e humores) quanto cognitivos (percepção de realização) (PASCHOAL; TAMAYO, 2008). O bem-estar no trabalho também pode ser concebido como sinônimo do conjunto de três fatores interligados, afeto positivo, a avaliação subjetiva da qualidade de vida e felicidade (TRALDI; DEMO, 2012).

A hipótese “trabalhador feliz, produtivo”, afirma que os funcionários felizes, cujas necessidades são satisfeitas em seus locais de trabalho, apresentam maior desempenho, que os empregados infelizes (SONNENTAG, 2002). A conexão existe e é de conhecimento geral, no entanto as organizações não dispõem de dados suficientes para estabelecer as relações de causa e efeito entre bem-estar, satisfação e desempenho no trabalho. A falta de dados e formas de mensurar felicidade e produtividade, impede melhorias para as pessoas bem como o desempenho da organização (FOGAÇA; COELHO, 2015).

O conceito de felicidade no trabalho é contrastado com a satisfação, envolvimento, motivação e comprometimento com o trabalho. Essas ideias levam o indivíduo a sentir satisfação com o seu trabalho e está elencado com a subsistência de um conjunto de aspectos psicológicos, fisiológicos e ambientais (SENDER; FLECK, 2017).

A felicidade no ambiente de trabalho está ligada a elementos do ambiente organizacional que estabelecem uma sistematização positiva no local de trabalho. A felicidade no trabalho engloba a satisfação em realizar as atividades competentes. As atitudes no trabalho vêm da acumulação de experiências afetivas mostradas espontaneamente (BASTOS, 2021).

Diante disto, é notório que a motivação, felicidade e bem-estar de um indivíduo estão relacionadas a vários mecanismos psicológicos e biológicos, pois através desses conjuntos de mecanismos possibilitam a ação do indivíduo diante de uma orientação. Para tanto, são vários fatores que influenciam pessoas e conseqüentemente as relações profissionais. O contexto de trabalho, bem como os valores individuais de cada pessoa, os valores culturais do ambiente, estrutura do ambiente de trabalho, influenciam de maneira significativa no comportamento da empresa e nas interações dos indivíduos (ÁVILA; STECCA, 2015).

Bem-estar no trabalho consiste na avaliação positiva das várias características do trabalho e inclui aspectos afetivos, motivacionais, comportamentais, cognitivos e psicossomáticos (VAN HORN; TARIS; SCHAUFELI, 2004).

Depois de vários anos de estudo, as circunstâncias que influenciam no desempenho estão cada vez mais claras. Dentre elas, estão a hierarquização do poder, as condições de saúde e cultura, valores organizacionais, bem como circunstâncias individuais como motivação, envolvimento nas ações de trabalho da empresa e felicidade na realização das competências (KLEIN; KOZLOWSKI, 2000).

Assim como a felicidade possui sua extrema relevância para a humanidade, o trabalho também tem um papel fundamental no quadro das experiências humanas. Desde cedo, aprendemos a necessidade e importância de termos uma profissão que nos dignifique (ALBERTO, 2000).

Outro fator que está atrelado à felicidade e ao bem-estar no trabalho é a motivação. O termo motivação, de uma maneira bem geral é descrito como as forças externas ou internas que exercem influência sobre as pessoas e que são propulsores de suas ações e conduta (SANCHO et al., 2002 apud GOMES; QUELHAS, 2003).

Destacam-se três pontos que se referem à satisfação dos funcionários, identifica-os como: “(a) a relação entre comportamento e sentimento; (b) a influência do grupo sob o comportamento individual; e (c) que o incentivo econômico era um fator menor para a determinação da produção do que os padrões de grupo, sentimentos de grupo e segurança” (ROBBINS, 1999, p. 49). Tudo isso é base para se aplicar a motivação. Colaboradores motivados buscam alinhar-se aos objetivos da empresa para satisfazerem suas necessidades. “A motivação representa um processo que implica a vontade de efetuar um trabalho, ou atingir um objetivo” (BERGAMINI, 1997, p. 86). Neste caso, a motivação poderá resultar num processo de busca pela satisfação e orientar os gestores acerca de suas tomadas de decisão.

Muitos desses benefícios podem trazer vantagem para o trabalhador e para a organização, eles podem ter natureza compulsória ou espontânea. Os compulsórios buscam atender leis, acordos e convenções coletivas, como por exemplo: complemento de auxílio-doença; 13º salário; salário-família; férias; e salário-maternidade; já os benefícios espontâneos são aqueles que buscam agregar valor ao empregado, são oferecidos por vontade da própria organização, como por exemplo: seguros de vida; assistência médica e odontológica; transporte; cesta básica; restaurante; e outros (MARRAS, 2000).

É possível perceber que a motivação, por se tratar de força extrínseca e intrínseca, é muito particular de cada indivíduo. Está intimamente ligada à concepção que se tem a respeito da percepção que o próprio colaborador possui em relação da atividade desenvolvida e do

próprio ambiente de trabalho. Dessa maneira, acaba sendo fonte de impacto na vida pessoal do trabalhador (GOMES; QUELHAS, 2003).

2.2 Teorias da Motivação

Há uma evolução histórica da qualidade de vida no trabalho (QVT), que se inaugurou por volta da década de 1950, e que, naquela época, fazia uma analogia entre indivíduo, empresa e trabalho desenvolvido, tendo como referencial a realização do trabalhador. Afirma Pacheco (2011) que os estudos foram desenvolvidos por Eric Trist e demais colaboradores, na Inglaterra, e foi o marco inicial da QVT aplicada até os dias de hoje nas empresas. Com o intuito de buscar melhores maneiras de organizar o trabalho, na década de 1960, a QVT ganhou destaque pelo fato de possibilitar a diminuição de efeitos negativos em áreas como saúde e bem-estar dos colaboradores. Todavia, a autora ensina que somente no início da década de 1970, devido à criação dos centros de estudos nos Estados Unidos (*National Center for Productivity and Quality of Working Life*), o tema foi difundido publicamente (PACHECO, 2011).

A complexidade dos tópicos motivacionais gerou várias teorias, segundo Vries (1993), tudo aconteceu, como se cada pesquisador interessado neste fenômeno sentisse a necessidade de elaborar suas próprias teorias. Há teoria da necessidade (Maslow, McClelland, Alderfer), teoria dos dois fatores (Herzberg, Maosner, Snyderman), teoria da expectativa ou instrumental (Vroom), teoria do reforço (Stuart Kinner, Connellan), teoria do objetivo (Locke, Bryan), teoria da equidade (Homans, Adams), para citar apenas os mais influentes. Embora a teoria da demanda de Maslow esteja sendo questionada em termos de validade, principalmente porque é apoiada por evidências de pesquisas empíricas muito limitadas (BERGAMINI, 2008; ROBBINS, 2002), ainda é uma das teorias motivacionais mais famosa na atualidade. Isso pode ser atribuído à lógica intuitiva e facilidade de compreensão da teoria (ROBBINS, 2002).

Com base nos estudos de outros pesquisadores como Reich, Jung Adler, Fromm e Freud, e várias investigações empíricas que conduziu, Maslow desenvolveu uma teoria em 1954 que identificava as principais necessidades dos humanos e seguia a classificação hierárquica delas em ordem crescente. Portanto, à medida que as necessidades de nível inferior são atendidas, surgem como seguintes as necessidades da categoria imediatamente superior, elas começam a estimular o comportamento com mais força (BUENO, 2002). A escala proposta por Maslow inclui cinco categorias: 1) necessidades fisiológicas: projetada para manter a função normal do organismo e é necessária para a sobrevivência; 2) necessidades de segurança: um senso de proteção contra possíveis perigos (sejam acidentes, doenças, desastres, instabilidade econômica, etc.); 3) necessidades sociais: desejo de pertença e participação, afeto e amizade; 4) necessidades de estima: desejo de se destacar do grupo pertencente a outros e ser respeitado por outros; 5) necessidade de auto realização: desejo de crescimento pessoal e profissional, ou seja, o aprimoramento da capacidade e excelência pessoal, que constitui um desafio permanente para o indivíduo (MASLOW, 1962).

As necessidades humanas e os meios de satisfação no ambiente de trabalho foram propostos por Ferreira et al. (2010), de forma a analisar se a hierarquia das necessidades de Maslow continua presente em pleno século XXI ou passou a ser obsoleta. Além disso, teve como objetivo demonstrar que as novas tecnologias e hábitos (como o celular e as redes sociais) se encaixam em mais de um nível da pirâmide e também verificou se a hierarquia apontada por Maslow (Fisiologia → Segurança → Sociais → Estima → Auto Realização) ocorre na contemporaneidade. Foi possível afirmar, no âmbito desta pesquisa, que os fatores motivacionais descritos por Maslow na Teoria das Necessidades ainda são percebidos no

ambiente de trabalho, todavia, de forma diferente quando se analisa populações com diferentes níveis de escolaridade.

A teoria de Maslow, que serviu de base para outras teorias motivacionais desenvolvidas por autores subsequentes, como Douglas McGregor (1906-1964) e sua teoria X e Y. McGregor propôs, na década de 1960, duas visões distintas de Gestão organizacional: por um lado, é uma teoria mecânica tradicional, denominada Teoria X, por outro lado, uma teoria baseada no conceito de comportamento humano moderno, denominada Teoria Y. Portanto, embora a teoria X esteja relacionada aos métodos clássicos de gestão, a teoria Y está relacionada aos métodos de relacionamento interpessoal ou métodos de sistema de emergência. Nesse sentido, segundo Cunha et al. (2007), a Teoria X se baseia na crença de que a natureza humana é preguiçosa e preguiçosa, sem ambição, prioriza interesses pessoais e resiste às mudanças porque busca segurança em vez de correr riscos, e essa teoria tem que fazer com estilos de liderança autoritários. Segundo Galhanas (2009), os incentivos econômicos devem ser utilizados para recompensar, punir, coagir e controlar os trabalhadores, sendo esta a principal fonte de incentivos aos funcionários. A organização usa a compensação como meio de recompensa ou punição.

A Teoria Y propõe um estilo mais moderno e se baseia na crença de que o trabalho pode ser uma fonte de satisfação do funcionário. Nessas circunstâncias, a aplicação de força física ou mental no trabalho é tão natural quanto o entretenimento ou o descanso, portanto os funcionários não serão passivos ou resistirão às necessidades da empresa por natureza. No caso de evasão de responsabilidades, falta de ambição e passividade, são consideradas consequências da experiência insatisfatória de todos, e não características humanas (GALHANAS, 2009). Nesse sentido, a motivação, o potencial de desenvolvimento, a capacidade de assumir responsabilidades e o comportamento direto aos objetivos da empresa são fatores humanos. Portanto, a gestão deve fornecer às pessoas condições que lhes permitam reconhecer e desenvolver essas características. (CUNHA *et al.*, 2007)

Outra importante teoria motivacional é a teoria dos dois fatores proposta por Herzberg em 1959. O pesquisador procurou compreender os motivos das necessidades, motivações e atitudes pessoais no ambiente de trabalho, o que lhe permitiu formular pressupostos básicos e compreender o comportamento dos funcionários mediante dois tipos de fatores: fatores higiênicos e fatores motivacionais. Segundo Herzberg et al. (1959), os fatores higiênicos não geram motivação, mas, se não existirem, podem causar insatisfação/negatividade. Tais como política da empresa e administração/gestão, supervisão, salários, relações interpessoais e condições de trabalho. Além desses fatores, também devem ser considerados os motivacionais, ou seja, aqueles que realmente têm um efeito motivador. Exemplos de fatores motivacionais são: realização, reconhecimento, trabalho em si, responsabilidade e progresso/desenvolvimento. Esses dois conjuntos de fatores são independentes (ANDRADE; PEREIRA; CKAGNAZAROFF, 2007).

Os fatores motivacionais podem ocasionar satisfação quando existem, embora não causem insatisfação quando não existam. Da mesma forma, a existência de fatores higiênicos não gera motivação, mas sua ausência gerará insatisfação. É possível perceber, portanto, que as proposições de Herzberg são compatíveis com as proposições de Maslow, embora ofereçam pontos de vista diferentes. Nesse sentido, os fatores higiênicos de Herzberg estão diretamente relacionados às necessidades fisiológicas, de segurança e sociais de Maslow, enquanto os fatores motivacionais descritos por Herzberg correspondem às necessidades de autoestima e autorrealização de Maslow (PEREZ-RAMOS, 1990; GAWEL, 1997).

Há, também, teoria das necessidades socialmente adquiridas (MCCLELLAND, 1961), que explica que os indivíduos são movidos por três necessidades básicas: a necessidade de realização, a necessidade de poder e a necessidade de associação (FERREIRA et al., 2006).

De acordo com Ferreira et al. (2006), as necessidades de realização são interesses repetidos em fazer melhor e superar os padrões de excelência. Pessoas com alta demanda por realizações tendem a buscar empregos em um ambiente competitivo e desafiador (SOUZA, 2001). Essas pessoas inicialmente focaram no crescimento pessoal e, a seguir, buscaram feedback sobre seu desempenho (MCCLELLAND, 1997).

A necessidade de poder se refere ao desejo do indivíduo de influenciar o grupo a que pertence, demonstrar força. São pessoas que preferem estar em um ambiente competitivo e posicional, e muitas vezes se preocupam mais com prestígio e influência do que com a eficácia do desempenho (FERREIRA et al., 2006).

Por outro lado, a necessidade de associação é caracterizada por um grande interesse em estabelecer boas relações interpessoais, as pessoas têm essa necessidade, procuram a amizade e a cooperação e trabalham por benefícios superiores às suas necessidades específicas (MCCLELLAND, 1997).

Considerando a relevância da felicidade e do trabalho para o indivíduo e ainda a influência do bem-estar, o estudo busca analisar a hipótese: quanto maior o bem-estar, maior a motivação para trabalhar.

Outro modelo de motivação amplamente aceito é a teoria da expectativa, também conhecido como Teoria da Expectativa, modelo desenvolvido por Victor H. Vroom em 1964 e ampliado e aprimorado por Porter e Lawler. É composto pelos seguintes componentes: expectativa, Instrumentalidade e Valência, modelo escolhido para servir de base para a presente pesquisa. Para Vroom (1964), a satisfação no trabalho deve ser vista como o resultado da relação entre as expectativas de desenvolvimento pessoal e os resultados esperados. Conforme o autor, a motivação é um processo de controle da escolha do indivíduo por diferentes possibilidades comportamentais. Ainda para Vroom (1964), a motivação é o produto desses três fatores propostos na seguinte fórmula: valência x expectativa x instrumentalidade = motivação.

De acordo com Muchinsky (1996), essa teoria possui cinco etapas principais: resultados do trabalho, valência, instrumentalidade, expectativas e intensidade da motivação.

A etapa de resultado do trabalho trata daquilo que uma organização pode oferecer a seus colaboradores, como salários, promoções e férias. Teoricamente, não há limite para o número de resultados, e geralmente são considerados recompensas ou experiências positivas, mas não necessariamente. Por exemplo, eles podem se referir a ser demitido ou transferido para um novo local, ou podem se referir a coisas tangíveis, como reconhecimento ou um sentimento de sucesso (MUCHINSKY, 1996).

A valência é o modo como os trabalhadores se sentem em relação aos resultados e, em geral, é definida em termos de atratividade ou satisfação esperada. Portanto, os colaboradores geram valência, ou seja, estimulam a satisfação antecipada, atribuindo uma valência a cada resultado esperado (MUCHINSKY, 1996).

O valor instrumental é definido como o grau de percepção da relação existente entre a execução e o resultado, e essa percepção existe na mente dos colaboradores (MUCHINSKY, 1996).

A expectativa é a percepção da relação entre esforço e desempenho. Assim como ocorre com a valência e com a instrumentalidade, é o próprio indivíduo que gera expectativas sobre o seu trabalho. Portanto, após refletir sobre a relação entre esforço e desempenho, o colaborador atribui expectativas em relação ao esforço e ao rendimento (MUCHINSKY, 1996).

A força motivacional é o esforço ou pressão de uma pessoa para se motivar. A partir da visão matemática, trata-se do produto entre a valência, o valor instrumental, e a

expectativa, expresso pela seguinte fórmula: $FM = E [\sum V_i I_i]$ em que, FM = Força Motivacional, E = Expectativa, V = Valência e I = Instrumentalidade (MUCHINSKY, 1996).

O escore (pontuação) obtido pela força pode ser considerado um preditor da motivação do sujeito. Portanto, de acordo com Muchinsky (1996, p. 387), a teoria da expectativa fornece uma rica base racional para se compreender a motivação de um colaborador em um determinado trabalho, e cada um de seus componentes constitui um arcabouço para a análise do processo de motivação.

Isso ocorre porque o fator realização propõe o desenvolvimento e a conclusão de trabalhos desafiadores, buscando a superação das capacidades dos colaboradores, o que gera engajamento e motivação. O fator em destaque é importante para o desempenho e para o cumprimento integral das satisfações dos trabalhadores, além de ser um forte aliado quando são reconhecidos os resultados e a realidade da experiência é significativamente experimentada (WAGNER; HOLLENBECK, 2009). É por esta realidade que o fator realização implica de forma considerável na motivação, diferentemente de aspectos positivos e negativos, os quais não são capazes de modificar as condições de trabalho diretamente.

3 METODOLOGIA

O Quadro 1 possui os procedimentos metodológicos utilizados para esta pesquisa, que por sua vez, é classificada como descritiva e de abordagem quantitativa.

Quadro 1 - Procedimentos metodológicos

| Objetivo da Pesquisa | Abordagem | Instrumentos | Amostragem | Amostra | Análise |
|--|------------------|--|-------------------------------------|----------------------------|---|
| Analisar a relação entre a bem-estar/felicidade e motivação para trabalhar | Quantitativa | Escala de bem-estar no trabalho (Paschoal e Tamayo, 2008); e Instrumento de motivação para trabalhar (VROOM, 1964) | Não probabilística por conveniência | Colaboradores de hospitais | Estatística inferencial de diferenciação entre grupos: Teste T, Mann Whitney e Anova. Regressão Linear. |

Fonte: Elaboração própria.

Neste estudo foi utilizado o Instrumento de Motivação para Trabalhar, desenvolvido com base no referencial teórico de Vroom (1964), e também a Escala de Bem-estar no Trabalho (EBET), validada por Paschoal e Tamayo (2008), que se trata de um instrumento que engloba o aspecto afetivo e hedônico do bem-estar no trabalho e o aspecto cognitivo e eudaimônico. A EBET enfoca vivências do trabalhador de modo a não considerar possíveis antecedentes do construto. Esse instrumento é composto por duas partes: uma de afeto e outra de expressão ou realização no trabalho.

O questionário (Apêndice A) foi desenvolvido com 34 itens para serem respondidos, os dois primeiros foram, ainda, subdivididos em tópicos a serem numerados de acordo com a

determinação do enunciado da pergunta. O instrumento foi disponibilizado por meio eletrônico, em redes sociais como WhatsApp, Instagram e LinkedIn, e esteve disponível por duas semanas para ser respondido.

A primeira parte do questionário traz as características demográficas dos participantes, como idade, escolaridade, gênero, renda mensal, cargo que ocupa, tempo de trabalho na empresa. A segunda parte do questionário abordou questões da escala de bem-estar no trabalho, que buscou trazer informações sobre os fatores: afeto positivo, afeto negativo e realização dos trabalhadores nas empresas em que atuam. A terceira parte do questionário envolve o instrumento de motivação para trabalhar, que é dividido em três seções sobre o grau de importância que os colaboradores dão a determinados quesitos do trabalho; sobre a realização do trabalho ser útil em alguns quesitos específicos; e sobre a probabilidade de o trabalho trazer alguns elementos para a vida dos participantes.

A amostragem escolhida para a realização dessa pesquisa foi a não-probabilística por conveniência. A seleção do público não ocorreu de forma aleatória, mas sim ficando a critério do pesquisador (MALHOTRA, 2006). Deste modo, a amostra para esta pesquisa foi composta por colaboradores de hospitais.

Participaram da pesquisa 293 pessoas, dentre estas, 258 respostas foram consideradas válidas. Quanto à idade dos participantes, 29% (n = 74) deles possuem entre 20 e 30 anos de idade; 44% (n = 113), que corresponde a maioria dos respondentes da pesquisa, possuem entre 31 e 40 anos; 20% (n = 51) dentre eles, possuem entre 41 e 50 anos; 6% (n = 17) dos participantes têm entre 51 e 60 anos; e 1% (n = 4) deles têm idade acima de 61 anos. Também foi questionado aos participantes da pesquisa sobre seu gênero e como resposta, obteve-se que 68% (n = 175) deles são do gênero feminino e 32% (n = 82) deles do gênero masculino.

Quando questionados acerca de sua autodeclaração racial, 35% (n = 89) das pessoas, dentre os participantes, se autodeclararam pardos; 4% (n = 10) deles se autodeclararam amarelos; 8% (n = 22) responderam que se autodeclararam pretos; e 53% (n = 135) se autodeclararam brancos.

A maioria dos respondentes descreveram que são do Distrito Federal, somando 85% (n = 218) porém, há participantes de demais localidades, como 3% (n = 8) que são de São Paulo; 2% (n = 6) do Piauí; 2% (n = 6) da Paraíba; 2% (n = 6) do Rio de Janeiro; 2% (n = 4) de Goiás; 1% (n = 2) do Rio Grande do Sul; 1% (n = 2) de Pernambuco; 1% (n = 1) do Ceará; 1% (n = 1) do Pará; Minas Gerais, Santa Catarina e Maranhão somaram 0%, conforme documento gerado pelo software Microsoft Excel, contando com 1 respondente em cada um dos respectivos estados brasileiros.

Em relação à escolaridade dos participantes, 1% (n = 2) dentre eles afirmaram ter o ensino fundamental completo; 18% (n = 45) o ensino médio completo; 32% (n = 83) o ensino superior completo; 44% (n = 114) afirmam ter alguma especialização, 4% (n = 10) deles possuem mestrado e 1% (n = 3) têm doutorado.

Foi questionado aos participantes qual o salário que recebem. Dentre eles, 3% (n = 7) afirmaram que recebem menos ou igual a R\$1000,00; 41% (n = 98) responderam que recebem entre R\$1001,00 e R\$4000,00; 25% (n = 59) descreveram que recebem entre R\$4001,00 e R\$8000,00; 9% (n = 22) dentre eles afirmaram que recebem entre R\$8001,00 e R\$12000,00; 5% (n = 12) confirmam o recebimento no valor entre R\$12001,00 e R\$16000,00; 2% (n = 5) deles afirmaram receber entre R\$16000,00 e R\$20000,00; e 15% (n = 36) dos respondentes confirmaram receber renda acima de R\$20000,00.

Além do salário, os participantes foram questionados acerca da renda média mensal familiar, e 28% (n = 67) descreveram que o valor está entre R\$2090,01 a R\$4180,00; 34% (n = 83) confirma o valor entre R\$4180,01 e R\$10450,00; 16% afirma o valor entre R\$10450,01 e R\$20900,00; e 22% confirmam o valor acima de R\$20900,01.

Dentre as questões, foi perguntado aos participantes se ele é ou não um colaborador de um hospital com vínculo empregatício formalizado; como resposta obteve-se que 88% (n = 257) pessoas, entre os participantes da pesquisa afirmaram que sim; 12% (n = 35) deles disseram que não.

Entre as questões, perguntou-se sobre os cargos ocupados nos hospitais pelos participantes, assim, 21% (n = 55) deles responderam que são da área de gestão (coordenador, coordenador-geral, gerente, chefe do setor, chefe de serviço, entre outros similares); 78% (n = 199) afirmaram que são colaboradores (não é responsável formal por uma equipe de trabalho); e 1% (n = 3) dentre eles confirmaram que são da alta gestão (Diretor, Vice-Diretor).

O tempo de trabalho que os participantes estão em suas respectivas empresas, conforme suas próprias respostas são os seguintes: 68% (n = 171) entre 0 e 5 anos; 17% (n = 44) entre 6 e 10 anos; 5% (n = 14) entre 11 e 15 anos; 4% (n = 9) entre 16 e 20 anos; 3% (n = 7) entre 21 e 25 anos; e 3% (n = 7) acima de 30 anos.

A seguir serão expostos e apresentados os resultados alcançados através desta pesquisa.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

4.1 Confiabilidade

Como parâmetro para avaliar a confiabilidade dos fatores obtidos no questionário, foi calculado o valor do Alfa de Cronbach, descrito na Tabela 2, abaixo.

Tabela 2 – Alfa de Cronbach

| Fenômeno | Fatores | α Cronbach | Intervalo de Confiança |
|-----------------------|-------------------|-------------------|------------------------|
| Bem estar no trabalho | Afeto positivo | 0,941 | 0,930 - 0,951 |
| | Afeto negativo | 0,950 | 0,941 - 0,959 |
| | Realização | 0,928 | 0,914 - 0,940 |
| Motivação | Valência | 0,847 | 0,818 - 0,872 |
| | Instrumentalidade | 0,920 | 0,905 - 0,934 |
| | Expectativa | 0,913 | 0,896 - 0,928 |

Fonte: Elaboração própria.

Os números encontrados para os fatores da escala de bem-estar no trabalho variam entre 0,928 e 0,950; e os valores da escala de motivação oscilam entre 0,847 e 0,920. Segundo Field (2020), valores de alfa acima de 0,7 indicam consistência interna da medida. Ou seja, todas as escalas adotadas neste estudo são passíveis de serem consideradas nos testes de hipóteses.

4.2 Análise descritiva

Nesta etapa do estudo, a Tabela 3 mostra os resultados da média encontrada para os fatores de bem-estar no trabalho e para os de motivação, bem como o desvio padrão para ambos os fatores, conforme o resultado obtido na pesquisa realizada.

Tabela 3 - Estatística descritiva dos fatores do questionário

| Fatores | Média (M) | Desvio padrão (DP) |
|---------|-----------|--------------------|
|---------|-----------|--------------------|

| | | |
|-------------------|-------|-------|
| Afeto positivo | 2,991 | 0,957 |
| Afeto negativo | 2,874 | 1,082 |
| Realização | 3,796 | 0,923 |
| Valência | 4,681 | 0,411 |
| Instrumentalidade | 4,228 | 0,894 |
| Expectativa | 4,087 | 0,894 |

Fonte: Elaboração própria.

Na Tabela 3 é possível verificar que dentre os fatores da escala de bem-estar no trabalho, o afeto positivo e afeto negativo tiveram médias baixas, de 2,991 e 2,874 respectivamente, considerando que a escala utilizada foi de 1 a 5 e que para análise estatística a média a ser observada são aquelas superiores a 3,5. Já o fator de realização (M = 3,796; DP = 0,923) foi o que apresentou a média mais alta dos fatores de bem-estar na análise.

Dentre os fatores da escala de motivação e ainda considerando o parâmetro de avaliação entre 1 a 5 e que para análise estatística a média a ser observada são aquelas superiores a 3,5, todos os fatores de motivação ficaram com média alta e valência teve a maior avaliação (M = 4,681; DP = 0,411).

4.3 Teste de Hipóteses

A partir do objetivo de verificar se os fatores relacionados ao bem-estar no trabalho (afeto negativo, afeto positivo e realização) possuem influência nos fatores de motivação (valência, instrumentalidade e expectativa), foi proposto um teste de regressão linear para o cruzamento dos dados e a relação entre as variáveis. Neste contexto, foi possível a observação da seguinte hipótese:

Hipótese 1: quanto maior o bem estar no trabalho, maior a motivação para trabalhar

H1a – Quanto maior o bem estar no trabalho, maior a valência.

H1b – Quanto maior o bem estar no trabalho, maior a instrumentalidade

H1c - Quanto maior o bem estar no trabalho, maior a expectativa

Tabela 4 – Hipóteses obtidas pelo cruzamento de fatores de bem-estar x fatores motivacionais

| Hipóteses | Influência bem estar e motivação | p | F | R2 |
|-----------|----------------------------------|-------|--------|---------------|
| H1a | Afeto positivo | .559 | 7.029 | 0.077 (7,7%) |
| | Afeto negativo | .528 | | |
| | Realização | <.001 | | |
| H1b | Afeto positivo | .973 | 55.170 | 0.395 (39,5%) |
| | Afeto negativo | .319 | | |
| | Realização | <.001 | | |
| H1c | Afeto positivo | .160 | 72.978 | 0.464 (46,4%) |
| | Afeto negativo | .665 | | |
| | Realização | <.001 | | |

Fonte: Elaboração própria.

Os fatores de bem-estar (afeto positivo, afeto negativo e realização) foram submetidos à análise de cada fator motivacional (valência, instrumentalidade e expectativa).

A hipótese 1 foi estatisticamente significativa [$F(3,253) = 7,029$, $p < 0,001$, $R^2 = 0,077$], deste modo podemos inferir que a motivação por valência é explicada em 7,7% no bem-estar apenas no que diz respeito apenas ao fator de realização, único que estatisticamente demonstra relação entre as hipóteses testadas.

A hipótese 2 também foi estatisticamente significativa [$F(3,253) = 55,170$, $p < 0,001$, $R^2 = 0,395$], sinalizando portanto que a motivação por instrumentalidade é explicada em 39,5% no bem-estar apenas no fator de realização.

Finalizando os testes de hipóteses, a hipótese 3 também foi estatisticamente significativa [$F(3,253) = 72,978$, $p < 0,001$, $R^2 = 0,464$], também apontando que a motivação por expectativa se explica em 46,9% no bem-estar também apenas no fator de realização.

Verifica-se que a satisfação no trabalho deve ser vista como o resultado da relação entre as expectativas de desenvolvimento pessoal e os resultados esperados e que a motivação é um processo de controle da escolha do indivíduo por diferentes possibilidades comportamentais (VROOM, 1964). De acordo com a teoria da expectância de Vroom (1964), a motivação é o produto desses três fatores propostos na seguinte fórmula: valência x expectativa x instrumentalidade. Foi possível verificar, portanto, que dentre os três fatores encontrados na formulação da teoria, a realização, que está inserida na escala de bem-estar no trabalho, influencia diretamente na motivação.

4.4 Comparação entre grupos

Objetivando conceituar possíveis características relacionadas aos dados sócio-demográficos desta pesquisa, foi realizada a comparação entre grupos sobre os fatores de bem-estar no trabalho e de motivação em relação aos cargos de colaborador e de gestor, descrita na Tabela 6, abaixo.

Tabela 6 - Teste Mann Whitney

| Fatores | Cargo | Média (M) | p |
|-------------------|-------------|-----------|-------|
| Afeto positivo | Colaborador | 2,922 | 0,023 |
| | Gestor | 3,226 | |
| Afeto negativo | Colaborador | 2,899 | 0,402 |
| | Gestor | 2,786 | |
| Realização | Colaborador | 3,745 | 0,238 |
| | Gestor | 3,853 | |
| Valência | Colaborador | 4,709 | 0,359 |
| | Gestor | 4,583 | |
| Instrumentalidade | Colaborador | 4,209 | 0,160 |
| | Gestor | 4,292 | |
| Expectativa | Colaborador | 4,041 | 0,022 |
| | Gestor | 4,247 | |

Fonte: Elaboração própria.

Para a comparação entre grupos foi escolhida a variável “cargo”, separados nas categorias de colaboradores e gestores e no teste Mann Whitney observa-se diferença nos valores de p no fator de bem-estar no trabalho- afeto positivo ($p = 0,023$) – e do fator de motivação – expectativa ($p = 0,022$). Através da análise das médias apresentadas nota-se que os gestores avaliam melhor o afeto positivo ($M = 3,226$) do que os colaboradores ($M =$

2,922). Observa-se também que na comparação das médias de expectativa, os gestores avaliam melhor ($M = 4,247$) do que os colaboradores ($M = 4,041$).

No fator de bem-estar no trabalho foram encontradas médias para afeto positivo, obtendo-se para colaboradores ($M = 2,922$; $DP = 0,905$) e para gestores ($M = 3,226$; $DP = 1,094$). A diferença das médias foi [$F(3, 253) = 4.433$; $p = 0,023$]. Dessa forma, para esta amostra, as pessoas possuem um grau de percepção igual neste fator, tanto entre colaboradores quanto entre gestores.

Para afeto negativo, ainda entre fatores de bem-estar no trabalho, foram encontradas médias, obtendo-se para colaboradores ($M = 2,899$; $DP = 1,054$) e para gestores ($M = 3,226$; $DP = 1,181$). A diferença das médias foi [$F(3, 253) = 1.305$; $p = 0,402$]. Dessa forma, para esta amostra, as pessoas possuem um grau de percepção igual neste fator, tanto entre colaboradores quanto entre gestores.

Quanto ao fator realização, também na escala de bem-estar no trabalho, foram encontradas médias, obtendo-se para colaboradores ($M = 3,745$; $DP = 0,903$) e para gestores ($M = 3,853$; $DP = 0,992$). A diferença das médias foi [$F(3, 253) = 0,756$; $p = 0,238$]. Dessa forma, para esta amostra, as pessoas possuem um grau de percepção igual neste fator, tanto entre colaboradores quanto entre gestores.

Na escala de motivação, foram encontradas médias para o fator valência, obtendo-se para colaboradores ($M = 4,709$; $DP = 0,327$) e para gestores ($M = 4,583$; $DP = 0,610$). A diferença das médias foi [$F(3, 253) = 8.766$; $p = 0,359$]. Dessa forma, para esta amostra, as pessoas possuem um grau de percepção igual neste fator, tanto entre colaboradores quanto entre gestores.

Ainda na escala de motivação, foram encontradas médias para o fator instrumentalidade, obtendo-se para colaboradores ($M = 4,209$; $DP = 0,711$) e para gestores ($M = 4,292$; $DP = 0,806$). A diferença das médias foi [$F(3, 253) = 3.196$; $p = 0,160$]. Dessa forma, para esta amostra, as pessoas possuem um grau de percepção igual neste fator, tanto entre colaboradores quanto entre gestores.

Para o fator expectativa, também na escala de motivação, foram encontradas médias, obtendo-se para colaboradores ($M = 4,041$; $DP = 0,877$) e para gestores ($M = 4,247$; $DP = 0,941$). A diferença das médias foi [$F(2, 253) = .801$; $p = 0,022$]. Dessa forma, para esta amostra, as pessoas possuem um grau de percepção igual neste fator, tanto entre colaboradores quanto entre gestores.

5 CONCLUSÃO

O estudo permitiu compreender que a felicidade e o bem-estar no trabalho estão diretamente relacionados à motivação do trabalhador. O objetivo primário desta pesquisa foi analisar a relação entre bem-estar no trabalho e motivação para trabalhar em colaboradores da área da saúde.

Na escala EBET, foi observado se os afetos positivos, os afetos negativos e a realização eram capazes de impactar na motivação. Concluiu-se que os fatores Valência, Instrumentalidade e Expectativa, originariamente observados por Vroom em sua Teoria da Expectância, são influenciados pelo fator realização dentre os itens verificados na escala EBET.

As interações entre ambiente profissional, conteúdo do trabalho, condições organizacionais, entre outras, podem influenciar na saúde do colaborador. Assim, a pesquisa contribuiu para que as empresas passem a direcionar seu foco nas condições de vida dos colaboradores no trabalho, visto que aspectos de bem-estar e de motivação podem influenciar

na condução das atividades desenvolvidas nas organizações. Observou-se que há uma analogia entre empresa e trabalho desenvolvido, tendo como referencial a realização do trabalhador.

A amostra foi composta em sua maioria por respondentes de Brasília, o que limita conclusões maiores sobre o estudo. Outro ponto de limitação para uma análise mais detalhada foi a quantidade insuficiente de respostas referente aos cargos de alta gestão. Há também limitação relacionada à falta de estudos específicos sobre felicidade no trabalho, bem como sua mensuração.

Como sugestão para pesquisas futuras, pode-se verificar se há alguma relação entre a motivação, bem-estar no trabalho e o clima organizacional no ambiente de trabalho na área de saúde, visto que cada um dos aspectos é intrínseco ao comportamento humano, e analisar se estes elementos podem servir de instrumento para monitorar o comportamento dos colaboradores, além de estudos específicos sobre felicidade no trabalho em diversos segmentos.

REFERÊNCIAS

- AFONSO, Pedro; FIGUEIRA, Luísa. Pandemia COVID-19: Quais são os Riscos para a Saúde Mental? **Revista Portuguesa de Psiquiatria e Saúde Mental**. v. 6, n. 1, p. 2-3, 2020.
- ALBERTO, Laura C. F. R. **Os determinantes da felicidade no trabalho: um estudo sobre a diversidade nas trajetórias profissionais de engenheiros**. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Instituto de Psicologia da USP. São Paulo: Universidade de São Paulo, 2000.
- ALBUQUERQUE, Anelise Salazar; TRÓCCOLI, Bartholomeu Tôrres. Desenvolvimento de uma escala de bem-estar subjetivo. **Psicologia: teoria e pesquisa**, v. 20, p. 153-164, 2004.
- ANDRADE, Carolina Riente de; PEREIRA, Luciano Zille; CKAGNAZAROFF, Ivan Beck. Elementos de satisfação e insatisfação no trabalho operacional: revisitando Herzberg. **RG&T**, v. 8, n. 1, p. 67-89, jan./jul. 2007.
- ÁVILA, Lucas Veiga; STECCA, Jaime Peixoto. Gestão de pessoas. **Santa Maria: Universidade Federal de Santa Maria, Colégio Politécnico**, p. 48, 2015.
- BASTOS, A.P.C.P. **Felicidade no trabalho em pequenas e médias empresas do setor do calçado**. (Dissertação de Mestrado). Instituto Politécnico do Porto, 2021.
- BERGAMINI, C. W. **Motivação nas organizações**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1997.
- BERGAMINI, C. W. **Motivação nas organizações**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- BUENO, Marcos. As teorias de motivação humana e sua contribuição para a empresa humanizada: um tributo a Abraham Maslow. **Revista do Centro de Ensino Superior de Catalão**, v. 6, 2002.
- CUNHA, M. P.; REGO, A.; CUNHA, R. C.; CARDOSO, C. C. **Manual de comportamento organizacional e gestão**. Lisboa: Editora RH, 2007.

FARSEN, Thaís Cristine et al. Qualidade de vida, Bem-estar e Felicidade no Trabalho: sinônimos ou conceitos que se diferenciam?. **Interação em Psicologia**, v. 22, n. 1, 2018.

FERREIRA, A.; DEMUTTI, C. M.; GIMENEZ, P. E. O. **A Teoria das Necessidades de Maslow: A Influência do Nível Educacional Sobre a sua Percepção no Ambiente de Trabalho**. XIII Seminário de Administração – SemeAd. Set. 2010.

FERREIRA, Aristides; DIOGO, Carole; FERREIRA, Mafalda; VALENTE, Ana Carolina. Construção e validação de uma Escala Multi-Factorial de Motivação no Trabalho (Multi-Moti). **Comportamento Organizacional**, v. 12, n. 2, p. 187-198, 2006.

FERREIRA, Geovani Batista; DIAS, Cátia Castro. A importância da qualidade de vida no trabalho e da motivação dos colaboradores de uma organização. **Rev. Psicol Saúde e Debate**. Dez., 2017:3(2):30-43. DOI: 10.22289/2446-922X.V3N2A3.

FOGAÇA, Natasha; COELHO, Francisco Antônio. A hipótese "trabalhador feliz, produtivo": o que pensam os servidores públicos federais. **Cadernos Ebape. br**, v. 13, p. 759-775, 2015.

GALHANAS, C. R. G. **A motivação dos recursos humanos nos novos modelos de gestão da administração pública**. 2009. Dissertação (Mestrado em Ciências Empresariais) - Instituto Superior de Economia e Gestão, Universidade Técnica de Lisboa, Lisboa, 2009.

GAWEL, Joseph E. Herzberg's Theory of Motivation and Maslow's Hierarchy of Needs. **Practical Assessment, Research, and Evaluation**, v. 5, n. 11, p. 1-3, nov. 1997.

GOMES, Alcindo Arcenio Pinheiro; QUELHAS, Osvaldo Luiz Gonçalves. A motivação no ambiente organizacional. **Revista Produção Online**, Santa Catarina, v. 3, n. 3, p.00-00, 2003.

GONDIM, Sonia; BORGES, Livia de Oliveira. Significados e sentidos do trabalho do home-office: desafios para a regulação emocional. **SBPOT, Temática**, v. 5, 2020.

KLEIN, K.; KOZLOWSKI, S. **Multilevel theory, research and methods in organizations**. San Francisco: Jossey-Bass, 2000.

MARRAS, J. P. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. 3. ed. São Paulo: Futura, 2000.

MAHASE, Elisabeth. **Covid-19: Mental health consequences of pandemic need urgent research, paper advises**. 2020.

MACGREGOR, D. **Motivação e Liderança**. São Paulo: Brasiliense, 1973.

MASLOW, A. **Introdução à psicologia do ser**. Rio de Janeiro: Eldorado, 1962.

MCCLELLAND, David C. **The Achieving Society**. Princeton: Van Nostrand, 1961.

MCCLELLAND, David Clarence; BURHAM, David H. **O poder e o grande motivador**. Veritas, 1978.

MUCHINSKY, Paul M.; HOFFMAN, Norman J. A demonstration of conjoint analysis for organizational research. **International Journal of Selection and Assessment**, v. 4, n. 1, p. 35-43, 1996.

OIT, Organização Internacional do Trabalho. **A condição dos professores: recomendação Internacional de 1966, um instrumento para a melhoria da condição dos professores**. Genebra: OIT/ Unesco, 1984.

PACHECO, Veruska Albuquerque. **Qualidade de vida no trabalho bem-estar, mal-estar, sob a ótica dos trabalhadores de uma agência reguladora do Brasil**. Brasília, 2011. Disponível em: <http://www.ergopublic.com.br/arquivos/1360931827.95-arquivo.pdf>. Acesso em: 10 set. 2021.

PASCHOAL, T.; TAMAYO, A. Construção e validação da Escala de Bem-estar no Trabalho. **Avaliação Psicológica**, v. 7, n. 1, p. 11-22, 2008.

PASCHOAL, Tatiane; TORRES, Cláudio V.; PORTO, Juliana Barreiros. Felicidade no trabalho: relações com suporte organizacional e suporte social. **Revista de administração contemporânea**, v. 14, p. 1054-1072, 2010.

PÉREZ-RAMOS, Juan. Motivação no trabalho: abordagens teóricas. **Psicologia USP**, v. 1, n. 2, p. 127-140, 1990.

ROBBINS, S. **Comportamento organizacional**. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

SANCHO, C. et al. Análisis de la motivación para el estudio en adultos mayores. **Revista electrónica de motivación y emoción**, v. 5, n. 10, 2002.

SENDER, Gisela; FLECK, Denise. As organizações e a felicidade no trabalho: Uma perspectiva integrada. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 21, p. 764-787, 2017.

SONNENTAG, Sabine; FRESE, Michael. Performance concepts and performance theory. **Psychological management of individual performance**, v. 23, n. 1, p. 3-25, 2002.

SOUZA, Wander Pereira. **Motivação e produtividade: um estudo de caso de uma empresa de transporte de carga líquida do estado de Rondônia**. 2001. Dissertação (Mestrado em Administração) – Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2001.

TRALDI, Maria Teodora Farias; DEMO, Gisela. Comprometimento, bem-estar e satisfação dos professores de administração de uma universidade federal. REAd. **Revista Eletrônica de Administração (Porto Alegre)**, Porto Alegre, v. 18, n. 2, p. 290-316, 2012.

URCO, Christian Fabián Castillo et al. Felicidade no trabalho na geração dos Millennials, novos desafios para os administradores. **Brazilian Journal of Development**, v. 5, n. 9, p. 14571-14582, 2019.

VAN HORN, Joan E. et al. The structure of occupational well-being: A study among Dutch teachers. **Journal of occupational and Organizational Psychology**, v. 77, n. 3, p. 365-375, 2004.

VROOM, V. H. **Work and motivation**. New York: John & Sons, 1964.

WHO, World Health Organization. **Coronavirus disease 2019 (COVID-19): Situation Report**, 78. Geneva. Author, 2020.

ZANDIFAR, Atefeh; BADRFAM, Rahim. Iranian mental health during the COVID-19 epidemic. **Asian journal of psychiatry**, v. 51, 2020.

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO

Você está sendo convidado(a) a participar anônima e voluntariamente de uma pesquisa vinculada ao Programa de Graduação em Administração do Centro Universitário de Brasília (UniCEUB).

Sua participação contribuirá para maior compreensão acerca do Bem-estar e Motivação no Ambiente de trabalho.

Para participar é necessário ser maior de idade e trabalhar em algum hospital.

A participação consistirá apenas na resposta deste formulário. Seus dados são confidenciais e nenhuma informação pessoal será divulgada. Os resultados deste trabalho poderão ser divulgados em contexto acadêmico.

O preenchimento do questionário demanda, em média, entre 5 a 10 minutos.

Caso você sinta qualquer desconforto no preenchimento deste formulário, você deve interromper seu preenchimento e, se necessário, entrar em contato com os pesquisadores responsáveis.

Agradeço, desde já, a gentileza pela sua participação. Caso queira mais informações sobre a pesquisa, entrar em contato com a pesquisadora.

Pesquisadora: Thalyta Mendes de Freitas (thalyta.mf@sempreceub.com) / (61) 98239-9324.

Orientador: Prof. Dr. Igor Guevara Loyola de Souza (igor.souza@ceub.edu.br).

()Sou colaborador de um hospital com vínculo empregatício formalizado e concordo com os termos da pesquisa.

Parte I - Dados pessoais

- **Bairro/Cidade de residência:** _____
- **Idade:** _____
- **Sexo:** () Masc () Fem

- **Estado Civil:** () Casado () Solteiro () Divorciado () Viúvo
() Outros: _____
- **Maior grau de instrução:**

Parte II – Escala de Bem-estar no Trabalho

Escala de Bem-estar no Trabalho

Para responder a esta parte do questionário, utilize a escala abaixo e escreva o número que melhor expressa sua resposta ao lado de cada item.

| Nem um pouco | Um pouco | Moderadamente | Bastante | Extremamente |
|--------------|----------|---------------|----------|--------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Nos últimos seis meses, meu trabalho tem me deixado...

- | | | |
|----------------------|------------------------|----------------------|
| 1) alegre _____ | 2) preocupado _____ | 3) disposto _____ |
| 4) contente _____ | 5) irritado _____ | 6) deprimido _____ |
| 7) entediado _____ | 8) animado _____ | 9) chateado _____ |
| 10) impaciente _____ | 11) entusiasmado _____ | 12) ansioso _____ |
| 13) feliz _____ | 14) frustrado _____ | 15) incomodado _____ |
| 16) nervoso _____ | 17) empolgado _____ | 18) tenso _____ |
| 19) orgulhoso _____ | 20) com raiva _____ | 21) tranquilo _____ |

Agora você deve indicar o quanto as afirmações abaixo representam suas opiniões sobre o seu trabalho.

Para responder aos itens, utilize a escala seguinte e assinale o número que melhor corresponde à sua resposta.

| Discordo Totalmente | Discordo | Concordo em parte | Concordo | Concordo Totalmente |
|---------------------|----------|-------------------|----------|---------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Neste trabalho...

| | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 1) Realizo o meu potencial | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2) Desenvolvo habilidades que considero importantes | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3) Realizo atividades que expressam minhas capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 4) Consigo recompensas importantes para mim | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5) Supero desafios | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6) Atinjo resultados que valorizo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7) Avanço nas metas que estabeleci para minha vida | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8) Faço o que realmente gosto de fazer | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9) Expresso o que há de melhor em mim | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Parte II – Instrumento de Motivação para Trabalhar

Instrumento de Motivação para Trabalhar

Seção I. Utilizando os números da escala abaixo, indique o grau de importância que você atribui para os itens listados a seguir.

Nada importante 1 2 3 4 5 Muito importante

Considero importante....

1 ...ter oportunidades de me tornar mais qualificado.

Nada importante 1 2 3 4 5 Muito importante

2 ...sentir-me valorizado pelas pessoas.

Nada importante 1 2 3 4 5 Muito importante

3 ...ter retorno econômico.

Nada importante 1 2 3 4 5 Muito importante

4 ...fazer amizades.

Nada importante 1 2 3 4 5 Muito importante

5 ...obter assistências como transporte, educação, saúde, moradia, aposentadoria, etc.

Nada importante 1 2 3 4 5 Muito importante

6 ...poder aprender novas coisas.

Nada importante 1 2 3 4 5 Muito importante

7 ...poder dar assistência para minha família.

Nada importante 1 2 3 4 5 Muito importante

8 ...poder contribuir para o progresso da sociedade.

Nada importante 1 2 3 4 5 Muito importante

9 ...sentir-me reconhecido no que faço.

Nada importante 1 2 3 4 5 Muito importante

10 ...sentir que sou uma pessoa produtiva.

Nada importante 1 2 3 4 5 Muito importante

11 ...poder expressar minha criatividade.

Nada importante 1 2 3 4 5 Muito importante

12 ...ter independência financeira.

Nada importante 1 2 3 4 5 Muito importante

Seção II. Utilizando os números da escala abaixo, indique em que medida você considera que o seu trabalho é útil para alcançar os itens listados a seguir.

Nada útil 1 2 3 4 5 Muito útil

A realização do meu trabalho é útil para...

13 ...ter oportunidades de me tornar mais qualificado.

Nada útil 1 2 3 4 5 Muito útil

14 ...sentir-me reconhecido pelo que faço.

Nada útil 1 2 3 4 5 Muito útil

15 ...ser independente financeiramente.

Nada útil 1 2 3 4 5 Muito útil

16 ...sentir-me valorizado.

Nada útil 1 2 3 4 5 Muito útil

17...conquistar a confiança dos meus superiores.

Nada útil 1 2 3 4 5 Muito útil

18 ...sentir-me uma pessoa digna.

Nada útil 1 2 3 4 5 Muito útil

19 ...aprender coisas novas.

Nada útil 1 2 3 4 5 Muito útil

20 ...contribuir para o progresso da sociedade.

Nada útil 1 2 3 4 5 Muito útil

21 ...perceber-me como produtivo.

Nada útil 1 2 3 4 5 Muito útil

22 ...expressar minha criatividade.

Nada útil 1 2 3 4 5 Muito útil

23 ... obter assistências como transporte, educação, saúde, moradia, aposentadoria, etc.

Nada útil 1 2 3 4 5 Muito útil

24 ...dar assistência para minha família.

Nada útil 1 2 3 4 5 Muito útil

Seção III. Utilizando os números da escala abaixo, indique em que medida você considera provável que o seu trabalho possa trazer os itens listados a seguir.

Nada provável 1 2 3 4 5 Muito provável

É provável que o meu trabalho possa trazer...

25 ...maiores oportunidades de me tornar mais qualificado.

Nada provável 1 2 3 4 5 Muito provável

26 ...reconhecimento pelo que faço.

Nada provável 1 2 3 4 5 Muito provável

27 ...confiança dos meus superiores.

Nada provável 1 2 3 4 5 Muito provável

28 ...crescimento profissional.

Nada provável 1 2 3 4 5 Muito provável

29 ...sentimento de dignidade.

Nada provável 1 2 3 4 5 Muito provável

30 ...aprendizagem de coisas novas.

Nada provável 1 2 3 4 5 Muito provável

31 ...contribuição para o progresso da sociedade.

Nada provável 1 2 3 4 5 Muito provável

32 ...oportunidades de influenciar nas decisões da empresa.
Nada provável 1 2 3 4 5 Muito provável