

PERFIL MOTIVACIONAL DO ENFERMEIRO ATUANTE EM UM HOSPITAL GERAL DO INTERIOR PAULISTA*

Maria José Pasti**

Elucir Gir***

José Augusto Dela Coleta****

PASTI, M.J.; GIR, E.; DELA COLETA, J.A. Perfil motivacional do enfermeiro atuante em um hospital geral do interior paulista. **Rev.latino-am.enfermagem**, Ribeirão Preto, v. 7, n. 5, p. 33-41, dezembro 1999.

Esta investigação teve como objetivo geral identificar o perfil motivacional de um grupo de enfermeiros atuantes em um hospital geral universitário, bem como mapear as motivações que conduzem os enfermeiros no trabalho e correlacionar as atitudes e crenças verificadas nas respostas dos sujeitos em relação ao trabalho e suas motivações. Os dados foram coletados através de três instrumentos sendo duas escalas tipo Likert (MOSE e ACTRA) e um questionário para caracterização pessoal e profissional da amostra composta por 184 sujeitos. O perfil motivacional encontrado a partir das três motivações sociais permitiu avaliar que a maioria dos enfermeiros estudados caminha para a superação do subdesenvolvimento.

UNITERMOS: perfil motivacional, motivação, hospital geral

INTRODUÇÃO

A utilização de métodos administrativos centrados na Escola Clássica, que prioriza a atenção nas tarefas a serem realizadas, na hierarquia centralizada e no cumprimento de normas e rotinas institucionais, ainda é uma realidade nas instituições hospitalares brasileiras, de um modo geral.

Assim, o enfermeiro assume também a administração dos recursos humanos de enfermagem, realizando um trabalho muitas vezes fragmentado e repetitivo, centrado no cumprimento de normas e rotinas da organização. Desta forma, os aspectos psicossociais do trabalho, como a comunicação, a liderança, o relacionamento interpessoal, a motivação, dentre outros, continuam sob o foco da Teoria Clássica da Administração (REIS, 1993).

Ademais, decorre de uma observação assistemática, de que os trabalhadores de enfermagem adotam uma postura típica de trabalho voltado para o cumprimento de tarefas, demonstrando não raro, que estão ali para “tocar” o plantão, sem um envolvimento mais

profundo ao nível psicológico. Por isso, este tipo de comportamento é interpretado, em geral, como falta de motivação desses profissionais no desempenho de suas ações.

A motivação humana tem sido objeto de estudo de diversos pesquisadores do comportamento do homem, desde a época dos grandes filósofos, de forma a buscar compreensão sobre a conduta humana em uma direção desejada.

Em situação de trabalho, a motivação do homem tem, de longa data, preocupado os estudiosos que se dedicam a pesquisar as variáveis psicológicas associadas à conduta do homem no trabalho. Entre estes, citamos as contribuições dos psicólogos Abraham H. Maslow, com a Teoria da Motivação Humana na década de 40; Frederick Herzberg, com a Teoria dos Dois Fatores, no final da década de 50; e David McClelland, com a Teoria das Três Necessidades Secundárias, em meados da década de 50.

Outros pesquisadores têm desenvolvido estudos neste campo e feito novas proposições quanto à compreensão da motivação humana no trabalho, como é

* Resumo de Dissertação de Mestrado apresentada à Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo, Brasil

** Enfermeira junto ao Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo; Mestre em Enfermagem pela Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo

*** Professor Associado junto ao Departamento de Enfermagem Geral e Especializada da Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo

**** Professor Doutor da Universidade Federal de Uberlândia

o caso do psicólogo venezuelano Oswaldo Romero-Garcia e sua equipe do Centro de Investigaciones Psicológicas, em Mérida, Venezuela.

Os trabalhos e resultados de pesquisas realizados por ROMERO-GARCIA (1985, 1990, 1991) constituíram a base teórica norteadora deste estudo, que pressupõe que os fatores que determinam o desempenho do trabalhador, e por extensão o desenvolvimento de um país, estão condicionados às características do seu contexto social, também influenciado por crenças e valores culturais assimilados na sociedade como um todo denominado, por este autor, de Cultura Maior.

Frente à relevância que o tema sugere e à escassez de estudos publicados relativos à motivação do enfermeiro no trabalho, propusemo-nos a realizar este estudo. Imbuídos do desejo de melhor compreender o fenômeno, objetivando a busca de uma nova luz para o trabalho administrativo do enfermeiro.

Assim, o presente estudo tem como objetivo geral identificar o perfil motivacional dos enfermeiros de uma Instituição de Saúde do interior do Estado de São Paulo, Brasil. Como objetivos específicos busca mapear as motivações que conduzem o grupo de enfermeiros ao trabalho e correlacionar as atitudes e crenças verificadas em relação ao trabalho e suas motivações.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Entre as concepções teóricas existentes acerca da Motivação Humana, e que surgiram entre as décadas de 40 e 50, a Teoria da Motivação Humana de Maslow, a Teoria dos Dois Fatores de Herzberg e a Teoria das Três Necessidades Secundárias de McClelland são relevantes e contribuíram para o desenvolvimento dos modelos de motivação e desenvolvimento pessoal propostos por Romero-Garcia, principalmente a abordagem sobre as necessidades sociais de realização, poder e afiliação de David McClelland.

Os trabalhos desenvolvidos por Romero-Garcia e sua equipe, a partir de 1978, apresentam um conjunto de proposições alternativas à explicação da motivação humana, principalmente em situação de trabalho (DELA COLETA & DELA COLETA, 1997).

Os resultados dessas investigações motivacionais, além de outras realizadas por colaboradores de outras universidades da Venezuela, possibilitaram a elaboração de um primeiro ensaio na construção do crescimento psicológico em termos motivacionais, do qual faremos uma síntese, extraída de ROMERO-GARCIA (1991).

Para ROMERO-GARCIA (1985), “motivações sociais são redes ou associações de pensamentos matizados afetivamente ao redor de metas sociais

relevante” (p.16). As motivações sociais, por excelência, **a afiliação, o poder e a realização**, explicam em grande parte a conduta humana no mundo do trabalho. Estas, quando trabalhadas e desenvolvidas em seus aspectos positivos, conduzem a pessoa ao crescimento psicológico.

Para esse autor, o crescimento psicológico é definido como “um processo através do qual a pessoa gera construções integradoras cada vez mais complexas sobre sua realidade interior (individual) e exterior (social) que lhe signifique mudanças positivas como ser humano”. É concebido como processo e não como resultado definitivo, ou seja, envolve construção ou reconstrução de pensamentos, afetos e condutas que conduzem à conquista de metas superiores. Para que a meta represente crescimento, sua conquista deve significar mudança em uma direção valiosa para a sobrevivência da espécie humana.

Assim, a pessoa que cresce é aquela que desenvolve construções integradoras, cada vez mais complexas de si mesma, das pessoas que participam do seu meio e da realidade toda. Uma construção é simplesmente uma interpretação da realidade, sendo que cada ser humano é um intérprete ativo dos mundos onde habita, conferindo significado e finalidade a eventos percebidos como isolados ou como partes de conjuntos.

ROMERO-GARCIA (1991) diferenciou em cada conduta motivada três componentes operacionais de grande importância para sua construção em função do crescimento psicológico: as metas, a instrumentação e os resultados.

As metas, geralmente, são consideradas como incentivos exteriores que contribuem para a energização da conduta motivada. São aqueles resultados antecipados que contêm propriedades motivacionais. As verdadeiras metas são as intrínsecas, as que representam necessidades inerentes à construção que a pessoa faz da situação. As metas extrínsecas para serem verdadeiramente motivacionais, precisam ser construídas com significado pessoal.

A instrumentação refere-se ao processo de planificação, execução e avaliação parcial e final das condutas que conduzem à obtenção da meta. Inclui a descrição e a execução de uma seqüência de condutas, auto-”feedback”, eliminação de condutas inapropriadas, seleção de novas condutas e avaliação dos resultados finais em termos de comparação com os resultados antecipados (metas).

Os resultados constituem antecipações concretizadas em produtos da instrumentação. Diferentes motivos e diferentes instrumentações podem produzir resultados aparentemente iguais ou similares. O potencial energizante dos resultados depende do nível de excelência estabelecido para as metas. Se o nível é baixo, os resultados alcançados necessitarão de propriedades

energizantes fortes. Se o nível é muito alto, praticamente impossível de alcançar, de novo os resultados não serão particularmente úteis para a iniciação de novas condutas. Quando porém, a meta é de dificuldade moderada ou alta (difícil porém alcançável), então os resultados são energizantes.

Além dos componentes operacionais descritos, o autor identifica em cada motivo, manifestações que podem ocorrer em duas dimensões, a **dimensão interior** (intrapessoal), que é relevante para a construção integradora interior e a **dimensão exterior** (interpessoal), relevante para a construção integradora exterior.

De acordo com ROMERO-GARCIA (1991), cada motivo apresenta **aspectos positivos e negativos** para o crescimento psicológico tanto na dimensão interior, como na exterior.

Assim, **os aspectos positivos** da motivação de realização para o crescimento psicológico na dimensão interior estão relacionados à busca do domínio sobre a tarefa com a aquisição de experiência; conta também a eficiência que significa fazer a tarefa com o máximo de economia em recursos e tempo; a seguir vem a fase da excelência definida como resultados ótimos em termos de habilidade, recursos e tempo disponíveis. Na dimensão exterior, os aspectos positivos relacionam-se com o interesse pelo crescimento de outras pessoas manifestado através de uma instrumentação em termos de realização.

A motivação de afiliação em sua dimensão interior expressa-se naturalmente em todos os cuidados que dedicamos ao nosso ser físico e psicológico (auto-estima) e que conduz à satisfação pessoal. Na dimensão exterior, o campo natural é o das relações interpessoais e os aspectos positivos relacionam-se com o amor familiar, expressando-se também pelo apoio afetivo desinteressado a amigos e pela capacidade de compartilhar experiências individuais e sociais.

Já, a motivação de poder expressa-se nas sensações de poder que se originam no êxito alcançado no auto-controle, na capacidade de dominar emoções, pensamentos, condutas e na fortaleza interior. Na dimensão exterior, essa fortaleza expressa-se pela assertividade; pelo poder altruísta, no uso dos recursos psicológicos humanos e materiais para apoiar e desenvolver outras pessoas (poder benigno). O poder socializado, diferente do poder altruísta, é considerado positivo, quando quem o exerce ajuda efetivamente o outro a obter êxito em sua área.

O excesso ou debilidade de um ou mais componentes operacionais das motivações sociais constituem os **aspectos negativos** para o crescimento psicológico.

Uma excessiva concentração na auto-imagem física ou psicológica, conhecida como narcisismo doentio, além de ser desagradável leva a uma inevitável

insensibilidade a respeito do que ocorre ao nosso redor conduzindo ao isolamento.

Na dimensão exterior, os aspectos negativos dos motivos levam a resultados de conduta como a ambição, construída como excesso motivacional; exploração, construída como excesso nos 3 componentes dos motivos; e inibição, construída a partir da debilidade de um ou mais componentes dos motivos que se traduz em diminuição da capacidade energizadora do motivo.

O crescimento psicológico ocorre quando há fortalecimento dos aspectos positivos de quaisquer dos três motivos, ou seja, concebe-se o crescimento influenciado pela motivação de realização, afiliação e poder. O desenvolvimento pessoal autêntico implica na necessidade de superar as exigências específicas que a sociedade impõe sobre o sujeito, através de instituições sociais como a família, a religião, a escola, os partidos políticos, as agremiações e outras.

Os estudos realizados na Venezuela por Romero-Garcia e colaboradores embasaram propostas de modelo de motivação de crescimento pessoal buscando compreender a conduta do homem no trabalho e na vida pessoal, sofrendo as influências das motivações presentes na "Cultura Maior" (sociedade em geral) e de variáveis motivacionais presentes na "Cultura Menor" (industrial, empresarial).

De acordo com ROMERO-GARCIA (1993), o quadro predominante na sociedade venezuelana, e por extensão dos latinos-americanos, é de uma adaptação ao subdesenvolvimento, apresentando características determinadas pelo conjunto de crenças envolvendo concepções negativas do trabalho e crenças inibidoras da realização; baixos níveis de esperança (expectativa de fracasso) e otimismo, em que o homem é vítima das circunstâncias (baixa internalidade do Locus de Controle); a conduta é determinada por forças externas de outros poderosos ou do acaso; o individualismo é mais incentivado que a cooperação; prefere-se condutas que expressam "viveza"; maior preocupação com o presente do que com o futuro; níveis elevados de afiliação perturbadora, tanto no trabalho como na vida pessoal; pequena dedicação à fixação de metas realistas e desafiadoras; crença que a realização pessoal, a qualidade do trabalho, a dedicação são secundários e dependem mais de forças externas do que da competência ou esforço de cada um.

Para haver desenvolvimento pessoal ou enriquecimento motivacional, o quadro descrito precisa ser revertido de forma que os indivíduos se transformem em autônomos, produtivos, com dedicação e esforço no trabalho, alterando assim as crenças arraigadas na sociedade há séculos, empregando esforços e ajuda desinteressada ao outro, bem como, a cooperação, a busca do desenvolvimento recíproco e de superação do

subdesenvolvimento, como no modelo proposto por Romero-Garcia.

Por outro lado, o crescimento individual ajustado às necessidades de desenvolvimento econômico de um país, demanda indivíduos que apresentem altos níveis de realização positiva interior e exterior; níveis altos de poder positivo interior e exterior; níveis moderados de afiliação positiva interior e exterior; níveis baixos de afiliação exterior negativa e poder exterior negativo (poder explorador).

Os resultados das pesquisas do grupo de estudiosos venezuelanos e brasileiros têm se revelado importantes, bem como, proposto métodos para promover a eficiência e produtividade do homem no trabalho. Considerando ainda que, a metodologia empregada aponta para semelhanças entre os países da América Latina no que se refere a crenças e valores culturais que interferem, entre outros fatores, com a motivação no trabalho, decidimos, adotar este referencial teórico nesta investigação (vide detalhes em PASTI, 1997).

METODOLOGIA

O presente estudo foi elaborado junto a enfermeiros de um Hospital Geral Universitário do interior do Estado de São Paulo, Brasil, com uma média de 600 leitos, cujo quadro de profissionais, na época da coleta de dados era composto por 1103 profissionais, distribuídos entre as categorias: enfermeiros (21,73%), técnicos de enfermagem (9,14%), auxiliares de enfermagem (58,51%) e atendentes de enfermagem (10,59%).

A população foi constituída por todos os enfermeiros que compunham o quadro funcional da Divisão de Enfermagem do referido Hospital, presentes durante o período estabelecido para a coleta de dados, ou, seja, no período de julho de 1996 a outubro de 1996. Neste período, contamos com uma média de 238 enfermeiros.

A amostra foi constituída por todos os enfermeiros que aquiesceram à solicitação para participar do estudo e que estavam ativos no exercício de suas funções no período determinado para a coleta de dados. Foram excluídos aqueles que estavam em afastamento e/ou férias, assim como aqueles que não preencheram e devolveram, adequadamente, o instrumento de coleta de dados.

Como instrumentos, para a coleta e registro dos dados foram utilizadas duas escalas tipo Likert (Inventário MOSE e ACTRA), e um questionário para obtenção de dados de caracterização pessoal e profissional. Estes foram precedidos de uma carta contendo breve explicação

sobre o objetivo do estudo, a forma de preenchimento e a importância da sinceridade das respostas.

O Inventário MOSE de autoria de ROMERO-GARCIA & SALON DE BUSTAMANTE (1990), foi traduzido e adaptado à língua portuguesa, tendo já sido validado e empregado anteriormente por outros pesquisadores. Trata-se de um inventário sobre motivação, composto por doze sub-escalas distintas, com oito itens de respostas em cada uma, em formato Likert, apresentando as seguintes opções de resposta: *totalmente em desacordo* (1); *bastante em desacordo* (2); *ligeiramente em desacordo* (3); *ligeiramente em acordo* (4); *bastante em acordo* (5); *totalmente em acordo* (6).

As doze sub-escalas visam mensurar doze variáveis, assim definidas por BOMFIM (1991): Realização-Metas: refere-se ao estabelecimento de metas controláveis e superação pessoal; Realização-Instrumentação: relaciona-se às estratégias de ação de realização como o esforço, a persistência e a planificação; Internalidade: visa medir as crenças dos sujeitos no controle pessoal sobre os eventos; Esperança Ativa: refere-se à crença pessoal de que os resultados ocorrerão, uma vez esforçando-se para obtê-los; Otimismo: mede a disposição que tem o indivíduo para esperar resultados positivos de uma maneira racional; Crenças Inibidoras da Realização: visa medir as crenças relativas a ditos populares acerca da vida e do trabalho, que de certo modo são negativas para o crescimento psicológico e inibem a realização; Outros Poderosos: relaciona-se a crenças de que outras pessoas detêm o poder, controlam sua vida, e por isso lhes atribuem a ocorrência ou não dos eventos; Acaso: busca medir as crenças no azar, sorte e destino como forças determinantes da vida do sujeito.; Poder Benigno: procura avaliar a motivação de poder socializado, altruísta, entendido como facilitador do desempenho e crescimento do indivíduo, que representa assertividade e força; Poder Explorador: mede a motivação de poder, mas o poder entendido como auto-centrado, que manipula, engana e usa as pessoas; Afiliação Geral: refere-se à motivação de afiliação entendida como a necessidade de manter relações interpessoais agradáveis, de se sentir aceito, de amar e de respeitar o outro; e Afiliação no Trabalho: dedica-se a avaliar a motivação de afiliação no ambiente de trabalho e se refere ao uso de estratégias afiliativas que perturbam a eficiência e a produtividade no trabalho.

Sobre o instrumento ACTRA, esta é uma escala também do tipo Likert composta por 14 itens, elaborada por ROMERO-GARCIA (s.d.), que busca medir atitudes e crenças frente ao trabalho, com seis níveis de respostas, variando de “*totalmente em desacordo*” (1) a “*totalmente em acordo*” (6). Quanto maiores os escores, mais negativa a atitude do sujeito frente ao trabalho.

No que refere aos procedimentos, para a coleta de dados percorremos as seguintes etapas:

- a) Validação de conteúdo dos instrumentos: desenvolvida por 5 juízes, docentes da Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto, que tinham alguma experiência com trabalhos que usaram escalas. Visamos com esta etapa à compreensão dos enunciados e conteúdo dos itens, uma vez que os instrumentos, após tradução e adaptação, conforme já foi relatado, foram validados e aplicados em outras pesquisas na área da educação e indústria. As alterações propostas foram analisadas e procedidas as modificações consideradas pertinentes.
- b) Realização de um estudo piloto junto a enfermeiros de outra instituição hospitalar da cidade em estudo, mediante a aquiescência da respectiva chefia de enfermagem. Foram distribuídos 10 (dez) questionários com retorno de 06 (seis), o que permitiu elaborar algumas modificações acerca dos enunciados dos itens.
- c) Apreciação por parte da Comissão de Normas Éticas da Divisão de Enfermagem do referido hospital, obtendo-se parecer favorável para a realização da pesquisa.
- d) Início da coleta de dados em meados de julho de 1996 e encerramento em meados de outubro de 1996. Todos os questionários foram entregues pessoalmente pela pesquisadora, sendo agendada data e horário para o recolhimento dos mesmos.

Os dados coletados do Inventário MOSE e ACTRA foram, inicialmente, organizados e digitados em planilha eletrônica única. Posteriormente, foram analisados e processados através do programa estatístico SPSS (Statistical Package for Social Sciences). A análise quantitativa das duas partes foi realizada utilizando-se as seguintes ferramentas:

- 1. estatística descritiva** - frequência das respostas dos sujeitos para cada item de cada sub-escala do inventário MOSE e ACTRA, e medidas de tendência central como, médias e desvios padrão;
- 2. teste de correlação de Bravais-Pearson** (r) entre os escores totais das sub-escalas; entre os escores totais das sub-escalas do Inventário MOSE e o escore total da escala ACTRA, para a verificação da magnitude destas relações, ou seja, o poder de discriminação dos itens;
- 3. teste T** (T de Student) entre os grupos de posições extremas das sub-escalas do inventário MOSE e ACTRA, para obtenção da confiabilidade dos instrumentos através do estudo da discriminação entre os itens;
- 4. alpha de Cronbach**, que é um índice de confiabilidade que estima a coerência interna ou homogeneidade da escala (POLIT & HUNGLER, 1995).

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Mediante os critérios de seleção estabelecidos, a amostra foi constituída por 184(77,31%) enfermeiros. Destes, 170(92,39%) eram do sexo feminino e 14(7,61%) do sexo masculino, confirmando o caráter de profissão predominantemente feminina da enfermagem.

No que se refere à faixa etária, 89 sujeitos (48,36%) possuíam idade entre 31 e 40 anos, 47 profissionais (25,55%) encontravam-se na faixa de 21 a 30 anos de idade, sendo que outros 47 (25,55%) apresentavam idade acima de 41 anos; 1(hum) sujeito absteve-se de responder a este item (0,54%).

Com relação à variável estado civil, constatamos que a maioria dos profissionais pesquisados, ou seja, 101 sujeitos (54,89%) estavam solteiros, 76 (41,30%) apontavam serem casados e 7 sujeitos (3,80%) enquadravam-se em outras categorias.

Em relação à formação acadêmica dos enfermeiros que participaram do estudo 126 profissionais (68,48%) concluíram apenas o curso de graduação; 51 (27,72%) realizaram algum curso de pós-graduação *sensu lato* e 7 profissionais (3,81%) tinham concluído ou estavam inscritos em curso de pós-graduação, nível de mestrado.

No que se refere ao “tempo de experiência profissional”, os dados obtidos apontaram que 52 (28,26%) profissionais possuíam 5 anos ou menos, de experiência; 44 (23,91%) enfermeiros revelaram possuir experiência profissional entre 5 e 10 anos; 33 (17,93%) profissionais possuíam tempo de experiência no intervalo entre 10 e 15 anos; outros 45 (24,46%) enquadravam-se na faixa de 15 a 20 anos de experiência profissional e 8 (4,35%) enfermeiros possuíam tempo de experiência acima de 20 anos. Apenas 2 (1,08%) sujeitos omitiram-se neste item.

Com relação à variável “tempo de exercício na instituição”, 72 (39,13%) sujeitos contavam com tempo igual ou inferior a 5 anos; 40 (21,74%) profissionais encontravam-se na faixa entre 5 a 10 anos de tempo de serviço; 27 (14,67%) enfermeiros enquadravam-se na faixa de 10 a 15 anos; outros 40 (21,74%) encontravam-se na faixa entre 15 a 20 anos e 5 profissionais (2,71%) contavam com tempo de exercício na instituição acima de 20 anos.

Os dados apresentados na Tabela 1 referem-se ao Inventário MOSE e ACTRA, e resumem o conjunto de resultados de cada sub-escala de medida das variáveis constantes do Inventário MOSE, onde destacamos as médias e o α de Cronbach.

Tabela 1 - Escores médios e α de Cronbach obtidos para cada sub-escala de medida das variáveis constantes do Inventário MOSE (N = 184)

VARIÁVEIS	\bar{X}	α Cronbach
Realização-Metas	40,87	0,55
Realização-Instrumentação	39,07	0,68
Internalidade	35,95	0,68
Esperança ativa	33,40	0,60
Otimismo	37,17	0,56
C.I.R.	14,42	0,71
Outros poderosos	19,95	0,77
Acaso	18,81	0,68
Poder benigno	25,80	0,79
Poder explorador	22,53	0,62
Afiliação geral	33,56	0,76
Afiliação no trabalho	32,65	0,81

De acordo com as médias apresentadas podemos dizer que a Motivação de Realização avaliada pelas sub-escalas Metas e Instrumentação, apresentou altos níveis no grupo estudado, acima da média teórica de 28 pontos, lembrando que a amplitude é de 8 a 48 pontos, aparecendo como a mais importante dentro do perfil motivacional do enfermeiro. Ainda, que os enfermeiros busquem estabelecer metas cada vez mais difíceis porém alcançáveis, há uma grande necessidade de superar-se a si mesmo e aos outros. A pessoa com alta necessidade de realização traça estratégias de ação relacionadas ao próprio esforço, persistência e planificação.

As variáveis Internalidade, Esperança Ativa e Otimismo com médias 35,95; 33,40 e 37,17 respectivamente, tiveram comportamento significativo para o perfil motivacional do grupo de enfermeiros estudado e sustentam a motivação de realização.

Por sua vez, para as variáveis Crenças Inibidoras da Realização, crenças no Acaso e em Outros Poderosos, encontramos médias abaixo da média teórica esperada de 28 pontos, com significativa menor presença destas, o que é considerado altamente positivo por exercerem pouca ou nenhuma influência no perfil motivacional estudado.

A motivação de poder, avaliada tanto como Poder Benigno quanto como Poder Explorador aparece com médias 25,80 e 22,53 respectivamente. Esses resultados foram considerados de nível intermediário para baixo, estando abaixo da média teórica de 28 pontos. Lembramos que o poder benigno é considerado facilitador do desempenho e do crescimento pessoal representado pelo auto-controle, fortaleza interior, assertividade, poder altruísta e socializado. A média 25,80 pontos permite pensar que há necessidade de melhorar esses níveis pelos seus aspectos positivos para o crescimento psicológico ao nível individual.

O poder explorador, caracterizado por ser auto-centrado, que manipula, que engana as pessoas, cuja média foi de 22,53 pontos, mostrou-se com influência moderada no perfil motivacional da amostra estudada. Essa média poderia ser diminuída se considerados seus aspectos negativos para o crescimento individual e psicológico.

A motivação de afiliação apresentou médias com níveis marcantes no perfil motivacional representada pelas variáveis Afiliação Geral e Afiliação no Trabalho. Ambas conduzem ao uso de estratégias afiliativas no ambiente de trabalho e na sociedade em geral. No ambiente de trabalho as estratégias afiliativas podem perturbar a eficiência e a produtividade do trabalho. Os indivíduos com alta motivação de afiliação preocupam-se mais em serem aceitos pelo grupo; em compartilhar crenças e sentimentos, em manter relações afetivas do que em desempenhar bem e conseguir bons resultados no trabalho.

No modelo proposto por ROMERO-GARCIA (1993), para haver crescimento psicológico, o indivíduo deve apresentar alta motivação de realização, alta internalidade (controle interno pessoal), baixas crenças inibidoras da realização, baixa afiliação perturbadora (busca da aceitação pessoal pelo grupo, preocupação em compartilhar crenças, sentimentos e manter relações afetivas), baixo poder explorador (auto-centrado), que manipula e engana as pessoas; além de manter altos níveis de otimismo e esperança ativa.

Portanto, observa-se que os resultados apresentados aproximam-se do modelo proposto. Para haver maior consistência desses resultados, impõe-se baixar ainda mais os níveis de poder explorador e de afiliação que são perturbadores do crescimento e desenvolvimento psicológico.

O índice α de Cronbach apresentado na tabela 1 variou de 0,55 a 0,81 apontando níveis de razoável a satisfatória confiabilidade de cada uma das sub-escalas constantes do Inventário MOSE.

O Teste T (**t de Student**) utilizado para verificar o poder de discriminação entre os itens das sub-escalas, é uma outra ferramenta que avalia a confiabilidade da escala. Segundo POLIT & HUNGLER (1995), a confiabilidade de um instrumento é o grau de coerência com o qual o instrumento mede o atributo, trata-se de um procedimento analítico adequado à testagem do significado de uma diferença entre as médias de dois grupos.

Desta forma, aplicamos o teste *t* entre as médias de cada item para o grupo de 25% de sujeitos com escores totais superiores e o grupo de 25% de sujeitos com escores totais inferiores obtidos para cada uma das doze sub-escalas constantes do Inventário MOSE.

Os resultados encontrados tiveram uma variação

de 2,96 a 17,46 pontos sendo sempre significativos ao nível de $p < .01$, indicando **alto poder de discriminação** entre os itens das sub-escalas.

Quando procedemos à correlação entre as doze sub-escalas do Inventário MOSE, utilizando como ferramenta o **índice de correlação de Bravais-Pearson**, encontramos predominância de correlações negativas e/ou não significativas entre as variáveis desejáveis e as

indesejáveis do modelo proposto por Romero-Garcia, bem como, predominância de correlações positivas e altas entre as variáveis desejáveis entre si, e variáveis indesejáveis entre si. Os resultados, apresentados na Tabela 2, apontam para uma coerência dentro do modelo de crescimento e desenvolvimento psicológico proposto por Romero-Garcia *apud* DELA COLETA & DELA COLETA (1997).

Tabela 2 - Coeficiente de correlação Bravais-Pearson entre os escores nas doze sub-escalas constantes do Inventário MOSE (N = 184)

	instr	intern	esp	otim	CIR	OP	Acaso	poder ben	poder expl	afil geral	afil trab
Meta	0,137ns	0,281**	-0,023ns	0,290**	-0,002ns	-0,063ns	0,032ns	0,077ns	0,092ns	0,035ns	0,118ns
Instr		0,026ns	0,346**	0,235**	-0,313**	-0,427**	-0,354**	-0,075ns	-0,187*	-0,039ns	-0,197**
Esp			0,085ns	0,223**	0,038ns	-0,063ns	0,072ns	0,174*	0,120ns	0,138ns	0,206**
Otim				0,245**	-0,242**	-0,226**	-0,241**	-0,210**	-0,237**	-0,053ns	-0,167*
CIR					-0,268**	-0,227**	-0,249**	0,055ns	-0,086ns	0,033ns	-0,048ns
OP						0,351**	0,421**	0,266**	0,242**	0,174*	0,269**
Acaso							0,480**	0,184*	0,376**	0,082ns	0,283**
p ben								0,307**	0,393**	0,164*	0,299**
p expl									0,441**	0,299**	0,313**
Afil g										0,350**	0,425**
Afil tr											0,531**

* $p < .05$

** $p < .01$

ns = não significativo

A escala ACTRA, composta por 14 itens, possui todos os enunciados com conotação negativa para com o trabalho, lembrando que os escores variavam de totalmente em acordo (6) a totalmente em desacordo (1), com média teórica de 49 pontos e amplitude de 14 a 84 pontos. Assim, a média de 25,86 pontos encontra-se abaixo da média teórica esperada. Os resultados permitem deduzir que existe baixo nível de tendência dos enfermeiros às crenças e atitudes negativas frente ao trabalho, ou seja, os sujeitos da amostra estudada apresentaram baixa tendência para as crenças aprendidas na Cultura Maior e que são negativas para o crescimento psicológico, considerando todos os sujeitos em um só grupo e a inexistência de parâmetros em âmbito nacional.

O índice α de Cronbach com valor igual a 0,85 indica nível satisfatório de confiabilidade da escala. Por sua vez, o teste t (T de Student) utilizado para certificarmos o poder de discriminação entre os itens, foi aplicado entre os 25% dos sujeitos com escores totais mais altos e o grupo de 25% dos sujeitos com escores totais mais baixos, cujos valores encontrados variaram de 3,95 a 13,99 pontos, sendo sempre significativos ao nível de $p < .01$, indicando alto poder de discriminação entre os itens desta escala.

Visando avaliar a magnitude das relações entre as sub-escalas do Inventário MOSE e a escala ACTRA,

realizamos o estudo das correlações entre os escores totais obtidos para cada sub-escala e os escores totais obtidos para a escala ACTRA através da aplicação do **coeficiente de Bravais-Pearson** que se encontram na Tabela 3.

Tabela 3 - Coeficiente de correlação Bravais-Pearson entre os escores totais das sub-escalas constantes do Inventário MOSE e os escores totais da escala ACTRA (N = 184)

Inventário MOSE sub-escalas	ACTRA
REALIZAÇÃO - METAS	-0,16**
REALIZAÇÃO - INSTRUMENTAÇÃO	-0,42**
INTERNALIDADE	0,07ns
ESPERANÇA ATIVA	-0,24**
OTIMISMO	-0,14*
C.I.R.	0,029**
OUTROS PODEROSOS	0,42**
ACASO	0,34**
PODER BENIGNO	0,28**
PODER EXPLORADOR	0,31**
AFILIAÇÃO GERAL	0,10ns
AFILIAÇÃO NO TRABALHO	0,22**

* $p < .05$

** $p < .01$

ns = não significativo

Os resultados obtidos revelam predominância de correlações negativas entre ACTRA e as variáveis desejáveis do modelo, e positivas com as variáveis indesejáveis do modelo. Portanto, sabendo que ACTRA contém os enunciados dos seus 14 itens sempre com conotação negativa frente ao trabalho, os resultados podem ser considerados coerentes e altamente positivos.

CONCLUSÃO

Com o presente trabalho buscamos caminhar no sentido de compreender o comportamento dos enfermeiros em situação de trabalho.

Para tanto, utilizamos recurso metodológico composto por instrumentos que contemplam um conjunto de variáveis envolvidas no modelo proposto por Romero-Garcia, modelo este voltado para os povos latino-americanos, em que são abordados os aspectos psicossociais e cognitivos dos sujeitos, considerando as variáveis sócio-culturais e vislumbrando explicar a conduta humana no trabalho.

Desta forma, considerando-se as três motivações básicas, de realização, de afiliação e de poder, enfatizadas nesta investigação, os resultados obtidos permitem concluir que, os enfermeiros que compuseram a amostra apresentaram prevalência da Motivação de Realização, no que se refere ao estabelecimento de metas de desenvolvimento pessoal e estratégias de ação para alcançar essas metas; a esta seguiram-se a Motivação de Afiliação e por último a de Poder, com a seguinte magnitude: alta Motivação de Realização, alta Motivação de Afiliação e níveis intermediários da Motivação de Poder.

Ressaltamos que as variáveis Internalidade, Esperança Ativa e Otimismo tiveram comportamento significativo para o perfil motivacional desse grupo de enfermeiros, dando sustentação à Motivação de Realização. Por outro lado, constatamos que as variáveis Crenças Inibidoras da Realização, Outros Poderosos e Acaso, são características inexpressivas dentro do perfil de motivação estudado, o que é altamente positivo.

Ao procedermos à correlação entre as doze sub-escalas de medidas de variáveis constantes do modelo de crescimento e desenvolvimento pessoal proposto por Romero-Garcia, constatamos predominância de correlações positivas entre as variáveis desejáveis, bem como entre as variáveis indesejáveis no modelo. Por outro lado, observamos correlações negativas ou não significativas entre estas duas classes de variáveis. Assim, estão correlacionadas, positivamente, as medidas de motivação de realização (metas e instrumentação), de internalidade, de esperança ativa, e otimismo.

Quando estudamos as correlações entre as

respostas dos enfermeiros quanto às atitudes e crenças frente ao trabalho e as variáveis do modelo de motivação, para verificar se havia associação linear entre elas, constatamos correlações positivas e altas entre a escala ACTRA e as variáveis Crenças Inibidoras da Realização, Outros Poderosos, Acaso, Poder Benigno, Poder Explorador e Afiliação no Trabalho (com exceção de Afiliação Geral que se mostrou não significativa) que, de um modo geral, constituem a classe de variáveis indesejáveis no modelo teórico de motivação e crescimento pessoal proposto por Romero-Garcia.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Cumpramos observar que, na Instituição onde trabalham os enfermeiros, sujeitos desta investigação, o trabalho administrativo baseia-se no modelo funcional burocrático, com prioridade de atenção nas tarefas a serem realizadas, hierarquia centralizada e cumprimento de normas e rotinas. Portanto, é preciso enfatizar a necessidade de se valorizar os aspectos motivacionais no trabalho, considerando-se as variáveis psicológicas, sobretudo no sentido de reforçar ou aumentar os níveis das variáveis desejáveis e diminuir os níveis das indesejáveis.

Neste sentido, vale observar que na Venezuela têm sido utilizados programas de intervenções com o objetivo de modificar o perfil motivacional de jovens estudantes e adultos trabalhadores de diversas áreas, visando ao crescimento e desenvolvimento pessoal e conseqüentemente, o desenvolvimento do país.

Há que se considerar também que o Brasil tem a sua história permeada pela herança da perversa escravidão de negros e índios; concentração enorme de terras nas mãos de poucos. Somos guiados por um capitalismo "gersista", onde o mais esperto é elogiado e valorizado; os serviços públicos, de modo geral, ainda são fracos e falhos e a saúde e a educação não são prioridades.

Estas características ainda fazem do Brasil um país subdesenvolvido. As nossas heranças culturais estão arraigadas em nosso sistema conceitual. Porém, torna-se necessário ressaltar que o Brasil de hoje é diferente do Brasil do início do século, com oportunidade de acesso à cultura e educação maiores, ainda que não ideais. O crescimento econômico, industrial, social e cultural estão conduzindo as pessoas a se preocuparem mais com o seu crescimento e realização (DELA COLETA & DELA COLETA, 1997).

O hospital enquanto empresa, enquadra-se como "cultura menor" referindo-se à cultura desenvolvida nas empresas, em que são exigidos desempenhos cada vez maiores e especialidade nas tarefas. Provavelmente, os

programas implementados que visam aos objetivos citados acima, desenvolvem, nos trabalhadores, a motivação de realização.

Esta pesquisa oferece uma feliz constatação: a

maioria dos enfermeiros estudados caminha para a superação do subdesenvolvimento, demonstrando altos níveis de motivação de realização e menores com relação à motivação de afiliação e poder.

MOTIVATIONAL PROFILE OF NURSES WHO WORK AT A GENERAL HOSPITAL AT THE STATE OF SÃO PAULO

The present study aimed at identifying the motivational profile of nurses who work in a public general hospital as well as at finding out the motivations that lead nurse in their work and correlating attitudes and beliefs verified in the responses of the subjects to work and their motivations. Data were collected through three instruments, two of them were scales of Likert type (MOSE e ACTRA) and one questionnaire with data to characterize the sample that was formed by 184 nurses. Results enabled the author to delineate a motivational profile based on the three social motivations and conclude that the majority of nurses studied are working in order to overcome the underdevelopment.

KEY WORDS: *motivational profile, motivation*

PERFIL MOTIVACIONAL DEL ENFERMERO QUE TRABAJA EN UN HOSPITAL GENERAL DEL INTERIOR DEL ESTADO DE SÃO PAULO

Esta investigación tuvo como objetivo general identificar el perfil motivacional de un grupo de enfermeros que trabajan en un hospital universitario general y también establecer las motivaciones que estimulan los enfermeros al trabajo y correlacionar las actitudes y creencias verificadas en las respuestas de los sujetos en relación al trabajo y sus motivaciones. Los datos fueron colectados a través de tres instrumentos, dos escalas tipo Likert (MOSE e ACTRA) y un cuestionario para caracterización personal y profesional de la muestra formada por 184 sujetos. El perfil motivacional elaborado a partir de las tres motivaciones sociales permitió evaluar que la mayor parte de los enfermeros estudiados camina para la superación del subdesarrollo.

TÉRMINOS CLAVES: *perfil motivacional, motivaciones*

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

01. BOMFIM, M.F. **Perfil motivacional de trabalhadores de Uberlândia e região.** Uberlândia, 1991. 68p. Monografia (Curso de Especialização) - Centro de Ciências Humanas e Artes, Universidade Federal de Uberlândia.
02. DELA COLETA, J.A.; DELA COLETA, M.F. Algumas características motivacionais de trabalhadores brasileiros: a caminho da superação do subdesenvolvimento. In: TAMAYO, A.; BORGES ANDRADE, J.E.; CODE, W. **Trabalho, organização e cultura.** São Paulo: Cooperativa de Autores Associados, 1997.
03. PASTI, M.J. **Perfil motivacional do enfermeiro atuante em um hospital geral do interior paulista.** Ribeirão Preto, 1997. 121p. Dissertação (Mestrado) - Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Brasil.
04. POLIT, D.F.; HUNGLER, B.P. **Fundamentos de pesquisa em enfermagem.** Trad. de Regina Machado Garcez. 3. ed. Porto Alegre: Artes Médicas, 1995.
05. REIS, J.N. **A motivação humana no trabalho administrativo do enfermeiro na realidade hospitalar** - aspectos teóricos. Ribeirão Preto, 1993. 97p. Dissertação (Mestrado) - Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo.
06. ROMERO-GARCIA, O. **Motivando para el trabajo.** Caracas, 1985. Cuadernos Lagoven, Serie Siglo XXI.
07. _____. **Motivación en la educación y en la industria.** Mérida, Venezuela: Ediciones Rogya, 1990.
08. _____. **Crecimiento psicológico y motivaciones sociales.** Mérida, Venezuela: Ediciones Rogya, 1991.
09. _____. **Enriquecimiento motivacional.** Mérida, Venezuela, 1993. /Mimeografado/.
10. _____. **ACTRA.** Mérida: Rogya, s.d.
11. ROMERO-GARCIA, O.; SALON de BUSTAMANTE, C. **Inventário de motivaciones sociales y expectativas (MOSE).** Mérida: Universidad de Los Andes, 1990.

Recebido em: 19.8.98

Aprovado em: 11.12.98